

## Kitap İncelemesi

### İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi



**Deniz Ugan Çatalkaya**  
**Beta Yayıncılık**

## Önsöz

E. Murat ENGİN\*

Toplumları geçmişten geleceğe şekillendiren asli unsur insan emeğidir. İnsan emeği, salt ekonomik bakış açısıyla basit bir üretim aracı olmanın ötesinde, insan kişiliği ve onuru ile birlikte değerlendirilmesi zorunlu olan bir toplumsal değerdir. Esasen bu nedenle İş hukuku ekonomik değişim ilişkisini düzenlemekle yetinmez, işçinin durumunu tüm insani, ailevi ve toplumsal yönleriyle düzenlemeye çalışır. Yakın zamanlara kadar insan emeğinin yeri doldurulamaz, ikame edilemez olma özelliği değişmese de, bu emeğe verilecek değer siyasal ve ekonomik tercihlere, önceliklere göre dönemden döneme farklılaşabilmektedir.

İş hukukunun geleneksel amacı, işçinin durumunun iyileştirilmesi, haklarının geliştirilmesi olmuş ise de, bu geleneksel amaç 1980li yıllardan sonra önemli ölçüde farklılaşmaya başlamıştır. İşçinin çalışma koşullarının geliştirilmesi amacı, yerini büyük ölçüde ekonominin gelişmesine hızla uyum sağlayan nitelikli işgücünün geliştirilmesi amacına bırakmıştır. Liberal ekonomik anlayışın sosyal amaçlara üstün gelmeye başlaması iş hukukunun normatif yapısında, çalışma ilişkilerini düzenleme mantığında önemli değişimlere neden olmuş ve olmaya devam etmektedir.

Son otuz yıldır yaygın kabul gören liberal ekonomi doktrini etkisiyle, bireysel iş hukukunun normatif düzeninde emredici hükümler yerlerini artan oranda tamamlayıcı hükümlere bırakırken, esnek iş ilişkileri başlığı altında toplanan düzenlemeler iş ilişkisine, kısmen de olsa, liberal borçlar hukukunun bir bölümü görünümü kazandırmaya başlamıştır. İş hukukunun son otuz yıl içindeki evrimi küresel ekonomik tercihlerin yansıması olduğu kadar, küresel ölçekte artan işgücü arzının sosyal devlet üzerinde yarattığı baskının da bir sonucudur.

Ekonomik-siyasi tercihler yanında teknolojik gelişmeler de iş hukukunun normatif yapısını zorlamaya başlamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile ortaya çıkan yeni çalışma modelleri doğrudan doğruya geleneksel işçi tanımını, iş sözleşmesinin ayırdedici unsuru olan bağımlılık ilişkisi kavramını etkileyerek geniş çalışan kesimlerinin iş hukukunun koruyucu şemsiyesinin dışında kalması tehlikesini yaratmaktadır. Günümüzde çok sayıda teknoloji şirketi belirli sayıda vasıflı işçi dışında işçi istihdam etmemekte, sundukları hizmeti “serbest çalışan”lara yaptırmaktadır. Bugüne kadar insanlar tarafından görülen pek çok iş ve hatta meslek, bilgisayar yazılımları, yapay zeka ve diğer teknolojik araçlar tarafından yapılmaya başlamaktadır. Teknolojinin var olan meslek ve iş kollarını ortadan kaldırması geçmişten bugüne düzenli olarak görülen bir olgudur. Ancak ilk defa günümüzde teknoloji bu çapta ve yoğunlukta insan emeğinin yeri doldurulamaz, ikame edilemez olma özelliğini tehdit etmektedir.

---

\* Prof. Dr.

Yine, teknolojik iletişim araçlarının gelişimi işçilerin sürekli olarak izlenmesini mümkün kılmış, özel yaşamının, kişilik haklarının müdahaleye daha açık hale gelmesine neden olmaktadır. Gerçekten, işverenin işçi üzerinde yönetim ve denetim olanağı hiç bu kadar zaman ve mekandan bağımsız ve güçlü olmamıştı.

Diğer yandan, ekonomik ve teknolojik nedenlere bağlı olarak iş hukukunun normatif yapısının zorlandığı bu aynı dönemde, işçinin kişilik haklarının korunması çabasının ve buna ilişkin hukuk kurumları çarpıcı bir gelişim göstermektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihadı başta olmak üzere kişilik haklarını koruyan uluslararası ve uluslararası hukukun gelişimi, bunu takip eden ulusal hukuk gelişmeleri ile işçinin onuru, özel yaşamı, kişisel verileri, özel iletişimi bugüne kadar hiç olmadığı ölçüde iş hukukunun asli unsuru haline gelmiştir.

Teknoloji ve ekonominin yarattığı yeni durumda işveren ile işçinin karşılıklı menfaatlerini dengeleyen yargıcın sahip olduğu önemli bir değerlendirme kıstası ölçülülük ilkesidir. Ölçülülük ilkesi, kaynağını temel hak ve özgürlüklerin korunması düşüncesinden alan, yargıcın sahip olduğu bir denetim aracıdır.

Hukukun temel amacı, çatışan menfaatler arasında adil bir dengenin kurulmasıdır. İşverenin girişim ve sözleşme özgürlüğünün uygulama biçimi olan yönetim yetkisi karşısında, işçinin kişiliğinin, onurunun korunabilmesi ve sahip olduğu temel hak ve özgürlükleri işyerinde kullanabilmesi, böylece, iş ilişkisinde adil denge kurulmasını sağlama özelliği nedeniyle ölçülülük ilkesi, iş hukukunda temel öneme sahiptir.

Genç kuşak akademisyenlerimizin parlak temsilcilerinden olan Deniz Ugan Çatalkaya'nın, teorik değeri kadar pratik önemi büyük olan ölçülülük ilkesini yoğun bir çalışma sonucunda Türk hukuk öğretilerine kazandırmış olması benim için ayrı bir gurur ve sevinç nedenidir. Türk hukukunda, ölçülülük ilkesi ile ilgili çeşitli akademik çalışmalar kuşkusuz bulunmaktadır. Elinizdeki eserin önemi, diyalektik akıl yürütme yöntemi olan söz konusu ilkeyi tüm yönleriyle bu kadar yoğun, zengin ve bu kadar doyurucu biçimde ilk kez ele alan çalışma olmasındadır. Başta yargı içtihadı olmak üzere, Türk iş hukukunun gelişimine önemli katkı sağlayacağına inandığım bu özgün eserin, uzun yıllar boyunca hukukçularımız için bir başucu kitabı olacağına inanıyorum.

Doktora aşamasında böylesine temel bir konuda özgün eser ortaya koyma başarısını gösteren yazar, bu başarısıyla aynı zamanda geleceğe yönelik önemli bir sorumluluğu da üstlenmiş olmaktadır. Deniz Ugan Çatalkaya'nın, akademik kariyerinin ilerleyen aşamalarında da Türk hukukuna özgün eserler kazandırmaya devam edeceğine yönelik haklı bir beklenti içinde olduğumu bu vesile ile ifade etmeliyim.

## Sunuş

Ali GÜZEL\*\*

“Karşılaşılan zorluklar ne kadar büyükse, bunların üstesinden gelmek o kadar gurur vericidir.” (Epiktetos, MS. 50- 135)

1. *Aristo'nun (Aristoteles)*, “adalet” kavramının tanımını yaparken, “ölçülülük ilkesi”ne de yer vermiş olması; *Stoacıların*, erdemli bir insan olmanın koşulları arasında “ölçülü olmayı” gerekli görmüş olmaları, tarihin derinliklerinde yankılanan ve altın harflerle yazılacak ifadeler olmalarına karşın, bu ifadelerin toplumsal ve özellikle hukuksal düzlemde yankı bulması için birkaç yüzyılın daha geçmesi gerektiğine tanık olamamışlardır ne yazık ki!.. İş hukukunun tarihsel gelişimi incelendiğinde, ünlü filozofların bu düşünce ve ifadelerinden çok uzak bir gerçekle karşılaşıyoruz: Köleden ameleye, ameleden işçiye, işçiden “*insan*” + işçiye (önce insan, sonra işçi) evrilen bir anlayış, bir toplumsal düzen ve nihayet bir insanlık tarihi!... Gerçeklerden uzak varsayımlar, yanlışlar sarmalında ve adalet duygusundan arınmış bir hukuk düzeni!... Tarihin her döneminde üretim ya da hizmet sunum süreci içinde yer almasına karşın, hukuk düzeninin dışında kalan; bu düzen tarafından tanınmaya başladığı evrede de, gerçek konumundan uzak bir anlayışın kıskacından sıyrılamamış bir insan var ise, o, işçiden başkası değildir. Gerçekten, işçinin her şeyden önce bir insan olduğu, dolayısıyla her insanın sahip olduğu temel hak ve özgürlüklere işçinin de sahip olduğu, bir işyerinde işçi statüsü ile çalışmanın bu olguyu değiştiremeyeceği gerçeğinin özümsemesi ve hukuk düzeni tarafından da benimsenmesi için yüzyılların akışını beklemek gerekmiştir. İş Hukukunun tarihsel gelişim evreleri, bu ifadelerin bir anlamda canlı tanığı gibidir. Bu gelişim sürecinin ilk evresinde, bireyci hukuk anlayışının biçimlendirdiği yapı içinde hukuk özneleri, eşit ve özgür irade sahibi kişiler olarak belirlenir. Bu özneler arasındaki hukuki ilişki ise esas olarak bir sözleşme bağından ibaret kalır. Bu bağ içinde sözleşme yanlarının öznel durumları çok fazla bir öneme de sahip olmayacaktır. Varsayıma dayalı ve hukuk normundan arındırılmış bu yapının, işçi-işveren ilişkisinde de uzun bir süre egemen kılınması, sadece çalışanlar açısından değil, toplumsal düzeyde de ciddi sosyal sorunlara kaynaklık etmekten geri kalmayacaktır. Bu sorunlara ve özellikle de bireyci hukuk anlayışının yanlışlarına tepki olarak, sanayileşme sürecine giren ülkelerde, hukuk normu ile bu alana müdahale edilmesi için XIX. yüzyılın ortalarını beklemek gerekmiştir. Devletin yasal düzenlemelerle işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmesiyle İş Hukuku kuralları

\*\* Prof. Dr. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

oluşacaktır. Ne var ki, bu kurallar, işçinin bir insan olarak kişilik hakları ve temel özgürlüklerinden çok, işçinin vücut bütünlüğünü korumakla (kazaları ve meslek hastalıkları), ücret ve çalışma koşulları ile dinlenme sürelerini düzenlemekle sınırlı kalmıştır. Hiç kuşkusuz, bu dönemde işçiler; sendikal hak ve özgürlüklere (sendika hak ve özgürlüğü, grev ve toplu sözleşme hakları) de sahip olmuşlardır. Ancak, sistematik bir bütünlük içinde değerlendirildiğinde bireysel ve toplu iş hukukunu oluşturan bu kurallar, insan olmaları nedeniyle tüm bireylere tanınan temel hak ve özgürlükleri, ne yazık ki, işçilerden esirgemiştir. Bu dönemi geride bırakmak için ise, çok uzun bir sürenin geçmesini, XX. yüzyılın sonlarını beklemek gerekmiştir. Gerçekten, işçinin her şeyden önce bir insan olduğu, her insanın sahip olduğu temel hak ve özgürlüklere işçinin de sahip olduğu, bir işyerinde iş sözleşmesi temelinde işverene bağımlı olarak çalışmakla bu temel haklarını işyerinin kapsamında bırakmadığı ve işyerinde çalıştığı süre içinde bu haklarından vazgeçmediği yönündeki temel anlayış, 1980'li yıllardan itibaren pozitif düzenlemelere, yargı kararlarına ve bilimsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır.

2. Bu başlangıç, hiç kuşkusuz, çağdaş uygarlığın değerleriyle uyum sağlamakla sınırlı kalmamakta, işçinin de bu değerlerle bütünleşmesi ve buna bağlı olarak iş hukuku alanında da yepyeni ufukların ışıdamaya başlaması anlamına da gelmektedir. Ne ki, her temel hak ve özgürlük gibi, işçinin temel hak ve özgürlükleri de etkin bir hukuki güvenceye kavuşturulmadığı takdirde tek başına fazla bir anlam ve işleve sahip olamayacaktır. İşte sözü edilen korumanın hukuki araçlarının belirlenmesi ve işlevlerinin açıklığa kavuşturulması sorunsalı, çok güç bir görevle bizi baş başa bırakmaktadır. Bu güçlük, işveren ile buna bağımlı olarak iş görme edimini ifa eden işçi arasındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalı olduğu için, iş hukukunun dayandığı temel unsurlar arasında gizlidir. Bu ise, esas olarak, yetki (güç ya da otorite) bağlamında belirginlik kazanmakta, kamu hukuku ile iş hukuku arasındaki benzerlikleri ön plana çıkarmaktadır. Çünkü, demokratik bir toplumda nasıl kamu yetkisi ya da otoritesinden söz ediyorsak, benzer biçimde iş ilişkisinde de işverenin yetki ya da otoritesi söz konusudur. İş hukukunun kavradığı ilişkiler, özde “yetki” ya da “otorite” temeline yaslanır. Nasıl demokratik bir toplumda kamu otoritesi karşısında yurttaşın temel hak ve özgürlüklerinin korunması söz konusu ise, işyerinde ya da işletmede de, işveren ile bağımlılık ilişkisi içinde, ancak her şeyden önce bir insan ve yurttaş olan işçinin temel hak ve özgürlüklerinin sözü edilen bu otoriteye karşı güvenceye kavuşturulması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü, İş hukuku, iş sözleşmesi temelinde bağımlılık ilişkisine dayalı, ancak eşit konumda olmayan özneler (işçi-işveren) arasındaki ilişkiyi düzenler; bu ilişkinin konusu ise, diğer hukuk dallarından çok farklı olarak, malvarlıksal bir edim (*intuitu rei*) olmayıp, kişisel nitelikte (*intuitu personae*) işçinin emeği ya da işgücüdür. Bu yönüyle işçi hem iş sözleşmesinin tarafı (öznesi), hem de konusu (obje) olurken, tüm kişilik hakları, temel hak ve özgürlükleri de sözleşme alanına dahil olmakta, iş görme edimi ile

bütünleşmektedir. İş sözleşmesi ile işçi, her şeyden önce, bir insan olarak sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerini, ekonomik ve hukuki açıdan kendisinden üstün olan bir otoriteye (işveren) bağımlı kılmak zorunda kalmaktadır.

3. Bu tespit ve değerlendirmeler, geride bırakılan yüzyıllardan çok farklı yeni perspektiflerin de habercisi olurken, iş hukukuna, iş hukukçularına ve nihayet yargı organına da yeni görev ve sorumluluklar yüklemektedir. İşçinin, işverenin otoritesi (yönetim yetkisi) karşısında korunması amacıyla, temel hak ve özgürlüklerinin en geniş anlamı içinde tanınması, güvenceye kavuşturulması, geliştirilmesi ve pekiştirilmesi, XXI. yüzyıl İş Hukukunun temel amaç ve hedefleri arasında ön plandaki yerini çoktan almış bulunmaktadır. Günümüz İş Hukukunun, işverenin yönetim yetkisini (en geniş anlamıyla “otoritesini”) düzenleme, denetleme ve sınırlama gibi bir temel işlevinin bulunduğu hususu tartışılmaz bir bilimsel gerçeğin de ifadesi olmaktadır. İşte, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında birlikte çalışmaktan her zaman büyük gurur duyduğum, çalışmalarını yakından izleme olanağı bulduğum genç meslektaşım Deniz Ugan Çatalkaya'nın, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde Hocası, aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsünde ise bu Doktora Tezinin danışmanı olan değerli meslektaşım Prof. Dr. E. Murat Engin'in övgüye değer bilimsel yönlendirme ve katkılarıyla hazırlamış olduğu “*İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*” konulu Doktora Tezi, İş Hukukunun belirtilen temel amaç ve hedefleri doğrultusunda, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin güvencesi konusuna yeni bir bakış kazandırırken, yeni bir metodolojinin anahtarlarını da okuyucunun hizmetine sunmaktadır. İşçinin temel hak ve özgürlükleri, çok geniş bir alana yayılmakta ve sanıldığına aksine karmaşık ve değişik işlevleri yerini getirmektedirler. Ancak, farklı işlevlere sahip bu hakların gün ışığına çıkmasından çok, hukuksal analiz için özgün bir yöntemin Anayasanın 13.maddesinde ifadesini bulan “*Ölçülülük ilkesi*” ekseninde belirginlik kazanması da önem taşımaktadır. Dr. Ugan Çatalkaya'nın araştırması incelendiğinde, tüm bu hususların, Türkçe ve yabancı dilde zengin bir literatüre ve yargı kararlarına dayalı olarak büyük bir titizlik ve yetkinlikle ele alındığı, konunun özünden sapılmadan temel esasların ön plana çıkarıldığı, her konu açısından özgün görüşlerin büyük bir cesaretle ortaya konulduğu görülecektir. Bu yönleriyle Dr. Ugan Çatalkaya'nın araştırmasını okurken, F. Bacon'un (1561-1626); “*Bilim insanı ne ağını içinden çekerek ören örümcek gibi, ne de çevreden topladığıyla yetinen karınca gibi davranmalıdır. Bilim insanı topladığını işleyen, düzenleyen bal arısı gibi yapıcı bir etkinlik içinde olmalıdır*” biçimindeki özlü sözleri akla gelmektedir. Özde bir davranış kuralı olan ölçülülük, hukuksal düzlemde, yetki ya da otoritenin (erkin) kullanım sınırlarını belirlemede yargısal denetim ilkesine dönüşürken, örümcek ağını andıran bir içerik ve kapsama bürünür. Kamu hukukundan özel hukukun değişik alanlarına uzanan bir boyut kazanır. Dr. Ugan Çatalkaya, bu geniş alana yayılan bu kavrama ilişkin tüm ayrıntıları araştırmakla yetinmemiş, arayıp bulduğu tüm veri ve bilgileri büyük bir ustalıkla işleyerek,

sınırlarını belirginleştirerek, yargısal denetim açısından, yargıcın başvurabileceği bir kurala dönüştürme becerisini de göstermiştir. Böylesine başarılı bir sonuca ulaşmak için ise, uzun ince bir yoldan geçip, karşılaşılan tüm engelleri aşarak, derin izler bırakabilecek, hukuki sonuç ve çözümlenmelere ulaşmak gerekmiştir.

4. Yazar, İş Hukukunda ölçülülük ilkesini incelemeyden önce, haklı olarak, konunun kavramsal ve terminolojik boyutları ile birlikte hukukun diğer alanlarında ve karşılaştırmalı hukuktaki ortaya çıkış, anlam ve görünüm biçimlerini ayrıntılı olarak incelemiş ve asıl işlev olarak “yargısal denetim aracı olarak ölçülülük” üzerinde durmuştur. Bu noktada önemli bir gerçeğe vurgu yapılmış, ölçülülük kavramının hukuk devletinin temelinde gelişen bir kavram olduğu belirlendikten sonra, Avrupa ülkelerinin ulusal hukukları yanında, özellikle Avrupa Adalet Divanı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarında ölçülülük ilkesinin, yargısal denetim metodu olarak uygulanma biçim ve kapsamı, ayrıntılı olarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Geleneksel hukuk anlayışında, pozitif düzenlemeler, ortaya çıkabilecek uyumsuzlukları çözmenin ilk ve son anahtarı gibi algılanır. Ne ki, toplumsal gelişmeler, yaşamın karmaşık ağları içinde ortaya çıkan her sorunun çözümünde pozitif düzenlemelerin de sınırlı, dahası çaresiz kaldığı yönünde başka bir gerçeği karşımıza çıkarmaktadır. İşte, hukuk normunun adaletin sağlanmasında yetersiz kalması nedeniyle, ortak kültürün derinliklerinde gizli kimi kavram ve ilkeler, yargısal denetim görevini üstlenmiş olan yargıca, kullanabileceği mucizevi bir anahtar sunabilmektedir. Bu yönüyle ölçülülük, demokratik bir hukuk devletinde, yargıcın sahip olduğu en önemli mucizevi anahtarlardan biri olmaktadır. Çünkü, bu mucizevi anahtar; yetkinin ya da geniş anlamıyla otoritenin hukuki sınırları içinde kullanılıp kullanılmadığını denetlemeyi; yetkinin sınırlarını çizmeyi sağlamaktadır. Böylesine önemli bir işleve sahip kavramın doğru ve kalıcı tanımını yapmak ve sınırlarını çizmek, çok da kolay değildir. Ancak, Yazar, gerekli parametreleri (otorite ve buna bağımlı olma) isabetli bir biçimde belirledikten sonra, bu güçlüğü üstesinden gelerek, ölçülülük kavramının “*sahip olunan yetki doğrultusunda (yasa koyucu, idare veya işveren tarafından) bir temel hakka, meşru bir amaca dayanarak yapılan müdahalenin, amaca ulaşmak için elverişli olması, en az müdahaleci/sınırlayıcı aracın seçilmiş olması ve izlenen amaç doğrultusunda, temel hakkın aşırı/orsansız bir sınırlamaya uğramaması*” anlamına geldiğini ifade etmektedir. Dr. Ugan Çatalkaya, bu tanımları verdikten sonra, büyük bir olasılıkla okuyucunun da dikkatini çekebilecek kavramın paradoksal ikili işlevini de açıklığa kavuşturmuştur. Gerçekten, ölçülülük, bir yandan temel hakkın sınırlanmasının sınırını oluştururken, diğer yandan bu müdahaleye meşruiyet kazandırmaktadır. Ölçülülük, öncelikle, devletin tüm eylem ve işlemlerine egemen bir ilkedir. Yasa koyucunun ve kamusal otoritenin bireyin temel hak ve özgürlüklerine müdahalesinin sınırlarını çizmektedir. Buna ek olarak ölçülülük, norm alanları çatışan temel hak ve özgürlüklerin pratik uyuşumunun sağlanmasının da formülü olmaktadır. Ölçülülük, bir yargısal denetim aracı olarak, sadece kamusal yetkinin sınırlanmasında değil,

yetki ya da gücün mevcut olduğu özel hukuk ilişkilerinde de önemli bir işleve sahip olacaktır. Dr. Deniz Ugan Çatalakaya'nın doktora tez konusu olarak seçmesine meşruiyet kazandıran bu alan İş Hukukundan başkası değildir. İş ilişkilerinde de, işverenin, işçinin menfaat alanına müdahale olanağı tanıyan ve üstün bir hukuki gücü kullanma biçiminde ortaya çıkan yetkilerinin varlığı tartışılmazdır. İş ilişkisi, bir sözleşme ilişkisi olsa da, aynı zamanda, işverenin ekonomik üstünlüğü ve tek taraflı yetkileri sonucunda baskın konumda olduğu bir güç ilişkisidir. Tıpkı yasa koyucu ve idare gibi, işverenin de yetkilerini, meşru amaçlar doğrultusunda kullanabileceği kabul edilmelidir. Üstelik, meşru amaçların varlığına karşın, bu amaçlara ulaşmak için başvurulacak araçların, amaçla ölçülü olması da aranacak, yargıç denetimine tabi tutulacaktır. Bu noktada, yargıcın yargısal denetim görevini yaparken, nasıl bir yol ya da yöntem izleyeceği, konunun can alıcı yönünü oluşturmaktadır. Çünkü, hukukun bir bilim dalı olup olmadığı hususunda görüş birliği bulunmasa bile, bunun bir "*yargulama sanatı*" olduğu gerçeğini kimse yadsıyamayacaktır. Gerçekten, bir pozitif düzenlemenin, dürüstlük kuralı ya da ölçülülük ilkesi gibi bir ilkenin varlığı, tek başına adaletin sağlanması açısından yeterli olmayacaktır. Hukuk devletinin ve bunun özünde yer alan adaletin sağlanması, norm ya da ilkenin somut bir uyumsuzlukta doğru bir biçimde yorumlanarak uygulanmasına bağlı olacaktır. Dr. Ugan Çatalakaya, bu bilimsel gerçeğin bilincinde olarak ve AİHM ile ABAD kararlarında benimsenen yöntemi de dayanak yaparak, hukukun temel bir ilkesi olan ölçülülüğün; diyalektik, objektif bir yargısal denetim metodu olduğu sonucuna varmaktadır. Böylesine önemli bir işleve sahip olan ölçülülük ilkesi, özellikle temel hak ve özgürlüklerin güvencesi açısından yargıcın emrinde vazgeçilmez bir hukuki denetim aracı olma işlevini de üstlenmiş olacaktır. Yazar'ın bu isabetli tespit ve değerlendirmeleri, İş Hukukunda işverenin yönetim yetkisi karşısında işçinin temel hak ve özgürlüklerinin korunması açısından ölçülülük ilkesinin ne denli önemli bir işleve sahip olduğunu da belirgin kılmaktadır. Doktora Tez konusunun özü de budur zaten. Yazar, araştırmasının birinci bölümünde, ölçülülük ilkesinin kuramsal çerçevesini ve işlevlerini, çok sağlam hukuki temeller üzerine oturtuktan sonra, konunun özüne yönelerek iki bölüm içinde ölçülülük ilkesinin İş Hukukundaki geniş uygulanma alanını inceleme konusu yapmaktadır.

5. Bağımlılık ilişkisinin damgaladığı iş ilişkisi, kaçınılmaz olarak, bir yandan klasik eşitler arası sözleşme özgürlüğünün bulunduğu, öbür yandan yine sözleşme özgürlüğünün egemen olduğu ancak fiili ve hukuki açıdan eşit olmayan işçi ve işverenin taraf olduğu iş sözleşmesi alanına bizleri sürükleyecektir. İşte, Dr. Ugan Çatalakaya da, çok isabetli olarak, Tezinin ikinci bölümünde; ölçülülük ilkesinin sözleşme özgürlüğü-eşitlik ilkesi bağlamındaki işlevini incelemektedir. Bu konu, daha ilk anda dikkatli bir araştırmacıya, tartışılması olanaksız olan şu gerçekleri fısıldayacaktır: İlk olarak, işçinin, bağımlılık ilişkisi içinde olması, onun bir insan olarak sahip olduğu hak ve özgürlükleri, işyerinin kapısından içeri sokmaya engel



oluşturmayacağıdır. İkinci olarak, işyerinde işçinin bu temel hak ve özgürlükleri ile işverenin yönetim yetkisinin buluşacak olmalarıdır. Daha açık bir ifadeyle, özgürlüğün sahipleri, kendilerine tanınmış bu haklarını kullanmak isterken, karşılarında işverenin yönetim yetkisini bulacaklardır. Öyleyse, bu yetkinin sınırlanmasının gerekliliği, tartışma konusu bile yapılmayacaktır. Ancak, çözümü güç olan sorun, işverenin yetkilerine ne ölçüde sınırlama getirileceği; bunun karşısında işçinin özgürlüklerinin ne oranda sınırlamalara uğrayabileceği sorunsalıdır. İşte bu noktada ulaşılabilecek hedef; “*özgürlük içinde bağımlılık*” veya “*bağımlılık içinde özgürlük*” olmalıdır. İşçi, bağımlılık ilişkisi içinde de olsa, bir insan olarak temel hak ve özgürlüklerinin sahibi olmaya devam edebilmelidir. Bunun ön ve temel koşulu ise, işverenin işçinin bu özgürlük alanına müdahalesinin sınırlandırılmasıdır. Bu sınırlandırmanın, yargıca sunduğu hukuki araçlar arasından ölçülülük ilkesi de önemli bir işleve sahip olacaktır. Bağımlılık ilişkisi, iş sözleşmesi taraflarının eşit hukuk özneleri olmadığını da belirgin kılmaktadır. Dr. Ugan Çatalkaya, eşitlik ilkesinin, ayırım yasakları ile dar anlamda eşit davranma ilkesini kapsayan üst bir kavram olduğunu, nitelikleri birbirinden farklı bu alt unsurların, yetkiyi sınırlama açısından ortak bir amaç taşıdıklarını, Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitliğin, bizzat temel bir hak olmanın yanında, diğer temel haklardan yararlanmanın da güvencesi niteliğinde olduğunu, temel hakların yatay etkisi gereği eşitliğin, özel hukuk alanında ve doğal olarak iş ilişkilerinde de hüküm doğuracağını tespit etmektedir. İş hukukunda da işverenin eşit davranma borcu, dar anlamda eşit davranma ve ayırım yapmama borcu biçiminde kademelenmektedir. Bir bütün olarak, eşit davranma borcu, işverenin sözleşme özgürlüğünü sınırlar. Ancak işveren yetkisinin mutlak olmaması gibi, eşitlik de mutlak değildir. Bunlar arasındaki pratik uyum, yine ölçülülük ilkesiyle sağlanacaktır. Eşitlik ilkesinin, sözleşme özgürlüğüne müdahalesi, işverenin tüm işçilerine aynı davranması gerekliliği olarak değil; farklı uygulamaların haklı gerekçelerini ortaya koyma zorunluluğu biçiminde ortaya çıkar. Dr. Ugan Çatalkaya, iş sözleşmesinin kurulması ve feshinde eşitlik ilkesi ve sözleşme özgürlüğü dengesini, tüm ayrıntılarıyla açıkladıktan sonra, iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında eşitlik ve yönetim yetkisi dengesini incelemektedir. İşverenin yönetim yetkisi, işçinin iş görme edimi ile birlikte tüm yaşamını etkileyebilecek geniş bir alana yayılmaktadır. İşverenin bu süreçte de işçiye eşit davranma borcu tartışma dışıdır. Asıl sorun, eşitliğin mutlak kabul edilmemesi nedeniyle ortaya çıkacaktır. Gerçekten işveren, işçilerin durumlarının benzer ya da karşılaştırılabilir olmadığını ya da benzer durumlara karşın farklı uygulamanın objektif gerekçelere dayandığını ve uygulamanın amacıyla ölçülü olduğunu ileri sürebilecektir. Bu nokta karşımıza çıkan temel bir sorun ise, farklı uygulamanın amaçla ölçülü olup olmadığının belirlenmesidir. Yazar tarafından isabetle vurgulandığı üzere, somut bir uyuşmazlıkta yargıç, işverenin uygulamasının, meşru gerekçelere dayandığını tespit ettikten sonra, bu uygulamanın, izlenen amacı gerçekleştirmek için elverişli ve gerekli olup olmadığı;

ayrıca işverenin menfaatlerinin gerçekleşmesi için işçinin menfaatlerine aşırı bir müdahalenin söz konusu olup olmadığını denetleyecektir. O halde ölçülülük, eşitlik ilkesine yapılan müdahalenin kabul edilebilir eşiğinin tespitinde önemli bir işlev üstlenmektedir. Yazar, Tezinin bu ikinci bölümündeki ayrıntılı incelemesiyle, ölçülülük ilkesinin, işçilerin eşit işlem görme hakkına müdahalenin, işverence izlenen amacın gerçekleşmesi için *elverişli, gerekli* ve *oranlı* olup olmadığını değerlendirilmesinde kilit bir rol oynadığını ortaya koymakta; AIHM ve ABAD tarafından bu esaslara uygun olarak benimsenmiş olan yöntemi esas alarak, hukukumuzda da yargıcın, eşitlik ilkesinin ihlal edilip edilmediğine ilişkin yapacağı yargısal denetimde, aynı yöntemi benimsemesi gerektiği yönünde çok isabetli önerilerde bulunmaktadır.

6. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin İş Hukukunda ön plana geçmesi, şaşırtıcı da olsa, çok eski tarihlere dayanmamaktadır. Oysa, işçi bir insan olarak, iş sözleşmesi temelinde bağımlılık ilişkisi içinde iş görme edimini yerini getirdiği her dönemde, bu hak ve özgürlüklerin de sahibi olmuştur. İşçinin iş sözleşmesine, zorunlu olarak dahil ettiği kişisel değerleri ve özgürlükleri, işverenin yetkileri ile sürekli etkileşim içinde olmuştur. Ne var ki, hukuk sistemleri, çok yeni bir tarihe kadar, bu gerçeği, çok tuhaf bir biçimde görmezden gelmiş, konuyu düzenleme gereksinimi içinde bile olmamıştır. İşte, çok yakın tarihlerde, pozitif düzenlemelere ve yargı kararlarına konu olan ve günümüz İş Hukukunun hem bireysel hem de toplu iş ilişkilerinin her alanında güncel olan bu konuyu, Dr. Ugan Çatalkaya Tezinin üçüncü bölümünde, ayrıntılı olarak incelemektedir. Bu kapsamda karşımıza çıkan temel sorun, hiç kuşkusuz, ekonomik ve hukuki yönden sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin, işverenin müdahalesine açık bir alan oluşturan, temel hak ve özgürlüklerinin, onurunun, kişiliğinin korunmasıdır. İşçinin kişilik değerleri kapsamına, bedensel, ruhsal ve ahlaki bütünlüğü, sağlığı, onuru, düşünce, ifade, din ve vicdan özgürlüğü gibi bireysel özgürlükleri, kişisel yaşamı, duygusal değerleri ve kişisel verileri dahildir. İşverenin yönetim yetkisine dayanarak, sözü edilen kişilik değerlerine müdahale olanakları, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile, özellikle izleme ve denetleme uygulamaları sonucunda artmış; bunun karşısında, işçinin kişilik değerlerinin korunması ihtiyacı daha da belirginlik kazanmıştır. Yazar'ın çok haklı olarak vurguladığı gibi, bu korumada başvurulacak hukuki araçların demokratik bir toplum yapısı ile uyum sağlayacak biçimde değerlendirilmesi de kaçınılmaz olacaktır. İşverenin, işçinin ya da işe başvuran adayın kişilik değerlerine müdahale olasılığı, sözleşme görüşmelerinden, sözleşmenin sona ermesine dek her aşamada mevcuttur. Gerçekten, sözleşme kurulurken, işverenin sözleşme özgürlüğü ile işe başvuran adayın kişilik değerlerinin korunması yönündeki menfaati karşı karşıya gelir. Sözleşmenin uygulanması aşamasında da, işverenin, sağlık ve güvenliği sağlamak gibi meşru gerekçelerle ya da işletme menfaati doğrultusunda alacağı kararlarla, bu kez işçilerin kişilik değerlerine müdahalesi söz konusu olmaktadır. Bu menfaat çatışmalarının bütününe bir

katalogunun oluşturulması ve bunların sayılarak tüketilmesinin olanaklı olmadığı gerçeğinden hareket eden Yazar, bu menfaat çatışmalarının başlıcaları, özellikle de uygulamada önem taşıyan ve yargı kararlarına konu olanları üzerinde ayrıntılı olarak durmuştur. İş Hukukunun hemen hemen tüm alanlarında ortaya çıkabilecek bu uyumsuzluklar çözüme kavuşturulurken, göz önünde bulundurulması gereken husus, işverenin, sadece işletmesinin menfaati yönünde meşru bir amaç doğrultusunda hareket etmesinin yeterli sayılmamasıdır. İşverenin başvuracağı yöntemlerin de, bu amacı gerçekleştirmek için uygun, en az müdahaleci ve işçilerin hukuk alanlarında, izlenen amaca kıyasla aşırı olumsuzluk yaratmayan yöntemler olması gerekmektedir. Yazar tarafından isabetle vurgulandığı gibi, anılan bu durum, işe başvuran aday hakkında veri toplanması, adayın tabii tutulacağı testler, adaya sorulabilecek sorular açısından olduğu gibi; iş sözleşmesi devam ederken, işçiler hakkındaki kişisel verilerin işlenmesi, işçilerin tabii tutulabileceği alkol ve uyuşturucu testleri, işçilerin izlenmesi ve denetlenmesi uygulamaları açısından da geçerlidir. Aynı esaslar, örneğin işverenin, iş sözleşmesinde tek taraflı değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtları uygularken dikkate alınacağı gibi, işçilerin işyerinde, inanç ve ifade özgürlüklerini kullanırken de aynen geçerli olacaktır. Ölçülülük ilkesinin, işyerindeki özgürlükleri savunma aracı olarak kabul edilmesinin başlıca nedeni, işverenin işçinin belirtilen özgürlüklerine yönelik ölçsüz müdahalelerine yargıç tarafından hukuki geçerlilik tanınmamasıdır. Böylece, Dr. Ugan Çatalkaya, çok geniş bir perspektif içinde yaptığı tespitler ve sunduğu tutarlı önerilerle, ölçülülük ilkesinin İş Hukukunun işçiyi koruma işleviyle ne denli uyum sağladığını ortaya koymakla yetinmemekte, bu hukuk dalının, işçi özelinde insanın sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerle bütünleşmesini de bu uzun soluklu araştırmasıyla pekiştirmiş bulunmaktadır. Bunun ise, küçümsenemeyecek bir katkı olduğunu, dikkatli okuyucu da kabul edecek, Sezar'ın hakkını Sezar'a verecektir!..

7. İşçinin bir insan olarak sahip olduğu bireysel nitelikli temel hak ve özgürlükler yanında işçi olarak, diğer işçi arkadaşlarıyla birlikte toplu olarak kullanabileceği kolektif ve sosyal nitelikli hak ve özgürlükleri de yaşamsal öneme sahiptirler. Sendikal hak ve özgürlükler katalogu içinde sendika hakkı, grev hakkı ve nihayet toplu sözleşme hakkı, hukuk sistemleri tarafından ilk kategori haklara nazaran çok daha erken bir tarihte işçilere tanınmıştır. Ne var ki, bu konudaki anayasal ve yasal düzenlemeler, bu hakları düzenlerken her dönemde kimi yasak veya sınırlamalardan da uzak kalmamışlardır. Sözü edilen sınırlama ya da yasakların, grev hakkı ile toplu eylem hakkına ilişkin olarak ortaya çıkardığı sorunlar son yıllarda, özellikle AİHM kararlarıyla geniş bir boyut kazanmış bulunmaktadır. Temel sorunlardan ilkinin, Anayasa ve yasalarda grev hakkına getirilen sınırlama ve yasaklar oluştururken; ikincisini ise, hukukumuzda düzenlenmemiş, ancak taraf olduğumuz uluslararası normlarla güvenceye kavuşturulmuş olan toplu eylem hakkı eksenindeki tartışmalar oluşturmaktadır. Bu tartışmaların temelinde, hiç kuşkusuz, sözü edilen hakların özüne müdahale ve bu müdahalenin sınırlarının belirlenmesi

yer almaktadır. İşte, Dr. Ugan Çatalkaya da, bu tartışmalara taraf olarak konuyu değişik boyutlarıyla incelemekte ve hukukumuz açısından da isabetli çözüm önerileri sunmaktadır. Yazar'ın ifade ettiği gibi, toplu eylem hakkı, grev hakkını da içeren bir hak olup, ifade özgürlüğünün de bir görünümü niteliğindedir. Nitekim, AİHS'nin toplantı ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 11. maddesi dahi, ifade özgürlüğünü düzenleyen 10. maddeye göre özel hüküm (*lex specialis*) niteliğinde değerlendirilmekte, bunun sonucu olarak toplantı ve örgütlenme özgürlüğü ifade özgürlüğü ile iç içe geçmektedir. Sendikal hak ve özgürlüklerin, etkin biçimde hayata geçirilmesi için vazgeçilmez bir unsur olan grev hakkı, çağdaş anayasalarda, uluslararası normlar ve içtihatla, temel bir sosyal hak olarak kabul edilmiş; bu temel hakkın özüne dokunacak ya da ölçsüz sınırlandırılmasına neden olacak müdahalelere engel olunabilmesi, temel bir ilke olarak ortaya çıkmıştır. Bu noktada, hukukçuyu bekleyen ve doğası gereği karmaşık olan sorun, bir bütünün parçaları olarak grev hakkı ile toplu eylem hakkına getirilebilecek sınırlamaların boyutlarının belirlenmesidir. Bu belirlemede, elimizdeki hukuki araçlardan en önemlisini de yine ölçülülük ilkesi oluşturmaktadır. Dr. Ugan Çatalkaya'nın çok isabetli olarak vurguladığı gibi, temel hak ve özgürlüklerin, özlerine dokunulmaksızın, yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen nedenlere bağlı olarak, kanunla sınırlandırabileceği; sınırlamaların ise, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağına ilişkin Anayasanın 13. maddesinde öngörülen kural hem yasa koyucuyu hem idareyi bağlamaktadır. Yasa koyucunun ve idarenin, grev hakkını ve daha geniş olarak toplu eylem hakkını sınırlayabilecek müdahaleleri de kuşkusuz bu hükme tabi olup; gerek yasal düzenlemeler ile grev hakkına yönelik getirilen sınırlamalar; gerek grev hakkının uygulanması aşamasında idarenin uygulamada getirdiği kısıtlamalar, hakkın özüne dokunma yasağı ve ölçülülük ilkesi açısından değerlendirilmesi gereken hususlardır. Yazar, konuya ilişkin uluslararası normlar ve bu normlara ilişkin yargı ve denetim organlarının içtihadını ayrıntılı bir incelemeye tabi tuttukten sonra, hukukumuz açısından gerek kanuna uygun grev tanımının, gerek 6356 sayılı Yasanın 58. maddesinin madde gerekçesinin, siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme gibi direnişleri en başından itibaren yasa dışı kabul eden yaklaşımının, hakkın özüne müdahale edilmemesi ve ölçülü sayılması açısından yönünde aşırı düzeyde sınırlayıcı bir yaklaşım olduğunu ifade ederek isabetli çözümlenelerde bulunmaktadır. Yazar, sorunları tespitle yetinmemekte, çözüm önerilerini de sistematik bir bütünlük içinde ve tutarlı olarak ön plana çıkarmaktadır. Bu noktada Yazar, Anayasanın 90. madde hükmünü dayanak yaparak şu isabetli yargıya varmaktadır: Toplu eylem hakkı ve grev hakkına ilişkin salt ulusal pozitif düzenlemelere dayanan bir yaklaşım, yetersiz ve eksik olacağı gibi; hukuk sistemimiz açısından bağlayıcı bulunan uluslararası normlara da aykırı sonuçlar doğuracaktır. Gerçekten, yargıç, uyuşmazlığın çözümünde, temel hak ve

özgürlüklere ilişkin uluslararası bir norma aykırılık taşıyan daha kısıtlayıcı nitelikteki ulusal düzenlemeyi ihmal ederek, uluslararası normu uygulama yükümlülüğü altındadır. Böylece yargıç, uluslararası normlara aykırı olan iç hukuk normuyla bağlı kalmayarak, taraf olduğumuz ve hukukumuz açısından bağlayıcı hale gelmiş olan uluslararası normun uygulanması suretiyle önüne gelen uyuşmazlığı çözüme kavuşturacaktır. Bunun ön ve temel koşulu ise, yasal düzenlememizin dar çerçevesinden çıkılarak, taraf olduğumuz uluslararası normlar dikkate alınarak, grev hakkını da kapsayan ancak yalnızca bu hal ile sınırlı kalmayan bir kavram olarak toplu eylem hakkının hukuken geçerli kabul edilmesidir. Hiç kuşkusuz, Yazar, bunu çok isabetli olarak mutlak anlamı içinde algılamamakta; yapılan toplu eylemin, demokratik bir hakkın kullanılması biçiminde kabul edilebilmesi için eylemin öncelikle meşru bir amaç taşıması, barışçıl niteliğini koruması ve izlenen amaçla ölçülü olması zorunluluğuna da vurgu yapmaktadır. Bu noktada asıl görev yargıca düşmektedir: Toplu eylem hakkının kullanılmasına ilişkin uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak durumunda olan yargıç, uluslararası normlar ve bunların nasıl uygulanacağı konusunda yol gösterici olan denetim organlarının içtihadını dikkate alarak, bu kapsamda her somut olayın koşulları içinde eylemin amacını, barışçıl niteliğini ve ölçülülüğü değerlendirme biçiminde dinamik yargısal denetim yöntemine başvurmalıdır.

Sonuç olarak, İş Hukuku kavradığı hukuki ilişkilerin özgün ve dinamik niteliği nedeniyle, iç ve dış etmenlerden olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmekte, ayırdına varılmadan varoluş nedeninden ve işlevinden de uzaklaşabilmektedir. Anılan hukuk dalının bu tür olguların kısılcısından, kısmen de olsa, arındırılması, büyük ölçüde etkili hukuki araçların varlığına bağlı olacaktır. Bu araçlardan ilki pozitif düzenleme ise, öbürü Yargıtay içtihadıdır. Ölçülülük ilkesi konusunda, AİHM'nin dinamik yorum yöntemi ile ortaya koyduğu esaslar ve Anayasa Mahkemesinin bunlara gereken duyarlılığı göstererek tüm hukuk sistemimize yeni bir bakış kazandırması, özellikle İş Hukuku uyuşmazlıklarında Yargıtay içtihadının da bu alana övgüye değer bir katkı sağlaması sonucunu doğurmuştur. Sözü edilen bu katkılardan en önemlisi, hiç kuşkusuz, yasal düzenlemenin mevcut bulunmadığı bir alanda, yasa koyucuya esin kaynağı olması ve Yargıtay tarafından, olası pozitif düzenlemelerin temel taşlarının da örülmüş olmasıdır. Türk İş Hukukunun çağdaş gelişmelere uyum sağlayabilmesi açısından Dr. Ugan Çatalkaya'nın *de lege ferenda* olarak, İş Kanununda, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu ve ölçülülük ilkesinin düzenleme konusu yapılması ve bu kapsamda, "*İşveren, işçinin kişiliğini koruma borcu altındadır. İşçinin temel hak ve özgürlükleri, iş görme ediminin niteliği gereği meşru bir gereğe bulunmadıkça ve müdahale, izlenen amaçla ölçülü olmadıkça, sınırlamaya konu olamaz.*" biçiminde bir düzenlemeye yer verilmesi yönündeki önerisinin önemsenmesi ve yasa koyucu tarafından dikkate alınması, bu satırların Yazarı'nın da arzu ve beklentisidir.

Sokrates, “*bir şeyi gerçekten bilmek, onu anlatmakla olur*” demiş, Dr. Ugan Çatalkaya da, araştırmasının konusunu çok iyi öğrendiğini, bildiğini, onu başarılı bir biçimde anlatmakla kanıtlamış olmaktadır. Bu anlatımlarından öğrendiklerimizin özü de şudur: Hukuk devletinin ve hukuk sistemlerinin tarihsel gelişim sürecinin her aşamasında, beğenilsin ya da beğenilmesin; belli kavram, kural ve ilkelerden biri veya birkaçı ön plana geçmiştir. Geçmiş yüzyıllarda olduğu gibi, yaşadığımız XXI. yüzyılın hukuk öznelereinden biri hiç kuşkusuz gerçek kişi olarak “*insan*”dır. Ancak, bu yüzyılı diğerlerinden kesin çizgilerle ayıran bir özelliği nedir diye sorarsanız, hukuk kuralının konusu olarak insanın sahip olduğu temel hak ve özgürlükler ile bunların hukuksal düzlemde güvenceye kavuşturulmasıdır, diye yanıt verebiliriz. Bu tespit XXI. yüzyılın İş Hukuku açısından da aynen geçerlidir: İşverenin yönetim yetkisi karşısında işçinin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Ne ki, bu koruma ya da güvencenin nasıl sağlanacağı biçimindeki bir soruyu yanıtlamak o denli kolay olamayacaktır. İşte, Dr. Ugan Çatalkaya, kolay olmayan bu sorunun yanıtını açıklığa kavuşturmak için yaptığı bu araştırmasında, sözü edilen güvence için başvurulacak hukuki araçları ve bu araçlar sayesinde somut uyuşmazlıkların çözümünde yargıcın başvuracağı yargısal denetim yöntemini, konunun özünde yatan tüm güçlük ve engelleri aşarak, büyük bir hukuki yetenek ve ustalıkla, okuyucunun hizmetine sunmaktadır. Epiktetos, “*Karşılaşılan zorluklar ne kadar büyükse, bunların üstesinden gelmek o kadar gurur vericidir*” demiş, Dr. Ugan Çatalkaya da, büyük zorlukların üstesinden gelerek, gurur verici bir yapıta imza atmış bulunmaktadır. Bu yapının, İş Hukukunda yepyeni bir perspektifin başlangıcı olacağına ve okuyucusuna büyük yarar sağlayacağına olan güven ve inancım sonsuzdur.