



Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

## **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMA ALANI**

Didem YARDIMCIOĞLU

Diyarbakır 2014



Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

## **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMA ALANI**

Didem YARDIMCIOĞLU

Danışman

Doç. Dr. Murat KANDEMİR

Diyarbakır 2014

## TAAHHÜTNAME

### SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Dicle Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

07/06/2014

Didem YARDIMCIOĞLU

## KABUL VE ONAY

**Didem YARDIMCIOĞLU** tarafından hazırlanan Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı adındaki çalışma, 06.06.2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jürimiz tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Murat KANDEMİR (Danışman-Başkan)

Doç. Dr. Gürsel KAPLAN (Üye)



Yrd. Doç. Dr. Ömer ERGÜN (Üye)



Yrd. Doç. Dr. Neşe BARAN ÇELİK (Yedek Üye)

Enstitü Müdürü

.../.../20

## ÖNSÖZ

7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nu tek çatı altında birleştirmiştir. Bu birleşmenin beraberinde getirdiği yenilikler sonucunda, çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olan toplu iş sözleşmelerini ve bu sözleşmelerin uygulanma alanını düzenleyen hükümlerde de önemli değişiklikler meydana gelmiş ve bu değişikliklerin incelenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu doğrultuda tezimizin amacını getiren yenilikler çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının incelenmesi oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, tezimizin ilk bölümünde toplu iş sözleşmesi özerkliği ve toplu iş sözleşmeleri hakkında genel bilgiler verilecektir. Ardından, ikinci ve üçüncü bölümlerde ise toplu iş sözleşmesinin kişiler, yer ve zaman itibariyle uygulanma alanı eski ve yeni Kanun metinleri karşılaştırılarak, doktrindeki görüşlerden ve Yargıtay kararlarından da faydalanılarak incelenecektir.

Çalışmamın her aşamasını büyük bir titizlikle inceleyen, yol gösteren ve kıymetli desteklerini benden esirgemeyen sevgili Hocam Doç. Dr. Murat KANDEMİR’e ve çalışma sürecimde büyük bir sabır ve anlayışla bana güç vererek yanımda olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Didem YARDIMCIOĞLU

Diyarbakır 2014

## ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylelikle, sendikal hakları düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta ilişkin hakları düzenleyen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu birleştirilmiştir.

Bu birleşmeyle birlikte, toplu iş hukukunun en önemli unsurlarından biri olan toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanında çeşitli değişiklikler meydana gelmiş ve bu değişikliklerin incelenmesi ihtiyacı doğmuştur.

Bu amaçla tezimizde toplu iş sözleşmesinin kişiler, yer ve zaman itibarıyla uygulanma alanı, eski ve yeni Kanun metinleri karşılaştırılarak, doktrindeki görüşlerden ve Yargıtay kararlarından da faydalanılarak incelenmiş ve 6356 sayılı Kanun kapsamında meydana gelen değişiklikler değerlendirilmiştir.

### **Anahtar Kelimeler**

Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

## **ABSTRACT**

The Act of Trade Unions and Collective Agreement numbered 6356 was published in the Official Gazette numbered 28460 on 7 November 2012 and has come into force. Thus, the Act of Trade Unions numbered 2821 which organized rights about trade unions and the Act of Collective Agreement, Strike and Lockout numbered 2822 which organized rights about collective agreement, strike and lockout have been integrated.

With this integration, various changes have occurred in the field of application of collective agreements which are one of the most important elements of collective labour law. Because of this, a need has appeared about examination of these changes.

With this target in our thesis, the field of application of collective agreement about individuals, location and time has been examined through comparing old and new law texts, benefitting from the opinions of the doctrine and Supreme Court verdicts and changes which occurred with the Act numbered 6356 have been evaluated.

### **Key Words**

Collective Agreement, The Field of Application of Collective Agreement, The Act of Trade Unions and Collective Agreement numbered 6356.



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT .....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
KISALTMALAR .....	VIII
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

I. GENEL OLARAK.....	5
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI VE ÖZERKLİĞİ.....	9
A. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Yararları .....	9
B. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği.....	12
1. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Anlamı ve Hukuki Dayanağı .....	12
2. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Amacı .....	14
3. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları .....	18
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, İÇERİĞİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ .....	20

A. Tanımı .....	20
B. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği .....	22
1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri .....	23
2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri .....	24
C. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği .....	26
<b>IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE TÜRLERİ .....</b>	<b>27</b>
A. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi .....	27
B. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri .....	29
1. İşyeri ve İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi .....	29
2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi .....	31
3. Çerçeve Sözleşme .....	32
<b>V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMA ALANINA GENEL BAKIŞ</b>	<b>35</b>
A. Kişiler İtibariyle Uygulanma Alanı .....	35
B. Yer İtibariyle Uygulanma Alanı .....	37
C. Zaman İtibariyle Uygulanma Alanı .....	38

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER İTİBARIYLA UYGULANMA ALANI</b>	
<b>I. GENEL OLARAK .....</b>	<b>39</b>
<b>II. İŞVEREN BAKIMINDAN UYGULANMA ALANI .....</b>	<b>39</b>
<b>III. İŞÇİ BAKIMINDAN UYGULANMA ALANI .....</b>	<b>42</b>
A. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Öznesi Olarak İşçi .....	42
B. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Sözleşmeden Yararlanmaları .....	44

1. Yararlanma Şartları .....	44
2. Yararlanmanın Başlangıcı.....	50
3. Yararlanmanın Sona Ermesi.....	57
<b>C. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Sözleşmeden Yararlanmaları.....</b>	<b>58</b>
1. Sözleşmenin Sendikalı-Sendikasız Ayrımı Yapılmaksızın Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri .....	59
2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma .....	61
3. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma....	76
4. Teşmil Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma .....	77
<b>D. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak Kişiler .....</b>	<b>87</b>
1. Kapsam Dışı Personel.....	88
2. İşveren Vekilleri.....	91
3. Greve Katılmayan İşçiler .....	92
<b>E. Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşçinin Sözleşmeden Yararlandırılması.....</b>	<b>95</b>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YER VE ZAMAN İTİBARI İLE UYGULANMA ALANI

<b>I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YER İTİBARI İLE UYGULANMA ALANI .</b>	<b>98</b>
A. Genel Olarak.....	98
B. İşyeri Kavramı .....	99
C. İşletme Kavramı .....	104
D. İşyeri veya Bir Bölümünün Devri Durumunda .....	106

E. İşyerinin Nakli Durumunda .....	110
F. İşyerinin Kapatılması Durumunda .....	111
<b>II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ZAMAN İTİBARI İLE UYGULANMA ALANI .....</b>	<b>112</b>
A. Genel Olarak.....	112
B. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi .....	112
C. Sözleşme Süresinin Sonradan Değiştirilememesi .....	115
D. Sözleşmenin Süre Haricindeki Hükümlerinde Değişiklik Yapılabilmesi ....	116
1. Toplu İş Sözleşmesinin Yargı Kararıyla Değişen Koşullara Uyarlanması. ....	116
2. Toplu İş Sözleşmesinde Taraf İradeleriyle Değişiklik Yapılması .....	119
E. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcı .....	123
1. Sözleşmenin İmza Tarihinde veya Daha Sonra Yürürlüğe Girmesi.....	123
2. Sözleşmenin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulabilmesi .....	124
F. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi .....	130
1. Sürenin Sona Ermesi .....	130
2. Sözleşmenin Feshi .....	130
3. Sözleşmeyi Sona Erdirmeyen Durumlar.....	132
4. Sözleşmenin Sona Ermesinin Sonuçları.....	135
G. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü ve İptali .....	143
1. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü .....	143
2. Toplu İş Sözleşmesinin İptali .....	147
<b>SONUÇ.....</b>	<b>151</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>158</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AÜHFD</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>BK</b>	: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>DEÜHF</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>dn.</b>	: Dipnot
<b>Drl.</b>	: Derleyen
<b>E.</b>	: Esas
<b>EÜHFD</b>	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>GSÜHFD</b>	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>Hak-İş</b>	: Hak İşçi Sendikası Konfederasyonu
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK.</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>ILO</b>	: International Labour Organization
<b>İK</b>	: 4857 Sayılı İş Kanunu
<b>İTÜ</b>	: İstanbul Teknik Üniversitesi
<b>İÜHFM</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
<b>K.</b>	: Karar
<b>Kamu-İş</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
<b>LegalİSGHD</b>	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>m.</b>	: Madde
<b>Metal-İş</b>	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
<b>No.</b>	: Numara
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>STİSK</b>	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>T.</b>	: Tarih
<b>TBB</b>	: Türkiye Barolar Birliği
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TİS</b>	: Toplu İş Sözleşmesi
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>Türk-İş</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>vol.</b>	: Volume
<b>Yarg.</b>	: Yargıtay

## GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan özgürlükçü ve eşitlikçi düşünce akımlarının çalışma hayatına yansımaları liberal ekonomik sistemin temellerini atmıştır. İş ilişkilerinde özgür ve eşit bireylerin serbest iradeleriyle bir araya gelerek sözleşme özgürlüğü çerçevesinde çalışma şartlarını ve ücretlerini belirleyebileceklerini öngören bu sistemin gözden kaçırdığı nokta ise ancak ekonomik ve sosyal açıdan eşit bireylerin serbest iradeleriyle sözleşme imzalamaları halinde gerçek anlamda özgür ve eşit bir sözleşme düzeninin ortaya çıkabileceği gerçeğiydi. Teoride özgürlük, eşitlik ve serbest irade kavramlarına yapılan vurguya karşılık, uygulamada ekonomik ve sosyal açıdan işverenler karşısında güçsüz durumda bulunan işçiler yüksek çalışma saatleri, sağlıksız çalışma koşulları ve yetersiz ücretlerle çalıştırılmaktaydılar.

Teori ve pratikteki bu çelişki işçileri örgütlenmeye ve birleşmek suretiyle bireysel bazda mümkün kılınamayan işçiler ve işverenler arasındaki sosyal ve ekonomik eşitliği kolektif temelde sağlamaya yönlendirmiştir. Böylelikle sendika çatısı altında birleşen işçiler, bireysel alanda elde edemedikleri haklarını sendikaları aracılığıyla bağladıkları toplu iş sözleşmeleriyle elde ederek işverenleri karşısında gerçek manada özgür ve eşit konumda iş ilişkilerini düzenleyebilme ve bu ilişkiye yön verebilme olanağına kavuşmuş oldular.

Tarafları, konusu ve etkileri açısından kolektif nitelik taşıyan toplu iş sözleşmeleri, klasik anlamdaki Borçlar Hukuku sözleşmelerinden farklılık göstermektedirler. Özellikle hukukumuzda üçüncü kişiler aleyhine borç doğurucu sözleşmelerin düzenlenmesinin mümkün olmamasının karşısında bu farklılık daha net bir şekilde gözler önüne serilmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri sözleşmenin yalnızca taraflarına yönelik bir takım haklar ve borçlar getirirken, normatif hükümleri tarafların üyelerini

etkilemekte ve üçüncü kişi konumundaki bu kişiler lehine haklar ya da aleyhlerine borçlar yaratmaktadır.

Bununla birlikte, normatif hükümlerin esas önemli noktasını bireysel iş sözleşmelerini doğrudan doğruya ve emredici bir şekilde etkileyebilmesi oluşturmaktadır. Bu etki sayesinde toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri, iş sözleşmelerini düzenleyebilmekte ve bu sözleşmelerin üzerinde tıpkı bir kanun hükmü gibi etki meydana getirebilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin kolektif niteliği sözleşmenin tarafları açısından da kendini göstermekte, işçi tarafı mutlaka bir işçi sendikası olmak zorundayken işveren tarafı, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan bir işveren olabilmektedir.

Temelinde bireysel iş sözleşmelerinin zayıf yanını oluşturan işçilerin işverenler karşısında korunması düşüncesini barındıran toplu iş sözleşmeleri, işçi-işveren ilişkilerindeki zıt çıkarların hukuki bir zeminde toplu pazarlık yoluyla masaya yatırılabilmesini ve dengelemesini, böylelikle iş barışının gerçekleşmesini, verimliliğin artmasını, adil ücret dağılımını ve işçilerin daha iyi çalışma koşulları altında refah bir yaşam sürdürebilmesini sağlamaları, özel olarak işyerlerine genel olarak ise tüm ülke ekonomisine ve çalışma ilişkilerine düzen ve belirli standartlar kazandırmaları sebebiyle büyük önem taşımaktadırlar.

Çalışma hayatı ve işçi-işveren ilişkileri üzerinde bu denli önemli etkilere sahip olan toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanının belirlenmesi ve uygulanması da eşit derecede önem taşımaktadır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri uygulanmak için yapırlar ve ancak uygulanma alanının kapsamında bulunan kişileri ve yerleri, uygulandıkları zaman boyunca etkilerler.

Ülkemizde ilk olarak 1961 Anayasası ile Anayasal düzeyde tanınan toplu iş sözleşmesi hakkı, sendika kurma, grev ve lokavt haklarıyla desteklenerek 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile düzenlenmiştir. Daha sonra 1982 Anayasası'nın kabulüyle bu haklar, 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarıyla tekrar düzenlenmiş ve 7.11.2012 tari-

hinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na değin uygulanmalarına devam edilmiştir.

6356 sayılı Kanun, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nu birleştirerek tek bir çatı altında toplamıştır. Böylelikle, yabancı hukuk sistemlerinde uzun yıllardır tek bir kanun çerçevesinde düzenlenen sendikal haklar ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları hukukumuzda ilk defa bir arada düzenleme alanı bulmuştur. Esasen sendikal haklar ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt haklarının birbirleriyle olan sıkı ve tamamlayıcı ilişkisi de bu birleşmeyi gerekli kılmıştır.

6356 sayılı Kanun bünyesinde bir takım değişiklikler barındırmaktadır. Bu değişiklikler, geçmiş dönemlerde uygulamada ve doktrinde ortaya çıkan tereddüt ve tartışmaları sona erdirmeye yönelik yeni hükümler sevk edilmesi ve var olan bazı hükümlerin sadeleştirilmesi şeklinde kendini göstermektedir. Bununla birlikte, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar dönemindeki bazı hükümlere değişiklik yapılmaksızın 6356 sayılı Kanun’da da yer verildiği görülmektedir.

Toplu iş hukuku mevzuatında meydana gelen bu değişiklik ve toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatındaki önemi bu sözleşmelerin uygulanma alanının incelenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, tezimizin konusunu 6356 sayılı Kanun çerçevesinde toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanının incelenmesi oluşturmaktadır.

Tezimiz üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği konusuna değinildikten sonra toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının süjesini oluşturan toplu iş sözleşmelerinin tanımı, içeriği, hukuki niteliği, düzeyi ve türleri incelenecektir. Ardından toplu iş sözleşmesinin kişiler, yer ve zaman itibariyle uygulanma alanları hakkında genel olarak bilgi verilecek ve bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiği açıklanmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanı incelenecektir. Bu başlık altında toplu iş sözleşmesinin işveren ve işçi tarafları bakımından uygulanma alanına değinilecek ve işçilerin bu sözleşmeden yararlanma yolları üzerinde durula-



caktır. Taraf işçi sendikasına üye olan ve olmayan işçiler açısından yararlanma yollarından bahsedilecek, bu kapsamda teşmil uygulamasına da değinilecektir. Bağtlanan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak kişiler incelendikten sonra yararlanma koşullarını sağlamamış olmasına rağmen işçinin işverence bu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması durumunda işverene uygulanacak yaptırımlardan bahsedilecektir.

Üçüncü bölümde ise toplu iş sözleşmesinin yer ve zaman itibariyle uygulanma alanı incelenecektir. Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanı kapsamında işyeri ve işletme kavramları açıklandıktan sonra işyerinin veya bir bölümünün devri durumunda yahut işyerinin nakli ya da kapatılması durumunda toplu iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağı irdelenecektir.

Toplu iş sözleşmesinin zaman itibariyle uygulanma alanı başlığı altında ise toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin süreye ilişkin olan ve olmayan hükümlerinde değişiklik yapıp yapılamayacağı, sözleşmenin yürürlük başlangıcı ve yürürlük başlangıcının geriye götürülmesinin mümkün olup olmayacağı konuları incelendikten sonra toplu iş sözleşmesinin sona ermesi, sözleşmeyi sona erdirmeyen durumlar, sona ermenin sonuçları açıklanacak ve toplu iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğü ile iptali hususlarına değinilecektir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

#### I. GENEL OLARAK

Dünya tarihinde kökeninin Ortaçağ lonca sistemine kadar uzandığı belirtilen sendikaların, esasen Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte geliştiği ve günümüzde de iş hayatının en önemli özgün kurumlarından birisi haline geldiği görülmektedir<sup>1</sup>. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/1-ğ uyarınca sendikaların temel amacını, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek şeklinde belirtmemiz mümkündür. Sendikalar üyelerinin bu hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla genellikle toplu iş sözleşmeleri akdetmektedirler.

Tıpkı sendikalar gibi toplu iş sözleşmeleri de Sanayi Devrimi'nin etkisiyle birlikte ilk kez 18. yüzyılın sonlarına doğru Birleşik Krallık'ta ortaya çıkmış ve ardından diğer Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. I. Dünya Savaşı sonrasında toplu iş sözleşmeleri önem kazanmış ve özellikle ulusal ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yaygınlaşmaya başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında âdemi merkezileşmeye başlayan toplu iş sözleşmeleri, 1968 yılı sonrasında Birleşik Krallık'ta Donovan Komisyonu'nun önerileri üzerine işkolu

---

<sup>1</sup> A. Can Tuncay/F. Burcu Savaş, **Toplu İş Hukuku**, Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş 3. Baskı, Beta, İstanbul 2013, s. 4; Murat Kandemir, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 39, (2013), s. 168.

düzeinden işyeri düzeyine doğru kaymaya başlamıştır. Bununla birlikte, günümüzde hala bölgesel ve ulusal düzeyde toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı görülmektedir<sup>2</sup>.

Osmanlı İmparatorluğu'nda ise sanayileşmenin Avrupa ülkelerine nazaran geri kalması sebebiyle iş ilişkileri genellikle bireysel iş sözleşmeleriyle düzenlenmiş ve 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ve 1895 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti dışında işçi örgütlenmelerine II. Meşrutiyet Dönemi'ne kadar rastlanmamıştır. Aynı şekilde, 13 Temmuz 1766 tarihinde gayrimüslim fincancı ustaları ile kalfaları arasında Kütahya'da eyalet divanı toplantısında Vali Ali Paşa'nın huzurunda yapılan ve fincancı kalfalarına ne kadar ücret ödeneceğini belirleyen bir sözleşme haricinde II. Meşrutiyet Dönemi'ne kadar toplu iş sözleşmelerine ilişkin bir belge ya da düzenleme de bulunmamaktadır. II. Meşrutiyet Dönemi'nde sanayinin yeterince gelişmemiş ve işçi sınıfının tam manasıyla oluşmamış olmasına rağmen, döneme hakim olan özgürlükçü yaklaşımların etkisiyle çeşitli grev hareketleri ortaya çıkmış ve akabinde de bu hareketlerin bastırılması amacıyla 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu kamu işleri dışında çalışan işçilere örgütlenme hakkı tanımışsa da işçilerin grev yapma esaslarını belirlemek için çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu kamuda çalışan işçilerin örgütlenmesini ve toplu iş sözleşmeleri akdetmelerini yasaklamıştır<sup>3</sup>.

Cumhuriyet öncesi dönemde iş ilişkilerinin genellikle bireysel iş sözleşmeleriyle düzenlenmesinin başlıca nedenleri, ekonomik hayatın daha ziyade tezgâh sanayisine ve esnaf ticaretine dayanması, örgütlenmiş işçi topluluklarının bulunmaması ve çok sayıda işçi çalıştıran büyük iş yerlerinin eksikliği olarak gösterilmektedir. Bununla birlikte, Cumhuriyet Dönemi'nde de 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve

---

<sup>2</sup> Simon Honeyball, **Labour Law**, 9th Edition, Oxford University Press, s. 365-366; Kevin Hawkins, **Trade Unions**, Hutchinson 1981, s. 174; C. D. Drake, **Labour Law**, Third Edition, Sweet&Maxwell, London 1981, s. 230-234; Patrick Elias/Brian Napier/Peter Wallington, **Labour Law: Cases and Materials**, Butterworths, London 1980, s. 64; Tuncay/Savaş, s. 154; 1800'lü yıllarda toplu pazarlığın İngiltere'deki görünümü için bkz.: J. G. Riddall, **The Law of Industrial Relations**, Butterworths, London 1981, s. 71-74; Amerikan Hukukunda toplu iş sözleşmelerinin tarihçesi için bkz.: U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics, **Brief History of the American Labor Movement**, Bicentennial Edition, 1976, s. 55-67.

<sup>3</sup> Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, Banksis Yayınları No: 79, İstanbul 1996, s. 8; Bahadır Yakut, "Türk Hukuk Sisteminde Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği", (**Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1999), s. 10, 11; Tuncay/Savaş, s. 154, 157; Ekmekçi, s. 8; Adem Uğur, **İşçi-İşveren İlişkileri**, Sakarya Üniversitesi Yayını, Sakarya 1998, s. 42.

Lokavt Kanunu'na kadar gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi düzeni kurulamamıştır. Böyle bir düzeninin kurulamamasının nedenleri olarak yasa yetersizliği, grev ve lokavt hakkının tanınmamış olması ve sendikacılığın gelişmemiş olması belirtilmektedir<sup>4</sup>.

Bu doğrultuda, Cumhuriyet Dönemi gelişmelerinden ilki 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nun "Umumi Mukavele" başlıklı 316 ve 317. maddelerinin toplu sözleşme müessesesini düzenlemiş olmasıdır<sup>5</sup>. Umumi mukavelenin nasıl yapılacağını düzenleyen 316. maddeye göre, "*İş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabilir. Bu umumi mukavele tahriri olmadıkça muteber değildir. Alakadarlar bu mukavelenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürrurundan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile her zaman mukaveleyi feshedebilirler*". 317. maddeye göre ise, "*Umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır. Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur*".

Borçlar Kanunu'nda yer alan umumi mukavele hükümleri günümüz toplu iş sözleşmesi sisteminden farklı olarak fiili işçi topluluklarına da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tanımıştır. Fakat 316 ve 317. maddeler işlerliği olan bir toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulmasını sağlayamamıştır. Bunda, tarafların anlaşamaması durumunda ne gibi yaptırımların uygulanabileceğine dair düzenleme getirilmemiş olmasının ve dolayısıyla bu sözleşmenin uygulanabilirliğinin sözleşme taraflarının iyi niyetine bırakılmış olmasının payı büyüktür. Hatta aynı sebeple bu hükümlerin karşılığı olan İsviçre Borçlar Kanunu'nun 322 ve 323. maddelerinde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Fakat ülkemizde umumi mukavele hükümleri 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na dek bir değişik-

---

<sup>4</sup> Ferit. H. Saymen, "Kollektif İş Akti Kanun Tasarısı Hakkında Mütalaa", **İÜHFİM**, C. 24, S. 1-4, (1959), s. 176; Seza Reisoğlu, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967, s. 6; T.C. Çalışma Bakanlığı, **50 Yılda Çalışma Hayatımız**, T.C. Çalışma Bakanlığı Yayinevi, Ankara 1973, s. 126-128.

<sup>5</sup> Umumi mukavele hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Reisoğlu, **TİS**, s. 32-42.

liđe uđramamıřtır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise umumi mukaveleye iliřkin hůkűmlere yer verilmemiřtir<sup>6</sup>.

1961 Anayasası'na kadar olan dűnemde, toplu iř iliřkileri hukuki ve ekonomik sebeplerle yeterince ilerleme sađlayamamıřtır. Bu dűnemde sanayileřmenin henűz çok yeni olması ve bir takım hukuki dűzenlemeler nedeniyle toplu iř iliřkileri pek bir geliřme gűstememiřtir. 1927 yılında Teřvik-i Sanayi Kanunu'na konulan hůkűmlerle, devletle birlikte űzel kesim iřverenlerinin de sanayi alanındaki kalkınma hareketine katılmaları sonucu iř yerlerinin sayısında ve kapasitesinde bir takım artıřlar sađlanmışsa da 1930'lu yıllara gelinceye kadar bűyűk bir geliřme kaydedilememiřtir<sup>7</sup>.

1937 yılında yűrűrlűđe giren 3008 sayılı İř Kanunu, hukukumuzda ilk defa çalıřma iliřkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki ereve çizmiřtir. Bu Kanunda, űzel teřebbűs, serbest rekabet, çalıřma ve sűzleřme űzgűrlűkleri kabul edilmiř olmakla birlikte, iř iliřkilerine ve űzellikle de toplu iř uyuřmazlıklarına sosyal adalet ve ulusal çıkarların gerektirmesi durumunda devletin műdahalesi űngűrűlműřtűr. Ayrıca bu Kanun grev ve lokavta iliřkin dűzenlemelere de yer vermemiřtir. 1940'lı yıllara gelindiđinde ise II. Dűnya Savařı sonrasında, 1947 yılında 5018 sayılı İřçi ve İřveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun yűrűrlűđe girmiřtir<sup>8</sup>.

1961 Anayasası ile sendika, toplu iř sűzleřmesi, grev ve lokavt hakları ilk kez Anayasal temele oturtulmuş ve bu hakların işlerliği 274 ve 275 sayılı Kanunlarla 1980 yılına kadar sağlanmıştir. 1980 yılında yapılan askeri műdahale sonucunda ise tűm sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, grev ve lokavtlar ertelenmiş, erteleme kapsamında bulunan iř yerlerinde çalışan işçilerin kendi istekleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık yahut sağlık nedenleri dışında işten ıkarılamayacakları dűzenlenmiřtir. Bu dűzenlemeleri takiben 2316 sayılı Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini

---

<sup>6</sup> Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Kaplan, **İř Hukuku**, Yenilenmiř 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 463; Ekmekçi, s. 9; Kemal Ođuzman, "Toplu Sűzleřme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Tahlil ve Tenkidi", **İűHFM**, C. 28, S. 2, (1962), s. 422; Reisođlu, **TİS**, s. 6.

<sup>7</sup> Murat Kandemir, "Cumhuriyetin Sekseninci Yılında İş Hukukunun Gelişimi", **Mavi Yıldızlar Akademik ve Bilimsel Araştırma Dergisi**, S. 4, (2004), s. 53.

<sup>8</sup> Kandemir, "İş Hukukunun Gelişimi", s. 54.

Hakkında Kanun, 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 2364 sayılı Kanun'la, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile diğer kanunların bu yasaya aykırı hükümlerinin uygulanmayacağı kararlaştırılmıştır. Daha sonra kabul edilen 1982 Anayasası'nda sendika, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları tanınmış ve bu hakların işlerliği 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla sağlanmıştır. Fakat 1982 Anayasası toplu sosyal haklara karşı güvensiz bir tavır sergilemiş ve ayrıntılı düzenlemelerde bulunarak bu hakları sınırlama yoluna gitmiştir<sup>9</sup>.

Bu doğrultuda, AB tarafından yapılan eleştirilerin engellenmesi, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırılıkların ve Anayasa'nın 52., 53. ve 54. maddelerinde yapılan değişiklikler sonucunda uygulamada karşılaşılan sorunların giderilmesi amacıyla 7.11.2012 tarihinde 6356 sayılı STİSK yürürlüğe girmiştir. Böylece 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun düzenledikleri konular tek bir kanun çatısı altında birleştirilmiştir. On iki bölüm ve altısı geçici toplam seksen dokuz maddeden oluşan 6356 sayılı STİSK, toplu iş sözleşmeleri ve uygulanmaları açısından eski 2822 sayılı Kanun'un bazı maddelerini sadeleştirmiş, bazı maddelerini tekrarlamış genel olarak aynı kanun sistemini benimsemiştir diyebiliriz<sup>10</sup>.

## **II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI VE ÖZERKLİĞİ**

### **A. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Yararları**

Toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği kavramları esasen liberal ekonomik düzenin hakim olduğu sanayisi gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinde doğmuştur. Liberal düzende mevcut olan işçi ile işveren arasındaki ekonomik eşitsizlik, uygulamada bireysel iş akitlerine de yansıdığı için iş sözleşmelerinin zayıf tarafını oluşturan işçilerin korunması düşüncesiyle yeni bir hukuk kaynağının gelişmesine zemin hazırlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi adı veri-

<sup>9</sup> Kandemir, "İş Hukukunun Gelişimi", s. 55-56.

<sup>10</sup> Metin Kutal, "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, (Mart 2012), s. 159; Ünal Narmanlıoğlu, "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, (Eylül 2012), s. 139-140; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 168.

len bu yeni İş Hukuku kaynağı ile birlikte, bireysel alanda yetersiz kalan irade özerkliği ilkesi kolektif bir yapıya kavuşturularak hem yasama organının iş ilişkilerine keyfi müdahalesi hem de çalışma koşullarının yalnızca işverence kararlaştırılması problemleri aşılma istenmiştir<sup>11</sup>.

Toplu iş sözleşmesi hakkını Anayasal bir temele oturtan 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde işçilerin, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahip oldukları belirtilmiştir. Madde bu yönüyle sadece işçi tarafının toplu iş sözleşmesi yapma hakkını düzenlemiş gibi görünüyor idiyse de 275 sayılı Kanun'un bu konudaki düzenlemesi, toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin tüm aşamalarda hem işçi hem de işveren taraflarının karşılıklı olarak bu sözleşmeyi yapacaklarına ve her iki tarafın da ayırım gözetilmeksizin bu hakka sahip oldukları yönündeydi<sup>12</sup>.

1982 Anayasası'nın 53. maddesinde ise açıkça işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Aynı şekilde, 6356 sayılı STİSK m. 1 hükmünde de işçiler ile işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına ilişkin usul ve esasların bu Kanun ile düzenlenmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, bu iki hükümden yola çıkarak hukukumuzda toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmış olduğunu söyleyebiliriz<sup>13</sup>.

Hem Anayasa'da hem de STİSK'nda toplu iş sözleşmesi yapma hakkının işçilere ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmış olduğu belirtilmiş olmasına rağmen STİSK m. 2/1-h hükmünde bu hakkın işçiler yerine sendikaları tarafından kullanılması öngörülmüştür. Kanunun bu düzenlemesinin Anayasa'ya aykırı olup olmadığı hususunda 275 sayılı Kanun

---

<sup>11</sup> Tuncay/Savaş, s. 142; Ekmekçi, s. 7; Adnan Tuğ, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, Ankara 1998, s. 47; Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013, s. 543.

<sup>12</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 26. Bası, Beta, İstanbul 2013, s. 507-508.

<sup>13</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 507.

döneminde ortaya çıkan tartışma sonucunda Anayasa Mahkemesi'nin aykırılığın bulunmadığına ilişkin vermiş olduğu karar hala geçerliliğini korumaktadır<sup>14</sup>.

Anayasa Mahkemesi kararında, “...Toplu sözleşmelerde işçiler bakımından alabilirdiğince yararlı ve kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesi, vazgeçilmez bir koşuldur. İş hayatındaki uygulamalardan öğrenildiğine göre bu destekleyici varlıklar, ancak sendika biçiminde ve hem de gerçekten güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçiler olumlu sonuçlar alabilmektedirler. Bu bakımdan 5-10 işçinin veyahut eylemli olarak kurulmuş bir işçi birliğinin işverenler karşısında yeterince etkili olamayacağı, örgütlenmemiş işçi topluluklarını ise işverenlerin kolaylıkla etkileri altına alabilecekleri ve bunlara toplu sözleşme yolu ile diledikleri koşulları kolayca kabul ettirebilecekleri görülmektedir. Bunun bir kanıtı da, özellikle grevlerde bir sendikanın tek başına destekleme gücünün yetmediği ve sendikalardan kurulu birliklerin desteği ile uygun sonuçlara ulaşılabildiğidir. Demek ki 5-10 işçiye veya eylemli işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin tanınması, Anayasa'nın toplu sözleşme ve grev yapma yetkilerini tanıması ile güttüğü ereğe uygun olması şöyle dursun, karşıt bulunmaktadır. Gerçekten, toplu sözleşme yapma yetkisi işçilerin sosyal ve iktisadi durumlarını düzeltmek için onlara tanınmıştır. Görüşmeler sırasında işveren karşısında güçlü ve desteklenmesi hemen hemen kesinlikle beklenen bir varlık olarak işçiler, sosyal durumlarını düzelter ve daha iyiye götüren toplu sözleşmeler elde edebilirler ve işverenle işçiler arasındaki sosyal ve iktisadi denge böylelikle daha iyi sağlanmış olur...”

“...Bu gerçekler karşısında, Anayasa'nın 47. maddesindeki (1982 Anayasası m. 53/1) “işçiler” sözünden, güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasa'nın herkesten önce işçileri korumak ereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi göz önünde tutularak kabul olunmalıdır...”

---

<sup>14</sup> Anayasa Mahkemesi, T. 20.10.1967, E. 1963/337 K. 1967/31, (RG., Mayıs 1969, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13188.pdf>, 30.3.2014), s. 4.



Bahsettiklerimizle birlikte toplu iş sözleşmeleri, sosyal taraflar arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik bir ihtiyacın ürünü olarak ortaya çıkan hukuk kaynakları olmaları sebebiyle kendilerine özgü bir takım özellikler taşımaktadırlar. Bu özelliklerden ilki, ekonomik ve sosyal krizlere uyum sağlayabilme yeteneği, yani kanuni ve idari düzenlemelere nazaran daha esnek bir yapıda olmalarıdır. Özellikle bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan şartlar sebebiyle taraflar arasında imzalanan ve sözleşmeyi değişen şartlara uyarlamayı sağlayan protokoller, bu esnek yapının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Toplu iş sözleşmelerinin bir diğer özelliği, tarafların serbest iradeleri ve serbest toplu pazarlık süreci sonucunda meydana gelmeleridir. Böylelikle bireysel anlamda zayıf olan işçiler örgütlenmek suretiyle işverenler karşısında haklarını savunabilmektedirler. Ayrıca toplu iş sözleşmesi akdedilen yerlerde çalışma şartları bir standartta oturmuş olacağından işverenler arasındaki haksız rekabet de engellenecektir. Son olarak, her ne kadar kanunen toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresine taban ve tavan sınırı konulmuş olsa dahi taraflar bu sınırlar içinde kalmak suretiyle toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresini serbestçe kararlaştırabilme hakkına sahiptirler. Böylelikle bu süre zarfında taraflar arasında ortaya çıkmış yahut çıkması muhtemel uyuşmazlıklar önlenmiş ve çalışma barışı sağlanmış olacaktır<sup>15</sup>.

## **B. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği**

### **1. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Anlamı ve Hukuki Dayanağı**

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, üçüncü kişiler üzerinde objektif hukuk kuralı niteliğinde düzenlemeler getirme olanağı sağlayan bir özerklik türüdür. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinde, aralarında menfaat çatışması olan iki kesim toplu iş sözleşmesi aracılığı ile kendi üyeleri üzerinde etkili olan düzenlemeler getirmektedirler<sup>16</sup>. Toplu iş sözleşmesi tarafları getirdikleri kurallar ile hem kendi üyelerini hem de diğer örgütün üyelerini bağla-

<sup>15</sup> Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, Beta, İzmir 2013, s. 293; Tuncay/Savaş, s. 142; Demir, s. 544.

<sup>16</sup> Bu konuda bkz.: Melda Sur, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, DEÜHF Yayını, Ankara 1991, s. 35 vd.; Devrim Ulucan, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İTÜ Yayınları, Ankara 1981, s. 13 vd.; Murat Kandemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması”, (**Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1993), s. 13; Tuğ, s. 52.

makta, böylece düzenleme getirenler ile düzenlemenin kapsamına girenler ayrı kişiler olmaktadır<sup>17</sup>.

Bu doğrultuda toplu iş sözleşmesi özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını kolektif düzeyde, Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı olmayacak bir şekilde serbestçe düzenleme hak ve yetkisi olarak tanımlanabilir<sup>18</sup>. Hemen belirtelim ki, STİSK m. 2/1-h hükmü, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme ehliyetini işçiler açısından sadece işçi sendikalarına, işverenler açısından ise işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenlere tanıdığı için fiili işçi gruplarının, dernek, birlik ya da konfederasyon şeklinde örgütlenmiş işçi kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi yaparak özerk düzenlemeler getirme hakları bulunmamaktadır<sup>19</sup>.

Hukukumuz açısından toplu iş sözleşmesi özerkliği kavramı ilk kez 1961 Anayasası'nın 47. maddesi ile tanınmıştır. Ardından 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Kanun'la bu hükmün işlerliği sağlanmıştır. Günümüzde de 1982 Anayasası'nın 53. maddesi ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin düzenlendiği görülmektedir. Anayasa'nın bu hükmü öncelikle 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı Kanun'la işlerlik kazanmış, daha sonra 2012 yılında 2821 ve 2822 sayılı Kanunları birleştirip tek çatı altında toplayan 6356 sayılı STİSK'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu işlerlik devam ettirilmiştir. Her iki Anayasa döneminde de madde metinlerinde "toplular iş sözleşmesi özerkliği" kavramı birebir yer almamışsa da sendika özgürlüğü, grev ve toplu iş sözleşmesi haklarını düzenleyen hükümlerin mevcudiyeti sebebiyle bu sonuca ulaşılmaktadır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği, 1961 Anayasası döneminden beri Anayasal zemine oturtulmuş ve dayanağını Anayasa'dan almıştır diyebiliriz. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, sözleşme özgürlüğünü düzenleyen Anayasa m. 48/1 hükmünden ayrı bir madde altında düzenlenmiş olması ise bir tesadüf değildir.

---

<sup>17</sup> Sur, s. 51; Ulucan, s. 46-47.

<sup>18</sup> Tuncay/Savaş, s. 142; Demir, s. 546.

<sup>19</sup> Ekmekçi, s. 21.

Böylelikle toplu iş sözleşmesi özerkliğine ayrıca bir Anayasal güvence sağlanmak istenmiştir<sup>20</sup>.

1961 Anayasası'nın 47. maddesine göre, “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler”. 1982 Anayasası'nın “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53. maddesi ise, “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” şeklinde bir düzenleme getirmiştir. 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde sadece işçi tarafı ele alınmış gibi gözükse de daha önce de bahsetmiş olduğumuz gibi 275 sayılı Kanun'da yer alan toplu iş sözleşmesi aşamalarının tümünde işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesi yapacakları ve her iki tarafa da bu konuda hak sağlandığı yönünde düzenlemeler bulunmaktaydı<sup>21</sup>. Dolayısıyla, Anayasal temelde toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği anlamında 1961 ve 1982 Anayasaları arasında büyük bir düzenleme farklılığı bulunmadığını söyleyebiliriz.

## 2. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Amacı

### a) İşçiyi Koruma Amacı

Toplu iş sözleşmelerinin esas amacı iş sözleşmelerinin zayıf tarafını oluşturan ve işverenler karşısında güçsüz konumda bulunan işçinin haklarının korunmasıdır. Toplu iş sözleşmelerinin tarihi gelişimi de aslında bu sözleşmelerin işçinin korunması amacıyla ortaya çıktığını desteklemektedir<sup>22</sup>. İşverenin işçi karşısındaki hem sosyal hem de ekonomik açıdan üstün konumu, işçilerin sadece bireysel değil kolektif alanda da korunması ve işveren ile işçi arasındaki ilişkinin dengelenmesi ihtiyacını doğurmuştur<sup>23</sup>. İşte toplu iş sözleşmele-

<sup>20</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 507; Tuğ, s. 51; Ekmekçi, s. 17; Kandemir, “TİS'in Taraf İradesi Dışında Oluşması”, s. 16, 19; Tankut Centel, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, (Mart 2010), s. 211-212.

<sup>21</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 507-508; Ekmekçi, s. 34.

<sup>22</sup> Tuncay/Savaş, s. 145; Ekmekçi, s. 31.

<sup>23</sup> Dirk W. Erhöfer, “Abschluss und Inhalt von Tarifverträgen, **Türk Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu**, Kemal Şenocak (Dr.), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 1, Malatya 2011, s. 22; Tuğ, s. 53; Yakut, s. 57.

rinin bireysel iş sözleşmelerinden farklı olarak tarafların üyeleri hakkında da uygulanması ve iş sözleşmelerinden önde gelen normatif nitelikte hükümler ihtiva etmesi bu sözleşmelerin işçiyi koruma amacının doğrultusunda ortaya çıktığını göstermektedir.

Toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma amacı yasal düzende kendini iki şekilde göstermektedir. Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bireysel iş sözleşmeleri üzerinde emredici bir etki taşıması ve bu hükümlerin bireysel iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine değiştirilmesinin önlenmesidir. İkincisi ise toplu iş sözleşmesi hükümlerinin zorlayıcı etkisinin işçiyi yararlılık esası doğrultusunda sınırlandırılması ve böylelikle işçinin iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesi hükümleriyle getirilen düzenlemeden daha faydalı bir düzenlemenin bulunması durumunda bu hükümlerin uygulanmasına öncelik tanınmasının, zorlayıcı etkinin ise sadece iş sözleşmesindeki işçi aleyhine hükümlerle sınırlandırılmasının olanaklı kılınmasıdır<sup>24</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinin koruma amacı sebebiyle işverenin yönetim yetkisinin sınırlanması ve işçilerin yönetime katılımının sağlanması mümkün olabilecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmeleri ile sadece işverenin yönetim yetkisi değil, devletin de düzenleyici yetkisi sınırlandırılabilir. Çünkü toplu iş sözleşmeleriyle, hem kanunlarla düzenlenen asgari koşulların üzerinde işçi lehine düzenlemeler getirilebilmekte hem de çalışma hayatına ilişkin düzenlenmeyen konularda ortaya çıkan boşlukların doldurulması sağlanmaktadır<sup>25</sup>. Kuşkusuz, devletin düzenleyici rolü toplu iş sözleşmesi özerkliğine müdahale niteliği taşımamak şartıyla işçi, işveren ve hükümet işbirliği içinde toplu sözleşme düzeninin aksayan yönlerini düzeltici önlemler almayı ve özellikle kriz dönemlerinde taraflarla bir araya gelerek ekonomik ve sosyal düzenin gerektirdiği görüş ve karar birliğine varmayı sağlayacaktır<sup>26</sup>.

Tüm bunlarla birlikte, toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma amacı, toplu iş sözleşmesiyle mutlaka işçi yararına hükümler getirilebileceği anlamına gelmemektedir. Bir toplu

---

<sup>24</sup> Ekmekçi, s. 36; Toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişikliğin işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmadığı yönünde bkz.: Yarg. 9. HD., T. 19.6.2012, E. 2012/15670 K. 2012/23726, <http://www.kazanci.com>, (17.05.2014).

<sup>25</sup> Tuğ, s. 54.

iş sözleşmesi hükmünün geçerli olup olmadığı o hükmün işçi yararına olup olmamasına göre değerlendirilmemelidir<sup>27</sup>.

### **b) Düzeni Sağlama Amacı**

Toplu iş sözleşmeleri işçilerin korunması amacının yanında uygulandıkları işyeri, işyerleri veya işletmelerde düzen sağlama amacına da hizmet ederler. Çünkü toplu iş sözleşmeleri yürürlükte buldukları süre boyunca uygulandıkları bu yerlerde iş ilişkilerinde benzerlikler, uyum ve belirli standartların oluşmasını sağlar, iş şartlarının sürekliliği bakımından güvence getirirler<sup>28</sup>.

Toplu iş sözleşmeleri sadece çalışma şartları bakımından değil, aynı zamanda uygulanma süresi bakımından da bir düzen getirir. Hukukumuzda Anayasa'nın 53. maddesi ile *"Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez"* düzenlemesini getiren STİSK m. 35/2 hükmü, düzen amacının sağlanmasına hizmet etmektedir. Oluşan bu düzen doğrultusunda, toplu iş sözleşmesinin uygulanma süresi içinde hem işçiler hem de işverenler sahip oldukları hakları bilir, ekonomik durumlarını buna göre ayarlarlar<sup>29</sup>.

### **c) Barışı Sağlama Amacı**

Toplu iş sözleşmeleri, menfaat uyuşmazlığı bulunan her iki tarafın yapacakları toplu pazarlık yoluyla imzalanmakta, dolayısıyla taraflar karşılıklı mevcut sorunlarını masaya yatırma ve hukuki bir zemine oturtma fırsatı bulmaktadırlar. Toplu iş sözleşmesinin bu şekilde imzalanmasından sonra ise artık tarafların iş mücadelesi araçlarına başvurmaları hukukumuzda engellenmiştir<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> Demir, s. 547.

<sup>27</sup> Tuncay/Savaş, s. 146; Ekmekçi, s. 35.

<sup>28</sup> Ekmekçi, s. 37; Tuğ, s. 54; Tuncay/Savaş, s. 147.

<sup>29</sup> Erhöfer, s. 22; Tuncay/Savaş, s. 147; Ekmekçi, s. 37-38.

<sup>30</sup> Demir, s. 545; Tuğ, s. 55; Ekmekçi, s. 38; Tuncay/Savaş, s. 147-148.

Anayasa'nın 54. maddesinin 1. fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında bir uyuşmazlığın çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olduğu ve buna karşılık işverenin lokavta başvurmasının usul, şart, kapsam ve istisnalarının kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. Aynı şekilde kanuni grev ve lokavtın tanımının yapıldığı STİSK m. 58/2 ve m. 59/2 hükümlerinde de “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda” ifadesine yer verilmiştir. Dolayısıyla Anayasa ve STİSK hükümleri çerçevesinde tarafların ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında, yani imzalanmasından önce iş mücadelesi araçlarına başvurabilme hakkına sahip olduklarını, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra ise böyle bir haklarının bulunmadığını söyleyebiliriz. Tarafların, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince grev ve lokavta başvuramamaları “dirlik borcu” olarak adlandırılmaktadır. Hukukumuzda dirlik borcu mutlaktr<sup>31</sup>. Bu durum da toplu iş sözleşmelerinin taraflar arasında hem iş barışını hem de sosyal barışı sağlamaya yönelik sözleşmeler olduğunu ortaya koymaktadır<sup>32</sup>.

#### **d) Adil Gelir Dağılımını Sağlama Amacı**

Anayasa'nın 55. maddesine göre devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Adil gelir dağılımının sağlanmasına yönelik devlete yükümlülük getiren bu hükmün yanı sıra toplu iş sözleşmeleriyle taraflara da gelir dağılımını belirleyebilme imkânı tanınmıştır. Bireysel iş sözleşmelerinin zayıf tarafını oluşturan ve işverenin tek taraflı olarak hazırladığı çalışma şartlarını özellikle de ücreti kabul etmek zorunda kalan işçiler, toplu iş sözleşmeleri yoluyla işverenlerle eşit şartlar altında pazarlık masasına oturabilmekte ve çalışma şartları ile ücretlerini pazarlık yoluyla belirleyebilmektedirler. Çalışma şartları ve alacakları ücretin belirlenmesinde kendi katkıları da olan işçiler psikolojik olarak rahatlamakta, işyerinin verimliliği artmakta, işçiler şevkle çalışmakta ve sonuçta hem adil

---

<sup>31</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 521; Tuncay/Savaş, s. 148; Tuğ, s. 55; Ekmekçi, s. 39.

<sup>32</sup> Demir, s. 545; Ekmekçi, s. 39.

gelir dağılımı sağlanmış hem de sosyal adalet ilkesine ulaşılması yolunda önemli adımlar atılmış olmaktadır<sup>33</sup>.

### 3. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları

Anayasal ve yasal güvenceye sahip olan toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliğinin de her hak gibi bir sınırı vardır. Bu sınır öncelikle Anayasa'nın 53. maddesinden doğmaktadır. İlgili maddeye göre işçiler ve işverenler ancak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemeye yönelik toplu iş sözleşmesi yapabilirler. Dolayısıyla, tarafların ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemeye yönelik olsa bile çalışma şartlarına ilişkin olmayan hususlar toplu iş sözleşmeleri ile düzenlendiklerinde taraflara herhangi bir hak ve yükümlülük getirmeyeceklerdir<sup>34</sup>. İlaveten, işverenin muhatap olamayacağı ve ancak devlet tarafından gerçekleştirilebilecek konular, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve düzeltilmesine yönelik olsalar dahi toplu iş sözleşmesine konu olamayacaktır. Siyasi ve dini amaçlı konular, işçinin gelir vergisi oranının azaltılması, yaşlılık aylığının arttırılması gibi konular bu duruma örnek olarak verilebilir<sup>35</sup>.

Ayrıca, sözleşme tarafları yalnızca Anayasa m. 53 hükmünü değil, “Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.” düzenlemesini getiren Anayasa m. 11 hükmü doğrultusunda Anayasa'nın diğer maddelerini de göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Örneğin, Anayasa m. 2 hükmü doğrultusunda sosyal devlet ilkesine ters düşen ya da belirsiz, anlaşılmasız sözleşme hükümleri toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırılık teşkil edecektir<sup>36</sup>.

Bunlarla birlikte, işveren ve işçilerin bu sıfatları ile yer almadıkları karşılıklı ilişkilerin; işçilerin ya da işverenlerin üçüncü kişilerle ya da işçilerin kendi aralarındaki, işveren-

---

<sup>33</sup> Ekmekçi, s. 43; Tuncay/Savaş, s. 149.

<sup>34</sup> Demir, s. 548.

<sup>35</sup> Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, Acar Yayıncılık, İstanbul 1992, s. 5, 6; Ekmekçi, s. 70; Tuncay/Savaş, s. 152; Tuğ, s. 57, 58.

<sup>36</sup> Centel, s. 212.

lerin de kendi aralarındaki ilişkilerin; işçilerin serbest zamanlarının ve işçilerin sendikalarıyla olan ilişkilerinin toplu iş sözleşmesi kurallarıyla düzenlenmesi mümkün değildir<sup>37</sup>.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ikinci sınırını ise yasal düzenlemeler oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin sınırına ilişkin emredici yasal düzenleme, yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Kanun'da yer aldığı gibi STİSK'nda da yer almıştır. Fakat STİSK m. 33/5 hükmü, 2822 sayılı Kanun'un 5. maddesi hükmüne nazaran daha sadeleştirilerek kaleme alınmıştır. 2822 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler" başlığını taşıyan 5. maddesine göre, "*Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz*". Bu hükmün yerine STİSK m. 33/5 çok daha sade bir düzenleme getirmiştir. Hükmüne göre, "*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez*".

Bu hüküm doğrultusunda, Anayasa m. 51/5'e göre, sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine aykırı olamayacağından 2822 sayılı Kanun'da belirtilen fakat STİSK m. 33/5'te yer verilmemiş olan cumhuriyetin niteliklerine uygun olma şartı devam ediyor demektir. Ayrıca, m. 33/5'te bahsedilen "emredici hükümler" ifadesiyle, mutlak emredici nitelikteki hükümler anlatılmak istenmektedir. Emredici yasa hükümlerine aykırı şekilde sözleşme taraflarının toplu iş sözleşmesi özerkliği yetkisine dayanarak toplu iş sözleşmesi hükümleri oluşturmaları mümkün değildir. Bununla birlikte taraflar yapacakları toplu iş sözleşmesine, yasadaki yedek hukuk kuralları niteliğindeki tamamlayıcı ve yorumlayıcı kuralların aksine işçi lehine olmak şartıyla hükümler koyabileceklerdir<sup>38</sup>.

Bu sebeple, taraflar örneğin toplu iş sözleşmeleri ile asgari ücret, çalışma süreleri, ihbar önelleri gibi nispi emredici nitelikteki hükümlerin aksini işçilerin daha lehine olmak

---

<sup>37</sup> Ekmekçi, s. 71-75.

<sup>38</sup> Centel, s. 213.



şartıyla her zaman kararlaştırabilirler. Buna karşılık, sendika aidatlarının ödenmesine, kıdem tazminatının üst sınırına, dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak için sendikanın onayına gerek olmadığına ilişkin hükümler ise mutlak emredici hüküm niteliğinde oldukları için işçi lehine de olsa bu hükümlerin aksine bir düzenleme toplu iş sözleşmeleri ile yapılamayacaktır; yapılmış ise geçerli sayılmayacaktır<sup>39</sup>.

Ayrıca belirtmelidir ki, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarının belirlenmesinde temel hak ve özgürlüklere ilişkin genel sınırlamalar, işçilerin temel hak ve özgürlükleri ile işverenlerin girişim özgürlüğü ve yönetim haklarının da dikkate alınması gerekmektedir<sup>40</sup>.

### **III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, İÇERİĞİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ**

#### **A. Tanımı**

Bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından bahsedebilmek için öncelikle kanunda öngörölmüş hükümlere uygun olarak yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin bulunması gerekmektedir. Hukukumuzda toplu iş sözleşmeleri tarafları, konuları ve yapılaş şekilleri itibarıyla Borçlar Hukuku sözleşmelerinden farklı özellikler taşımaktadırlar<sup>41</sup>. Toplu iş sözleşmesinin belki de en önemli özelliğı onun kolektif bir nitelik taşıması, yani taraflarını tek tek işçi ve işverenlerin değil de toplu yararları temsil eden toplulukların oluşturduğu bir sözleşme olmasıdır<sup>42</sup>. Bu doğrultuda, STİSK m. 2/1-h hükmü toplu iş sözleşmesini, “İş sözleşmesinin yapılması, içeriğı ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder” şeklinde tanımlamıştır. Aynı şekilde STİSK m. 33/2, “Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir” demektedir.

---

<sup>39</sup> Demir, s. 549.

<sup>40</sup> Şahlanan, TİS, s. 7.

<sup>41</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 169; Reisoğlu, TİS, s. 23.

<sup>42</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s. 297.

Ayrıca, STİSK m. 35/1 hükmünde, toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olmayacağı belirtilmiştir.

Anayasa'nın "*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*" başlıklı 53. maddesi ise 1. fıkrasında, "İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" diyerek kanuni tanımdan daha geniş bir tanım yapmaktadır. Çünkü çalışma şartları kavramı, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerden daha kapsamlıdır<sup>43</sup>.

Bu hükümler ışığında doktrinde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. ÇELİK'e göre, "*Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyumsuzlukların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir*"<sup>44</sup>. TUĞ'a göre, "*Toplu iş sözleşmesi, bir hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümlerle diğer çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşmeye denir*"<sup>45</sup>. NARMANLIOĞLU'na göre kanunun diğer maddeleri de göz önünde tutulmak suretiyle şöyle bir tanım yapılabilir: "*Toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli (ve yetkili) işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, kanunun belirlediği usule (prosedüre) göre kurulan, tarafların hak ve borçları dışında taraf üyelerinin iş ilişkilerine uygulanabilecek çalışma şartlarını düzenleyen ve yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir*"<sup>46</sup>.

Bizce de toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli ve yetkili<sup>47</sup> işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği

---

<sup>43</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 9.

<sup>44</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 515.

<sup>45</sup> Tuğ, s. 7.

<sup>46</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 295.

<sup>47</sup> Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 529 vd.; Tuncay/Savaş, s. 196 vd.; Demir, s. 560 vd.; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 323 vd.; A. Can Tuncay,

ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir.

Ayrıca belirtmelidir ki, toplu iş sözleşmeleri kesinlikle bir iş sözleşmesi veya onun bir türü değildir. Bir toplu iş sözleşmesi ancak bireysel iş sözleşmelerinin bulunması durumunda uygulanabilir. Yani, her işçi işvereni ile bireysel bir iş sözleşmesi yapacaktır; fakat bu sözleşme, hükümleri açısından toplu iş sözleşmesine tabi olacaktır<sup>48</sup>.

## B. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Toplu iş sözleşmesinin içeriği her ülkede o ülkenin sosyal mevzuatına, işçi ve işveren ilişkilerinin uyum derecesine, toplumun siyasal ve sanayi alanındaki gelişme seviyesine ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına, yani işkolu yahut işyeri toplu iş sözleşmesi olmasına bağlı olarak değişiklik gösterebilir<sup>49</sup>. İsviçre Borçlar Kanunu'nun eski 322. maddesinin (şimdiki 356. madde) bir kısmının Türkçeye çevrilmesi ile mevzuatımıza ilk kez 275 sayılı Kanun'la giren ve daha sonra 2822 sayılı Kanun'da belirtilen ve son yasal değişiklikten sonra da 6356 sayılı STİSK'nda düzenlenen hükümler göz önünde bulundurulduğunda,

---

“Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, 20-21 Şubat 2013, Ankara, s. 76-79; Toker Dereli/R. Blanpain, **International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations**, Kluwer-The Netherlands 1982, s. 215-217; Şahlanan, **TİS**, s. 43 vd.; Reisoğlu, **TİS**, s. 108 vd.; Tuğ, s. 58 vd.; Mustafa Ünlütepe/Yasemin Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, **EÜHFD**, C. XVI, S. 1-2, (2012), s. 247-283; Murat Engin, “6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 39, (2013), s. 143-164; Selçuk Kocabıyık, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, (Aralık 2012), s. 197-203; Erol Akı, “İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, (Eylül 2010), s. 89-92; Murat Özveri, **Sendikal Haklar**, Birleşik Metal-İş Yayınları No: 5, İstanbul 2012, s. 111 vd.; Nur Başar, “Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Toplu İş Sözleşmelerinin Yer Yönünden Geçerlik Alanı”, **Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 1, (1980), s. 205-219; İngiliz Hukuku'nda yetki için bkz.: A. C. L. Davies, **Law in Context Perspectives on Labour Law**, Second Edition, Cambridge University Press, 2009, s. 185-189.

<sup>48</sup> Seza Reisoğlu, “Uygulamada İşkolu ve İşyeri Toplu İş Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Bülent N. Esen'e Armağan**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 417, Ankara 1977, s. 383.

<sup>49</sup> Alpaslan Işıklı, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1967, s. 3-4.

toplu iş sözleşmesinin içeriğini tıpkı İsviçre ve Alman Hukuklarında olduğu gibi normatif hükümler ve borç doğurucu hükümler olmak üzere ikiye ayırmamız mümkündür<sup>50</sup>.

Gerçekten de, STİSK m. 33'ün 1. fıkrasında bahsedilen iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler normatif hükümleri; aynı maddenin 2. fıkrasında belirtilen, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler ise borç doğurucu hükümleri oluşturmaktadır. Fakat her zaman normatif hükümler ile borç doğurucu hükümler arasında kesin bir ayırım yapılamayacağı ve bu gibi durumlarda tereddütlerin giderilebilmesi için STİSK m. 53/1 uyarınca yorum davası açma yolunun bulunduğu gözden uzak tutulmamalıdır<sup>51</sup>.

### 1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin en önemli özellikleri, kolektif niteliğe sahip olması ve iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisidir. STİSK m. 33/1 de esasen toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinin konusunun iş sözleşmeleri olduğuna işaret etmektedir. STİSK m. 33/1'in kaleme alınış şekline, Alman ve İsviçre Hukuklarından farklı olarak hukukumuzda normatif hükümlerin toplu iş sözleşmesinin varlığı için zorunlu bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Yani sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarına borçlar yükleyen borç doğurucu hükümlerin bulunması bir toplu iş sözleşmesinin varlığı için yeterli değildir. Bununla birlikte, bir toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümlerden en az bir tanesinin bulunması gerekli ve yeterlidir<sup>52</sup>.

Normatif hükümler, kanun hükmü gibi objektif hukuk kuralı niteliği taşırlar. Bu sebeple de bireysel iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya ve emredici bir etkiye sahiptir-

---

<sup>50</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 515; Şahlanan, **TİS**, s. 10; Tuğ, s. 8; Algun Çifter, "Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri", *Kamu-İş*, 2004, C. 7, S. 3, <http://kamu-is.org.tr/pdf/7313.pdf>, (15.3.2014), s. 1.

<sup>51</sup> Tuncay/Savaş, s. 161; Normatif hüküm-borç doğurucu hüküm ayırımının yapay bir ayırım olduğu görüşü için bkz.: Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, s. 180.

<sup>52</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 516; Tuğ, s. 8; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 170; Tuncay/Savaş, s. 162; Çifter, s. 1-2.

ler<sup>53</sup>. Gerçekten de “Toplu iş sözleşmesinin hükmü” başlıklı STİSK m. 36/1 hükmü bu etkiyi, “*Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir*” şeklinde belirtmektedir.

İş sözleşmesinin yapılması ile ilgili hükümler Alman Hukuku’ndaki ayırım esas alınmak suretiyle, iş sözleşmelerinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmelerinin yapılmasının yasaklanmasına ilişkin hükümler ve iş sözleşmelerinin yapılmasını emreden hükümler olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenebilir. Bunlara örnek olarak, işçilerin işe alınmaları hususunda belli bir şekil şartının aranması, belirli işlerde kadın işçilerin çalıştırılmasının yasaklanması ya da engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmesi verilebilir<sup>54</sup>.

İş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin hükümler ise daha ziyade işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunmasına ve geliştirilmesine yönelik hükümlerdir. Ücret, prim ve ikramiye gibi ücret ekleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler ile sosyal yardımlar gibi hükümler bu kategoride yer almaktadırlar. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler ise genellikle işverenin fesih hakkını sınırlandıran, bu hakkı disiplin kurulu kararına bağlayan, feshi ihbar sürelerini artıran ya da fesih bildirimini yazılı şekil şartına bağlayan hükümler şeklinde karşımıza çıkmaktadırlar<sup>55</sup>.

## 2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri

Borç doğurucu hükümler, sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarını (işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren) yükümlülük altına sokan, normatif hükümlerin aksine tarafların üyeleri üzerinde herhangi bir hak ve yükümlülük doğurmayan hükümlerdir. Çünkü İsviçre ve Alman Hukuk sistemlerinde olduğu gibi hukukumuzda da

<sup>53</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 12-13; Tuğ, s. 9; Çifter, s. 2; Robert Upex/Richard Benny/Stephen Hardy, **Labour Law**, Core Text Series, Oxford University Press, s. 379; Normatif hükümlerin kanun hükümlerinden farklı oldukları yönünde bkz.: Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 301-302.

<sup>54</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 13; Dereli/Blanpain, s. 213.

başkası zararına sözleşme yapılması mümkün değildir. Borç doğurucu hükümler bu özellikleri sebebiyle Borçlar Hukuku alanındaki diğer sözleşmelere ilişkin hükümlerden farksızdırlar. Ayrıca STİSK m. 33/2'nin kaleme alınış şekline toplu iş sözleşmesinin varlığı için borç doğurucu hükümlerin bulunmasının şart olmadığı da anlaşılmaktadır. Yani bir toplu iş sözleşmesi hiçbir borç doğurucu hüküm ihtiva etmese, yalnızca normatif hükümler ihtiva etse bile varlık kazanacaktır<sup>56</sup>. Borç doğurucu hükümler, STİSK m. 33/2 hükmü göz önüne alınmak suretiyle kendi içerisinde tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler ve sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir.

2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi STİSK'nda da açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerden en önemlisi dirlik borcudur. Dirlik borcu çalışma barışının korunmasına yönelik bir borç olarak karşımıza çıkmakta ve yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında meydana gelen menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavta başvurulabileceğini, bunun dışında örneğin toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde artık bu yollara başvurulamayacağını belirtmektedir. Bu yönüyle dirlik borcu, Alman ve İsviçre Hukuk sistemlerinden farklı olarak hukukumuzda mutlaktır. Dolayısıyla, taraflar bunun aksini toplu iş sözleşmesinde kararlaştırsalar dahi ilgili hüküm geçerli olmayacaktır<sup>57</sup>.

Ayrıca, işyeri sendika temsilcilerinin sendikacılık faaliyetlerine, sendikanın işyerinde yapacağı toplantı ve seminerlere, çalışma konu ve yöntemlerine, temsilci odalarına, ilan tahtalarına, sendika yöneticilerinin işyerini ziyaretine ve burada toplantı yapabilmelerine ilişkin hükümler de tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler arasındadır. Yine

---

<sup>55</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 516-520; Demir, s. 551-552; Şahlanan, **TİS**, s. 14-21; Tuğ, s. 9-16; Elbir, s. 178; Dereli/Blanpain, s. 213.

<sup>56</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 12, 21; Dereli/Blanpain, s. 213; Reisoğlu, **TİS**, s. 47, 57; Demir, s. 552; Çifter, "TİS'in Muhtevası, Düzeyi ve Türleri", s. 6.

<sup>57</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 521; Şahlanan, **TİS**, s. 22; Demir, s. 553; Tuncay/Savaş, s. 173-174; Çifter, s. 7.

toplu iş sözleşmesi taraflarının ücret ve bazı sosyal hakların ileride gözden geçirilmesine ilişkin sözleşmeye koyacakları revizyon kayıtlarını da bu hükümler arasında sayabiliriz<sup>58</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikanın sorumluluğunu düzenleyen, şikâyetlerin ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ve yorumlanmasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesiyle ilgili hükümlerle uzlaştırma ve özel hakeme başvurma yollarını düzenleyen hükümler ise toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümlerin başlıcalarını oluşturmaktadır<sup>59</sup>.

### C. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Bir hukuk kaynağı olarak toplu iş sözleşmelerinin özel hukuk kaynaklı bir sözleşme mi yoksa kamu hukuku karakterli bir işlem mi olduğu yönünde doktrinde tartışmalar yapılmış ve çeşitli görüşler ileri sürülmüştür<sup>60</sup>. Bununla birlikte toplu iş sözleşmeleri doktrininde genellikle hem özel hukuk sözleşmesi hem de kamu hukukuna benzer unsurların birleşimiyle meydana gelen kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır<sup>61</sup>.

CELİK'e göre, toplu iş sözleşmesi tek bir sözleşme görünümünde olmakla birlikte, esasen kolektif norm sözleşmesi ve klasik Borçlar Hukuku sözleşmesinin birleşiminden oluşan karma bir yapıdadır. Kolektif norm sözleşmesi özelliğini ona içeriğinde yer alan normatif hükümler katmaktadır. Bu hükümlerin iş sözleşmelerine olan doğrudan doğruya ve emredici etkisi diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerine benzememekte, fakat tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümler ise toplu iş sözleşmesine Borçlar Hukuku sözleşmesi karakterini katmaktadır. Dolayısıyla *"bu nitelikleri ile toplu iş sözleşmesi, normatif nitelikte ve borçlar hukuku sözleşmesi niteliğinde iki unsurun birleşmesinden doğan kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir"* diyebiliriz<sup>62</sup>. Aynı şekilde DERELİ/BLANPAİN'e göre, toplu iş sözleş-

<sup>58</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 22, 23; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 521; Tuğ, s. 17; Çifter, "TİS'in Muhtevası, Düzeyi ve Türleri", s. 6-7.

<sup>59</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 522; Demir, s. 553.

<sup>60</sup> Bu görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Tuğ, s. 21-26.

<sup>61</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 24; Tuncay/Savaş, s. 181; Işıklı, **TİS**, s. 4; Reisoğlu, **TİS**, s. 24.

<sup>62</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 522.

leşmeleri normatif ve borç doğurucu özellikleri bünyesinde birleştirerek barındıran tek özel hukuk sözleşmesi olma niteliğini taşımaktadır<sup>63</sup>.

Fakat toplu iş sözleşmesinin idari bir tasarrufla teşmil edildiği ya da zorunlu tahkim organının toplu iş sözleşmesini düzenleyip taraflara gönderdiği durumlarda, toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi niteliğinin gerileyip kamu hukuku karakterinin ön plana çıktığı da gözden uzak tutulmamalıdır<sup>64</sup>.

#### **IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE TÜRLERİ**

##### **A. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi**

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi kavramı ile bir toplu iş sözleşmesinin hangi coğrafi alanı kapsamına aldığı anlatılmak istenmektedir<sup>65</sup>. Anayasanın 53. maddesi, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını öngörmekte ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceğini belirtmektedir. Bunun dışında, yapılacak toplu iş sözleşmesinin düzeyine ya da türlerine ilişkin bir hüküm ihtiva etmemektedir.

Toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılabileceği genellikle tarihi gelişim içinde toplu iş sözleşmelerinin yerleşen tiplerine, bu sözleşmelerin işlevlerine verilen ağırlığa, ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına göre kanun koyucunun takdirine bırakılmıştır<sup>66</sup>. Bununla birlikte, ILO'nun 163 numaralı tavsiye kararında ve ILO Uzmanlar Komitesi kararlarında da belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmelerinin çeşitli düzeylerde yapılabilmesi mümkündür ve toplu pazarlık düzeyinin hukuk ya da idari otoriteler tarafından empoze edilmesi yerine sözleşme taraflarınca serbestçe belirlenebilmesi gereklidir<sup>67</sup>. Örneğin oldukça kompleks bir toplu iş sözleşmesi düzeyi yapısı bulunan İngiliz Hukuku'nda ulusal,

---

<sup>63</sup> Dereli/Blanpain, s. 212.

<sup>64</sup> Tuncay/Savaş, s. 181-182.

<sup>65</sup> Tuncay/Savaş, s. 182.

<sup>66</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 25; Tuğ, s. 27; Tuncay/Savaş, s. 182; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 309.

<sup>67</sup> Bernard Gernigon/Alberto Odero/Horacio Guido, "ILO Principles Concerning Collective Bargaining", **International Labour Review**, Vol. 139, No. 1, (2000), s. 41-42.



bölgesel, yerel çapta işkolu düzeyinde ya da işyeri düzeyinde, bazen de bunların tamamını içinde barındıracak şekilde toplu iş sözleşmeleri yapıldığı görülmektedir<sup>68</sup>. Aynı şekilde, Alman Hukuku'nda da toplu iş sözleşmesi tarafları ulusal, bölgesel ya da yerel çapta toplu iş sözleşmesi yapmayı kararlaştırabilmektedirler<sup>69</sup>.

Hukukumuzda, 275 sayılı Kanun'da hem işkolu düzeyinde hem de işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri akdedilebileceği düzenlenmiş, ardından uygulamada yaşanan sorunlar sebebiyle 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinde sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi akdedilebileceği belirtilmiştir<sup>70</sup>. STİSK m. 2/1-b ve m. 34/1 hükümleri ise hem işyeri düzeyinde hem de işkolu düzeyinde (çerçeve sözleşme) toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini öngörmektedir<sup>71</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesi belirli bir işkolu düzeyinde, bu işkoluna dahil tüm işyerlerini kapsayabilecek şekilde yapılabileceği gibi, sadece belirli bir ya da daha çok işyerine ilişkin olarak da yapılabilir. Buradaki ayırıcı husus işyeri kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözleşmenin işyeri düzeyinde yapılmasının söz konusu olduğu durumlarda, sözleşme belirli bir işyeri veya işyerleri ile sınırlı bir uygulanma alanına sahip olacak ve aynı işkolunda kurulu farklı işyerlerinde bulunan taraf işçi ve işveren sendikası üyesi kişiler hakkında uygulanamayacaktır. Oysa sözleşmenin işkolu düzeyinde yerel, bölgesel ya da ülke çapında ya-

---

<sup>68</sup> Paul Davies/Mark Freedland, **Kahn-Freund's Labour and the Law**, Third Edition, Stevens&Sons, London 1983, s. 79-80; Elias/Napier/Wallington, s. 62-66; Adelle Blackett/Colleen Sheppard, "Collective Bargaining and Equality: Making Connections", **International Labour Review**, Vol. 142, No. 4, (2003), s. 422.

<sup>69</sup> Martin Franzen, "Für Wen Gilt der Tarifvertrag?", **Türk Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu**, Kemal Şenocak (Drl.), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 1, Malatya 2011, s. 3.

<sup>70</sup> 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmesi uygulamasına yönelik detaylı bilgi için bkz.: Reisoğlu, "İşkolu-İşyeri TİS", s. 387-395; 275 sayılı Kanun döneminde, mevcut bir işkolu toplu iş sözleşmesi varken aynı anda bir işyeri toplu iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı ve bir işyeri toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken yapılan işkolu toplu iş sözleşmesinin işyeri toplu iş sözleşmesine etkisinin ne olacağına kanunda düzenlenmemiş olmasının temel sorunlar olduğu yönünde bkz.: Kemal Oğuzman, **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arbuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır**, Fakülte-ler Matbaası, İstanbul 1973, s. 10-11.

<sup>71</sup> İşkolu kavramı hakkında daha detaylı bilgi için bkz.: Kübra Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 39, (2013), s. 43-65; Ertuğrul Yuvalı/Yusuf Güleşçi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı", **LegalİSGHD**, C. 10, S. 38, (2013), s. 59-79.

pılması durumunda bu sözleşmeden o işkoluna giren tüm işyerlerindeki taraf işçi sendikası üyesi işçiler faaliyet konularına bakılmaksızın yararlanacaklardır<sup>72</sup>.

## **B. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri**

### **1. İşyeri ve İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi**

İşyeri ve işyerleri toplu iş sözleşmelerinin incelenmesine geçmeden önce değinilmesi gereken öncelikli husus işyeri kavramıdır. Çünkü toplu iş sözleşmesinin türlerinden işyeri, işyerleri, grup ve işletme toplu iş sözleşmelerinin temelinde işyeri kavramı bulunmaktadır ve bir toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yerin saptanmasında işyeri kavramının ve bu kavramın sınırlarının bilinmesi büyük önem arz etmektedir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulanma alanı başlığı altında ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz işyeri kavramına burada kısaca değinmekte fayda görmekteyiz.

STİSK m. 2/3 hükmünde, “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*” denilmek suretiyle işyeri kavramının tanımının yapılmasında İş Kanunu’nun ilgili hükmünün esas alınacağı belirtilmiştir. İş Kanunu m. 2/1’de işyeri kavramının tanımı, “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*” şeklinde yapılmıştır.

İş Kanunu m. 2/2 ve m. 2/3 hükümlerinde ise işyeri kavramının sınırları çizilmiştir. Bu doğrultuda İş Kanunu m. 2/2’de, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı; m. 2/3 hükmünde ise, işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir.

---

<sup>72</sup> Tuncay/Savaş, s. 182; Şahlanan, TİS, s. 25-26; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 171.

STİSK m. 34/1 hükmüne göre ise, bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Kanun hükmünden yola çıkarak, işyeri toplu iş sözleşmesi, bir işkolunda sadece tek bir işyerini kapsamına alan; işyerleri toplu iş sözleşmesi ise aynı işkolunda faaliyette bulunan birden fazla işverene ait birden fazla işyerlerini kapsamına alan toplu iş sözleşmeleridir diyebiliriz. Ayrıca kanundaki bu düzenleme, bir yerdeki veya bölgedeki ya da işkolundaki tüm işyerlerini kapsayabilecek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine de cevaz vermektedir<sup>73</sup>.

275 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde yasada açıkça düzenlenmemiş olan grup toplu iş sözleşmesi kavramı, STİSK m. 34/3'te düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu düzenleme doğrultusunda, grup toplu iş sözleşmesinin esasen işyerleri toplu iş sözleşmesinin özel bir türünü teşkil ettiğini belirtebiliriz. Söz konusu hükme göre grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılan toplu iş sözleşmesine denir<sup>74</sup>.

Grup toplu iş sözleşmeleri 1970'li yılların sonunda metal ve tekstil işkollarında başarıyla uygulanmış olmakla birlikte, bu sözleşmelerin yasal çerçevesinin kanunda çizilmemiş olması uygulamada özellikle toplu iş sözleşmesi taraflarının birbirlerini grev ve lokavt araçlarını kullanmak suretiyle grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda zorlayıp zorlamayacakları hususunda çeşitli tereddütlere yol açmıştır<sup>75</sup>. 2822 sayılı Kanun döneminde Yargıtay bu konuda vermiş olduğu kararlarında, yasada grup sözleşmesi adında bir sözleşme türüne yer verilmemiş olması sebebiyle taraflardan birinin diğerini bu tarz bir toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağını; fakat bu durumun tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da bir engel oluşturmayacağını belirtmiştir<sup>76</sup>. Yargıtay uygulaması doğrultusunda düzenlendiği anlaşılan STİSK m. 34/3 hükmünde de grup toplu iş

<sup>73</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 524; Şahlanan, **TİS**, s. 28; Tuncay/Savaş, s. 184.

<sup>74</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 172; Grup toplu iş sözleşmeleri hakkında daha detaylı bilgi için bkz.: Can Şafak, "Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı", **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 19, (2008), s. 39-101; İstar Urhanoğlu Cengiz, "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", **TBB Dergisi**, S. 89, (Temmuz-Ağustos 2010), s. 134-149.

<sup>75</sup> Dereli/Blanpain, s. 228.

<sup>76</sup> Yarg. 9. HD., T. 24.4.1986, E. 1986/3377 K. 1986/4325, <http://www.kazanci.com>, (25.2.2014).

sözleşmelerinin tarafların anlaşması üzerine yapılabileceği belirtilmiş, dolayısıyla tarafların birbirlerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamaları engellenmiştir. Dolayısıyla, bir grup toplu iş sözleşmesinde, gruba dahil işverenlerin işyeri ya da işletmelerinde yetkili olan bir işçi sendikasıyla, gruba dahil işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikası taraf olabilecek ve kanunen zorunlu tutulmadığı için grup toplu iş sözleşmesinin yapılması ve gruba dahil edilecek işyerlerinin sayısı tamamen tarafların isteğine bağlı olacaktır<sup>77</sup>.

STİSK m. 34'ün gerekçesinde de belirtildiği üzere, taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Eğer bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilir. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılır<sup>78</sup>.

## 2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmesi kavramı mevzuatımızda ilk olarak 2822 sayılı Kanun'un m. 3/2 hükmü ile düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”* 2822 sayılı Kanun gibi STİSK da 34. maddesinin 2. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesine yer vermiştir. STİSK m. 34/2 hükmü gereğince, *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”*

---

<sup>77</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 321.

<sup>78</sup> T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler**, Özel Matbaası, Ankara 2014, s. 84.

Kanunun işletme toplu iş sözleşmesiyle ilgili hükmü kamu düzeniyle ilgilidir ve mutlak emredici hüküm niteliği taşımaktadır. Bu sebeple, işletmeye dahil işyerlerini birbirinden ayrı düşünüp ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri akdetmek mümkün değildir. İşletme toplu iş sözleşmesi bir işletmeye bağlı bütün işyerleri için değil, yalnızca aynı işverenin aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerleri için akdedilebilir. Bununla birlikte, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerleri arasında teknik ve iktisadi bir bütünlüğün bulunması da şart değildir. Bu sebeple burada geçen “işletme” kavramının Ticaret Hukuku’ndaki ticari işletme kavramıyla ya da hukuki ve iktisadi anlamda işletme kavramıyla bir ilgisinin bulunmadığı, aslında “bir toplu iş sözleşmesi ünitesi” anlamında kullanıldığı doktrinde belirtilmektedir<sup>79</sup>.

İşletme toplu iş sözleşmeleri grup toplu iş sözleşmeleri ile karıştırılmamalıdır. Çünkü grup toplu iş sözleşmeleri, bir işveren sendikasına bağlı aynı işkoluna tabi farklı işverenlerin işyerlerini ve işletmelerini kapsamına alacak bir toplu iş sözleşmesi iken, işletme toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyerini kapsamına alan bir toplu iş sözleşmesidir. Ayrıca, grup toplu iş sözleşmelerinin yapılması tarafların isteğine bırakılmışken, kanuni şartların mevcudiyeti durumunda işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması zorunlu tutulmuştur<sup>80</sup>.

Tüm bunlarla birlikte, STİSK m. 34/4 hükmüne göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin kanunen aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu mahkemede on beş gün içinde karara bağlanacaktır. Kararın temyizi halinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verecektir.

### 3. Çerçeve Sözleşme

STİSK, 275 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde düzenlenmemiş bir toplu iş sözleşmesi türüne yer vermiş bulunmaktadır. STİSK m. 2/1-b hükmüne göre, “Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye

---

<sup>79</sup> Demir, s. 557; Şahlanan, **TİS**, s. 33, Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 317; Talat Canbolat, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, *Toprak İşveren*, 2012, S. 96, <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-96-talatcanbolat.pdf>, (28.4.2014), s. 7; Çifter, s. 10, 11.

*işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder*". STİSK m. 33/3 ve m. 33/4 hükümleri ise bu sözleşmenin kimler hakkında uygulanacağı, konusunu nelerin oluşturabileceği, nasıl yapılacağı ve süresi hakkında bilgi vermektedir. Bu doğrultuda STİSK m. 33/3 hükmüne göre, "*Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir*". STİSK m. 33/4 hükmüne göre, "*Çerçeve sözleşme taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu yanıt vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır*". Ayrıca STİSK m. 33/5 hükmüne göre, "*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremezler*".

Çerçeve toplu iş sözleşmeleri işkolu düzeyinde yapılabilen toplu iş sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmakta ve bu sebeple doktrinde, 275 sayılı Kanun döneminde yaşanan işkolu-işyeri toplu iş sözleşmesi çatışmasını yeniden gündeme getirebileceği belirtilmektedir. Böyle bir durumun meydana gelmesi halinde çözüm yolunun ne olacağı ise yasada belirtilmemiştir<sup>81</sup>. Fakat STİSK m. 2'de yer alan tanımında, çerçeve sözleşmenin "işkolu" düzeyinde yapılabileceği belirtilmiş olmasına rağmen, 33. maddede, çerçeve sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağı ifade edilmiştir. Böylece, çerçeve sözleşmenin aynı işkolundaki üye olmayan işçi ve işveren sendikaları yönünden bağlayıcı olmayacağı, aslında bu sözleşmenin de işyeri düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır<sup>82</sup>.

Bununla birlikte, çerçeve sözleşme hakkında dikkat edilmesi gereken hususlardan ilki, bu sözleşmenin taraflarını sadece Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye işçi ve işveren federasyonlarına üye işçi ve işveren sendikalarının oluşturabileceğidir. 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma ve Yöntemleri Hakkında Kanun'un 2. maddesinde ise işveren kesimini temsilen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK), işçi kesimini temsilen Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş), Hak

---

<sup>80</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 317.

<sup>81</sup> Canbolat, "Yenilikler", s. 6; Tuncay/Savaş, s. 193-194.

<sup>82</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 173; Talat Canbolat, "6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi**, 22 Aralık 2012, İstanbul, s. 69.

İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Hak-İş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) Konsey üyesi oldukları belirtilmiştir. Dolayısıyla bu sözleşmeyi ancak kanun hükmünde sayılan bu konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikaları yapabileceklerdir. Bu konfederasyonlara üye olmayan, bağımsız sendikaların ise çerçeve sözleşme yapma hakkı bulunmamaktadır. Kanaatimizce bu durum Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesine ve sendika özgürlüğünü düzenleyen 51. maddesine aykırılık teşkil eden, sendikaları Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmaya zorlayıcı bir hüküm niteliği taşımaktadır.

Çerçeve sözleşmeler sadece Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikalarınca yapılabileceği için bu sözleşmelerin yapılması aşamasında toplu iş sözleşmelerinin akdedilebilmeleri için gerekli olan yetki işlemleri aranmayacak, yalnızca Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye olma koşulunun gerçekleşmiş olması yeterli sayılacaktır<sup>83</sup>. Aynı şekilde çerçeve sözleşme, ancak taraflardan birinin çağrısına diğer tarafın olumlu yanıt vermesi ile yapılabileceği için, olumsuz yanıt verilmesi durumunda grev veya lokavt gibi zorlayıcı yöntemlere yahut barışçı çözüm yollarına başvurulması da mümkün olmayacaktır<sup>84</sup>. Böyle bir uyuşmazlık durumu için herhangi bir çözüm yolunun yasada öngörülmemiş olması belirsizlik yaratmaktadır<sup>85</sup>.

Dikkat edilmesi gereken ikinci husus ise çerçeve sözleşmelerin içeriğinin kanunda sınırlı sayıda gösterilmiş olmasıdır. Bu konular dışındaki hususlar, çerçeve sözleşmede düzenleme alanı bulamayacaktır. Dolayısıyla görülmektedir ki çerçeve sözleşme, klasik toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmını oluşturan, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin konuları düzenlememektedir. Bu durum, çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığı sorununun yanı sıra, işyeri toplu iş sözleşmesinde yer alan hü-

---

<sup>83</sup> Demir, s. 559; Bu durumun eşitlik ilkesiyle bağdaşıklığının kuşkulu olduğu yönünde bkz.: Tuncay/Savaş, s. 193.

<sup>84</sup> Demir, s. 559; Tuncay/Savaş, s. 194; Yapılan çerçeve sözleşmede grev veya lokavta bir atıf yapılmaması durumunda STİSK m. 58 vd. hükümlerine gidilemeyeceği, fakat bu yönde bir atıf yapılmış ise grev veya lokavta gidilebileceği ve bu durumun emredici hükme aykırılık teşkil etmeyeceği yönünde bkz.: Mustafa Kılıçoğlu, **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Bilge Yayınevi, Ankara 2013, s. 227.

<sup>85</sup> Toker Dereli, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 36, (2013), s. 54-55; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 173.

kümlerin çerçeve sözleşmeye aykırılığı durumunda uyuşmazlığın nasıl çözümleneceği problemini de gündeme getirmektedir. Sonuç olarak, çerçeve sözleşmeye ilişkin hükümlerin eksikliği sebebiyle bu sözleşme türünün uygulanabilirliği tartışmalı görünmektedir<sup>86</sup>.

## V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMA ALANINA GENEL BAKIŞ

### A. Kişiler İtibariyle Uygulanma Alanı

Toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanı, bağitlanan toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanacağını, kimlerin toplu iş sözleşmesinin getirdiği yükümlülüklerle bağlı olacağını, yani kimlerin bağitlanan toplu iş sözleşmesinin getirdiği hak ve borçlar yönünden kapsama dahil edileceğini belirtmektedir<sup>87</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramları aralarında farklılıklar bulunan kavramlardır. Toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramından daha geniş bir kavram olup bu sözleşmenin normatif-borç doğurucu hüküm ayrımı yapılmaksızın tüm hükümlerinin kimlere uygulanacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla, uygulama alanının içine işçinin yanı sıra işveren ve toplu iş sözleşmesinin tarafları da girerler. Fakat toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı doğrudan işçilere yönelik bir kavram olup sözleşmenin paraya ilişkin hükümlerinden kimlerin yararlanabileceğini ifade etmeye yöneliktir<sup>88</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinin diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerinden farklı olarak, aynı zamanda taraflarının üyelerini de etkilemesi bu sözleşmelerin orijinalliğinin bir göstergesidir. Toplu iş sözleşmesinden etkilenmek ise beraberinde yararlanmayı getirecektir. Dolayısıyla yararlanma, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin etkisine girmeyi ifade etmektedir<sup>89</sup>. Fa-

---

<sup>86</sup> Kutal, “31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı”, s. 168-169; Nurşen Caniklioğlu, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri”, **TİSK İşveren Dergisi**, C. 50, S. 6, (Kasım-Aralık 2012), s. 53; Narmanlioğlu, “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, s. 148-149; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 173; Tuncay/Savaş, s. 194.

<sup>87</sup> Tuncay/Savaş, s. 232; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 173.

<sup>88</sup> Talat Canbolat, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, *Kamu-İş*, 2002, C. 6, S. 4, <http://kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf>, (18.2.2014), s. 7.

<sup>89</sup> Narmanlioğlu, **İş Hukuku II**, s. 403.



kat bu kavram toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girecek kişilerin işçi ve işveren olmasına göre değişiklik göstermektedir. STİSK m. 39/1’de toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyesi olan işçilerin yararlanacağı belirtilmiştir. STİSK m. 37’de ise işveren açısından “yararlanma” kavramı yerine “bağlılık” kavramı kullanılmıştır.

Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacakları hükümler, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen normatif hükümlerdir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin tarafları tıpkı diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerinde olduğu gibi sözleşmenin getirdiği haklar ve yükümlülüklerle bağlıdırlar. Dolayısıyla, “toplular iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kanunun belirlediği kişilere uygulanması “sözleşmeden yararlanma”, toplu iş sözleşmesini yapan işçi ve işveren taraflarının sözleşme karşısındaki durumları da “sözleşme ile bağlılık” kavramları ile anlatılır”<sup>90</sup>.

Yararlanma ve bağlılık kavramları ise sözcük itibariyle birbirinden farklı anlamlar çağrıştırmaktadır. Yararlanma hak elde etme, bağlılık ise kişileri yükümlülüklerle sorumlu tutma anlamı taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğe bağlı bir durumu anlatırken, toplu iş sözleşmesine bağlılık irade dışı bir yükümlülük üstlenilmesi durumuna işaret etmektedir<sup>91</sup>. Nitekim STİSK m. 39’da da belirtildiği üzere işçi, taraf işçi sendikasına üye olarak ya da dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gibi üyelikten ayrılması durumunda yahut dayanışma aidatı ödemeyi bırakarak yararlanmayı sona erdirebilecektir. Fakat işveren, toplu iş sözleşmesine taraf işveren sendikasının üyeliğinden ayrılması durumunda STİSK m. 37/3 uyarınca; işyerinin devri durumunda ise STİSK m. 37/1 hükmü uyarınca bağitlanan toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalacak, kendi isteği ile bu bağlılığı sona erdiremeyecektir. Bununla birlikte belirtilmelidir ki, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramının işçiler için, toplu iş sözleşmesi ile bağlılık kavramının ise işverenler için kullanılmış olması işçilerin toplu iş sözleşmesinin yükümlülük getiren

---

<sup>90</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 174.

<sup>91</sup> Tuncay/Savaş, s. 233; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 174.

düzenlemeleriyle bağılı olmadıkları, işverenlere de toplu iş sözleşmeleriyle haklar sağlanamayacağı anlamına gelmemektedir<sup>92</sup>.

Ayrıca, tüm bu konulara ilaveten, kimlerin kanun uyarınca ya da taraf iradeleriyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının yasaklanabileceği, taraf işçi sendikasına üye olma veya dayanışma aidatı ödeme dışında başka ne şekilde bir toplu iş sözleşmesinden yararlanılabileceği konuları da bu başlık altında inceleme alanı bulmaktadır.

## **B. Yer İtibariyle Uygulanma Alanı**

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanı, bu sözleşmenin hangi coğrafi alanı kapsamına alacağını, nerede ya da nerelerde uygulanabileceğini belirtmektedir. Bu anlamda toplu iş sözleşmeleri işyeri veya işkolu düzeyinde yapılabilirler. İşkolu düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri, o işkolundaki tüm işyerlerini kapsamına alırken, işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri belirli bir veya birden fazla işyerlerini ve işletmeleri kapsamına alacak şekilde yapılabilir<sup>93</sup>. STİSK m. 34/1, çerçeve sözleşme dışında toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde yapılacağını kabul etmiştir.

İşyeri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri, belirli tek bir işyerine ilişkin olabileceği gibi, birden çok işyerine ilişkin de olabilir. İşyerleri toplu iş sözleşmesinin özel bir türü olan ve bir işçi sendikası ile bir işveren sendikasına üye birden çok işverenin işyerlerini ve işletmelerini kapsamına alacak şekilde bağitlanan grup toplu iş sözleşmeleri de yine işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleridir<sup>94</sup>. Bununla birlikte, aynı işkolunda bulunan birden fazla işyerinin tek bir işverene ait olması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gündeme gelecektir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanı açısından temel kavramın “işyeri” kavramı olduğunu söyleyebiliriz<sup>95</sup>. Ayrıca bir toplu iş

---

<sup>92</sup> Ekmekçi, s. 109.

<sup>93</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 309 vd.; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 196; Nizamettin Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, TÜHİS Yayın No: 37, Ankara 2000, s. 85.

<sup>94</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 321.

<sup>95</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 197.

sözleşmesi ancak aynı işkolundaki işyerleri için akdedilebileceğinden, “işkolu” kavramı da önem arz etmektedir<sup>96</sup>.

İlaveten, bir toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanının en önemli unsurunu teşkil eden işyerinin, devredilmesi, bir başka yere nakledilmesi ya da kapatılması durumlarının o işyerinde geçerli olan toplu iş sözleşmesinin uygulanması üzerinde ne gibi etkiler doğuracağı da bu başlık altında inceleme alanı bulmaktadır.

### **C. Zaman İtibariyle Uygulanma Alanı**

Bir toplu iş sözleşmesinin zaman itibariyle uygulanma alanı, bu toplu iş sözleşmesinin süresinin ne kadar olacağı, süresinin sonradan değiştirilip değiştirilemeyeceği, yürürlüğe ne zaman gireceği, yürürlük başlangıcının imza tarihinden önceki veya sonraki bir tarih olarak kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı ve sözleşmenin sona ermesi konularını içermektedir. Hukukumuzda STİSK m. 35, toplu iş sözleşmelerinin süresine ilişkin getirdiği düzenlemelerle bu sözleşmelerin zaman itibariyle uygulanma alanı konusunda yol gösterici bir hüküm niteliği taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin kişiler, yer ve zaman itibariyle uygulanma alanları birbirleriyle yakın bir ilişki içinde oldukları için kimi zaman birbirlerine ait konuların iç içe geçtikleri görülmektedir. Örneğin, teşmil konusu hem toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanına hem de yer itibariyle uygulanma alanına giren bir konudur. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinin art etkisi hem toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanına hem de zaman itibariyle uygulanma alanına girmektedir. Dolayısıyla her üç konu da incelenirken bu durum gözetilerek tekrara düşülmemeye çalışılacaktır.

---

<sup>96</sup> Tuncay/Savaş, s. 261.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER İTİBARI İLE UYGULANMA ALANI

#### I. GENEL OLARAK

Toplu iş sözleşmesinin kişiler itibarıyla uygulanma alanı ile kastedilenin kimlerin bu sözleşmeden yararlanacaklarını, kimlerin yükümlülük altına gireceğini, kimlerin bu toplu iş sözleşmesiyle getirilen hak ve yükümlülüklerin kapsamına dahil olacağını işaret ettiğini daha önce belirtmiştik. Bu doğrultuda, toplu iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafları açısından farklı kavramların kullanıldığını; işçilerin toplu iş sözleşmesi ile olan ilişkilerinin hak sahibi olma anlamını çağrıştıran “yararlanma” kavramı, işveren tarafının ise daha ziyade yükümlülük altına girme, sorumlu tutulma anlamlarını çağrıştıran “bağlılık” kavramı ile anlatıldığını vurgulamıştık. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin kişiler itibarıyla uygulanma alanı, gösterdiği özellikler sebebiyle işçi ve işveren tarafları açısından ikiye ayrılarak incelenebilir.

#### II. İŞVEREN BAKIMINDAN UYGULANMA ALANI

STİSK m. 2/3’ün yapmış olduğu atıf sebebiyle işveren tanımı 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/1’de belirtildiği gibidir. Anılan maddeye göre işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir. Bu doğrultuda, işveren şirket veya dernek gibi özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi bir KİT veya belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Aynı şekilde, işverenin mutlaka tüzel kişiliğe sahip

olması gerekmediğinden bir adi şirket veya bakanlık gibi tüzel kişiliği bulunmayan özel veya kamu hukuku kurum veya kuruluşu olması da mümkündür<sup>97</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinin veya işletmenin işvereni toplu iş sözleşmesinin tarafını bireysel olarak yalnızca kendisi de oluşturabilir, işveren sendikası üyesi de olabilir. Her iki durumda da işveren o toplu iş sözleşmesiyle bağlıdır ve onu uygulamakla yükümlüdür. Sendika üyesi olsun veya olmasın işveren, toplu iş sözleşmesinin hem normatif hem de borç doğurucu hükümlerinin getirdiği yükümlülüklerle uymak zorundadır. Aynı şekilde, birden çok işverenin bir araya gelerek işçi sendikası ile işyerleri için yapacakları bir toplu iş sözleşmesinde de (işyerleri toplu iş sözleşmesi) bu işverenlerin her biri sözleşmenin hem normatif hem de borç doğurucu hükümlerinden sorumlu olacaklardır<sup>98</sup>.

STİSK m. 37/1, m. 37/2 ve m. 37/3, işverenin toplu iş sözleşmesi ile olan bağlılığını düzenleyen hükümlerdir ve bu hükümlerle birlikte işverenin sorumluluğu toplu görüşmeye çağrı tarihine kadar geri götürülmüştür<sup>99</sup>. STİSK m. 37/1'e göre, "*Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez*". STİSK m. 37/2'ye göre, "*Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır*". STİSK m. 37/3'e göre, "*Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi halinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır*".

Bu hükümler doğrultusunda işçiler ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi ile olan ilişkileri hususunda farklılıklar bulunduğunu ve bu sebeple işverenler açısından "bağlılık", işçiler açısından ise "yararlanma" kavramlarının kullanıldığını söyleyebiliriz. Çünkü STİSK m. 39'da belirtildiği üzere işçi, taraf işçi sendikasına üye olarak ya da dayanışma aidatı öde-

---

<sup>97</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta, İstanbul 2012, s. 140; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 41.

<sup>98</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 399; Reisoğlu, **TİS**, s. 185-186; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 175.

mek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gibi üyelikten ayrılması durumunda yahut dayanışma aidatı ödemeyi bırakarak yararlanmayı sona erdirebilecektir. Fakat işveren, toplu iş sözleşmesine taraf işveren sendikasının üyeliğinden ayrılması durumunda STİSK m. 37/3 uyarınca; işyerinin devri durumunda ise STİSK m. 37/1 hükmü uyarınca bağitlanan toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalacak, kendi isteği ile bu bağlılığı sona erdiremeyecektir.

Fakat hemen belirtelim ki, işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi durumunda toplu iş sözleşmesiyle olan bağlılığı devam etmekle birlikte, üyeliğin sona erdiği tarihten sonra sözleşme taraflarının toplu iş sözleşmesi üzerinde anlaşarak yapacakları değişiklikler üyeliği sona eren işvereni etkilemeyecek, yani işverenin üyelikten ayrılmasıyla birlikte işveren sendikasının işveren üzerindeki kural koyma gücü sona erecektir<sup>100</sup>.

STİSK m. 37’de işverenin, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikasıdan çağrıdan ya da imza tarihinden sonra ayrılması veya çıkarılması durumunda yapılan çağrıyla veya imzalanan sözleşmeyle bağlılığının devam edeceği belirtilmektedir. STİSK m. 37/1 hükmü gereğince toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işveren sendikasının fesih edilmesi, infisah etmesi ya da faaliyetten men edilmesi durumlarında dahi işveren sözleşme hükümleriyle bağlı kalacaktır<sup>101</sup>.

Keza işverenin ölümü sebebiyle işyerinin mirasçılara intikali halinde sözleşmeyle olan bağlılık ilişkisi mirasçılara; işyerinin bütününe veya bir bölümünün bir başkasına devredilmesi halinde de bu bağlılık devralan yeni işverene geçecektir<sup>102</sup>. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri için çağrı yapıldıktan sonra işveren işyerini bir başkasına devredecek olursa, yeni işveren yapılan çağrı ile bağlı olacak ve çağrıdan sonra hangi safhaya

---

<sup>99</sup> Tuncay/Savaş, s. 259.

<sup>100</sup> Ekmekçi, s. 120.

<sup>101</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 175; Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984, s. 67; Ekmekçi, s. 120.

<sup>102</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 399; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 68; A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 14. Baskı, Beta, İstanbul 2010, s. 297; Bu durumların gerçekleşmesi halinde eski işverenin işveren sendikası üyeliğinin yeni işverene veya mirasçılara geçmeyeceği yönünde bkz.: Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2010, s. 235.

gelmisse bu safhadan itibaren devralan işveren devreden işverenin yerine geçecektir<sup>103</sup>. Dolayısıyla işyerinin devri söz konusu olduğunda, toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı açısından sözleşmeye olan bağlılık hususunda işverenin şahsı yerine işyeri kavramı esas alınmıştır diyebiliriz<sup>104</sup>.

### III. İŞÇİ BAKIMINDAN UYGULANMA ALANI

#### A. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Öznesi Olarak İşçi

Toplu iş sözleşmesinin işçiler bakımından uygulanma alanına geçmeden önce 6356 sayılı Kanun anlamında yararlanmanın öznesini oluşturan işçi kavramının incelenmesi gerekmektedir. STİSK m. 2/3 hükmü “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*” diyerek İK m. 2/1 hükmüne atıf yapmaktadır. Bu atıf doğrultusunda STİSK bakımından da işçinin “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” olarak tanımlandığını söyleyebiliriz. Bununla birlikte STİSK m. 2/4 hükmü, “*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır*” diyerek işçi kavramının sınırlarını İş Kanunu’na nazaran genişletmiştir.

Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında işçi niteliğini kazanabilmek için iş sözleşmesiyle çalışma koşulu arandığından ve toplu iş sözleşmeleri de sadece iş sözleşmeleriyle kurulan iş ilişkilerini etkilediğinden bu kanunların kapsamına giren işçiler de tıpkı İş Kanunu’na tabi olan işçiler gibi toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanacaklardır. Bununla birlikte, STİSK m. 2/4’te belirtilen kişiler, çalışma ilişkileri iş sözleşmesine dayanmadığı müddetçe STİSK kapsamında işçi sayılıp sendikalara üye olabilecekler dahi toplu iş sözleşmesi rejimi dışında kalacaklardır<sup>105</sup>.

<sup>103</sup> Tuncay/Savaş, s. 260.

<sup>104</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 175; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 6. Baskı, Beta, İstanbul 2013, s. 376; Reisoğlu, **TİS**, s. 186.

<sup>105</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 33; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 408, dn. 343; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 177; Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta, İstanbul 2009, s. 327; Demircioğlu/Centel, s. 290; Reisoğlu, **TİS**, s. 105.

STİSK'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde ise 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 2 işçi tanımını, “İşçi, hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini neşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar” şeklinde yapmıştır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 2 düzenlemesinde ise kimlerin işçi sayılacağına ilişkin açık bir hüküm yer almamıştır. Anılan hükme göre, “Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir”. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerini düzenlemek amacıyla yapıldığı için 2822 sayılı Kanun bakımından da iş sözleşmesiyle çalışanların işçi olarak kabul edilmiş olduğunu söyleyebiliriz<sup>106</sup>.

Dolayısıyla, STİSK öncesi dönemde de Sendikalar Kanunu açısından işçi olarak kabul edilen taşıma, eser vb. sözleşmelerle çalışan kimselerin 2822 sayılı kanun anlamında işçi sayılmadığı ve o dönemde de bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamadıkları görülmektedir. Yani 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar dönemindeki düzenleme tek çatı altında birleştirilmek suretiyle STİSK döneminde de aynı şekilde devam ettirilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin öznesi olarak işçiler bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanabilirler. Bu kural, STİSK m. 39/1 hükmünde tıpkı 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasında düzenlendiği gibi düzenlenmiş bulunmaktadır. Yararlanma hususunda asıl kural bu olmakla birlikte, 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi STİSK'nda da taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin yararlanmaları bakımından iki alternatif yol öngörülmüştür. Bunlardan ilki dayanışma aidatı ödemek suretiyle, ikincisi ise işçi sendikasının yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır. Ayrıca bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının toplu iş sözleşmesi bulun-

---

<sup>106</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 132.



mayan başka işyerlerine genişletilmesi yani teşmili de işçilerin asıl kural dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sonucunu doğurmaktadır. Bununla birlikte, bir toplu iş sözleşmesinden aynı anda birden çok yolla yararlanmak mümkün değildir. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde bu yollardan yalnızca bir tanesi geçerli sayılır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinden yararlanmada teklik ilkesinin varlığından söz edebiliriz<sup>107</sup>.

## **B. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Sözleşmeden Yararlanmaları**

2822 sayılı Kanun'un m. 9/1 hükmünde belirtilen yararlanma konusundaki temel kural, STİSK m. 39/1'de değişiklik yapılmadan aynen tekrarlanmıştır. Anılan hükme göre, "*Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır*". Hükümün uygulanabilmesi için üç koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullar sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olma, çalışılan işyerinin sözleşme kapsamında olması ve sözleşme kapsamındaki işyerinde işçi olarak çalışmadır<sup>108</sup>.

### **1. Yararlanma Şartları**

#### **a) Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikasına Üye Olma**

STİSK m. 39/1 hükmü uyarınca bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesinin temel koşulu, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmasıdır. Taraf işçi sendikasına üye olan işçiler kanun hükmü gereği otomatik olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar ve yararlanmaya ilişkin ayrıca bir irade açıklamasında bulunmaları gerekmez<sup>109</sup>. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi ile türünün (işyeri, işyerleri, grup, işletme toplu iş sözleşmesi) de yararlanma açısından bir önemi bulunmamaktadır<sup>110</sup>.

<sup>107</sup> Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 483.

<sup>108</sup> Kemal Oğuzman, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", **Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayın No. 2848, C. 1, İstanbul 1982, s. 47-48.

<sup>109</sup> Tuncay/Savaş, s. 233; Tunçomağ/Centel s. 376-377; İş güvencesi kapsamındaki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hususunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Hakan Keser, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, (Eylül 2011), s. 143-163.

<sup>110</sup> Demir, s. 592.

Taraf sendikaya üyeliğın nasıl olacağı, üyeliğın başlangıcı ve sona ermesi, geçerliliğı gibi hususlar ilgili sendikanın tüzüğüne ve STİSK hükümlerine göre belirlenecektir. Bu doğrultuda STİSK m. 17/5 uyarınca üyelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılacak; üyelik başvurusu sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediğı takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır. STİSK m. 19 hükmü doğrultusunda üyelikten çekilme bildirimleri de yine elektronik ortamda e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak ve çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır. Üyelikten çıkarılma durumunda da üyelik, çıkarılma kararının kesinleşmesine kadar devam edecektir. İşçi, taraf sendikaya üyeliğının başladığı tarihten son bulduğı tarihe kadar (bu süre zarfında işçilik sıfatı devam etmek koşuluyla) toplu iş sözleşmesinden yararlanacak ve o toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine tabi olacaktır<sup>111</sup>.

Bununla birlikte, sendika üyeliğı ve üyeliğın kazanılması konularını düzenleyen STİSK m. 17 hükmünde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun getirmiş olduğı düzenleme tekrar edilerek işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları, olmaları halinde sonraki üyeliklerinin geçersiz olacağına ilişkin kurala yer verilmiştir. Fakat eski düzenlemeye ek olarak STİSK m. 17/3'te bir istisna hükmü getirilmiş ve aynı işkolunda, aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabilecekleri kabul edilmiştir. Bu hükümle birlikte artık kısmi süreli olarak başka işverenler yanında çalışan işçiler farklı işçi sendikalarına üye olabilecek ve bunların bağıtladıkları toplu iş sözleşmelerinden yararlanma hakkına sahip olacaklardır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, üyeliğın kazanılmasıyla başlayacağı için taraf sendikaya üye olmayan bir işçinin ilgili sendikaya üyelik aidatı ödüyor olması onun üye sayılmasını gerektirmeyecektir<sup>112</sup>. Ayrıca bu işçi bir süre toplu iş sözleşmesinden yararlan-

---

<sup>111</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 409.

<sup>112</sup> Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 48.

dırılmış ise işveren, sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak işçiye fazladan sağladıklarını geri alabilecektir<sup>113</sup>.

### **b) Çalışılan İşyerinin Sözleşme Kapsamında Olması**

Taraf işçi sendikası üyelerinin bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için çalıştıkları işyerinin toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, imzalanan toplu iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır. Yani bağitlanan toplu iş sözleşmesi, kapsamında bulunan işyeri, işyerleri veya işletmelerde çalışan ve o sözleşmeye taraf olan işçi sendikası üyelerinin iş sözleşmelerini etkileyecektir<sup>114</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına hangi işyeri, işyerleri veya işletmelerin gireceği ise yetki belgesinde gösterilecektir. Yetki belgesinde gösterilmeyen işyeri, işyerleri ya da işletmelerde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan işçiler, aynı işverene tabi olarak çalışsalar dahi bağitlanan sözleşmeden yararlanamayacaklardır. Dolayısıyla bağitlanan toplu iş sözleşmesinden, yetki belgesi alındığı tarihte o toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi işçiler yararlanabileceklerdir<sup>115</sup>. Ayrıca belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeye koyacakları bir hükümlerle sözleşmenin işverenin hangi işyerlerinde ve buralarda çalışan hangi işçileri kapsama alacak şekilde uygulanacağını daha sonradan yapacakları bir protokol ile belirleme hakları yoktur. Başka bir deyişle, sözleşme tarafları toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra bu sözleşmenin kişi ve yer itibariyle uygulanma alanını değiştiremeyeceklerdir<sup>116</sup>.

Bu doğrultuda, işyerinden ayrılan işçilerin o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sona erecek; fakat geçici olarak işyeri dışında başka bir yerde işvereni tarafından çalıştırılan taraf sendika üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları devam edecektir. Örneğin, seyyar memurları, propagandistler, tele çalışanlar işyerinin coğrafi sınırları dışında kalsalar dahi organizasyon bütünlüğü içerisinde yer aldıkları

---

<sup>113</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 409; Şahlanan, **TİS**, s. 126-127.

<sup>114</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 178.

<sup>115</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 127; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 412; Tuncay/Savaş, s. 233; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 178.

rı için toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahildirler<sup>117</sup>. Aynı şekilde, ödünç verilen işçi de ödünç veren işverenin iş organizasyonu içinde bulunduğu için onun taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilecek; ödünç alan işverenin bağtladığı sözleşmeden üyelik, dayanışma aidatı, yazılı onay ya da teşmil yoluyla yararlanması ise mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte, ödünç verilen işçi, ödünç alan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin çalışma sürelerine, sigara içme yasaklarına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerine, başka bir deyişle toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin hükümleri dışında kalan ve genellikle işyerinin düzeniyle, çalışma şartlarıyla ve işçilerin ortak yararlarıyla ilgili hükümlerine tabi olacaktır<sup>118</sup>.

Ayrıca, bir işletme bünyesinde çalışan taraf sendika üyesi işçi, aynı işletme kapsamındaki başka bir işyerine geçtiğinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Buna karşılık, işyeri değiştiren işçinin aynı işverene ait fakat farklı işkoluna tabi bir işyerine geçmesi durumunda toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erecektir<sup>119</sup>.

Bu konuda değinilmesi gereken önemli bir nokta da, taraf sendika üyesi olan alt işveren işçilerinin asıl işverenin bağtlamış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları sorunudur<sup>120</sup>. Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1987 yılında

<sup>116</sup> Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Hukuk Yayınları No. 113, İstanbul 1992, s. 9.

<sup>117</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 412; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 178; Tuncay/Savaş, s. 234; Tunçomağ/Centel, s. 378; Tele çalışma hakkında daha kapsamlı bilgi için bkz.: Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011.

<sup>118</sup> Serkan Odaman, **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 66; Mehmet Günay, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2007, s. 98-99.

<sup>119</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 412; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 178; Tuncay/Savaş, s. 234; Tunçomağ/Centel, s. 378

<sup>120</sup> Hukukumuzda alt işveren-asıl işveren ilişkisi ve uygulaması hakkında detaylı bilgi için bkz.: Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 1, (2004), s. 31-65; Ahmet Tozlu/Mehmet Tarık Eraslan, "Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması", **Sayıştay Dergisi**, S. 84, (Ocak-Mart 2012), s. 45-62; Özge Ayan, "Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi", **LegalİSGHD**, S. 10, (2006), s. 500-531; Nuri Çelik, "Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi", **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara 2000, s. 783-788; Nuri Çelik, "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, (Mart 2010), s. 5-16; Sebahattin Şen, "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", **Çalışma ve Toplum**, C. 3, S. 10, (2006), s. 71-97; Osman Güven Çankaya, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", **Kamu-İş**, 2002, C. 6, S. 4, <http://kamu-is.org.tr/pdf/642.pdf>, (18.2.2014), s. 1-15.

vermiş olduğu kararda<sup>121</sup> asıl işverenin bağittadığı toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi olan alt işveren işçilerinin de yararlanabileceği belirtilmiştir. Kararını toplu iş sözleşmesine bağıllık ve işverenin değışmesinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı etkilemeyeceği görüşüne dayandıran Yargıtay, asıl işverenin toplu iş sözleşmesine olan bağıllığının alt işverenin işçilerini de kapsadığını belirtmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu kararında, toplu iş sözleşmesine taraf işverenin sözleşmeyle bağıllığının sadece sözleşme kapsamına giren işyeri veya işletmede çalışan kendi işçileri ile sınırlı olduğunu ve alt işverenin işçilerinin çalıştığı yerin ayrı bir işyeri teşkil ettiğini gözden kaçırmış görünmektedir. Aynı şekilde, kararın dayanağını teşkil eden ikinci husus, yani işveren değışikliğinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı etkilemeyeceği görüşü de sözleşme kapsamındaki bir işyerinin el değıştirmesi durumunda söz konusu olup, işyerinde yürütülmekte olan bazı işlerin alt işveren aracılığıyla yaptırılması bu kapsama dahil değildir<sup>122</sup>.

Fakat daha sonraki yıllarda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi aksi görüşü savunmuş ve “... Şayet taşeronun (alt işverenin) taraf olduğu toplu iş sözleşmesi mevcut ise, o toplu sözleşmenin hükümleri uyarınca hesaplanacak haklardan asıl işverenin de birlikte sorumlu olması gerekir. Aksi durumda, yani, taşeronun (alt işverenin) işçilerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi mevcut değilse, taşeronun (alt işverenin) işçisinin olayda davacının, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılması doğru değildir...” hükmüne varmıştır<sup>123</sup>. Aynı doğrultuda, 2001 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da eski görüşünü değıştirmiş<sup>124</sup> ve muvazaalı haller dışında alt işveren işçisinin asıl işverenin bağittanmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı görüşü Yargıtay tarafından daha sonra verilen kararlarda istikrar kazanmıştır<sup>125</sup>.

<sup>121</sup> Yarg. HGK., T. 4.11.1987, E. 1987/9-166 K. 1987/815, (**Tekstil İşveren Dergisi**, Ocak 1988), s. 18.

<sup>122</sup> Canbolat, **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, s. 108.

<sup>123</sup> Yarg. 9. HD., T. 11.3.1996, E. 1996/2554 K. 1996/4851, <http://www.kazanci.com>, (25.2.2014).

<sup>124</sup> Yarg. HGK., T. 14.11.2001, E. 2001/9-711 K. 2001/820, (Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2002), s. 1197-1203.

<sup>125</sup> Yarg. 9. HD., T. 20.4.2004, E. 2004/8005 K. 2004/8960, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007), s. 518; Yarg. 9. HD., T. 29.11.2005, E. 2005/21858, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s.

Bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına giren işyerinde, asıl işverenin yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan alt işverenin işçileri, taraf işçi sendikasına üye olsalar dahi bu sözleşmeden yararlanamazlar. Çünkü alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında iş sözleşmesine dayalı bir iş ilişkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla alt işverenin işçileri, ancak iş sözleşmesiyle bağlı oldukları alt işverenin taraf olacağı bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler<sup>126</sup>. İK m. 2/6 hükmü doğrultusunda, alt işverenin taraf olduğu bu toplu iş sözleşmesinden asıl işverenin de sorumluluğu gündeme gelecektir. Ayrıca, asıl işverenin işçisi olduğu halde muvazaalı işlemle alt işverenin işçisi gibi gösterilen işçiler de asıl işverenin bağittığı toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir<sup>127</sup>.

### c) Sözleşme Kapsamındaki İşyerinde İşçi Olarak Çalışma

6356 sayılı Kanun kapsamında kimlerin işçi sayılacaklarına daha önce değindiğimiz için tekrara düşmemek adına ayrıca üzerinde durmayacak, bu konuyla ilgili önemli olan diğer hususlara değineceğiz.

İş sözleşmesiyle çalışan ve STİSK hükümleri uyarınca işçi sayılan kimseler, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmak ve sözleşmenin kapsamı içinde olan bir işyerinde çalışmak koşuluyla bu sözleşmeden yararlanırlar. Bu doğrultuda, işçi statüsünde bulunmayan çıraklar, stajyerler, sözleşmeli personeller, devlet memurları ile işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar<sup>128</sup>. Aynı şekilde, ödünç iş ilişkisi kapsamında bir başka işveren yanında çalışan ödünç işçiler de devreden işverenin bağittığı toplu iş sözleşme-

---

520-521; Yarg. 9. HD., T. 13.4.2004, E. 2003/23050 K. 2004/8399, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 523.

<sup>126</sup> Sarper Süzek, "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **LegalİSGHD**, S. 25, (2010), s. 13; Canbolat, **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, s. 9; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 556-560; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 412-413; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 178; Demir, s. 602; Tuncay/Savaş, s. 235; Aktay, s. 91.

<sup>127</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 411; **TİSK Yayın No: 318**, Soru ve Cevaplarıyla İş Hukukunda Alt İşveren, 2012, s. 46; Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2003, s. 1041.

<sup>128</sup> Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 48.

sinden yararlanmaya devam eder, devralan işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden ise yararlanamazlar. Fakat ödünç işçiler, devralan işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin iş süreleri, ara dinlenme hakkı, servis aracı, yemekhane, yıkanma yerleri gibi işyerinin işleyişine ilişkin hükümleri ile devralan işverenin yönetim hakkına ilişkin hükümlerinden yararlanabilirler<sup>129</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için işçinin mutlaka İş Kanunu kapsamında bulunan işlerden birinde çalışıyor olması gerekmez. İşçi, yararlanmaya ilişkin koşullara sahipse İş Kanunu dışında bırakılmış olsa dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir<sup>130</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin türü, örneğin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması onun işçi sendikasına üye olma hakkına ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel teşkil etmez. Fakat toplu iş sözleşmelerine konulacak bir hükümlerle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan geçici işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları engellenebilir<sup>131</sup>. Yine aynı şekilde, deneme süresi içerisindeki bir işçi de taraf işçi sendikasına üye olmak ve sözleşme kapsamında bulunan işyerinde çalışmak kaydı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinde, deneme süresi sonunda ancak işçinin iş sözleşmesinin kesinlik kazanması halinde işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılacağı öngörülmüş olabilir. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesi hükmü doğrultusunda hareket etmek gerekecektir<sup>132</sup>.

## 2. Yararlanmanın Başlangıcı

“Toplu iş sözleşmesinden yararlanma” başlığını taşıyan STİSK m. 39 hükmü 2. fıkrasında, 2822 sayılı Kanun’un 9. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen hükmü tekrarlamıştır. Anılan hükme göre, “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır*”. Bununla

<sup>129</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 115; Tuncay/Savaş, s. 234-235.

<sup>130</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 129; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 410; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 177; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1041.

<sup>131</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 411-412.

<sup>132</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 410.

birlikte, STİSK m. 39/3 hükmü, “*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır*” diyerek 2822 sayılı Kanun döneminde düzenlenmeyen ve çeşitli tartışmalara sebep olan bir durumu da düzenlemiş ve tartışmalara son vermeyi hedeflemiştir.

#### **a) Toplu İş Sözleşmesinin İmzası Tarihinde Üye Olan İşçiler Açısından**

STİSK m. 39/2 hükmü doğrultusunda, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan ve sözleşmenin kapsamı içinde kalan bir işyerinde veya işletmede çalışan işçiler kanun gereği, herhangi bir talepte bulunmalarına gerek olmaksızın bu toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imzası ile yürürlük tarihinin aynı olması durumunda, taraf sendika üyesi işçiler imza tarihinden itibaren sözleşmenin hükümlerinin etkisine girerler<sup>133</sup>.

Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihinin farklı olması da mümkündür. Yürürlük tarihi imza tarihinden önce veya sonraki bir tarih olarak kararlaştırılabilir. Fakat ana kural toplu iş sözleşmelerinin imzası tarihinde yürürlüğe girmesi olduğu için yürürlük tarihinin imza tarihinden farklı olduğu bu gibi durumlarda bunun açıkça toplu iş sözleşmesinde belirtilmesi gerekmektedir<sup>134</sup>. Ayrıca her ne kadar Anayasa m. 53’te 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun’la değişiklik yapılmadan önce bulunan “*Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” hükmü kaldırılmış olsa da STİSK m. 35/4 hükmünün “*Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez*” şeklindeki düzenlemesi sebebiyle, bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü ancak bir önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine kadar geriye götürülebilir.

<sup>133</sup> Ekmekçi, s. 122; Şahlanan, **TİS**, s. 134; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 416; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 179; Aktay, s. 88.

<sup>134</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 179; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1043.



Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün bu şekilde geriye götürüldüğü durumlarda yararlanmanın başlangıcı yürürlük tarihi olmaktadır. Bu durumda yürürlük tarihinden itibaren kimlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği hususunda STİSK'nda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konuyla ilgili olarak doktrinde iki görüş bulunmaktadır. STİSK m. 39/2 hükmünün lafzına bağlı kalarak değerlendirmede bulunan yazarlar, imza tarihinde taraf işçi sendikası üyesi olan işçinin geriye götürülmüş yürürlük tarihinde üye olmasa bile bu toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabileceğini savunmaktadırlar<sup>135</sup>.

Bizim de katılmakta olduğumuz diğer görüşü savunan yazarlara göre ise geriye götürülmüş yürürlük tarihinden itibaren bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sadece imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmak yetmemekte, yürürlük tarihinden itibaren taraf işçi sendikasına üye olma, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyeri veya işletmede iş sözleşmesiyle çalışma koşullarının tamamının sağlanmış olması gerekmektedir<sup>136</sup>.

Bu konudaki Yargıtay kararları arasında da birlik bulunmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bazı kararlarında geriye götürülmüş yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde üye olmanın yanı sıra yürürlük tarihinden itibaren de bu üyeliğin devamının gerektiğini vurgularken<sup>137</sup>; bazı kararlarında ise toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra fakat imza tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin geriye götürülmüş hükümlerden yararlanabileceğini ve aksini kararlaştıran toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz sayılacağını belirtmiştir<sup>138</sup>.

---

<sup>135</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 584; Tunçomağ/Centel, s. 367.

<sup>136</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 135 vd.; Tuncay/Savaş, s. 237-238; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 416-417; Ekmekçi, s. 124-125.

<sup>137</sup> Yarg. 9. HD., T. 20.3.1990, E. 1990/67 K. 1990/3146, (**Yargıtay Kararları Dergisi**, Kasım 1990, S. 11), s. 1639; Yarg. 9. HD., T. 2.11.1993, E. 1993/14695 K. 1993/15630, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014); Yarg. 9. HD., T. 5.11.1997, E. 1997/14819 K. 1997/18628, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014); Yarg. 9. HD., T. 19.9.1994, E. 1994/12454 K. 1994/12158, (**Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 1994, C. 8, S. 6), s. 34.

<sup>138</sup> Yarg. 9. HD., T. 17.11.1994, E. 1994/15795 K. 1994/16179, <http://www.kazanci.com>, (25.2.2014); Yarg. 9. HD., T. 23.11.1995, E. 1995/17717 K. 1995/34501, <http://www.kazanci.com>, (25.2.2014).

Bu durumun tam tersi, yani geriye götürülmüş yürürlük tarihinde taraf sendikaya üye olan fakat imza tarihinde taraf sendikaya üye olmayan işçiler ise bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Çünkü STİSK, m. 39/2 hükmünde açıkça imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların o toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını belirtmiştir<sup>139</sup>.

Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden daha sonraki bir tarih olarak kararlaştırılması durumunda, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin daha sonraki yürürlük tarihinde işten ayrılmaları durumunda bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Çünkü bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmek için yürürlük süresince o işyerinde çalışıyor olmak gereklidir<sup>140</sup>.

Son olarak şunu da belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında sözleşme kapsamındaki bir işyerinde çalışmaya başlayan taraf sendika üyesi işçiler bağitlanan toplu iş sözleşmesinden işe giriş tarihinden itibaren yararlanmaya başlayacaklardır. Çünkü taraf işçi sendikasına üye olma, toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan bir işyeri ya da işletmede iş sözleşmesine dayanarak çalışma koşullarının tamamı işe giriş anından itibaren sağlanmış olacaktır<sup>141</sup>.

#### **b) Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Sonra Üye Olan İşçiler Açısından**

STİSK m. 39/2 hükmü uyarınca bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçiler de bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Fakat bu işçilerin yararlanması kanun hükmü uyarınca üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirilmesi tarihinden itibaren başlayacaktır. Böylelikle toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan fakat taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler, daha

---

<sup>139</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 418; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 180; Tunçomağ/Centel, s. 378; Ekmekçi, s. 123.

<sup>140</sup> Tuncay/Savaş, s. 238; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 180; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1043.

<sup>141</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 584; Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 48; Şahlanan, **TİS**, s. 133-134; Tunçomağ/Centel, s. 377; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1042.

sonra üye olmaları halinde üyeliklerinin işverene bildirilmesi tarihinden itibaren bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekler<sup>142</sup>.

Bununla birlikte tarafların, imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçilerin yararlanmalarının, üyeliklerinin işverene sendikaca bildirildiği tarihten itibaren değil de taraf işçi sendikasına üye oldukları tarihten itibaren başlayacağını toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle kararlaştırmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>143</sup>. Fakat tarafların toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle, imza tarihinden sonra üye olan işçilerin bağitlanan toplu iş sözleşmesinden geriye doğru imza veya yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaklarını kararlaştırmaları mümkün değildir. Çünkü kanunun sistematığı, yararlanmayı taraf işçi sendikasına üye olmaya bağlamıştır. Dolayısıyla, üyelikten daha önceki bir tarihten itibaren yararlanmanın başlatılmasını mümkün kılan bu tarz toplu iş sözleşmesi kayıtlarının geçersiz sayılması gerekmektedir<sup>144</sup>.

Burada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin üyelik bildirimlerinin işverene yapılacak olmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin tarafını münferit işveren yerine bir işveren sendikasının oluşturduğu hallerde de bu durum değişmeyecek, bildirim yine işverene yapılacaktır. Çünkü ister münferit ister işveren sendikası üyesi olsun, işçiyi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandıracak olan toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri, işyerleri veya işletmenin işverenidir<sup>145</sup>.

Ayrıca kanun hükmünde, üyelik bildiriminin işçi sendikası tarafından yapılacağı belirtildiği için sendikaya üye olan işçinin bunu kendisinin işverene bildirmesi durumunda, işverenin bu bildirimini kabul etme yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>146</sup>. Bununla birlikte, taraf

---

<sup>142</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 418; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1044; Aktay, s. 88; Yarg. 9. HD., T. 14.11.2005, E. 2005/31530 K. 2005/35922, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 529; Yarg. 9. HD., T. 6.3.2012, E. 2010/42664 K. 2012/7036, (Mustafa Kılıçoğlu, **STİSK Yorumu**, 2013), s. 242-244.

<sup>143</sup> Ekmekçi, s. 128; Şahlanan, **TİS**, s. 137; Tuncay/Savaş, s. 238; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 418; Erol Akı, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, İzmir 1975, s. 82; Aktay, s. 89.

<sup>144</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 137; Ekmekçi, s. 128-129; Tuncay/Savaş, s. 237-238; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 181.

<sup>145</sup> Ekmekçi, s. 128; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 181.

<sup>146</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 418-419; Tuncay/Savaş, s. 239; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 181; Aktay, s. 94.

işçi sendikasına üye olmayan bir işçinin kasıtlı olarak ya da yanlışlıkla işverene üye olarak bildirilmesi durumunda, bu durum işçiye yararlanma hakkı vermeyeceğinden işveren tarafından yapılan ödemelerin sebepsiz zenginleşme hükümleri doğrultusunda geri istenmesi mümkündür<sup>147</sup>.

### c) İmza Tarihi İle Yürürlük Tarihi Arasında İşten Ayrılan Taraf Sendika Üyeleri Açısından

2822 sayılı Kanun döneminde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 9. madde hükmünde toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan taraf sendika üyelerinin yararlanma durumlarının ne olacağına ilişkin bir düzenleme yer almamış, dolayısıyla doktrinde çeşitli görüşler ileri sürülmüştü<sup>148</sup>.

Bu görüşler iki ana gruba ayrılarak incelendiğinde birinci görüş taraftarları, 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin getirilen düzenlemelerin emredici nitelikte olduğunu, dolayısıyla imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan işçilerin durumunun kanun hükmüyle düzenlenmediği müddetçe bu kişilerin sözleşme hükümlerinden yararlanmalarının mümkün olmadığını; ayrıca zaten bu kişilerin imza tarihinden önce işten ayrıldıkları için toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmediklerini savunmaktaydılar<sup>149</sup>.

İkinci görüş taraftarları ise imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanma durumlarının kanun metninde düzenlenmemiş olmasının taraflara bu konuda bir düzenleme serbestisi getirdiğini ve toplu iş sözleşmesine konu-

---

<sup>147</sup> Ekmekçi, s. 128; Şahlanan, **TİS**, s. 136-137; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 181.

<sup>148</sup> 2822 sayılı Kanun döneminde doktrinde ileri sürülen görüşler ve Yargıtay uygulaması hakkında detaylı bilgi için bkz.: Şükran Ertürk, "Toplu Sözleşmenin İmza Tarihi İle Yürürlük Tarihi Arasında İşyerinden Ayrılan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları", **İzmir Barosu Dergisi**, S. 65, (Ocak 2000), s. 8-21.

<sup>149</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 71; Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 50.

lacak hükümler doğrultusunda bu kişilerin de sözleşmeden yararlandırılma sürelerinin tayin edilebileceğini savunmaktaydılar<sup>150</sup>.

O dönemdeki Yargıtay kararlarında da, bu konumdaki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılabilmesi için bağtlanan toplu iş sözleşmesine taraflarca özel bir hüküm konulması gerektiği fikri savunulmuştur<sup>151</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda vermiş olduğu bir kararında, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacaklarını belirtmiş; ardından, imzalanan toplu iş sözleşmesinde yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında iş akitleri feshedilen işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine dair ayrık bir hükme yer verilmediğini, dolayısıyla bu işçilerin sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olamayacağını vurgulamıştır<sup>152</sup>.

275 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminden beri süregelen bu tartışmayı STİSK m. 39/3 hükmü sonlandırmış ve toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmeleri sona eren taraf sendika üyelerinin, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar bağtlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını kararlaştırmıştır. Aynı şekilde, taraf sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında ölmesi halinde de mirasçılar, işçinin ölüm tarihine kadar toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını talep edebileceklerdir<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, Beta, İstanbul 2009, s. 583-584; A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, 2. Bası, Beta, İstanbul 2010, s. 209; Şahlanan, **TİS**, s. 134-135; Ekmekçi, s. 126-127; Aktay, s. 89.

<sup>151</sup> Yarg. 9. HD., T. 25.3.1997, E.1996/22112 K. 1997/5898, (**Yargıtay Kararları Dergisi**, Ağustos 1997, S. 8), s. 1240; Yarg. 9. HD., T. 3.7.1997, E. 11683 K. 13746, (**Tekstil İşveren Dergisi**, Ocak 1998), s. 13; Yarg. 9. HD., T. 20.5.1996, E. 1996/8938 K. 1996/10812, <http://www.kazanci.com>, (20.02.2014).

<sup>152</sup> Yarg. 9. HD., T. 25.4.1994, E. 1994/827 K. 1994/6280, <http://www.kazanci.com>, (20.02.2014); 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce vermiş olduğu yakın tarihli bir kararında ise Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün geçmiş bir tarih olarak belirlenmesi halinde yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyesi işçinin yürürlük tarihi ile iş sözleşmesinin sona erdiği tarih arasında toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğini kabul etmiştir, Yarg. 9. HD., E. 2011/52321 K. 2011/22703, (**Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu**, Ekim 2013), s. 82.

<sup>153</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 421; Demir, s. 593; 2822 sayılı Kanun döneminde verilen bir Yargıtay kararında ise imzalanan toplu iş sözleşmesinde ayrık bir hükme yer verilmediği, dolayısıyla sözleşmenin yürürlük başlangıcı tarihi ile imza tarihi arasında ölen işçinin mirasçılarının yararlanma koşulu gerçekleş-

### 3. Yararlanmanın Sona Ermesi

Daha önce de bahsettiğimiz üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf işçi sendikasına üye olan ve iş sözleşmesiyle, toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına giren işyeri, işyerleri veya işletmede çalışan işçiler için söz konusu olacaktır. Dolayısıyla, bu koşullardan birinin dahi kaybedilmesi durumunda yararlanma sona erecektir<sup>154</sup>.

Bu bağlamda, işçinin taraf sendika üyeliğinden istifa etmesi durumunda yararlanma, STİSK m. 19/3 uyarınca çekilme işçi sendikasına bildirildiği tarihten itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağı için bu sürenin bitiminde sona erecektir. İşçinin taraf işçi sendikası tarafından üyelikten ihraç edilmesi durumunda ise üyelik STİSK m. 19/4 uyarınca çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam edeceğinden yararlanma, sendika genel kurulunun vereceği ihraç kararının kesinleşmesiyle birlikte sona erecektir<sup>155</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin, fesih bildirim ile ya da bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle feshedilmiş olması durumunda bildirim süreleri boyunca işçilik sıfatı devam edeceğinden, işçi toplu iş sözleşmesinden bildirim sürelerinin sonuna kadar yararlanmaya devam edecektir<sup>156</sup>. Bununla birlikte, STİSK m. 19/10 hükmü uyarınca herhangi bir askeri ödev nedeniyle silahaltına alınan işçinin üyelik ilişkisi askıda kalacağından bu süre zarfında toplu iş sözleşmesinden yararlanması da mümkün olmayacaktır<sup>157</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyeri veya işletmede çalışan bir işçinin buradan kesin olarak ayrılması durumunda taraf sendika üyeliği devam etse dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanması işten ayrılma tarihi itibarıyla sona erecektir. Fakat daha önce de üzerinde durduğumuz üzere, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki aynı işletme içinde bir başka işyerine geçiş yapan işçinin yararlanma durumunda herhangi bir değişiklik

---

mediği için talep haklarının bulunmadığı belirtilmiştir, Yarg. 9. HD., T. 7.2.1991, E. 1990/10159 K. 1991/1364, <http://www.kazanci.com>, (20.02.2014).

<sup>154</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 421; Tuncay/Savaş, s. 239; Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 49.

<sup>155</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 51.

<sup>156</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 421.

<sup>157</sup> Tuncay/Savaş, s. 239.

meydana gelmeyecektir. Yine, geçici olarak işyeri dışında işvereni tarafından çalıştırılan taraf sendika üyesi işçi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir<sup>158</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kaybeden işçiler hakkında toplu iş sözleşmesinin art etkisi<sup>159</sup> mümkün olmayacaktır. Bu durumda toplu iş sözleşmesi değil, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sona ermiş bulunduğu için toplu iş sözleşmesinin art etkisi de gündeme gelmeyecektir<sup>160</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesine ilişkin olarak değinilmesi gereken son bir düzenleme de STİSK m. 19/7 düzenlemesidir. Anılan düzenlemeye göre işkolunu değiştiren bir işçi ya da işverenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Fakat STİSK m. 5/3, işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğini, aynı şekilde STİSK m. 37/1 hükmü de işverenin ya da işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğini düzenlemiştir. Bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde işkolu değişikliğinin meydana gelmesi durumunda, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin ortadan kalkmayacağı, fakat işçinin üyeliğinin sona ermesi sebebiyle yararlanmanın da sona ereceği söylenebilecektir. Dolayısıyla, bu düzenlemelerle uygulamada bir çelişki yaratılmış olmakta, işkolu değişikliği sonrası toplu iş sözleşmesi yürürlüğünü sürdürmeye devam ederken bu sözleşmeden o işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler üyeliklerinin sona ermesi sebebiyle yararlanamaz duruma gelmektedirler<sup>161</sup>.

### **C. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Sözleşmeden Yararlanmaları**

Önceden de vurguladığımız gibi toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf sendikaya üye olan ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil olan işyeri, işyerleri veya işletmeler-

---

<sup>158</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 49; Şahlanan, **TİS**, s. 138; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 412; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 182.

<sup>159</sup> STİSK m. 36/2 hükmü uyarınca toplu iş sözleşmesinin art etkisi, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi demektir.

<sup>160</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 137-138; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 422; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 183.

<sup>161</sup> Tuncay/Savaş, s. 239.

de iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yararlanabilirler. Yararlanmanın sağlanması için bu üç koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Bununla birlikte, tıpkı 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi STİSK da ana kural haricinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı mümkün kılan bir takım düzenlemelere yer vermiştir. Bunlar, STİSK m. 39/4 hükmünde değinilen dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma, STİSK m. 26/4 hükmünde belirtilen işçi sendikasının yazılı muvafakati ile yararlanma ve STİSK m. 40 hükmüyle düzenlenen teşmil yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır. Tüm bu hükümlere ilaveten, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olan ve olmayanlar bakımından bir ayırım gözetmeksizin uygulanması gereken toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, üye olmayan işçilerin de yararlanacaklarını düzenleyen STİSK m. 25/2 düzenlemesinden de bu konu içinde bahsedilmesi gerekmektedir.

### **1. Sözleşmenin Sendikalı-Sendikasız Ayırımı Yapılmaksızın Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri**

STİSK m. 25/2 hükmü, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 3. ve 4. fıkralarına paralel bir düzenleme getirmiştir. Dolayısıyla eski kanun dönemindeki uygulamanın STİSK döneminde de bir değişikliğe uğramadan devam edeceğini söyleyebiliriz.

Sendikalar Kanunu m. 31/3 hükmüne göre, “*İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz*”. Aynı Kanunun 31/4 hükmüne göre, “*Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır*”. STİSK m. 25/2 hükmü ise bu iki fıkrayı birleştirerek daha sade bir anlatımla esasında aynı kuralı zikretmiştir. Anılan hükme göre, “*İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalıştırma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır*”.



STİSK m. 25/2 hükmü doğrultusunda, toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri arasında ikili bir ayırım yapıldığını ve bu hükümlerden çalıştırma şartları ile çalıştırmaya son verilmesi ile ilgili olanların sendikalı-sendikasız ayırımı yapılmaksızın o toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir işyeri veya işletmede çalışan tüm işçilere uygulanacağını; bununla birlikte, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin normatif hükümlerin yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını taşıyan işçilere uygulanacağını söyleyebiliriz. Bu işçilerin başında taraf işçi sendikasına üye olan işçiler gelmekle beraber, dayanışma aidatı ödeyerek veya işçi sendikasının yazılı muvafakatiyle yahut teşmil yoluyla o toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler de ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin avantajlı hükümlerden yararlanabilecekler<sup>162</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin sendikalı-sendikasız ayırımı yapılmaksızın kapsam içindeki işyeri veya işletmede çalışan tüm işçilere uygulanacak hükümleri genellikle işyeri düzeninin sağlanması ve işçilerin ortak yararlarıyla ilgili hükümlerdir. Kreş, servis aracı, yemekhane, spor alanları, işçilerin üstlerinin ve eşyalarının aranmasına, işçilerin haftalık veya yıllık izinlerinin kullanılmasına ilişkin hükümler bu tarz hükümlere örnek olarak verilebilir<sup>163</sup>. Fakat hemen belirtelim ki, haftalık veya yıllık izin sürelerinin toplu iş sözleşmesi ile artırılması durumunda artış getiren hüküm yalnızca sözleşmeden yararlanma şartlarını taşıyan personele uygulanabilecektir<sup>164</sup>.

Bunlarla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin disiplin kurallarına ilişkin hükümlerinin sendikalı-sendikasız tüm işçilere uygulanmasının disiplin kurullarında taraf işçi sendikası temsilcilerinin de bulunması sebebiyle problem yaratabileceği doktrinde dile getirilmektedir. Bu görüşe göre, disiplin hükümlerini dar yorumlamak ve disiplin kurulu kararı ile sadece taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi gerektiğini kabul

---

<sup>162</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 405 vd.

<sup>163</sup> Ekmekçi, s. 141; Tuncay/Savaş, s. 240; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 407, dn. 341; Canbolat, “İşçiler”, s. 4; Fevzi Şahlanan, “İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, No. 23, (Eylül 2011), s. 139-140; Aktay, s. 86-87.

<sup>164</sup> Ender Kızılray, “Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, (Eylül 2012), s. 160.

etmek bir çözüm yolu olarak sunulabilir<sup>165</sup>. Karşıt görüşe göre ise disiplin kurulu olmadığı zaman disiplin cezası verme ya da işçinin iş sözleşmesini feshetme yetkisini tek başına işveren kullanmaktadır. Hâlbuki disiplin kurulu tarafından işverenin bu yetkisinin paylaşılması, işçinin savunmasının alınması, kurul tarafından olayın incelenmesi ve ona göre karar verilmesi işçinin aleyhine değil, aksine çoğu zaman lehinedir<sup>166</sup>.

İşveren bu hükümleri kanuni zorunluluk sebebiyle aynı konum veya durumdaki işçilere sendikalı olup olmamalarına ya da taraf işçi sendikası dışında bir başka sendikaya üye olmaları durumuna bakmaksızın uygulamak zorundadır. İşçiler toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyeri veya işletmede çalışma koşulunu sağlamakla birlikte kanun gereği bu hükümlerden yararlanma hakkına sahip olmaktadırlar<sup>167</sup>.

Ayrıca, işverenin STİSK m. 25/2 hükmünü ihlal etmesi durumunda bu konudaki yaptırımın ne olacağı da yine STİSK m. 25/4 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, “İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir”.

## **2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**

### **a) Genel Olarak**

STİSK m. 39 hükmü, 2822 sayılı Kanun’un 9. maddesinde yer alan dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânını bazı değişikliklerle yeniden düzenlemiş bulunmaktadır. Dayanışma aidatı, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmayan işçilerin, bu sendikanın çalıştıkları işyerinde uygulanmak üzere bağitlamış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeleri durumunda, taraf işçi sendikasına ödemekle yükümlü oldukları bir miktar parayı ifade etmektedir<sup>168</sup>. Böylelikle, dayanışma aidatı ödemek suretiyle taraf işçi sendikası dışında bir başka sendikaya üye olan

<sup>165</sup> C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1049.

<sup>166</sup> Ekmekçi, s. 144.

<sup>167</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 407.

<sup>168</sup> Tuncay/Savaş, s. 241; Tunçomağ/Centel, s. 379; Sendika üyelik ve dayanışma aidatlarının dönemsel özellik gösteren borçlar olduğu yönünde bkz.: Yarg. 9. HD., T. 23.1.2013, E. 2013/1017 K. 2013/428, (**Çalışma ve Toplum**, C. 2, S. 37, 2013), s. 427-429.

yahut hiçbir sendikaya üye olmayan işçilerin de bağtlanan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanma imkânı kanunen sağlanarak toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanı genişletilmiş bulunmaktadır<sup>169</sup>. Bu imkânı sağlayan STİSK m. 39/4 hükmü, kamu düzeniyle doğrudan ilgili bir hüküm olması sebebiyle mutlak emredici nitelik taşımakta ve dolayısıyla aksinin iş sözleşmeleri ile ya da toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle kararlaştırılması mümkün olmamaktadır<sup>170</sup>. Ayrıca karıştırılmamalıdır ki, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sendikanın üyelerine sağladığı hakların tamamından değil, yalnızca bu sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma hakkına sahip olacaktırlar<sup>171</sup>.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma ile esasen işçilerin sendikaya ve işverene karşı korunması amaçlanmaktadır. Dayanışma aidatı, negatif sendika özgürlüğünün yani işçinin bir sendikaya üye olmama, üyesi olduğu sendikadan ayrılma ve sendikal faaliyetlere katılmama serbestisinin de güvencesini oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu kurum işçi, işveren ve sendikalar arasında bir denge unsuru da sağlamaktadır<sup>172</sup>.

Dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı İsviçre ve Türk Hukuklarında karşımıza çıkmakta, diğer hukuk sistemlerinde ise genellikle bilinmemektedir<sup>173</sup>. Bununla birlikte, İsviçre Hukuku'ndaki dayanışma aidatı uygulaması (Contribution de Solidarité) Türk uygulamasından farklı olarak hem taraf işçi sendikasının hem de işverenin onayına bağlı tutulmuştur. Ayrıca, sözleşmeden yararlanma şartlarını taraflar her sözleşmenin durumuna göre kendileri belirleyebilirler. Mahkemenin de hakkaniyete aykırı olarak taraflardan birine daha fazla menfaat sağladığını gördüğü şartları iptal yetkisi bulunmaktadır<sup>174</sup>.

<sup>169</sup> Ekmekçi, s. 146; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 184-185.

<sup>170</sup> Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 58; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 448.

<sup>171</sup> Reisoğlu, **TİS**, s. 205-206; Demircioğlu/Centel, s. 293.

<sup>172</sup> Faruk Andaç, "Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi", **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 3, (1989), s. 47; Aktay, s. 93.

<sup>173</sup> Reisoğlu, **TİS**, s. 196-199; Nermin Berki, "Dayanışma Aidatı", **AÜHFD**, C. 35, S. 1-4, (1978), s. 448; Andaç, s. 48.

<sup>174</sup> Andaç, s. 49; Reisoğlu, **TİS**, s. 196; İsviçre Hukukunda dayanışma aidatı uygulaması hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz.: Turhan Esener, **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara 1978, s. 484-486; Ekmekçi, s. 146-149; Reisoğlu, **TİS**, s. 196-199; Aktay, s. 96-97.

Alman Hukuku'nda, bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden o toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olan işçiler yararlanabilmektedir. Yararlanma bu işçiler açısından taraf işçi sendikasına üye olmakla başlamaktadır. Bununla birlikte, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler, sadece toplu iş sözleşmesindeki işyeri kuralları ve yönetime katılmaya ilişkin kurallardan bir ayırım yapılmaksızın taraf işçi sendikasına üye olan işçilerle birlikte eşit şekilde yararlanabilmektedirler. Sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarının doğurduğu sakıncaları ve toplu iş sözleşmesi yapmayan işverenlerin diğer işverenler karşısında sahip olacakları haksız rekabet imkânının engellenbilmesi için bu hukuk sisteminde teşmil kurumu kabul edilmiş; dayanışma aidatı kurumu ise Alman doktrinindeki baskın görüş doğrultusunda, negatif sendika özgürlüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle uygulanma alanı bulamamıştır<sup>175</sup>.

Avusturya, Fransız ve İtalyan Hukuk sistemlerinde ise toplu iş sözleşmelerinin düzen fonksiyonu öne çıkmış olup bu doğrultuda, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerin tamamının sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın ve dayanışma aidatı ödemeleri gerekmeksizin toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanabilecekleri kabul edilmiştir<sup>176</sup>.

Son olarak belirtelim ki, hukukumuzda toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma imkânı yalnızca işçilere tanınmıştır. Toplu iş sözleşmesinin tarafı işverenin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesine bağlanması 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi STİSK döneminde de kabul edilmemiştir. Dolayısıyla, işverenin yapılan toplu iş sözleşmesi ile bağlı olabilmesi için tek yol o toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikasına üye olmak ya da toplu iş sözleşmesini bizzat kendisinin bağlamasıdır<sup>177</sup>.

---

<sup>175</sup> Aktay, s. 97-98.

<sup>176</sup> Aktay, s. 98.

<sup>177</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı," s. 185; Tunçomağ/Centel, s. 379; Reisoğlu, TİS, s. 195.

## **b) Yararlanma Şartları**

### **(1) Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı**

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın gerçekleşebilmesi için öncelikle STİSK’nda belirtilmiş toplu iş sözleşmesi prosedürüne uygun olarak yapılarak yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekmektedir. Bir toplu iş sözleşmesi hukuken geçerli olarak yapılmadığı takdirde ondan dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak da mümkün olmayacaktır<sup>178</sup>. Aynı şekilde, yürürlükten kalkmış, yürürlüğe henüz girmemiş ya da yürürlük başlangıcı geriye götürülerek uygulanmaya konulmuş bir toplu iş sözleşmesinden geçmişi kapsayacak şekilde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak STİSK m. 39/4 hükmünün dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın başlangıcını talep tarihi ile sınırlayan açık hükmü karşısında mümkün değildir<sup>179</sup>.

### **(2) Yararlanmak İsteyenin Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinde Çalışan ve Taraf Sendikaya Üye Olmayan Bir İşçi Olması**

2822 sayılı Kanun’un 9. maddesine paralel şekilde STİSK m. 39/4 hükmünün ilk cümlesi dayanışma aidatı ödemek suretiyle kimlerin bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini düzenlemiş bulunmaktadır. Hükme göre, “*Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır*”. STİSK m. 39/4 hükmü böylelikle dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri üç gruba ayırmış bulunmaktadır<sup>180</sup>.

Her üç ihtimalde de dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanacak işçinin toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri, işyerleri veya işletmede çalışması ve taraf işçi sendikası üyesi olmaması gereklidir. Bu bağlamda işçinin, taraf işçi sendikası dışında

---

<sup>178</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 63 vd.; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 426-427; Tuğ, s. 170.

<sup>179</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 427; Tuğ, s. 171.

başka bir sendikaya üye olması ile hiçbir sendikaya üye olmaması arasında bir fark bulunmamaktadır. Aynı şekilde, eğer işçi toplu iş sözleşmesinin uygulandığı yerlerden birinde çalışmıyorsa aynı işverene tabi olarak çalışıyor olsa dahi dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanamayacaktır<sup>181</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir işyeri ya da işletmede çalışmakla birlikte işçi sıfatı taşımayan kişilerin de bu sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Örneğin çıraklar, stajyerler, memurlar ya da sözleşmeli personeller iş sözleşmesiyle çalışmadıkları ve işçi statüsünde bulunmadıkları için sözleşmenin uygulanma alanına girmeyeceklerdir<sup>182</sup>. Aynı şekilde, işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar STİSK m. 39/7 hükmü nedeniyle, grev sonucu bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinde greve katılmayanlar veya katılmaktan vazgeçip işyerinde çalışanlar da toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça STİSK m. 39/8 hükmü sebebiyle dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır.

Bununla birlikte, sendikaya üyeliği yasaklanmış bir işçinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında bir engel bulunmamaktadır<sup>183</sup>. Aynı şekilde, sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Ayrıca, kapsam dışı bırakılan işçiler, gerekli kanuni şartları taşısalar bile dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanamazlar<sup>184</sup>. Alt işverenin işçilerinin de toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri veya işletmede çalışmalarına rağmen asıl işverenin bağit-

---

<sup>180</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 185.

<sup>181</sup> Tuncay/Savaş, s. 242; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 428; Şahlanan, **TİS**, s. 142; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 185; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 543; Aktay, s. 99.

<sup>182</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 427; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 185; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 544; Tunçomağ/Centel, s. 380; Akı, **Yararlanma**, s. 53; Aktay, s. 99.

<sup>183</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 63.

<sup>184</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 428; Tunçomağ/Centel, s. 380.

lamış olduğu toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaları mümkün değildir<sup>185</sup>.

Bu konuda değinilmesi gereken son bir husus da özel güvenlik görevlileri ile özel okul öğretmenlerinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacaklarıdır. 625 ve 2495 sayılı Kanunlarla, bu Kanunlara tabi özel okul öğretmenleri ile özel güvenlik görevlilerine sendikalara üye olma yasağı getirildiği için Yargıtay, doktrindeki karşıt görüşlere rağmen<sup>186</sup> dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını kabul etmemektedir<sup>187</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1994 yılında vermiş olduğu bir kararda, “...*Davacı, davalıya ait işyerinde 2495 sayılı Yasa uyarınca özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken iş akdi feshedilmiştir. Söz konusu Yasa, özel güvenlik görevlilerinin işçi sendikasına üye olmalarını yasaklamıştır. Bu nedenle TİS’den yararlanması mümkün değildir. Davacının dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS’den yararlanmak istediğine ilişkin bir iddia ileri sürülmediği gibi, sendikaya üye olması yasaklanan ve 2495 sayılı Yasa’ya tabi güvenlik görevlisi olarak çalışanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle de olsa toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olamaz...*” diyerek açıkça bu görüşünü dile getirmiştir<sup>188</sup>.

Fakat bu kanunların mülga edilmesi ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’un yürürlüğe girmesiyle birlikte hem özel okul öğretmenlerine hem de özel güvenlik görevlilerine sendikalara üye olabilme hakkı tanınmıştır. Böylelikle bu kişiler, çalıştıkları işyeri veya işletmedeki taraf işçi sendikasına üye olmak yahut üye değillerse dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir<sup>189</sup>.

---

<sup>185</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 543; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 185; Aktay, s. 100-101.

<sup>186</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 73; Şahlanan, **TİS**, s. 141.

<sup>187</sup> Yarg. 9. HD., T. 27.12.1988, E. 12374 K. 12582, (**Yargıtay Kararları Dergisi**, Temmuz 1989, S. 7), s. 970.

### (3) İşçinin Talebi

Bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için öncelikle işçinin bu konuda talebinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla, işçinin herhangi bir talebi olmadan işveren, kendiliğinden işçinin ücretinden dayanışma aidatı keserek onu yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlandıramaz<sup>190</sup>. Aynı şekilde, işçi sendikası ile işveren sendikasının bu konuda anlaşmaları ve örneğin toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle taraf işçi sendikasına ya da hiçbir sendikaya üye olmayan işçilerden talepleri olmasa dahi dayanışma aidatı kesileceğini ve sözleşmeden yararlandırılacaklarını kararlaştırmaları durumunda bile bu hüküm işçileri bağlamayacaktır<sup>191</sup>. Yargıtay'a göre de işçinin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı yoluyla yararlandırılması onun talepte bulunmasına bağlıdır ve talebi içeren belgenin işverene ulaştırıldığıının ispatı da işçiye düşmektedir<sup>192</sup>. Fakat hemen belirtelim ki, işçinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak istemesine dair açık bir talebi olmamasına rağmen kendisinden dayanışma aidatı kesen işverenine muvafakat vermesi halinde de talep şartının gerçekleştiği kabul edilmelidir<sup>193</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında, "...*Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulaması halinde re'sen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği şeklindeki görüşü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınmış ise işçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği de ortadadır. Diğer taraftan somut olayda davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinden üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermeyen işçileri tüm hükümlerden de yararlandırmış değildir. Böyle bir durumda işçilerin dayanışma aidatı kesilmesi yönünden sözlü muvafakatlarından da söz edilemez...*" demek

<sup>188</sup> Yarg. 9. HD., T. 14.7.1994, E. 1994/11308 K. 1994/1197, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014).

<sup>189</sup> Tuncay/Savaş, s. 242.

<sup>190</sup> Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 59; Ekmekçi, s. 154; Aktay, s. 103.

<sup>191</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 143-144; Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 59; Ekmekçi, s. 154; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 429-430; Tunçomağ/Centel, s. 380-381; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 546-547; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 186; Berki, s. 449; Canbolat, "İşçiler", s. 13.

<sup>192</sup> Yarg. 9. HD., T. 17.3.1997, E. 1997/4335 K. 1997/5219, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014).

<sup>193</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 74; Ekmekçi, s. 154.



suretiyle toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada işçinin talebinin gerekliliğini vurgulamıştır<sup>194</sup>.

2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi STİSK'nda da işçinin bu talebini kime ve nasıl yapacağına değinilmemiştir. Doktrinde, talebin yazılı veya sözlü olarak yapılabileceği, fakat ispat açısından yazılı olarak yapılmasında fayda olduğu belirtilmektedir<sup>195</sup>. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeye koyacakları bir hükümlerle talebin nasıl yapılacağını (örneğin basılı bir kâğıtla) kararlaştırabilirler. Fakat her halükarda taraflarca yapılacak bu düzenlemenin talebin yapılmasını güçleştirici özellik taşıması gerekmektedir<sup>196</sup>.

İşçinin ücretinden dayanışma aidatını keserek taraf işçi sendikasına gönderecek ve işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandıracak olan işveren olduğu için talebin işveren sendikasına üye olup olmamasına bakılmaksızın işçinin ücretinden fiilen aidatı kesecek olan işverene yapılmasının gerekli ve yeterli olduğu doktrinde vurgulanmaktadır<sup>197</sup>. Ayrıca dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin her yeni toplu iş sözleşmesi dönemi için yeniden yapılması da gerekmektedir<sup>198</sup>.

STİSK m. 39/4 hükmünde açıkça belirtildiği üzere, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçi sendikasının onayı aranmayacaktır. Aynı şekilde STİSK m. 26/4 hükmü, "*Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır*" diyerek STİSK'nun yedinci bölümünde düzenlenen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayı yazılı onay şartına bağlamamıştır. Her iki hüküm de mutlak emredici nitelik taşıdıklarından iş sözleşmelerine ya da toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümlerle dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sendikanın onayına bağlı hale getirmek

<sup>194</sup> Yarg. 9. HD., 7.11.2006, E. 2006/29470 K. 2006/29402, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 527.

<sup>195</sup> Tuncay/Savaş, s. 243; Ekmekçi, s. 154; Şahlanan, **TİS**, s. 144; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 186; Canbolat, "İşçiler", s. 14; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 485; Aktay, s. 103.

<sup>196</sup> Ekmekçi, s. 154.

<sup>197</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 144; Ekmekçi, s. 155; Tuncay/Savaş, s. 243; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 547; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 186; Canbolat, "İşçiler", s. 14.

<sup>198</sup> İhsan Erkul, **Türk İş Hukuku**, 3. Cilt, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 1985, s. 70.

mümkün olmayacak, bu tarz hükümler geçersiz sayılacaktır. İşçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme hakkını kullanabilmesi için taraf işçi sendikasının onayını alması gerekmediği gibi aynı şekilde, işverenin iznine ya da onayına da ihtiyacı yoktur<sup>199</sup>.

#### (4) İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemesi

Toplu iş sözleşmesini bağtlayan taraf işçi sendikası üyesi olmayan bir işçinin çalıştığı işyeri veya işletmede uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanması STİSK m. 39/4 hükmü uyarınca dayanışma aidatı ödemesine bağlıdır. Dayanışma aidatı bir miktar paradır ve bunun belirlenmesi önemli bir konudur. Çünkü dayanışma aidatı miktarının yüksek tutulması sonucunda işçiler kendilerini taraf işçi sendikasına üye olmak zorunda hissedecek, miktarın düşük tutulması da sendikalara üye olmayı engelleyici bir etki yapacak, sendikaların üyelerini kaybetmeleri gibi bir sonuç doğuracaktır. Başka bir deyişle, dayanışma aidatının yüksek tutulması durumunda toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin yararlanması yolu güçleştirilmiş olacak, bu işçiler kendilerini taraf işçi sendikasına üye olmak zorunda hissedecek, dolayısıyla bu durum olumsuz sendika özgürlüğüne ve kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir. Dayanışma aidatının sendika üyelik aidatından çok daha düşük belirlendiği durumlarda ise sendikalar üyelerini kaybetmeye başlayacak, güçlü sendikacılık ilkesi bu durumdan zarar görecek<sup>200</sup>.

2822 sayılı Kanun'un m. 9/4 hükmünde dayanışma aidatı miktarı üyelik aidatının üçte ikisi olarak tespit edilmişti. Fakat STİSK m. 39/5 hükmü, farklı bir düzenleme getirmiştir. Anılan hükme göre, "*Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir*". Getirilen yeni hükümle birlikte sendikalar dilerse dayanışma aidatı miktarı ile sendika üyelik aidatını eşit bir miktar olarak belirleyebilecek-

<sup>199</sup> Ferit H. Saymen/Münir Ekonomi, **Türk İş Hukuku Dersleri**, Fige Teksir, İstanbul 1967, s. 229; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 430; Tuncay/Savaş, s. 243; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 187; Demir, s. 597, 598; Reisoğlu, **TİS**, s. 200; Ekmekçi, s. 155; Alpaslan Işıklı, **İş Hukuku**, 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2010, s. 312; Canbolat, "İşçiler", s. 11; Akı, **Yararlanma**, s. 50-51; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 485.

<sup>200</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 145; Tuncay/Savaş, s. 244; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 187; Reisoğlu, **TİS**, s. 206.

tirler. Doktrinde bu durumun sendikalara serbestçe üye olma ve üyeliğe zorlanmama ilkesine uygun düşmediğine yönelik görüşler ifade edilmektedir<sup>201</sup>.

Dayanışma aidatının nasıl ödeneceği STİSK m. 18/2’de düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, “*Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir*”. STİSK m. 18/3’te ise bu hükme uymayan işverene uygulanacak yaptırım düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, “*Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür*”. Dolayısıyla, işçinin yararlanma talebine rağmen onu toplu iş sözleşmesinden yararlandırmayan ya da yararlanmasını geciktiren işverenin sorumluluğu söz konusu olduğu gibi, işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmaya başlamakla birlikte dayanışma aidatını işçinin ücretinden keserek taraf işçi sendikasına göndermeyen işverenin de sorumluluğu söz konusu olacaktır<sup>202</sup>.

### c) Yararlanmanın Başlangıcı ve Süresi

STİSK m. 39/4 hükmünde açıkça belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanma talep tarihinden itibaren başlayacaktır. Dolayısıyla, işçinin geriye dönük olarak toptan dayanışma aidatı ödemesi yoluyla toplu iş sözleşmesinden talep tarihi öncesine yönelik olarak yararlanabilmesi mümkün değildir<sup>203</sup>. Bununla birlikte, Yargıtay kararlarına göre, sözleşmeden yararlanabilmek için her yeni sözleşme dönemi için ayrıca işçinin talebi gerekmektedir ve işçi tarafından yapılan talebi içeren belgenin işverene ulaştırıldığıının ispatı işçiye düşmektedir<sup>204</sup>.

<sup>201</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 562-563; Tuncay/Savaş, s. 244; Karşıt görüş için bkz.: Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 187.

<sup>202</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 547; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 187; Aktay, s. 103.

<sup>203</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 60; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 188; Demir, s. 598; Canbolat, “İşçiler”, s. 12; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1047; Işıklı, **İş Hukuku**, s. 312.

<sup>204</sup> Yarg. 9. HD., T. 12.3.1997, E. 1997/3861 K. 1997/4850, (**Çimento İşveren Dergisi**, C. 13, S. 3, Mayıs 1997), s. 31; Yarg. 9. HD., T. 17.3.1997, E. 1997/2309 K. 1997/5183, <http://www.kazanci.com>, (10.2.2014); Yarg. 9. HD., T. 17.3.1997, E. 1997/4335 K. 1997/5219, <http://www.kazanci.com>, (10.2.2014).

Yararlanma, uygulamada genellikle talep tarihini takip eden aybaşından itibaren başlamakla birlikte, talep tarihini takip eden bir başka tarihten itibaren sözleşmeden yararlanmanın başlayacağını işçinin talebinde belirtmesine ve yararlanmanın da bu tarihten itibaren başlamasına bir engel bulunmamaktadır. Yararlanmanın başlayabilmesi için talebin yanında ayrıca dayanışma aidatının fiilen sendikaya ödenmiş olması şart değildir<sup>205</sup>. Yargıtay'a göre de işçinin sözleşmeden yararlanmaya başlayabilmesi için işverene başvurmuş olması yeterlidir ve ayrıca işveren tarafından aidatın kesilerek işçi sendikasına gönderilmiş olması şart değildir<sup>206</sup>. Çünkü bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebi ve bu sözleşmeden yararlandırma işçi ile işveren arasındaki; işçinin ücretinden dayanışma aidatını keserek taraf işçi sendikasına gönderme ise işveren ile işçi sendikası arasındaki bir ilişkidir. Dolayısıyla, işverenin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmemesi ve dayanışma aidatını işçi sendikasına göndermemesi durumunda işçinin sözleşmeden yararlanmasının engellenmesi söz konusu olmayacaktır<sup>207</sup>.

STİSK m. 39/4'te talebin ne zaman yapılabileceğine ilişkin bir düzenleme yer almadığı için doktrinde talebin bir zaman sınırlaması olmaksızın her zaman yapılabileceği belirtilmektedir<sup>208</sup>. Hatta işçi dilerse toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce de bu sözleşmeden yararlanma talebinde bulunabilir. Fakat böyle bir durumda, STİSK m. 39/4'ün "*İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur*" şeklindeki son cümlesi doğrultusunda, yararlanmanın başlangıç tarihi en erken toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihi olacaktır.

Bununla birlikte, yürürlük tarihi geriye götürülmüş bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın ne zaman başlayacağı sorusu gündeme gelebilir. 2822 sayılı Kanun'da düzenlenmemiş olan bu durum, o dönemde doktrinde tartışmalara sebep olmuştur. Doktrindeki baskın görüş, yürürlük tarihi geriye götürülmüş bir

<sup>205</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 438, dn. 417; Canbolat, "İşçiler", s. 15; Şahlanan, **TİS**, s. 146; Ekmekçi, s. 157; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 47.

<sup>206</sup> Yarg. HGK., T. 10.12.1980, E. 1980/9-2543 K. 1980/2651, <http://www.kazanci.com>, (10.2.2014); Yarg. 9. HD., T. 28.12.1982, E. 1982/9375 K. 1982/10237, (**İşveren Dergisi**, Mayıs 1983), s. 17-18; Yarg. 9. HD., T. 11.8.1981, E. 1981/8864 K. 1981/9591, (**İşveren Dergisi**, Kasım 1981), s. 15.

<sup>207</sup> Ekmekçi, s. 157; Tuncay/Savaş, s. 245; Canbolat, "İşçiler", s. 14-15; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1047.

<sup>208</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 433-434; Canbolat, "İşçiler", s. 11.

toplu iş sözleşmesinden, yürürlük tarihinden itibaren ancak taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanabileceği; buna karşılık istisnai bir yol olan dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ancak imza tarihinden sonrası için söz konusu olabileceği şeklinde ortaya çıkmıştır<sup>209</sup>.

Karşıt görüş ise tıpkı taraf işçi sendikasına üye olan işçiler gibi dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin de yürürlük tarihinden itibaren bu sözleşmeden yararlanmalarında bir sakınca bulunmadığını, aksine yararlanmanın engellenmesinin bu işçileri imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmaya zorlayacağından olumsuz sendika özgürlüğüne ters düştüğünü belirtmiştir<sup>210</sup>.

O dönemdeki Yargıtay kararlarında da, işçinin talep tarihinden itibaren yararlanabileceği, toplu iş sözleşmesinin hukuken var olacağı anın imzalandığı an olması sebebiyle dayanışma aidatı ödemek suretiyle işçinin ancak imza tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceği, imza tarihinden önceki döneme ilişkin hükümlerden ancak taraf sendika üyesi işçilerin yararlanabilecekleri ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce yapılan yararlanma taleplerinin geçersiz sayılması gerektiği belirtilmiştir. Daha sonraki kararlarında ise Yargıtay, dayanışma aidatı talebinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce yapılmış olması durumunda bu talebin geçersiz sayılmaması fakat imza tarihi itibarıyla hüküm ifade etmesi gerektiği görüşünü kabul etmiştir<sup>211</sup>.

STİSK m. 39 hükmü bu durumu açıkça düzenleyerek tartışmalara son vermiştir. STİSK m. 39/2 hükmü uyarınca, geriye götürülmüş yürürlük başlangıcından itibaren bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı daha önce de değindiğimiz gibi yalnızca yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri veya işletmede iş sözleşmesiyle çalışmakta olan taraf işçi sendikası üyelerine tanınmıştır. Bunlar dışındaki işçilerin yürürlüğü geriye götürülmüş toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmaları mümkün değildir.

---

<sup>209</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 147-148; Tuncay, **Toplu İş Hukuku 2. Bası**, s. 214-215; Canbolat, “İşçiler”, s. 19; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1047.

<sup>210</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri 22. Bası**, s. 557; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 75; Ekmekçi, s. 163; Aktay, s. 104 vd.

<sup>211</sup> Yarg. HGK., T. 31.2.2007, E. 2007/9-27 K. 2007/47, <http://www.kazanci.com>, (12.1.2014); Yarg. 9. HD., T. 25.11.1996, E. 1996/13797 K. 1996/21742, (TÜHİS, C. 14, S. 1, Şubat 1997), s. 35; Yarg. 9. HD., T.

Aynı doğrultuda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin, hem STİSK m. 39/2 hem de STİSK m. 39/4 hükümleri uyarınca geriye götürülmüş yürürlük başlangıcından itibaren o toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları açık bir şekilde engellenmiş, bu işçilerin ancak imza tarihinden sonraki dönem için (en erken toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden itibaren) toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri düzenlenmiştir<sup>212</sup>.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf işçi sendikasına üye olmamak, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri, işyerleri veya işletmede iş sözleşmesiyle çalışmak ve dayanışma aidatı ödeme yükümünü devam ettirmek şartlarını sağlamak koşuluyla uygulanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca devam eder<sup>213</sup>.

Ayrıca, STİSK m. 36/2’de düzenlenen toplu iş sözleşmesinin art etkisi, taraf işçi sendikası üyesi işçiler gibi toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine kadar dayanışma aidatı ödemek yoluyla bu sözleşmeden yararlanan işçiler açısından da söz konusu olabilecek, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri bu işçiler açısından da iş sözleşmesi hükmü olarak yeni bir toplu iş sözleşmesi bağlanana kadar yürürlüğünü devam ettirecektir. Fakat bir süre dayanışma aidatı ödemiş, daha sonra dayanışma aidatı ödemeyi bırakarak yararlanmayı sona erdirmiş işçiler açısından toplu iş sözleşmesinin art etkisi söz konusu olmayacaktır<sup>214</sup>.

#### **d) Yararlanmanın Sona Ermesi**

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf işçi sendikası üyesi olmayan, toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde kalan bir işyerinde iş sözleşmesiyle çalışan ve dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğünü

---

12.3.1997, E. 1997/3861 K. 1997/4850, <http://www.kazanci.com>, (12.1.2014); Yarg. 9. HD., T. 16.11.1989, E. 1989/6852 K. 1989/9865, <http://www.kazanci.com>, (12.1.2014).

<sup>212</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 435-436; Demir, s. 598; İlhan Doğan, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, (Eylül 2010), s. 103.

<sup>213</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 439; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 189.

<sup>214</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 76; Şahlanan, **TİS**, s. 149; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 549; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 445-447; Canbolat, “İşçiler”, s. 11-12.

yerine getiren işçiler açısından söz konusu olabilecek, bu şartları taşımayan işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bu yolla yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla, bu koşullardan birinin kaybı halinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma da sona erecektir<sup>215</sup>.

Bu doğrultuda, işçi eğer taraf işçi sendikasına üye olursa üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren artık dayanışma aidatı ödemek suretiyle değil, taraf işçi sendikası üyesi olarak ve üyelik aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacaktır. Dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanan işçi, toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde bulunan çalıştığı işyeri veya işletmeden kesin olarak ayrılacak ve kapsam dışı bir işyeri veya işletmeye geçecek olursa dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma da sona erecektir. Aynı şekilde, işçilik sıfatını kaybeden, örneğin memur statüsüne geçirilen ya da işveren vekili olan işçinin de dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanması sona erecektir<sup>216</sup>.

İlaveten, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinin kesin olarak kapatılması ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde tekrar açılmaması durumu ile toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması durumlarında yararlanılabilecek bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı için dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma da sona erecektir<sup>217</sup>. OĞUZMAN'a göre böyle bir işyerinin altı ay içinde açılması durumunda ise toplu iş sözleşmesinin yeniden yürürlüğe gireceğinin kabulü ve işçinin dayanışma aidatı yoluyla bu sözleşmeden yararlanabilmesi mümkün olmalıdır<sup>218</sup>. Yine, iki ayrı toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu iki işyerinin birleşmesi durumunda yeni oluşan işyerinde uygulanacak bir toplu iş sözleşmesinden bahsedilemeyeceği için dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma da söz konusu olmayacaktır<sup>219</sup>.

---

<sup>215</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 189.

<sup>216</sup> Ekmekçi, s. 171; Tuncay/Savaş, s. 245-246; Canbolat, "İşçiler", s. 20-21; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 439-440.

<sup>217</sup> Tuncay/Savaş, s. 246; Canbolat, "İşçiler", s. 11; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 84; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 441.

<sup>218</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 84.

<sup>219</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 441; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 84.

Bunlarla birlikte, işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesi durumunda da toplu iş sözleşmesinden bu yolla yararlanma sona erecektir. STİSK'nun, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı işçinin talebine bağlayan sistemi gereğince, işçinin isteği doğrultusunda her zaman dayanışma aidatı ödemeyi keserek ve durumu işverene bildirerek yararlanmaya son verebileceğini kabul etmek gerekmektedir. Zaten kanunda bir kere dayanışma aidatı ödeyen işçinin, toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödemesi gerektiği yolunda bir zorunluluk da öngörülmemiştir. Böyle bir durumda işçinin dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü ve sözleşmeden yararlanma hakkı, işverene yapacağı bildirim tarihinden itibaren sona erecektir<sup>220</sup>.

STİSK m. 37/1 hükmü gereğince, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği için işçi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmaya devam edecektir. Fakat STİSK m. 39/6 hükmü gereğince faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyecektir. Dolayısıyla böyle bir durumda daha önceden dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanan işçi, dayanışma aidatı ödemesine gerek olmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir<sup>221</sup>. Ayrıca STİSK 39/6 hükmünün kamu düzeniyle doğrudan ilgili bir hüküm olması sebebiyle sözleşme taraflarının toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle, sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olduğu dönemde işçiden dayanışma aidatı kesilmesine devam edilmesini ve sendikanın yeniden faaliyete geçmesiyle birlikte toplanan bu aidatların sendikaya gönderilmesini kararlaştırmalı geçerli olmayacaktır<sup>222</sup>.

Kanunda sadece faaliyeti durdurulan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödenmeyeceği düzenlenmiş bulunmakta, tüzel kişiliği sona eren işçi sendikasına ödeme yapılıp yapılmayacağı konusunda ise bir açıklama bulunmamaktadır. Taraf işçi sendikasının tüzel

<sup>220</sup> Ekmekçi, s. 171; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 440; Aktay/Arııcı/Kaplan, s. 549; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 189; Canbolat, "İşçiler", s. 19; Akı, **Yararlanma**, s. 112-113.

<sup>221</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 190; Canbolat, "İşçiler", s. 16; Reisoğlu, **TİS**, s. 208; Akı, **Yararlanma**, s. 58.

<sup>222</sup> Ekmekçi, s. 172.



kişiliğinin sona ermesi durumunda toplu iş sözleşmesi varlığını devam ettirecek, fakat ortada dayanışma aidatı ödenecek bir sendika kalmadığı için ödeme yapılmasına gerek duyulmadan gerekli koşulları sağlayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri mümkün olabilecektir<sup>223</sup>.

### 3. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Daha önce de değindiğimiz üzere, bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak o toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyeri veya işletmede iş sözleşmesiyle çalışmakta olan, taraf işçi sendikası üyeleri yararlanabilirler. Bu işçilerle birlikte, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir yerde iş sözleşmesiyle çalışmakta olan ve fakat taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçiler de dayanışma aidatı ödemek suretiyle uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bunlarla birlikte, hem taraf işçi sendikası üyesi olmayan hem de dayanışma aidatı ödemeyen işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini sağlayan kanuni bir yol daha bulunmaktadır. Bu yol, STİSK m. 26/4 hükmü ile düzenlenen taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma yoludur.

274 sayılı Kanun'dan alıntılanan 2821 sayılı Kanun'un 36. maddesine göre, “*İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika ve konfederasyonun yazılı muvafakatına bağlıdır*”. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 36. maddesinde belirtilen bu husus, STİSK m. 26/4 hükmünde farklı kelimelerle yeniden düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, “*Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır*”.

Maddede, yedinci ve on ikinci bölümlerde yer alan hükümlerin uygulanmasının yazılı onay şartına bağlanmamış olmasıyla kastedilen, dayanışma aidatı ödemek veya teşmil

---

<sup>223</sup> Tuncay/Savaş, s. 246; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 190; Taraf işçi sendikasının tüzel kişiliğini kaybetmesi veya toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyeri ya da işletmenin başka bir işkoluna dahil edilmesi

yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın söz konusu olduğu durumlarda yazılı onay şartının aranmayacağıdır<sup>224</sup>. Bunun dışında, taraf işçi sendikasının onayının mutlaka yazılı olması koşuluyla uygulanan toplu iş sözleşmesinden belli bir işçinin veya işçilerin yararlandırılması mümkündür<sup>225</sup>. Taraf işçi sendikasının yazılı onayının işverene hitaben yazılması gerekmektedir. Sendika, işçinin toplu iş sözleşmesinden bu yolla yararlanmasını belli bir süreyle sınırlayabilir. Ayrıca doktrinde, taraf işçi sendikasının yazılı onayını almak suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden itibaren başlayabileceği, geçmişe etkili kılınmayacağı da belirtilmektedir<sup>226</sup>.

İlgili hüküm, 274 sayılı Kanun döneminden beri mevzuatımızda bulunmasına rağmen, taraf işçi sendikasının onayını almak suretiyle bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya uygulamada neredeyse hiç rastlanılmamaktadır. Bu durum, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçileri bile sözleşmeden yararlandırmaya gönüllü olmayan sendikaların, hiçbir aidat ödemeksizin yazılı onay vermek suretiyle yararlandırmayı kabul etmeleri beklenemeyeceğinden şaşırtıcı değildir<sup>227</sup>. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesi taraflarının uygulanacak sözleşmeye koyacakları bir hükümlerle, taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin de bu sözleşmeden yararlanabileceklerini kararlaştırmalarında kanuni bir engel bulunmamaktadır. Çünkü böyle bir durum esasında Borçlar Kanunu m. 129 anlamında üçüncü kişi lehine şart niteliği taşımaktadır<sup>228</sup>.

#### **4. Teşmil Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**

##### **a) Genel Olarak**

Mevzuatımıza ilk kez 1963 yılında 275 sayılı Kanun döneminde giren teşmil kavramı, kelime anlamı itibariyle “kapsamına alma, genişletme, yayma” anlamlarını taşımak-

---

durumunda dayanışma aidatı ödenmesi suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın devam edip etmeyeceğinin kuşku olduğu yönünde bkz.: Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 444-445.

<sup>224</sup> Tuncay/Savaş, s. 246.

<sup>225</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 190.

<sup>226</sup> Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 486.

<sup>227</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 448-449; Işıklı, **İş Hukuku**, s. 313; Güven Esen, **Uygulamalı İş Hukuku**, İstanbul 1980, s. 205; Erkul, s. 69.

<sup>228</sup> Tuncay/Savaş, s. 246.

tadır<sup>229</sup>. 275 sayılı Kanun döneminde uygulama alanı bulamayan teşmil kurumu, 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi sonrası 27 Aralık 1980 tarihinde yürürlüğe giren 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun döneminde oldukça sık uygulanmış olup<sup>230</sup>, daha sonra 2822 sayılı Kanun'un 11. maddesinde de düzenleme alanı bulmuş ve ardından 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte bu düzenleme bazı değişikliklerle yerini STİSK m. 40 hükmüne bırakmıştır. Bu kapsamda, bir işkolunda kurulu herhangi bir işyeri, işyerleri ya da işletmede uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının Bakanlar Kurulu kararıyla genişletilerek aynı işkolunda kurulu fakat toplu iş sözleşmesi bulunmayan başka işyeri, işyerleri veya işletmelere uygulanmasına teşmil denilmektedir<sup>231</sup>.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmeleri ancak belirli kişiler arasında, belirli amaçlarla ve sınırları belirlenmiş alanlarda hüküm ifade etmek üzere yapılabilirler. Teşmil uygulaması ise toplu iş sözleşmelerinin yer ve kişiler açısından sınırlı olan bu alanını genişletmekte, sözleşmeyi o işkolunda bulunan toplu iş sözleşmesiz diğer işyerlerine ve sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın bu işyerlerinde çalışan işçilere ve işverenlere uygulanabilir hale getirmektedir<sup>232</sup>.

Bir işyeri, işyerleri veya işletmede uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin aynı işkolundaki toplu iş sözleşmesi bulunmayan başka işyerleri veya işletmelere genişletilmesinin başlıca amacı, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesiz işyeri kalmamasını sağlamaktır. Böylelikle, aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma şartlarını olabildiğince bir standarda oturtmak, sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışan işçilerin haklarını korumak

<sup>229</sup> **TDK Büyük Türkçe Sözlük**,

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.537315e9dc35f7.32533370](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.537315e9dc35f7.32533370), (14.5.2014); Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 695.

<sup>230</sup> 2364 sayılı Kanun'un yürürlükte bulunduğu 27.12.1980-24.11.1983 yılları arasında 17 işkolunda 600 işyerine uygulanmak üzere 63 teşmil kararı alındığı hakkında bkz.: Adnan Mahiroğulları, **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu İş Yayınları, Ankara 2000, s. 81; Şakar, s. 329.

<sup>231</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 460; Tuncay/Savaş, s. 247; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 204; Murat Kandemir, "Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili", **GSÜHFD**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, C. 1, (2002), s. 626; Demircioğlu/Centel, s. 293; İbrahim Subaşı, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 39, (2013), s. 215; Mahiroğulları, s. 80; Esener, **İş Hukuku**, s. 501; Aktay, s. 117.

<sup>232</sup> Kandemir, "Teşmil", s. 626, 627.

ve çalışma şartlarını düzenlemek, işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı için bu sözleşmeyle getirilen daha üst koşulları sağlamak zorunda olmayan işverenler ile işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan işverenler arasında meydana gelecek haksız rekabeti önlemek mümkün olabilecektir<sup>233</sup>.

Teşmil kararının toplu iş sözleşmesi özerkliğine olumsuz bir etkisi de bulunmamaktadır. Çünkü STİSK m. 40/7 hükmünde belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği bir işyerinde veya işletmede her zaman için yetki başvurusunda bulunulması mümkündür ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erecektir. Böylelikle taraflar sözleşme özerkliği çerçevesinde kendileri özgürce bir toplu iş sözleşmesi akdedebilme hakkına her zaman için sahiptirler. Ayrıca, teşmil uygulaması sayesinde eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleşmesi ve aynı işkolunda benzer kuralların oluşması da sağlanmış olacaktır. Dolayısıyla, teşmilin hukuki olduğu kadar ekonomik, sosyal ve siyasi boyutları da olan çok yönlü bir kurum olduğunu söyleyebiliriz<sup>234</sup>.

Bununla birlikte, teşmil edilen toplu iş sözleşmesindeki işçi ücretlerinin çok düşük veya yüksek olması gibi durumlarda teşmilin toplum yararı ile bağdaşmadığı söylenebilecektir. Ayrıca, teşmil edilen sözleşme hükümlerinin Bakanlar Kurulu tarafından değiştirilerek uygulamaya konulabilmesi sebebiyle, aslında taraf iradelerinin bertaraf edildiği ve teşmil uygulamasının yapay bir toplu iş sözleşmesi düzeninin oluşumuna yol açtığı da belirtilmektedir. Keza, teşmil kapsamına alınacak işyerlerindeki mali durumların göz önünde bulundurulmaması küçük ölçekli işletmelerin yok olmasına sebep olabileceği gibi haksız rekabeti önlemek yerine rekabet ortamını hepten ortadan kaldırarak tekel oluşumlarına sebebiyet verebilecektir. Tüm bu durumlara ilaveten, teşmilin işçi çıkarmalarını hızlandırıcı etki yapabilmesi, sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyebilmesi, politik amaçlarla kullanı-

---

<sup>233</sup> Tuncay/Savaş, s. 249; Subaşı, s. 216; İlkur Kılıç, **Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü**, Kamu İş Yayınları, Ankara 1993, s. 11; Demircioğlu/Centel, s. 293-294; Akı, **Yararlanma**, s. 64-65; Aktay, s. 119-120; Oğuzman, **Türkiye’de TİS, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni**, s. 13; Kandemir, “Teşmil”, s. 627; Erkul, s. 71-72.

<sup>234</sup> Subaşı, s. 215.

labilmesi ve uygulanıp uygulanmadığının denetiminin zor olması şeklinde bir takım sakıncalarının da olduğunu söyleyebiliriz<sup>235</sup>.

Ülkemizde sıkça rastlanmayan teşmil uygulaması, dünyanın çeşitli ülkelerinde az ya da aksine çok sık uygulama alanı bulabilmektedir. Örneğin, İsviçre, Yeni Zelanda, Avustralya, İskandinav Ülkeleri ve Japonya’da bu uygulamaya pek sık rastlanmamaktadır. ABD ve Birleşik Krallık’taki teşmili düzenleyen yasalar, ABD’de Anayasa’ya aykırı olduğu gerekçesiyle Amerikan Yüksek Mahkemesi tarafından; Birleşik Krallık’ta ise 1980 yılında enflasyonu arttırdığı gerekçesiyle hükümet tarafından kaldırılmıştır. Bununla birlikte, Arjantin, Portekiz, Madagaskar ve Gine İş Yasalarında teşmil uygulamasının esasları düzenlenmiş bulunmakta; Almanya ve Fransa’da ise teşmil uygulamasına oldukça sık rastlanmaktadır<sup>236</sup>.

#### **b) Hukuki Niteliği**

Alman Hukuku’nda, teşmil kavramının hukuki niteliği hakkında, idari bir işlem olduğu görüşü, sosyal taraflardan bağımsız bir hukuk yaratma işlemi olduğu görüşü, uygulama alanı genişletilmiş olsa dahi yine de sözleşme niteliği taşıdığı görüşü ve hem idari hem de sözleşme niteliği taşıdığı, dolayısıyla çifte karakterli bir işlem olduğu görüşü ileri sürülmüş olmakla birlikte bu görüşlerden sonuncusu doktrinde ve mahkeme içtihatlarında ağırlık kazanmıştır<sup>237</sup>. Günümüzde Fransız ve İsviçre Hukuk sistemlerinde de teşmil kararının sözleşmesel niteliği ağır basan bir karar olduğu görüşü hakim bulunmaktadır<sup>238</sup>.

Hukukumuzda baskın görüş teşmil kararının karma nitelikli bir hukuki işlem olduğu yönündedir. Çünkü teşmil müessesesinde taraf iradeleriyle oluşmuş bir sözleşme ile Bakanlar Kurulu’nun idari nitelikli bir tasarrufu bir arada bulunmakta ve birbirini tamamlamaktadır. Dolayısıyla, idari tasarruf olmaksızın bu toplu iş sözleşmesinin başka işyerleri ve işletmelere genişletilmesi söz konusu olamayacak; aynı şekilde, uygulanan bir toplu iş sözleş-

---

<sup>235</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 156; Şakar, s. 330; Reisoğlu, **TİS**, s. 218-219; Subaşı, s. 225; Kılış, s. 11-12; Kandemir, “Teşmil”, s. 628.

<sup>236</sup> Kılış, s. 13-34; Tuncay/Savaş, s. 249-250; Kandemir, “Teşmil”, s. 628-633.

<sup>237</sup> Tuncay/Savaş, s. 254; Aktay, s. 120.

<sup>238</sup> Subaşı, s. 225.

mesi olmaksızın Bakanlar Kurulu'nun bir idari tasarrufu ile işyerleri veya işletmelere ilişkin normatif düzenlemeler getirmesi mümkün olmayacaktır<sup>239</sup>.

### c) Şartları

STİSK m. 40/1 hükmüne göre, “*Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir*”.

Bu hüküm doğrultusunda teşmil işleminin yapılabilmesi için gerekli ilk şartın teşmile elverişli bir toplu iş sözleşmesinin bulunması olduğunu söyleyebiliriz. Teşmile elverişli toplu iş sözleşmesi ise STİSK m. 40/1 hükmü uyarınca teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip olan işçi sendikasının yapmış olduğu toplu iş sözleşmesidir. Kanun hükmünde, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin türü açısından bir sınırlama getirilmediğinden işyeri ve işyerleri toplu iş sözleşmeleri teşmil edilebileceği gibi işletme toplu iş sözleşmelerinin de teşmili mümkündür<sup>240</sup>. 2822 sayılı Kanun'un 11. maddesindeki düzenlemede, üyelerinin sayısı, bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebileceği belirtilmekte, dolayısıyla baraj şartının sağlanması ön koşul olarak ileri sürülmekteydi. Fakat STİSK m. 40 hükmünde baraj koşuluna yer verilmeyerek hüküm sadeleştirilmiştir.

İkinci şart ise teşmil işleminin yapılmasına yönelik bir talebin bulunmasıdır. STİSK m. 40/1 hükmüne göre talep, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarından, ilgili işveren-

---

<sup>239</sup> Tuğ, s. 189; Subaşı, s. 226; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1052; Aktay, s. 120; Teşmil kararnamesi ile toplu iş sözleşmesinin birbirlerinden ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği ve bu kapsamda, teşmil kararnamesinin idari bir tasarruf, toplu iş sözleşmesinin ise bir özel hukuk sözleşmesi olmaya devam edeceği görüşü için bkz.: Kandemir, “Teşmil”, s. 646.

lerden birinden ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'ndan gelmelidir. Dolayısıyla Bakanlar Kurulu'nun kendiliğinden teşmil kararı vermesi mümkün olmayacağı gibi münferit işçi veya işçilerin de bu konuda bir talep hakkı bulunmamaktadır<sup>241</sup>. Bununla birlikte, yasada öngörülen kişilerden talep gelmiş olmasına rağmen bu talebe herhangi bir cevap verilmemesi ya da talebin reddi durumu söz konusu olursa, gerekli şartların mevcudiyeti durumunda Danıştay denetimi söz konusu olabilecektir. Aynı şekilde, verilen teşmil kararının aleyhine ya da teşmil kararının kaldırılmasına yönelik Bakanlar Kurulu kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılması mümkündür<sup>242</sup>.

STİSK m. 40/6 hükmü uyarınca, yetki için başvurduktan sonra bu işlem tamamlanmaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacağından, teşmil işlemi için gerekli üçüncü şart teşmilin uygulanma alanına giren işyerleri veya işletmelerde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin ya da yetkili bir işçi sendikasının bulunmamasıdır. Aynı şekilde, yasal grev veya lokavtın söz konusu olduğu işyerleri için de teşmil kararı alınamayacaktır. Alınması durumunda ilgililer işlemin iptali için Danıştay'da iptal davası açabileceklerdir<sup>243</sup>.

Bu koşulların sağlanmasıyla birlikte, şartları taşıyan bir toplu iş sözleşmesinin teşmili yapılabilecektir. STİSK m. 40/2 hükmü uyarınca teşmil kararında teşmilin gerekçesi de açıklanacaktır. STİSK'nda, Alman Hukuku'nun aksine teşmilin mutlaka kamu yararı için yapılması öngörülmediğinden gerekçede bu husustan bahsedilmesine gerek yoktur. Bunun yerine, bir toplu iş sözleşmesine bağlı olan işverenlerin, işçilerin ve toplu iş sözleşmesiz çalışan işçilerin bu düzenlemeye objektif ihtiyaçları olduğunun, teşmil kararı olmadan zarar gördüklerinin ve görmeye devam edeceklerinin belirtilmesi gerekli ve yeterlidir<sup>244</sup>.

---

<sup>240</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 460; Tuncay/Savaş, s. 250; Reisoğlu, **TİS**, s. 220; Akı, **Yararlanma**, s. 66; Demircioğlu/Centel, s. 294-295; Aktay, s. 122.

<sup>241</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 461; Tuncay/Savaş, s. 250-251; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1055; Demircioğlu/Centel, s. 295; Aktay, s. 124-125; Kandemir, "Teşmil", s. 640, 641.

<sup>242</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 107; Tuncay/Savaş, s. 251; Reisoğlu, **TİS**, s. 219; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1052, 1056; Demircioğlu/Centel, s. 295; Akı, **Yararlanma**, s. 68; Kandemir, "Teşmil", s. 645.

<sup>243</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 105; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 461, 462; Tuncay/Savaş, s. 251, 252; Demircioğlu/Centel, s. 296; Kandemir, "Teşmil", s. 640.

<sup>244</sup> Tuncay/Savaş, s. 251; Reisoğlu, **TİS**, s. 218; Karşıt görüş için bkz.: Şahlanan, **TİS**, s. 161; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 105-107; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1056.

STİSK m. 40/1 hükmü uyarınca teşmilin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulu'nun, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü alması gerekmektedir. Bakanlar Kurulu'nun Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü almadan yayınlacağı teşmil kararı ise iptal ettirilebilecektir<sup>245</sup>. 2822 sayılı Kanun'da Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü en çok otuz gün içinde vereceği düzenlenmişti. STİSK m. 40/1 ise bu süreyi otuz günden 15 iş gününe düşürmüştür. Yüksek Hakem Kurulu, teşmilin koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğini, teşmil uygulaması için seçilen zamanın uygun olup olmadığını ve gerekli göreceği başka hususları da araştırarak bu doğrultudaki kararını Bakanlar Kurulu'na bildirecektir. Ayrıca hemen belirtelim ki, Bakanlar Kurulu Yüksek Hakem Kurulunun görüşü ile bağlı değildir. Yani Kurul olumsuz mütalaa vermiş olsa dahi Bakanlar Kurulu teşmil kararı alabileceği gibi Kurulun olumlu karar vermesi ve gerekli şartların sağlanmış olması durumunda da mutlaka teşmil kararı almak zorunda değildir<sup>246</sup>.

Bununla birlikte, Bakanlar Kurulu teşmil kararı aldığı anda, yasa hükmü gereği teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi üzerinde tamamen, kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yapabilecektir. Değişiklik yapabilme yetkisi sayesinde Bakanlar Kurulu, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesini teşmil kapsamına giren işyerleri ve işletmelerin özelliklerini göz önünde bulundurarak değiştirebilecek ve en uygun hale getirebilecektir. Yine aynı şekilde Bakanlar Kurulu, teşmile konu olacak işyerlerinin özelliklerini göz önünde bulundurarak teşmile konu sözleşmeyi, o işkolundaki toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer tüm işyerlerine veya sadece belli bazı işyerlerine teşmil edebilme yetkisine sahiptir. Özellikle teşmilin mali külfetine katlanamayacak, küçük ölçekli işyerleri veya işletmelerin teşmil kapsamı dışında bırakılması böylelikle mümkün kılınmıştır<sup>247</sup>.

Son olarak belirtmeliyiz ki, STİSK m. 40/5 hükmü gereğince toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki

---

<sup>245</sup> Aktay, s. 125; Elbir, s. 189.

<sup>246</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 461; Saymen/Ekonomi, s. 232; Akı, **Yararlanma**, s. 67, 68; Aktay, s. 125; Tuncay/Savaş, s. 251; Kandemir, "Teşmil", s. 641.

<sup>247</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 461; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1056; Elbir, s. 190.



hükümleri teşmil edilemez. Dolayısıyla, bir toplu iş sözleşmesinin yalnızca normatif hükümleri teşmile konu olabilir<sup>248</sup>.

#### d) Başlangıcı

2822 sayılı Kanun döneminde teşmil kararının yürürlük başlangıcının ne zaman olacağı belirtilmemiştir. Bu sebeple o dönemde dönem doktrinde yürürlük başlangıcının geriye götürülebileceğini savunan yazarlar<sup>249</sup> olduğu gibi teşmilin idari tasarruf niteliğini göz önünde bulundurmak suretiyle bazı yazarlar yürürlük başlangıcının geriye götürülemeyeceğini savunmuşlardır<sup>250</sup>. Fakat uygulamada, Bakanlar Kurulu tarafından 1983 yılından sonra verilen altı teşmil kararının yürürlük başlangıçları 3 aydan başlayarak 14-29 ay önceye kadar götürülmüştür<sup>251</sup>. 1991 yılında gıda ve sağlık işkollarında yürürlüğe konulan ve bahsettiğimiz altı teşmil karardan ikisini oluşturan teşmil kararnamelerinin, 10-12 ay önceden yürürlüğe gireceğinin kararlaştırılması işverenler tarafından tepkiyle karşılanmış ve uyuşmazlık Danıştay'a götürülmüştür.

Danıştay'ın bu konuda vermiş olduğu karara göre, teşmil kararının bu kadar uzun süre öncesinden başlamak üzere uygulamaya konulması, teşmilin kapsamına giren işyerlerini mali haklar bakımından öngöremedikleri ağır bir yük altında bırakmakta ve bu durum İdare Hukuku'ndaki idari istikrar ilkesine de ters düşmektedir. Danıştay, ayrıca kararında böyle bir uygulamanın 2822 sayılı Kanun'un 11. maddesinde belirtilen teşmilin gerekli zorunlu değişiklikler yapılmak suretiyle uygulanacağına ilişkin hükmüne de uygun bulunmadığını belirtmiştir<sup>252</sup>. ÇELİK'e göre ise, geçmişe etkili bir teşmil kararı Alman Hukuku'nda olduğu gibi ancak teşmilin aynı işyeri için yenilenmiş olması halinde söz konusu olabilir<sup>253</sup>.

<sup>248</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 461; Tuncay/Savaş, s. 252; Reisoğlu, **TİS**, s. 221; Demircioğlu/Centel, s. 296; Akı, **Yararlanma**, s. 68; Aktay, s. 120; Elbir, s. 190; Kandemir, "Teşmil", s. 641-642.

<sup>249</sup> Münir Ekonomi, "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", **Tevfik Okyay Kabakçoğlu Anısına Armağan**, Ayrı Bası, İTÜ Yayınları, İstanbul 1974, s. 59.

<sup>250</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 163; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 329; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1053; Kandemir, "Teşmil", s. 643.

<sup>251</sup> Kılış, s. 59.

<sup>252</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 564-565.

<sup>253</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 565.

STİSK m. 40/2 hükmü ise bu konuda açık bir düzenleme getirmek suretiyle tartışmaları sona erdirmiş bulunmaktadır. Anılan hükme göre, “*Teşmil kararı yürürlüğe gireceği tarih belirtilmek suretiyle Resmi Gazete’de yayımlanır ancak yürürlük tarihi Resmi Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez*”. Dolayısıyla, teşmil kararı Bakanlar Kurulu’nun belirlediği tarihte; eğer bir tarih belirlenmemiş ise en erken kararnamenin Resmi Gazete’de yayımlandığı tarihte yürürlüğe girecek ve Bakanlar Kurulu’nun belirlediği tarih de Resmi Gazete’de yayım tarihinden öncesi olamayacaktır. Yani yeni düzenlemede, Bakanlar Kurulu’na geçmişe değil, ancak geleceğe yönelik teşmil kararı alma yetkisi tanınmıştır<sup>254</sup>.

#### e) Sona Ermesi

Teşmil kararının sona ermesi halleri STİSK m. 40’ın 3., 4. ve 7. fıkralarında açıkça düzenlenmiş bulunmaktadır. STİSK m. 40/3 hükmüne göre, “*Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar*”. Yani teşmil kararı en geç uygulanma alanı genişletilen toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminde yürürlükten kalkacaktır. Bununla birlikte teşmilin daha erken sona ermesi de mümkündür. STİSK m. 40/4 hükmüne göre, “*Bakanlar Kurulu teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir*”. Yani bu durumda teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminin beklenmesine gerek yoktur. Bakanlar Kurulu gerekçesini açıklayarak istediği zaman teşmil uygulamasına son verebilir. Son olarak STİSK m. 40/7 hükmüne göre, “*Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer*”. Dolayısıyla, yürürlükte bir teşmil kararının olması ve işletme veya işyerinin bu kapsamda bulunması o işyeri veya işletme için yetki başvurusunda bulunulmasına engel olmayacaktır. Yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmasıyla birlikte de teşmil kararı yalnızca bu işyeri veya işletme için yürürlükten kalkmış olacak, kapsam dahilindeki diğer işyerleri için uygulanmaya devam edilecektir.

---

<sup>254</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 462.

Teşmil uygulamasını düzenleyen STİSK m. 40 hükmünde, teşmilin sona ermesi durumunda art etkinin gündeme gelip gelmeyeceği hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise 2004 yılında vermiş olduğu bir kararında<sup>255</sup>, “...*Bakanlar Kurulu'nun 26.11.1995 tarih ve 1995/7527 sayılı kararı ile Anadolu Ajansı ile Türkiye Gazeteciler Sendikası arasında bağitlanmiş bulunan 01.10.1994-30.09.1996 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi asıl işveren ve davalı taşeron işyerine teşmil edilmiştir. Teşmil kararının Resmi Gazetede yayım tarihi olan 01.12.1995 tarihinde uygulanmaya başlayan toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.09.1996 günü itibarıyla teşmil kararı da son bulmuştur. Teşmil kararı ile uygulanan toplu iş sözleşmesi taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak normative hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi bağitlanana kadar hizmet akti olarak uygulanamaz. Dolayısıyla işçinin sona eren teşmil kararı ile uygulanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden dolayı kazanılmış hakkından söz edilemez...*” diyerek teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi durumunda hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini kabul etmemiştir.

Fakat toplu iş sözleşmelerinin art etkisini düzenleyen STİSK m. 36/2'nin “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*” şeklindeki genel anlatımı karşısında teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimi halinde art etkisinin söz konusu olacağını söylemek gerekir. Ancak hemen belirtelim ki, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin art etkisi ancak bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin bitimi halinde sona ermesi durumunda söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla, Bakanlar Kurulu'nun gerekçesini belirtmek şartıyla teşmil kararını uygulamadan kaldırması durumunda art etkiden söz edilemeyecektir<sup>256</sup>.

<sup>255</sup> Yarg. 9. HD., T. 3.5.2004, E. 2003/22885 K. 2004/10444, (**Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 4, (2005), <http://www.calismatoplum.org/sayi4/abc/y9/12.pdf>, 26.2.2014).

<sup>256</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 108; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 490; Tuncay/Savaş, s. 253; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1057; Erkul, s. 78.

## f) Sonuçları

Teşmil kararıyla birlikte uygulanma alanı genişletilen toplu iş sözleşmesinin aynı işkolundaki toplu iş sözleşmesiz işyerleri ve işletmelere de uygulanacağını belirtmiştik. Bu durumun en önemli sonuçlarından birisi yürürlük alanı genişletilen toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının, teşmil kapsamına alınan işyerleri veya işletmelerde taraf sendika konumuna gelmeyecek olmasıdır. Dolayısıyla bu işçi sendikası, teşmil kapsamındaki işyerleri ve işletmelerde sendika temsilcisi atayamayacak, teşmil kapsamındaki yerlerde çalışan işçilerin ücretlerinden kesmek suretiyle aidat toplayamayacaktır<sup>257</sup>.

İkinci sonuç ise teşmil kapsamındaki işyerleri ve işletmelerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödemek zorunda olmamalarıdır. Yani teşmil kapsamına alınan yerlerde çalışan işçiler sendikalı olup olmamaları bir önem teşkil etmeksizin bu toplu iş sözleşmesinden hiçbir şart gerekmeksizin otomatik olarak yararlanabilecekler<sup>258</sup>. Bu durumun istisnasını ise kapsam dışı personeller ile işveren vekilleri oluşturacaktır. Bu kişiler teşmil yoluyla dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır.

## D. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak Kişiler

Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinden esasen taraf işçi sendikası üyesi işçiler yararlanırlar. Ayrıca, taraf işçi sendikası üyesi olmayan kişiler açısından dayanışma aidatı ödemek suretiyle, taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile ya da teşmil yoluyla yararlanma da mümkündür. Fakat bazı kişiler kanun hükmüyle ya da taraf iradeleriyle, bağitlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının dışında bırakılmışlardır. Bu kişiler, STİSK m. 39/7 hükmünde belirtilen işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, STİSK m. 39/8 hükmünde değinilen ça-

<sup>257</sup> Kandemir, "Teşmil", s. 642-643.

<sup>258</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 564; Şahlanan, **TİS**, s. 164; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 108; Tuncay/Savaş, s. 254; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 462; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1057; Elbir, s. 190; Kandemir, "Teşmil", s. 643; Erkul, s. 78; Saymen/Ekonomi, s. 230; Teşmil kararnamesinde belirtilmeyen bir işyerinde çalışan işçilerin ise teşmile konu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına ilişkin bkz.: Yarg. 9. HD., T. 4.11.2003, E. 2003/2810 K. 2003/18636, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 535.

İşması zorunlu olan işçiler dışında greve katılmayan işçiler ile STİSK’nda belirtilmemiş olmakla birlikte, taraf iradeleriyle sözleşmenin uygulanma alanı dışına çıkarılan kapsam dışı personellerdir.

### 1. Kapsam Dışı Personel

2822 sayılı Kanun’da olduğu gibi STİSK’nda da kapsam dışı personel kavramı ile ilgili açık bir düzenleme yer almamakla birlikte, uygulamada giderek artan bir şekilde genellikle üst düzey, özel ya da işverene yakın işlerde çalışan avukat, hekim, mühendis, şef, müşavir gibi bazı işçilerin toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşması ile sözleşmenin uygulanma alanının dışına çıkarıldığı görülmektedir<sup>259</sup>. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, kapsam dışı bırakılan işçilerin isimlerini tek tek saymak suretiyle toplu iş sözleşmesinde belirtmeyecek, belli işlerde (müdür, şef, mühendis, avukat vb.) ya da belirli bir yerde (büro personeli gibi) çalışanların sözleşmenin uygulanma alanı dışında kalacaklarını kararlaştırabileceklerdir<sup>260</sup>. Tarafların anlaşması ile kapsam dışı bırakılan personelin taraf işçi sendikasına üye olmalarına bir engel bulunmamakla birlikte, üye iseler üyelik yoluyla, üye olmamaları durumunda da dayanışma aidatı ödemek suretiyle ya da başka herhangi bir yolla bağitlanan sözleşmeden yararlanmalarına imkân bulunmamaktadır<sup>261</sup>.

Başka bir deyişle, “kapsam dışı personel uygulamasıyla toplu iş sözleşmesi tarafları, sözleşmenin uygulanma alanında bulunan bazı çalışanları, işyerleri ya da işletmelerde sendika üyesi olabilmeleri söz konusu olmasına rağmen, yaptıkları iş ve nitelikleri gereği ve uygulamada zaten kendilerine toplu iş sözleşmesinin getirdiği hakların üzerinde haklar sağlandığı gerekçesiyle toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının dışında bırakılmaktadırlar”<sup>262</sup>. Kapsam dışına çıkarılan bu personelin iş ilişkileri, çalışma koşulları ve ücretleri

<sup>259</sup> Ekmekçi, s. 177; Tuncay/Savaş, s. 255; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 192; Demircioğlu/Centel, s. 291-292; Akı, **Yararlanma**, s. 112; Esener, s. 481-482; Aktay, s. 111.

<sup>260</sup> Kızılray, s. 158; Doğan, s. 102.

<sup>261</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 59; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 413; Ekmekçi, s. 177; Kızılray, s. 158.

<sup>262</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 192.

toplu iş sözleşmesinden yararlanamadıkları için yalnızca yasa hükümleri ya da iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir<sup>263</sup>.

Kapsam dışı bırakılan işçiler, işçileri koruyan ve menfaatlerini gözeten (belirli bir makinada alınacak koruyucu önlemler, ışıklandırma, ısıtma, havalandırma sistemleri kurulması, kantin, çocuk yuvası, servis araçları sağlanması vb.); işyerinin organizasyonuna ilişkin (işçilerin hizmet içi eğitimden geçirilmelerine ilişkin, günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerini düzenlemeye yönelik); işyerinde yönetime katılmaya ilişkin ve işyerinin düzeni ile ilgili (kapı kontrolleri, sigara içme yasağı, makine ve aletlerin kullanımına ilişkin) toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceklerdir<sup>264</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanını taraf iradeleriyle sınırlandıran bir tasarruf niteliği taşıyan kapsam dışı personel uygulamasının yasalara uygun olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde ileri sürülen görüşleri aralarında nüans farklılıkları bulunmakla birlikte iki ana görüşe ayırarak inceleyebiliriz. Bu doğrultuda, ileri sürülen birinci görüşe göre, kapsam dışı personel uygulaması taraflara tanınan toplu iş sözleşmesi özerkliği dahilindedir ve taraflar bu özerkliğin kendilerine vermiş olduğu yetkiyle bir takım işçileri toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının dışında bırakabilirler. Bu yetki sebebiyle tarafların bazı işçileri sözleşme kapsamı dışında bırakmaları eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmemektedir<sup>265</sup>.

Bizim de katılmakta olduğumuz karşıt görüşe göre ise, kapsam dışı bırakılan işçiler Anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun bırakılmakta, ne taraf işçi sendikasına üyelik yoluyla ne de diğer yararlanma yollarıyla bu sözleşmeden yararlanamamaktadırlar. Ayrıca bu işçilerin ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapma hakkı da bulunmamaktadır<sup>266</sup>. Kapsam dışı bırakılan işçinin, taraf işçi sendikasına üye olması durumunda aidat ödemesine rağmen diğer üyelerin yararlanabildiği bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz

<sup>263</sup> Saymen/Ekonomi, s. 227; Ekmekçi, s. 177; Tuncay/Savaş, s. 256; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 192; Kızılray, s. 158.

<sup>264</sup> Nuri Çelik, “Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine”, *Kamu-İş*, 2004, C. 7, S. 3, <http://kamu-is.org.tr/pdf/7314.pdf>, (22.4.2014), s. 2; Kızılray, s. 159-161.

<sup>265</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, s. 414-415; Tunçomağ/Centel, s. 307; Reisoğlu, *TİS*, s. 211.

<sup>266</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 53; Şakar, s. 328; Elbir, s. 186.

konuma getirilmesi, sendikaların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduğuna ilişkin STİSK m. 26/3 hükmüne de aykırılık oluşturmaktadır.

Dolayısıyla, kapsam dışı bırakılmanın hüküm ifade edebilmesi için bunun haklı nedenlere dayanması, işçiler arasındaki eşitliği bozucu nitelikte olmaması ve kapsam dışı bırakılan işçilerin bu konuda muvafakatlerinin alınması gerekmektedir<sup>267</sup>. Gittikçe artan bir şekilde uygulanan ve yönetici kadrosunda çalışanlar dışında diğer kademelerdeki işçileri de içine alacak şekilde genişlemeye başlayan kapsam dışı personel uygulamasına dair bir düzenlemeye STİSK’nda yer verilmemiş olması kanaatimizce bir eksiklik oluşturmaktadır.

Yargıtay ise 275 sayılı Kanun döneminden beri vermiş olduğu kararlarında kapsam dışı personel uygulamasını geçerli görmekte ve kapsam dışı bırakılan personelin dayanışma aidatı ödemek suretiyle de olsa sözleşmeden yararlanmayacağını belirtmektedir<sup>268</sup>. Aynı şekilde, 25.4.1986 tarihli HGK kararında da toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı bırakılan işçinin taraf işçi sendikasına üye olması durumunda dahi sözleşmeden yararlanamayacağı belirtilerek yerel mahkemenin direnme kararı bozulmuştur<sup>269</sup>.

İşveren tarafından toplu iş sözleşmesindeki bazı hükümlerin kapsam dışı personele de uygulanabileceğini kabul eden Yargıtay, 18.12.2002 tarihli bir kararında emeklilik suretiyle işten ayrılan kapsam dışı personelin ise bu yönde bir talepte bulunamayacağını belirtmektedir. Anılan kararda Yargıtay, hükümden yararlanma başlangıcının işçinin işyerinde çalıştığı tarihe kadar geriye götürülmüş olmasına rağmen, sözleşme taraflarının, kararın alındığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin bu hükümden yararlanacaklarını kararlaştırmış olmaları ve kararın alındığı tarihte ilgili işçinin emekliye ayrılması sebebiyle işyerinde çalışmamasından ötürü bu yönde bir talepte bulunamayacağını belirtmiştir<sup>270</sup>.

---

<sup>267</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 568; Tuncay/Savaş, s. 256-257; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 193; Aktay/Arıncı/Kaplan, s. 554; Kapsam dışı personel uygulamasına ilişkin öğretici görüşlerinin ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz.: Ekmekçi, s. 181-192.

<sup>268</sup> Yarg. 9. HD., T. 20.5.1981, E. 1981/4600 K. 1981/7180, (**Tekstil İşveren Dergisi**, Nisan 1983), s. 22.

<sup>269</sup> Yarg. HGK, T. 25.4.1986, E. 1985/9-835 K. 1985/449, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014).

<sup>270</sup> Yarg. 9. HD., T. 18.12.2002, E. 2002/10289 K. 2002/24430, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014).

Yine bir başka kararında Yargıtay, kapsam dışı personele yapılan zamma ilişkin olarak aynı konumda bulunanlar arasında ayırım yapılmasını Anayasa m. 10, Medeni Kanun m. 2 ve 2822 sayılı Kanun m. 31/3 (STİSK m. 25/2) hükümlerine aykırı bulmuştur<sup>271</sup>. Karara konu olan olayda, kapsam dışı personele işveren tarafından %25 oranında zam yapılması kararı alınmış fakat bu uygulamadan kapsam dışı personel statüsünde çalışmakta olan davacı ile bir arkadaşı daha yararlandırılmamıştır. Söz konusu zammın işçilerin kişisel nitelikleri göz önünde bulundurulmak suretiyle yapılan bir zam olmayıp herkese eşit olarak uygulanan bir zam (seyyanen zam) olması sebebiyle Yargıtay'ın bu uygulamanın eşitlik ilkesine aykırı olduğuna dair vermiş olduğu kararı isabetlidir<sup>272</sup>.

## 2. İşveren Vekilleri

İşveren vekilleri, kanun hükmü gereğince toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı dışında bırakılan kişilerdir. Bunların bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları kapsam dışı personel uygulamasında olduğu gibi taraf iradeleriyle değil, kanunun bu konudaki açık hükümleri sebebiyle mümkün değildir<sup>273</sup>.

Bu konuda STİSK m. 39/7, “*Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz*” demek suretiyle açık bir hüküm sevk etmiş bulunmaktadır. STİSK m. 2/1-e hükmünde işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününe yöneten kişi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca STİSK m. 2/2 hükmünde, işveren vekillerinin bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacakları belirtilmiştir.

Tüm bu hükümler doğrultusunda, hem işveren vekillerinin hem de toplu iş görüşmelerine işvereni temsilen katılan kişilerin bağitlanan toplu iş sözleşmesinden kanun gereği yararlanmalarının yasak olduğunu söyleyebiliriz. Bu kişilerin, taraf işçi sendikasına üye olmaları durumunda üyelik sebebiyle, herhangi bir sendikaya ya da taraf işçi sendikasına üye olmamaları durumunda ise dayanışma aidatı ödeyerek, taraf işçi sendikasının yazılı

---

<sup>271</sup> Yarg. 9. HD., T. 24.10.1995, E. 1995/12072 K. 1995/32880, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014).

<sup>272</sup> Çelik, “Kapsam Dışı Personel”, s. 4.

<sup>273</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 193.



onayını alarak ya da sözleşme taraflarının toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle bağtlanan sözleşmeden yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla, bu kişilerin çalışma ilişkileri de tıpkı kapsam dışı personel uygulamasında olduğu gibi yasa hükümleri ve bireysel iş sözleşmeleri doğrultusunda düzenlenecektir<sup>274</sup>.

Fakat hemen belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılan kişilerin sözleşmeden yararlanamama durumu, yalnızca görüşmelerine işveren temsilcisi olarak katıldıkları toplu iş sözleşmesi için geçerlidir. Bu sözleşme yerine yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ve yeni sözleşmenin görüşmelerine işvereni temsilen katılmayan, diğer yararlanma şartlarını da taşıyan işçilerin artık bu sözleşmeden yararlanmalarında bir engel bulunmamaktadır<sup>275</sup>. Aynı şekilde, STİSK m. 2/1-e düzenlemesi gereğince yalnızca işletmenin bütününi yöneten işveren vekilleri toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacak, fakat işyerinin bütününi yöneten işveren vekilleri bu kapsamda sayılmayacaktır.

### 3. Greve Katılmayan İşçiler

STİSK m. 39/8 hükmü uyarınca, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamayacaklardır. STİSK m. 65/1 hükmü ise hangi işçilerin kanuni bir grev ve lokavt esnasında çalışmasının zorunlu olduğunu belirlemiştir. Anılan hükme göre, *“Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır”*.

STİSK m. 65/1 hükmüne ek olarak m. 67/2 hükmünde, işverenin grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorunda olduğu, dolayısıyla ödemeyi yapacak personelin de grev esnasında çalışmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

---

<sup>274</sup> Tuncay/Savaş, s. 258; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 193; Canbolat, “İşçiler”, s. 23.

Grev esnasında çalışmaları zorunlu tutulan bu işçilere, grev dışında kalan işçilerin ücretlerini, ücretlerden yapılacak sigorta primleri ile vergi kesintilerini ve taksitlerini hesaplamak ve ödemekle yükümlü bazı işçiler de eklenebilir<sup>276</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz ve grev esnasında çalışması zorunlu bulunan bu işçiler, grev sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden kanun hükmü gereğince yararlanabileceklerdir. Bununla birlikte, kanuni bir greve katılmayan ya da başlangıçta greve katılıp daha sonra katılmaktan vazgeçen işçiler bağtlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır<sup>277</sup>. İşçinin greve katıldıktan sonra vazgeçmesi fakat işveren tarafından işyerinde çalıştırılmaması durumu da söz konusu olabilir. Bu durumda, greve katılmaktan vazgeçen işçinin işyerinde çalışması engellendiği için yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini söyleyebiliriz. Çünkü önemli olan grev esnasında işyerinde çalışmamış olmaktır, çalışmamanın sebebi ise önem taşımamaktadır<sup>278</sup>. Hemen belirtelim ki, greve başlangıçta katılıp daha sonra vazgeçen bir işçinin tekrardan greve katılması ise artık mümkün değildir<sup>279</sup>.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, STİSK’nda yasal bir greve katılmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarının düzenlenmiş olmasıdır. Bu sebeple, yasadışı bir grevin uygulanması ve bu grevin ardından bir şekilde toplu iş sözleşmesi imzalanması durumunda, yasadışı greve katılmayan işçilerin bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmalarının engellenmesinin söz konusu olmadığı açıktır<sup>280</sup>.

STİSK m. 39/8 hükmü grev yapılan işyerinde çalışan, sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın tüm işçileri kapsayan bir hükümdür. Dolayısıyla, grev esnasında işyerinde çalışan işçilerin taraf işçi sendikasına üye olması, başka bir sendikaya üye olması ya da hiçbir sendikaya üye olmaması önem taşımamaktadır. Bu işçiler, grev sona erdikten sonra

---

<sup>275</sup> Canbolat, “İşçiler”, s. 24.

<sup>276</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 195; Murat Kandemir, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, **AÜHF**, C. 54, S. 4, (2005), Ayrı Bası, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 2006, s. 196.

<sup>277</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 708.

<sup>278</sup> Ekmekçi, s. 176.

<sup>279</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 195; Kandemir, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler”, s. 188.

<sup>280</sup> Ekmekçi, s. 174.

imzalanan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi yararlanamayacaklardır<sup>281</sup>. Fakat STİSK m. 39/8 hükmünde yer alan “aksine hüküm bulunmadıkça” ifadesinden yola çıkarak, toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeye koyacakları bir hükümle bu kişilerin de yararlanmalarını mümkün kılabileceklerini söyleyebiliriz<sup>282</sup>. Ancak, taraflar sözleşmeye koyacakları bu hükümle grev esnasında işyerinde çalışan işçilerin imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını taraf işçi sendikasına üye olmalarına ya da yaptıkları işin türüne göre belirleyerek işçiler arasında ayırım yapamazlar. Yine, taraf işçi sendikasına üye olmayan ve grev esnasında çalışan işçiler işverenin onayına gereksizce taraf işçi sendikasının yazılı iznini almak suretiyle de bu sözleşmeden yararlanabileceklerdir<sup>283</sup>.

STİSK m. 39/8 hükmünün açıkça grev esnasında işyerinde çalışan işçilerle ilgili olduğu, dolayısıyla greve katılma iradesi taşımamasına rağmen işyerinde hastalık ya da izin gibi sebeplerle çalışmayan işçilerin sözleşmeden yararlanabilmelerinin mümkün olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde, greve katılmayarak işyerinde çalışmak isteyen fakat işveren tarafından çalıştırılmayan kişilerin de imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları gerekmektedir<sup>284</sup>.

Değinilmesi gereken bir başka nokta da ödünç verilen işçilerin durumudur. Ödünç iş ilişkisi kapsamında bir başka işverenin yanına ödünç olarak gönderilen işçiler iş sözleşmeleri doğrultusunda kendilerini ödünç veren işverene bağılıdır. Ödünç işçiler, ödünç alan işverenin işyerinde çalışmakla aslında ödünç veren işverene olan iş görme edimlerini yerine getirmiş olurlar. Dolayısıyla, ödünç verilen işçiler açısından iki ihtimal gündeme gelebilir. Bunlardan ilki, ödünç veren işverenin işyerinde grev uygulanması halidir. Böyle bir durumda, ödünç verilen işçilerin de bu greve katılmaları mümkündür. Bu greve katılmayarak çalışmalarını durumunda ise grev sonucunda bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. İkinci ihtimal ise ödünç alan işverenin işyerinde greve gidilmesi du-

---

<sup>281</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 54, 59; Şahlanan, **TİS**, s. 151; Ekmekçi, s. 175; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 557; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 196; Canbolat, “İşçiler”, s. 26; Akı, **Yararlanma**, s. 88.

<sup>282</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 54; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 708; Ekmekçi, s. 176; Tuncay/Savaş, s. 258; Şahlanan, **TİS**, s. 151-152; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 557; Akı, **Yararlanma**, s. 88-89.

<sup>283</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 708; Ekmekçi, s. 177; Akı, **Yararlanma**, s. 89.

rumudur. Eğer ödünç verilen işçi grev esnasında çalışması zorunlu işçilerden değilse bu durumda işçinin ödünç alan işverenin işyerinde çalışması mümkün olmayıp, ödünç veren işverenin işçisini kendi işyerinde çalıştırma mecburiyeti doğacaktır<sup>285</sup>.

Son olarak şunu da belirtelim ki, hukukumuzda STİSK m. 61 hükmüyle işyerinde çalışan işçilere grev uygulamasını grev oylaması yapmak suretiyle engelleme yetkisi de verilmiştir. Çalıştığı işyerinde grev uygulanmasını istemeyen, bu sebeple grev oylaması yapılmasını isteyen, oylama esnasında grev yapılmamasına ilişkin oy kullanan işçiler de oylama sonucunda grev kararı alınması durumunda o işyerinde çalışmamışlarsa daha sonra bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Çünkü kanunda açıkça belirtildiği üzere, sözleşmeden yararlanmayı engelleyen durum grev esnasında işyerinde çalışmak olup, grev oylaması isteme ya da oylama esnasında grev yapılmamasına yönelik oy kullanmanın yararlanma üzerinde herhangi bir engelleyici etkisi bulunmamaktadır<sup>286</sup>.

### **E. Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşçinin Sözleşmeden Yararlandırılması**

Yukarıda bahsettiğimiz üzere bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanında bulunan bir işyeri veya işletmede iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin bu sözleşmeden yararlanabilmeleri açısından çeşitli yollar bulunmaktadır. Bununla birlikte, işverenin kanunen öngörülen şartlardan hiçbirini taşımayan bir işçiyi imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırması kanunun sistematığı içerisinde mümkün değildir ve toplu iş sözleşmesinin ihlali niteliğini taşımaktadır<sup>287</sup>. Böyle bir durumun meydana gelmesi halinde kanunda açıkça düzenlenmiş olmasa bile doktrinde kabul edildiği üzere işveren hakkında çeşitli yaptırımların uygulanması söz konusu olabilecektir.

---

<sup>284</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 151; Ekmekçi, s. 175; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 196; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 708, dn. 558; Tuncay/Savaş, s. 258; Canbolat, “İşçiler”, s. 26-27; Doğan, s. 102.

<sup>285</sup> Kandemir, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler”, s. 200; Odaman, s. 67; Mehmet Günay, “Ödünç İş İlişkisi”, s. 99-100; Canbolat, “İşçiler”, s. 26.

<sup>286</sup> Ekmekçi, s. 174; Şahlanan, **TİS**, s. 151; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 196; Canbolat, “İşçiler”, s. 27; Aktay, s. 116.

<sup>287</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 449; Reisoğlu, **TİS**, s. 192; Akı, **Yararlanma**, s. 56.

Bunlardan ilki, taraf işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını taşımayan bir işçiye toplu iş sözleşmesinin avantajlı hükümlerinden faydalanma imkânını sağlayan ya da ona bu hükümlerin üzerinde haklar tanıyan işverenden yoksun kaldığı dayanışma aidatını istemesi ve işverene karşı bu tutarın tazmini amacıyla tazminat davası açmasıdır<sup>288</sup>. Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararında, işverenin kanuni şartları taşımayan işçiye toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tamamını uygulamamasını dayanak göstererek taraf işçi sendikasının yoksun kaldığı dayanışma aidatı talebinin reddine karar vermiştir<sup>289</sup>. Kanımızca Yargıtay'ın vermiş olduğu bu karar isabetli değildir. Çünkü Kanunda yararlanmanın tam veya kısmi surette yapılmış olmasına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple, kanunun genel sistematigi içinde konuya yaklaşıldığında işverenden dayanışma aidatının talep edilebilmesi için şartları taşımayan işçiye toplu iş sözleşmesinin parasal haklara ilişkin avantajlı hükümlerinden bazılarının uygulanmış olması bile yeterli kabul edilmelidir<sup>290</sup>.

İşverene yönelik ikinci yaptırım ise yararlanma şartlarını taşımayan bir işçiye toplu iş sözleşmesinden yararlandırması durumunda işyerinde çalışmakta olan taraf işçi sendikasına üye işçilerin sendikal ayrımcılık yapıldığından bahisle STİSK m. 25 hükmü doğrultusunda işverene karşı tazminat talebinde bulunmalarının mümkün olabilmesidir<sup>291</sup>.

Uygulamada “sözleşme farkının korunmasına ilişkin kayıtlar” adı verilen ve toplu iş sözleşmelerine konulan kayıtlarla işverenin sözleşmenin uygulanma alanındaki bir işyeri veya işletmede çalışmakta olan fakat taraf işçi sendikasına üye olmayan ve diğer yararlanma koşullarını da sağlamamış olan işçileri sözleşmeden yararlandırması durumunda, bu menfaatleri sendikalı diğer tüm işçilere ek olarak sağlayacağı kararlaştırılmaktadır<sup>292</sup>. Yargıtay bu tarz kayıtları geçerli saymakla birlikte, vermiş olduğu kararlarda yararlanma şartla-

<sup>288</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 62; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 565; Ekmekçi, s. 199-200.

<sup>289</sup> Yarg. 9. HD., T. 4.3.2003, E. 2002/16415 K. 2003/2828, <http://www.kazanci.com>, (26.2.2014).

<sup>290</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 449; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 565-566; Bu tür bir yararlandırmanın hukuken korunup korunmamasında işverenin niyetinin büyük önem arz ettiği yolunda bkz.: Reisoğlu, **TİS**, s. 194; Akı, **Yararlanma**, s. 93.

<sup>291</sup> Oğuzman, “Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, s. 62; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 451; Ekmekçi, s. 200; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 191.

<sup>292</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 566; Ekmekçi, s. 199; Tuncay/Savaş, s. 178-179; Akı, **Yararlanma**, s. 98.

rını taşımayan işçilere toplu iş sözleşmesinde getirilen haklardan daha azının sağlanması durumunda işverenin sorumlu olmayacağına hükmetmiştir<sup>293</sup>.

Bununla birlikte, işverenin yararlanma şartlarını taşımayan bir işçiye çalışkanlığı, liyakati, becerikliliği, yaşı, kıdemi, öğrenim durumu gibi sübjektif ve objektif nedenlerle toplu iş sözleşmesi hükümleriyle sağlanan menfaatlere eşit ya da bunların daha üzerinde menfaatler sağlayabilmesi ise doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir<sup>294</sup>.

Son olarak belirtelim ki, işverenin yanlışlıkla şartları taşımayan bir işçiye toplu iş sözleşmesiyle getirilen haklara eşit ya da bunların üzerinde haklar sağlanması ve daha sonra bu durumu fark etmesi halinde uygulamadan vazgeçmesi mümkündür. Ayrıca, bu şekilde kasıtlı olmaksızın yapılan bir uygulama işçi açısından iş şartı oluşturmayacağı gibi kazanılmış hak da teşkil etmeyecektir<sup>295</sup>.

---

<sup>293</sup> Yarg. 9. HD., T. 12.9.1991, E. 1991/12106 K. 1991/11981, (**Tekstil İşveren Dergisi**, Aralık 1991), s. 13.

<sup>294</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 566; Ekmekçi, s. 205-206; Tuncay/Savaş, s. 179; Şahlanan, **TİS**, s. 153; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 552; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 450; Akı, **Yararlanma**, s. 56, 95-96; Yarg. 9. HD., T. 30.3.1973, E. 37337 K. 8164, (M. Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar- Kararlar**, Genişletilmiş 4. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1983), s. 120-121; Yarg. 9. HD., 11.11.1974, E. 1974/6292 K. 1974/24782, (Oğuzman, **Olaylar-Kararlar**), s. 121-122.

<sup>295</sup> Oğuzman, "Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", s. 62; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 450.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YER VE ZAMAN İTİBARI İLE UYGULANMA ALANI

#### I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YER İTİBARI İLE UYGULANMA ALANI

##### A. Genel Olarak

STİSK m. 34/1 hükmüne göre, “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir*”. Aynı şekilde, işletme toplu iş sözleşmesi ile işyerleri toplu iş sözleşmesinin özel bir türü olarak nitelendirilebileceğimiz grup toplu iş sözleşmesini düzenleyen STİSK m. 34/2 ve m. 34/3 hükümlerinde, bu sözleşmelerin uygulanma alanı açısından işyeri kavramının ön planda tutulduğu görülmektedir. Dolayısıyla, 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi STİSK’nun da toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde yapılması esasını kabul ettiğini söyleyebiliriz. STİSK ile mevzuatımıza ilk defa giren çerçeve sözleşme ise işkolu düzeyinde yapılması öngörülen bir sözleşme türü olması sebebiyle bu esasın istisnasını teşkil etmektedir.

Bir toplu iş sözleşmesi STİSK m. 34/1 hükmü doğrultusunda, aynı işkolundaki bir veya birden çok işyerini kapsayabilecek, fakat kapsam dışındaki işyerlerinde etkili olamayacaktır. Bağlılanan toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına hangi işyeri, işyerleri veya işletmelerin gireceği ise toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle belirlenecek ve yetki belgesinde de gösterilecektir. Yetki belgesinde gösterilmeyen işyeri, işyerleri veya işletme-

nin toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına sonradan dahil edilmesi ise mümkün olmayacaktır<sup>296</sup>.

Ayrıca, STİSK m. 34/1 hükmünde toplu iş sözleşmelerinin aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsayacağı belirtilmiş olduğu için bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti de önem arz etmektedir. İşkolları, STİSK'na ekli cetvelde sayılmış olup 20 tanedir. İlaveten, 19 Aralık 2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşkolları Yönetmeliği'ne ekli cetvelde, işkollarına giren faaliyetler ayrıntılı bir şekilde sayılmıştır. Bunlarla birlikte, STİSK m. 4/2 hükmüne göre bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılacaktır.

STİSK m. 5 hükmü uyarınca bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlayacak, bu tespite karşı ilgililer kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabileceklerdir. Mahkeme iki ay içinde karar verecek, kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır.

Ayrıca belirtelim ki, toplu iş sözleşmelerinin yer itibariyle uygulanma alanı emredici bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla, işverenin bir işkolunda tek bir işyeri varsa burası işyeri toplu iş sözleşmesinin; eğer aynı işkolunda birden çok işyeri varsa bunların tümü tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanını teşkil edecektir. Aynı şekilde, birden fazla işverenin aynı işkolundaki işyerleri için yapılacak olan işyerleri toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanını, her bir işverenin bu işkolundaki işyerlerinin tamamı, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin bütünlük bozulmaksızın oluşturacaktır<sup>297</sup>.

## **B. İşyeri Kavramı**

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi STİSK m. 34 hükmünde toplu iş sözleşmelerinin yer itibariyle uygulanma alanı bakımından işyerinin ön planda tutulmuş olması sebe-

---

<sup>296</sup> Tuncay/Savaş, s. 260; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 197; Sümer, s. 234.

<sup>297</sup> Canbolat, "İşçiler", s. 8.



biyle, öncelikli olarak bu kavramın incelenmesinde konunun bütünlüğü ve sistematığı açısından fayda bulunmaktadır.

2822 sayılı Kanun'da, işyeri kavramının tanımı yapılmış olmadığı için doktrinde bu kanunun tamamlayıcısı niteliğinde olan 2821 sayılı Kanun'un "*İşyeri, işin yapıldığı yere denilir*" düzenlemesini içeren 2. maddesinin göz önünde tutulacağı ve bu tanıma nazaran daha geniş ve ayrıntılı bir düzenleme getiren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin de işyeri kavramının tanımının yapılması hususunda yol gösterici olacağı belirtilmişti<sup>298</sup>. STİSK m. 2/3 hükmünde ise "*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*" denilmek suretiyle işyeri kavramının tanımının yapılmasında İş Kanunu'nun ilgili hükmünün esas alınacağı belirtilmiştir.

İK m. 2/1, m. 2/2 ve m. 2/3 hükümlerine göre işyeri kavramının tanımı, "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*"

*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*

*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*" denilmek suretiyle yapılmıştır.

İK m. 2/1 hükmünde yapılan tanımdan yola çıkıldığında, işyerinin maddi unsurlar, maddi olmayan unsurlar, işçi yani işgücü, mal veya hizmet üretme amacı yani teknik amaç ve bu unsurların teknik amaç doğrultusunda örgütlenmesi sonucunda meydana geldiği söylenebilir<sup>299</sup>. Maddi unsurlar, arsa, bina, makine, araç ve gereçler, hammadde şeklinde örneklendirilebilirken; maddi olmayan unsurlar için patent, lisans, deneyim, buluşlar, müşteri

---

<sup>298</sup> Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 334.

çevresi, ticari itibar, alacak hakları örnek olarak verilebilir<sup>300</sup>. Kanundaki tanıma göre işyerinin bir diğer unsuru da işgücü unsurudur. Bununla birlikte, işyerinde kaç işçinin çalıştığı önem arz etmemektedir. Yalnızca bir tek işçinin çalıştığı yer de işyeri olabilir<sup>301</sup>.

Bir işyerinden bahsedebilmek için sadece maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işgücünün bir araya gelmesi yeterli değildir. İşverenin bu unsurları mal veya hizmet üretmek amacıyla sürekli şekilde, belirli bir ortak yönetim altında bir arada bulundurarak örgütlemesi gerekmektedir. Bir mal veya hizmet üretilmesi şeklindeki teknik amaç unsurunda, bu mal veya hizmetin üretilmesinde kazanç amacı güdülüp güdülmemesinin bir önemi bulunmamaktadır. Bu sebeple işyeri, sadece sınav ve ticari amaç güden yerleri değil, hizmet faaliyetleri gören ya da serbest meslek faaliyetleri yürüten bütün yerleri de kapsamına almaktadır. Organizasyon unsuru ise kendi içinde amaç ve emek (işgücü) olmak üzere iki önemli ayırt edici özelliği bulundurmaktadır. Bir organizasyondan bahsedebilmek için mutlaka maddi olan ve olmayan unsurlar yanında işgücünün de bulunması ve bu organizasyonun belirli bir amaç doğrultusunda örgütlenmesi gerekmektedir<sup>302</sup>.

Bununla birlikte, İK m. 2/2 hükmünde nerelerin işyerinden sayılacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, işyerinin sınırlarının belirlenmesinde İK m. 2/2 ve m. 2/3 hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında işyeri kapsamında kabul edilecek yerlerin tespitinde nitelik yönünden bağıllık ve aynı yönetim altında örgütlenme unsurlarının aranacağı belirtilmektedir. Buna göre, işyerinden sayılacak bir yerin işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan bir yer olması gerekmektedir. Nitelik yönünden bağıllık, belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan işlerin birbirlerini tamamlaması olarak tanımlanabilir. Doktrinde “amaçta birlik” olarak adlandırılan bu unsur, aynı işverene ait iki üretim biriminin aynı tek-

---

<sup>299</sup> Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 17 vd.; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 198.

<sup>300</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 57; Süzek, **İş Hukuku**, s. 192; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 198; Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları No: 56, İstanbul 1987, s. 79-80.

<sup>301</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 192; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 22.

<sup>302</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 57, 58; Süzek, **İş Hukuku**, s. 192; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 198; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 23-24; Güzel, **İşyerinin Devri**, s. 80-81.

nik amaç için organize edilmesi ya da bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim süreçlerinin gerçekleştirilmesi durumunda meydana gelecektir<sup>303</sup>.

Bağlı yerlerin aynı işyerinden sayılabilmesi için kanunda aranan diğer koşul ise yönetimde birlik unsurunun sağlanmış olmasıdır. Bu unsura göre, mal ve hizmet üretimi işleri tek bir elden yönetilecek şekilde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmalıdır<sup>304</sup>. “Buna göre nitelik yönünden bağlı olan farklı birimlerdeki üretim tek elden yönetilecek biçimde örgütlenmişse, yani bu birimler bağımsız bir organizasyon niteliği taşımıyorlarsa yönetimde birlik koşulu gerçekleşmiş sayılacaktır”<sup>305</sup>. Bir organizasyonun bağımsız bir nitelik taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde ise işçilerin ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi, işe giriş ve çıkışlarının ayrı belgelenmesi, o yerin çalışma alanına giren işler ve işlemlerin orada yapılıp yapılmadığının belirlenmesi gibi hususlar önem taşımaktadır<sup>306</sup>.

Ayrıca kanunda açıkça belirtilmiş olmamakla beraber, bir işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek ve bunları tek bir işyeri sayabilmek için bu yerler arasında hukuki bir bağlılığın da bulunması gerekmektedir. Hukuki bağlılık, bu yerlerin aynı işveren tarafından örgütlenmiş olması şeklinde tanımlanabilir. Eğer çeşitli yerler farklı işverenlere aitlerse, bu yerler birbirlerini ne kadar tamamlarsa tamamlasın tümünün tek bir işyeri sayılması mümkün olmaz. Bunun tersinin olması, yani aynı işverene ait fakat birbirinden bağımsız şekilde örgütlenmiş birden çok işyerinin bulunması durumunda da yine işyerinin tek olduğundan bahsedilemeyecektir<sup>307</sup>.

İK m. 2/2 hükmüne göre eklenti ve araçlar da işyerinden sayılacaklardır. Kanun hükmünde yer alan “*gibi diğer eklentiler*” ifadesinden de anlaşıldığı üzere işyerinden sayılacak eklentiler sadece kanun hükmünde belirtilmiş olanlarla sınırlı değildir. Ayrıca eklentilerin mutlaka işin görüldüğü yerin coğrafi sınırları içinde bulunmasına da gerek yoktur. Aynı şekilde, araçlar için de kanun herhangi bir sınırlama getirmediği için bunların sabit

---

<sup>303</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 59; Süzek, *İş Hukuku*, s. 194; Doğan Yenisey, *İşyeri ve İşletme*, s. 26; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 199.

<sup>304</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 194-195.

<sup>305</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 199.

<sup>306</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 59; Güzel, *İşyerinin Devri*, s. 76-77.

veya hareketli olmaları, işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunmaları, araç üzerindeki mülkiyet hakkının işverene ait olması ya da araçların mutlaka işyerinde görülen işin yürütümü ile doğrudan bir ilişkisinin bulunması aranmamaktadır<sup>308</sup>.

İK m. 2/3 hükmüne göre, “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”. Doktrinde “işyerinde teklik ilkesi” olarak adlandırılan bu hususa göre işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar birlikte bir bütün oluşturarak işyerini meydana getirirler ve tüm bu yerlere iş mevzuatı hükümleri hiçbir farklılık olmaksızın uygulanır<sup>309</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanını bir işverene ait işyeri veya işyerleri oluşturmaktadır ve bağitlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yerlerin tespitiinde yukarıda belirtmiş olduğumuz işyeri kavramının unsurları göz önünde bulundurulacaktır. Bu konuda değinilmesi gereken bir başka nokta da toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulanma alanı ile kişiler itibariyle uygulanma alanı arasındaki yakın ilişkidir. Bu yakın ilişki sebebiyledir ki, özellikle alt işveren işçileri açısından uygulamada bazı duraksamalar yaşanabilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin kişiler itibariyle uygulanma alanını incelerken belirtmiş olduğumuz için kısaca alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin tarafı işçi sendikasına üye olsalar dahi yararlanamayacaklarını vurgulamakla yetiniyoruz. Fakat unutulmamalıdır ki, alt işveren işçilerinin çalıştıkları yer kendileri için ayrı bir işyeri teşkil etmektedir ve kendi işverenlerinin (alt işverenin) taraf olduğu, bu işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarında bir engel bulunmamaktadır<sup>310</sup>.

Aynı şekilde daha önce de değindiğimiz üzere, işyerinin belirlenmesi açısından önemli olan şey aynı yönetim altında ve aynı iş organizasyonu içinde çalışmak olduğu için

---

<sup>307</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 193; Reisoğlu, “İşolu-İşyeri TİS”, s. 387; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 199.

<sup>308</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 196-197; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 29-30; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 199-200; Güzel, **İşyerinin Devri**, s. 78.

<sup>309</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 197; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 25; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 200.

<sup>310</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 459; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 201-202; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 482.

gezici tacir yardımcıları (pazarlamacılar), propagandistler, tele çalışanlar, ödünç verilen işçiler ve hatta geçici olarak yurt dışına çalışmaya gönderilen personel gibi işyerinin coğrafi sınırları dışında ya da değişken işyeri esasına göre çalışanlar da toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil olacaktırlar<sup>311</sup>.

### C. İşletme Kavramı

İşletme kavramını genellikle, işyeri kavramından daha geniş bir kavram olarak bir- den çok işyerini kapsamına alan, kâr elde etme amacı bulunan bir organizasyon bütünü olarak tanımlayabiliriz. Fakat bir işletmenin tek bir işyerinden oluşması da mümkündür. İşyeri ve işletme kavramları arasındaki temel fark esasen amaç itibariyle ortaya çıkmaktadır. İşyerinin mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacı olmakla birlikte, işletmenin iktisadi ve mali bir amacı yani kâr elde etme amacı bulunmaktadır<sup>312</sup>. Fakat işletmede genellikle kâr amacı güdülmekle birlikte İş Hukuku bağlamındaki işletme kavramı için bu konuda mutlak bir zorunluluk da bulunmamaktadır. Örneğin, bir kamu hizmetinin görülmesine ya da bir fikrin gerçekleştirilmesine yönelik ideal bir amaç için de işletme kurulması mümkündür<sup>313</sup>. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerleri arasında teknik ve iktisadi bir bütünlüğün bulunması da şart değildir. Bu sebeple İş Hukuku bağlamındaki “işletme” kavramının Ticaret Hukuku’ndaki ticari işletme kavramıyla ya da hukuki ve iktisadi anlamda işletme kavramıyla bir ilgisinin bulunmadığı, aslında “bir toplu iş sözleşmesi ünitesi” anlamında kullanıldığı doktrinde belirtilmektedir<sup>314</sup>.

İş Hukuku bağlamında bir işletmeden söz edilebilmesi için gerekli ilk unsur ücret karşılığında işyerinde bir personel (işçi) çalıştırılmasıdır. Bu kapsamda gerekli ikinci unsur, işçilerden işin yapılmasını isteme ve onlara talimat verebilme yetkisiyle donatılmış bir organın varlığıdır. İşletmeyi oluşturan üçüncü unsur ise işletmenin konusunu oluşturan faaliyettir. Bu faaliyet, hem bazı araçların varlığını gerektirir hem de belli bir amacın saptanmasını içerir. Daha önce de değinmiş olduğumuz gibi İş Hukuku anlamında bir işletmeden söz

---

<sup>311</sup> Tuncay/Savaş, s. 262.

<sup>312</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 57; Süzek, **İş Hukuku**, s. 197; Güzel, s. 65-67; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 200.

<sup>313</sup> Güzel, **İşyerinin Devri**, s. 67; Süzek, **İş Hukuku**, s. 197.

edebilmek için işletmenin amacını yalnızca kâr elde etmek şeklinde dar olarak düşünmek gerekmektedir. Örneğin mesleki ya da kültürel amaç taşıyan örgütler de işçi çalıştırdıkları takdirde İş Hukuku anlamında işletme niteliğini kazanırlar<sup>315</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulanma alanı açısından işletme toplu iş sözleşmeleri ve bu konuda eski 2822 sayılı Kanun dönemindeki kamu işyerlerine ilişkin hükümlerde STİSK ile yapılan değişiklik konumuz itibarıyla önem taşımaktadır. Buna göre, 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmeleri, *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”* şeklinde düzenlenmiştir.

STİSK ise 34. maddesinin 2. fıkrasında yalnızca *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”* diyerek 2822 sayılı Kanun döneminde kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri için öngörülen istisna hükmüne yer vermemiştir.

Eski kanundaki kamu kurum ve kuruluşlarına ait hüküm aslında, aynı işkolundaki kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin işçi çalıştıran ayrı tüzel kişiler olması sebebiyle ayrı ayrı toplu iş sözleşmeleri akdedebilmelerinin önüne geçmek ve aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde farklı toplu iş sözleşmeleri uygulanmasını engellemek amacıyla konulmuştu. Bu hüküm sebebiyle, kamu kurum veya kuruluşu tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin tarafını oluşturarak işçi sendikasıyla işletme toplu iş sözleşmesi akdedebiliyor, bu kamu kurum veya kuruluşuna ait ayrı tüzel kişiliklere sahip müessese ve işyerleri bir toplu iş sözleşmesinin tarafını oluşturamıyordu. Bu hüküm sadece kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri ve müesseseler hakkında düzenlendiği için özel hukuk

---

<sup>314</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 33; Güzel, *İşyerinin Devri*, s. 67-68; Canbolat, “Yenilikler”, s. 7; Çifter, s. 10.

<sup>315</sup> Güzel, *İşyerinin Devri*, s. 68-70.

kapsamındaki işyerlerinde kıyas yoluyla dahi uygulanması mümkün değildi. Örneğin bir holdinge bağlı yavru şirketlerin işyerleri aynı işkolunda olsalar dahi tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılamıyordu<sup>316</sup>.

2822 sayılı Kanun m. 3/2'nin son cümlesinin yeni yasada yer almaması sebebiyle artık kamu kurum ve kuruluşlarına ait farklı tüzel kişiler, aynı işkolunda bulunsalar dahi birbirinden bağımsız olarak düşünülecek; dolayısıyla, aynı işkolunda faaliyette bulunan kamu tüzel kişilerine ait işyerlerinde de ayrı toplu iş sözleşmeleri yapılabilecektir<sup>317</sup>.

#### **D. İşyeri veya Bir Bölümünün Devri Durumunda**

2822 sayılı Kanun döneminde, işyerinin veya bir bölümünün devri<sup>318</sup> durumunda mevcut toplu iş sözleşmesinin durumunun ne olacağına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme kanunda yer almamıştı. Bu konuya ilişkin olarak yalnızca Kanunun "*Tarafların durumunda değişiklik*" başlığını taşıyan 8. maddesinde "...*toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplular iş sözleşmesini sona erdirmez*" düzenlemesi bulunmaktaydı. Hâlbuki uygulamada, özellikle işletme toplular iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda, kanunda açık bir düzenleme bulunmaması sebebiyle, toplular iş sözleşmesi imzalanmış olan bir işletmeye başka bir işyerinin eklenmesi ya da böyle bir işletmeye dahil bir işyerinin bir başka işyeri veya işletmeye devri durumunda uygulanan toplular iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağı hususu problem teşkil etmekteydi<sup>319</sup>.

<sup>316</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 33-34; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 341; Çifter, s. 10-11.

<sup>317</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 316; Tuncay/Savaş, s. 189; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 172; Demir, s. 556; Gülsevil Alpagut, "6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum", **LegalİSGHD**, C. 9, S. 35, (2012), s. 30.

<sup>318</sup> İşyerinin devri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Ercüment Özkaraca, "İşyeri Devri-Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk-Karar İncelemesi", **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 20, (2009), s. 131-157; Duygu Yıldırım Ertütüncü, "İşyeri Birleşmeleri ve Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi", **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 86, S. 4, (Temmuz-Ağustos 2012), s. 96-113; Ömer Yiğit Aykan, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması", **LegalİSGHD**, S. 12, (2006), s. 1252-1279; Dilek Dulay, "İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri", **Terazi Dergisi**, S. 66, (2012), s. 57-63; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 40-42; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 60-67; Süzek, **İş Hukuku**, s. 202-207; Güzel, **İşyerinin Devri**, s. 13 vd.

<sup>319</sup> Tuncay/Savaş, s. 262; Çifter, s. 14-15.

2822 sayılı Kanun döneminde bu problemin bir nebze olsun önüne geçebilmek için bağtlanan toplu iş sözleşmelerine, sonradan açılacak işyerlerinin de sözleşme kapsamında sayılacağına ilişkin hükümler konulmaktaydı. Fakat sözleşmeye konulan bu tarz hükümlerin yeni açılacak yerin mevcut işyerinin tamamlayıcısı olması durumunda uygulanabilirliği olup, aksine, açılacak yeni yerin mevcut yerden bağımsız bir işyeri niteliği taşıdığı durumlarda uygulanması mümkün olmamaktaydı. Çünkü bu yöndeki hükümlerin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında olan yeni işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde normatif bir etkisi bulunmamaktaydı. Normatif etkinin yokluğu sebebiyle de bu hükümler ilgili işçilere bireysel talep hakkı vermemekteydi<sup>320</sup>.

Kanun koyucu uygulamadaki bu sorunları giderebilmek amacıyla “*İşyerinin veya bir bölümünün devri*” başlığını taşıyan STİSK m. 38 hükmünü düzenlemiştir. Anılan hükmün ilk fıkrasına göre, “*İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*”. STİSK m. 38/2 hükmüne göre, “*Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer*”.

Böylelikle kanun koyucu çeşitli ihtimalleri hesaba katarak işyerinin veya bir bölümünün devri hususunda ayrıntılı bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. STİSK m. 38 hükmünün ilk fıkrasında iki olasılık birden düzenlenmiştir. İlk olasılığa göre, devre konu olan işyeri veya işyerinin bir bölümünde işletme toplu iş sözleşmesi olup olmaması önem taşımaksızın bir toplu iş sözleşmesi bulunması durumunda, bu sözleşmenin akıbeti açısından devralan işverenin aynı işkolunda bulunan işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu

---

<sup>320</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 458; Canbolat, “İşçiler”, s. 10.



iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığına bakılacaktır<sup>321</sup>. Eğer devralan işverenin aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşmeye üstünlük tanınacak ve devre konu işyerinde uygulanan sözleşmeden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Böylece işçiler, önceki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden daha aleyhte olmayan yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanabileceklerdir. Var olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte de tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yeni bir sözleşme yapılabilecektir<sup>322</sup>.

Devre konu iş yerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, alelade iş sözleşmesi hükümlerine dönüşecek olması, tarafların İK m. 22 hükmü doğrultusunda bu hükümleri işçinin lehine ya da aleyhine olarak değiştirebilecekleri ya da kaldırabilecekleri anlamına gelmektedir<sup>323</sup>. ALPAGUT'a göre, bu durum yeterli bir koruma sağlayamayacağı için AB'nin 2001/23 sayılı Yönergesinde de belirtildiği gibi devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak en az bir yıl işçi aleyhine değiştirilememesi ya da devre konu işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sürmesi fakat bu sürenin devralınan işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin süresiyle sınırlı olması gerekmektedir<sup>324</sup>.

Maddede belirtilen ikinci olasılığa göre, devralan işverenin işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmaması fakat devredilen işyeri veya işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunması durumunda bu sözleşmenin hükümleri, her iki işyerini de kapsayacak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Böylelikle toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi hükümlerine dönüşmedikleri için emredici etkileri yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devam edecektir<sup>325</sup>. Getirilen bu düzenleme sonucunda, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devralınan işyerindeki çalışma koşullarının değiştirilemeyeceğini, dolayısıyla yeni bir toplu iş sözleşme-

---

<sup>321</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 203.

<sup>322</sup> Canbolat, "6356 sayılı Kanunun TİS'e İlişkin Hükümleri", s. 74.

<sup>323</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 552.

<sup>324</sup> Gülsevil Alpagut, "Uluslararası Normlara Uyum", s. 33.

<sup>325</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 203.

si yapılmadığı müddetçe herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın yürürlükte kalan bir toplu iş sözleşmesi tarzının yaratıldığını söyleyebiliriz<sup>326</sup>.

CANBOLAT'a göre, bu durumda devre konu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin, devralan işverenin aynı işkolunda bulunan ve toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerini de kapsamına alacak şekilde fakat sözleşme süresinin sonuna kadar uygulanması gerekmektedir. Bu sözleşmenin süresinin sona ermesiyle birlikte de STİSK m. 36/2 hükmünde belirtildiği gibi art etkinin meydana gelmesi ve sözleşme hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devam etmesi söz konusu olacaktır<sup>327</sup>. KANDEMİR'e göre ise STİSK m. 38/1'in açık anlatımı karşısında STİSK m. 36/2'de belirtilen kuralın burada uygulanabilmesi hukuken mümkün gözükmemektedir<sup>328</sup>. Her halükarda, STİSK m. 38/1'in ikinci cümlesinde yer alan bu düzenlemenin Kanunun 36. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen art etki kuralıyla ve 35. maddenin 2. fıkrasında belirtilen toplu iş sözleşmelerinin en çok üç yıl süreyle yapılabileceğine ilişkin kuralla örtüşmediği çok açıktır<sup>329</sup>.

STİSK m. 38/2 hükmünde ise bir başka olasılık olarak toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumu düzenlenmiş ve bu durumda devralınan işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına gireceği belirtilmiştir. Böylelikle toplu iş sözleşmesi bulunmayan devralınan işyeri de işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek ve işçiler bu sözleşmeden yararlanabileceklerdir. Sürenin sonunda ise tüm işyerlerini kapsayan yeni bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Her ne kadar STİSK m. 38'de, işletme kapsamındaki işyerlerinden birinin devredilmesi ya da bir işyerinin işletme kapsamına alınmasına ilişkin düzenleme yapılmış olsa da, bir işyerinin devralınmasıyla birlikte aynı işkolunda birden fazla işyerinin oluşması yani bir işletmenin ortaya çıkması durumu açıkça düzenlenmemiştir. Böyle bir durumda da

<sup>326</sup> Alpagut, "Uluslararası Normlara Uyum", s. 34-35.

<sup>327</sup> Canbolat, "6356 sayılı Kanunun TİS'e İlişkin Hükümleri", s. 74-75.

<sup>328</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 204.

<sup>329</sup> Alpagut, "Uluslararası Normlara Uyum", s. 35; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 204.

yukarıda bahsetmiş olduğumuz olasılıklar dikkate alınarak çözüme ulaşılması gerekmektedir<sup>330</sup>.

Değinilmesi gereken son bir nokta da STİSK m. 38’de yer alan düzenlemeler doğrultusunda toplu iş sözleşmesi kapsamına girerek bu sözleşmeden yararlanacak işçilerin ne surette yararlanmalarının gerçekleşeceğini kanunda belirtilmemiş olmasıdır. İkinci bölümde de belirtmiş olduğumuz gibi hukukumuzda yararlanma taraf işçi sendikasına üye olarak, dayanışma aidatı ödeyerek, taraf işçi sendikasının yazılı onayını almak suretiyle ya da teşmil yoluyla gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, STİSK m. 38 düzenlemesi doğrultusunda işçilerin kapsamına girdikleri toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için taraf işçi sendikasına üye olmaları, dayanışma aidatı ödemeleri ya da taraf işçi sendikasının yazılı onayını almaları gerektiğini söyleyebiliriz<sup>331</sup>.

#### **E. İşyerinin Nakli Durumunda**

Yetki alınmış mevcut bir işyerinin nitelik değiştirmeksizin bir başka yere nakledilmesi halinde, bu durum o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemeyecektir<sup>332</sup>. Yargıtay’ın 1987 yılında vermiş olduğu bir karar<sup>333</sup> işyerinin nakline ilişkin olarak günümüzde de yol gösterici özellik taşımaktadır. Mahkemeye intikal eden olayda, davacı işverenin Sütlüce’de kara taşımacılığı işi yaptığı, aynı zamanda Ambarlı’da da dolomit taşı öğütme işiyle uğraştığı belirtilmiştir. Taraf işçi sendikası toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesine yönelik yetki belgesini Sütlüce’deki işyeri için almıştır. Fakat daha sonra bu işyeri belediye tarafından istimlak edilmiş ve işveren işyerini kapatmıştır. Bunun üzerine taraf işçi sendikası, toplu görüşmelerde anlaşmaya varılamadığı ve işverenin kara taşımacılığı işini Ambarlı’da devam ettirdiğinden bahisle burada grev uygulaması başlatmıştır. İşveren ise Ambarlı’da kara taşımacılığı işi ile uğraşmadığını, yalnızca dolomit taşı öğütme işini sürdürdüğünü, dolayısıyla taraf işçi sendikası tarafından Ambarlı’da başlatılan grevin yasa dışı grev olarak tespit edilmesini istemiştir.

---

<sup>330</sup> Canbolat, “6356 sayılı Kanununun TİS’e İlişkin Hükümleri”, s. 75.

<sup>331</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 204.

9. Hukuk Dairesi olaya ilişkin vermiş olduğu kararında, bir toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan işçiler için yapılacağını ve nitelik değiştirilmeksizin işyerinin başka bir mahalle veya adrese nakledilmiş olmasının yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemeyeceğini belirtmiştir. İşverenin iddia ettiği gibi Sütlüce'deki işyeri kapatılmış ve iş Ambarlı'da sürdürülmemiş ise işçi sendikasının grev kararı almasının ve bunu uygulamaya geçmesinin mümkün olmadığını; fakat eğer işveren kara taşımacılığı işini Ambarlı'ya taşımış ise bu durumda işçi sendikasının yalnızca kara taşımacılığı faaliyetiyle sınırlı olmak üzere toplu iş sözleşmesi yapabileceğini ve toplu görüşmelerde uyuşmazlık çıkması durumunda bu faaliyet alanıyla sınırlı olmak üzere grev uygulamasına gidebileceğini kabul etmiştir.

Dolayısıyla Yargıtay'ın bu kararı doğrultusunda, aynı işkolunda faaliyetini sürdürmek üzere kapatılarak bir başka yere nakledilen işyeri için yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde, bu sözleşmenin yeni işyerinde de uygulanmasına devam edileceğini söyleyebiliriz<sup>334</sup>.

## F. İşyerinin Kapatılması Durumunda

Anayasa m. 48 hükmünde de belirtildiği üzere teşebbüs özgürlüğü kapsamında kişiler istedikleri alanda, yerde ve zamanda işyeri açabilecekleri gibi açmış oldukları işyerini kapatabilme hakkına da sahiptirler. STİSK'nda bir işverenin toplu iş sözleşmesi imzaladığı bir işyerini kapatıp kapatamayacağı ya da kapatması durumunda bunun mevcut toplu iş sözleşmesine olan etkisi düzenlenmemiştir. Doktrinde, işyerinin temelli kapatılması ve işin tamamen tasfiye edilmesi halinde sözleşme hükümlerinin uygulanabilirliğinin ortadan kalkması sebebiyle işyerindeki toplu iş sözleşmesinin artık uygulanamayacağı belirtilmektedir<sup>335</sup>. Fakat toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan işyerinin yeniden açılması durumun-

<sup>332</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 570; Doğan Yenisey, s. 357; Tuncay/Savaş, s. 219; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 201; Aktay, s. 129.

<sup>333</sup> Yarg. 9. HD., T. 13.7.1987, E. 1987/7421 K. 1987/7183, <https://www.hukukturk.com>, (10.3.2014).

<sup>334</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 570; Sümer, s. 234; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 482.

<sup>335</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 195; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 357; İşverenin belli bir süre boyunca uygulamayı taahhüt ettiği bir toplu iş sözleşmesine istediği zaman son vermesinin kabul edilmesinin, işyerinin kapatılması suretiyle de olsa kuşkuya yer vereceği yönünde bkz.: Ercan Akyiğit, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", **TÜHİS**, C. 12, S. 7, (Kasım 1991), s. 11.

da bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması gerektiği, işyerinin eski işveren tarafından değil de bir başka işveren tarafından açılması durumunda da sonucun STİSK m. 37/1 hükmü sebebiyle değişmeyeceği ve yeni işverenin de bu toplu iş sözleşmesiyle bağlı olacağı ifade edilmektedir. Böylelikle sırf toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını engellemek amacıyla danişıklı olarak işyerinin kapatılması engellenmek istenmiştir<sup>336</sup>.

## **II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ZAMAN İTİBARIYLA UYGULANMA ALANI**

### **A. Genel Olarak**

Toplu iş sözleşmesinin zaman itibarıyla uygulanma alanı, bu sözleşmenin ne kadar süreyle yürürlükte kalacağı, hükümlerini hangi zaman dilimi içerisinde doğuracağı, sözleşmenin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesinin mümkün olup olmayacağı, sözleşmenin sona ermesi ve sona ermenin sonuçları ile ilgili bulunmaktadır. Ayrıca bu başlık altında, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinde değişiklik yapıp yapılamayacağı, eğer yapılabilecekse hangi hükümlerde değişiklik yapılmasına kanunun cevaz verdiği, sözleşmenin hükümsüzlüğü ve iptali konuları da incelenecektir.

Toplu iş sözleşmesinin zaman itibarıyla uygulanma alanı daha önce incelemiş olduğumuz toplu iş sözleşmesinin kişiler itibarıyla uygulanma alanı ve yer itibarıyla uygulanma alanı ile bir bütünlük arz etmekte, oldukça yakın bir ilişki içinde bulunmaktadır. Bu yakın ilişki sebebiyle daha önce değindiğimiz konuları tekrara düşmemek adına bu bölümde çok ayrıntılı olarak zikretmeyeceğiz ve gerekli hatırlatmaları yapmakla yetineceğiz.

### **B. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi**

Bir toplu iş sözleşmesinin süresinin ne kadar olacağı, her ülkenin kendine özgü ekonomik, sosyal ve hukuki koşullarına göre belirlenir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmelerinin süresi ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin, Alman ve İsviçre Hukuklarında toplu iş sözleşmelerinin süresine ilişkin bir hüküm mevcut bulunmadığı için bu ülkelerde

---

<sup>336</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 195-196; Doğan Yenisey, *İşyeri ve İşletme*, s. 357.

toplu iş sözleşmeleri belirli yahut belirsiz süreli olarak bağtlanabilmektedir. Aynı şekilde Fransa’da da toplu iş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabilmektedir. Ancak bu ülkede belirli süreli toplu iş sözleşmelerine bir süre sınırlaması getirilmiştir. Buna göre, belirli süreli bir toplu iş sözleşmesi en fazla beş yıl süreli olabilir. Fakat yürürlüğü sona eren toplu iş sözleşmesi belirsiz süreli toplu iş sözleşmesine dönüşerek yürürlüğünü sürdürebilir. Amerika’da ise toplu iş sözleşmelerinin süresi taraflarca serbestçe kararlaştırılabilmektedir. Bu ülke uygulamasında genellikle, toplu iş sözleşmelerine konulan bir hükümle altı aylık bir feshi ihbar süresi içinde ihbarda bulunulması durumunda sözleşmenin sona erdirilebileceği, aksi durumda sözleşmenin bir yıl daha yürürlükte kalacağı kararlaştırılmaktadır<sup>337</sup>.

Hukukumuzda 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmelerinin belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabilmesi mümkündü. Yapılan toplu iş sözleşmesine süreye ilişkin herhangi bir kayıt konulmadığı durumlarda bu sözleşmenin bir yıldan daha az süreli olamayacağı kanunda açıkça belirtilmiş olmakla beraber, bu sözleşmenin ne kadar süreyle yürürlükte kalabileceğine dair bir düzenleme mevcut değildi. Ayrıca, yine bu kanun döneminde belirli süreli yapılan toplu iş sözleşmelerinin bitiminden bir ay önce taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmemesi durumunda sözleşme süresinin bir yıl süreyle uzayacağı kabul edilmişti. Pratikte kötü niyetli uygulamalara sebebiyet veren bu düzenleme ile belirsiz süreli toplu iş sözleşmelerine 2822 sayılı Kanun’da ve STİSK’nda yer verilmemiştir<sup>338</sup>.

STİSK m. 35 hükmünde toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi düzenlenmiştir. STİSK m. 35/2 hükmüne göre, “*Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez*”. Bu hüküm doğrultusunda hukukumuzda toplu iş sözleşmelerinin süresinin alt ve üst sınırlarının kanunen tayin edildiğini ve dolayısıyla sadece belirli süreli toplu iş sözleşmeleri bağtlanabileceğini, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi akdedilmesinin kanunen mümkün olmadığını söyleyebil-

---

<sup>337</sup> Tuncay/Savaş, s. 263-264.

<sup>338</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 185; Yusuf Ulutaş, “Toplu İş Sözleşmesinde Süreler”, **LegalİSGHD**, S. 18, (2008), s. 496; Esener, **İş Hukuku**, s. 506 vd.; Aktay, s. 130-131.

riz<sup>339</sup>. Aynı şekilde çerçeve sözleşmelerin süresini düzenleyen STİSK m. 33/4 hükmüne göre de, “Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır”.

STİSK toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte kalacağı zaman açısından bir alt sınır belirtmek suretiyle sözleşmenin uygulanacağı işyeri veya işyerlerinde yerleşmiş bir çalışma düzeni sağlamayı; üst sınır kabul etmek suretiyle de sözleşme yanlarının hayat şartlarının ve ekonomik şartların değişmesi sonucunda haksız ve büyük zararlara uğramalarını engellemeyi amaçlamıştır<sup>340</sup>. Ayrıca ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de vermiş olduğu kararlarında, sınırı belli olmaksızın uzun bir süre için toplu iş sözleşmesi yapılması olanağının tanınmasının bir takım problemler doğurabileceğini belirtmektedir. Komite böyle bir durumun, özellikle sınırda temsil yeteneğine sahip bir sendikanın konumunu sağlamlaştırmak için işçileri gerçek çıkarlarının zararına olacak bir şekilde uzun süreli bir toplu iş sözleşmesini kabul etmeye özendirilebileceği görüşündedir<sup>341</sup>.

Bağtlanan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin kanunda belirtilen asgari sürenin altında ya da azami sürenin üstünde kararlaştırılmış olması durumunda ise daha az olan süre yerine kanunda belirtilen asgari süre (bir yıl), daha çok olan sürenin yerine de kanuni azami süre (üç yıl) uygulanacaktır. Sözleşmede yürürlük süresine ilişkin hiçbir hükmün bulunmaması durumunda ne yapılması gerektiği hususunda kanunda açık bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte doktrinde, süresi belirtilmeyen toplu iş sözleşmesinin kanunda belirtilen asgari süre (bir yıl) için yapılmış sayılacağı belirtilmektedir<sup>342</sup>.

STİSK m. 35/3 hükmünde ise, “Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır” denilmek suretiyle bazı işlerde bir yıllık asgari sürenin altına inilmesine istisnai olarak olanak tanınmıştır. Bu hükümle düzenlenen hususun, işin bitmemesi durumunda süresi sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin uygulan-

---

<sup>339</sup> Tuncay/Savaş, s. 264.

<sup>340</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 579; Şahlanan, **TİS**, s. 185; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 207; Ulutaş, s. 495-496.

<sup>341</sup> Mustafa Kılıçoğlu, **STİSK Yorumu**, s. 232.

masına devam edilmesi olarak değil, taraflarca kararlaştırılan toplu iş sözleşmesi süresinin yasal düzenleme sebebiyle istisnai olarak uzaması şeklinde kabul edilmesi gerektiğini söyleyebiliriz<sup>343</sup>.

### C. Sözleşme Süresinin Sonradan Değiştirilememesi

STİSK m. 35/2'nin ikinci cümlesinde açıkça toplu iş sözleşmesinin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ya da sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu hükmün emredici nitelikte bir hüküm olması sebebiyle taraflar, asgari ve azami sınırlar içinde kalmak kaydıyla dahi sözleşme imzalandıktan sonra hiçbir şekilde süreye ilişkin değişiklik yapamayacaklardır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi ancak kanuni asgari ve azami sınırlar içinde kalmak şartıyla taraflarca belirlenmiş olan yürürlük süresinin bitimi tarihinde sona erecek, başka türlü sona erdirilemeyecektir. Eğer sona erme tarihi toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmişse sözleşme bu tarihte; eğer açıkça tarih belirtilmemiş, bunun yerine toplu iş sözleşmesinin ne kadar süreyle yürürlükte kalacağı belirtilmişse yürürlük başlangıç tarihinden itibaren hesaplanacak bu sürenin bitim tarihinde sözleşme sona erecektir<sup>344</sup>. Örneğin, toplu iş sözleşmesi 9.3.2014 tarihinde imzalanmış ve sözleşmenin 9.1.2014 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceği ve iki yıl yürürlükte kalacağı belirtilmişse sözleşme 8.1.2016 tarihinde sona erecektir.

Ayrıca son olarak belirtelim ki, STİSK m. 35/2 hükmü nedeniyle toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşmak suretiyle sözleşmeyi belirtilen süreden önce ortadan kaldırmaları mümkün olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesini bozucu koşula bağlı olarak yapmaları da mümkün değildir. STİSK'nda sözleşmenin bozucu koşula bağlı olarak yapılamayacağı açıkça öngörülmemiş olsa dahi m. 35/2 hükmünün düzenleniş şekli bu olanağı ortadan kaldırmaktadır<sup>345</sup>.

---

<sup>342</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 484; Şahlanan, **TİS**, s. 186; Ulutaş, s. 496.

<sup>343</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 186.

<sup>344</sup> Tuncay/Savaş, s. 265; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 485, Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 207; Sümer, s. 233.

<sup>345</sup> Tunçomağ/Centel, s. 406-407; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 207.



## **D. Sözleşmenin Süre Haricindeki Hükümlerinde Değişiklik Yapılabilmesi**

Yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere, bir toplu iş sözleşmesinin süreye ilişkin hükümlerinde STİSK m. 35/2 hükmünün ikinci cümlesi sebebiyle değişiklik yapılabilmesi mümkün değildir. Fakat toplu iş sözleşmelerinin de diğer sözleşmelerde olduğu gibi değişen ekonomik koşullar karşısında içeriğinin değiştirilmesi ihtiyacı doğabilir. Böyle bir durumda taraflar yeniden bir araya gelerek imzalayacakları protokoller vasıtasıyla gerekli değişiklikleri yapabilmektedirler<sup>346</sup>. Bununla birlikte, doktrinde ve yargı kararlarında tartışılan ikinci bir yol olarak, özellikle ekonominin çalkantılı olduğu ve öngörülebilirliğin azaldığı ekonomik kriz dönemlerinde sözleşme içeriğinin hakim kararıyla değiştirilmesi gündeme gelebilmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin uygulanması kendisi için katlanılmaz hale gelen taraf mahkemeye başvurarak hakimin sözleşmeye müdahalede bulunmasını ve sözleşmeyi değişen koşullara göre uyarlamasını talep etmektedir<sup>347</sup>.

### **1. Toplu İş Sözleşmesinin Yargı Kararıyla Değişen Koşullara Uyarlanması**

Borçlar Hukuku'nda sözleşmelere ilişkin ana kural, sözleşmede veya kanunda ayırık bir hüküm bulunmadıkça sözleşmenin kurulmasından sonra ahde vefa ilkesi sebebiyle tarafların, koşullar ne kadar değişirse değişsin sözleşmenin gereğini aynen yerine getirmek zorunda olmalarıdır. Bu kuralın istisnasını ise sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması kavramı oluşturmaktadır. Sözleşmenin uyarlanması kavramı, sonradan ortaya çıkan ve sözleşmenin bir değişikliğe gidilmeksizin uygulanmasını fiilen ya da hukuken olanaksız hale getiren sebepler neticesinde sözleşmenin yeni koşullara uygun hale getirilmesini ifade etmektedir<sup>348</sup>.

Borçlar Hukuku kurallarına göre sözleşmenin hakim tarafından yeni koşullara uyarlanabilmesi için sözleşmenin kurulmasından sonra tarafların önceden tahmin etmesi, öngörmesi ve göz önünde tutması mümkün olmayan savaş, ekonomik kriz, devalüasyon gibi olağanüstü olayların meydana gelmesi ve meydana gelen bu olayların, dürüstlük kuralı çer-

---

<sup>346</sup> Demir, s. 614-615; Ulutaş, s. 498.

<sup>347</sup> Tuncay/Savaş, s. 269; Demir, s. 615.

çevesinde tarafların yüklenmiş oldukları edimler arasındaki dengeyi taraflardan biri aleyhine katlanılması mümkün olmayacak derecede bozmuş olması gerekmektedir. Bu duruma işlem temelinin çökmesi adı verilmektedir. Bununla birlikte, işlem temelinin çöktüğünün kabul edilebilmesi için sözleşmenin uygulanması kendisi için çekilemez hale gelen tarafın bu durumun meydana gelmesinde kusurunun bulunmaması ve sözleşmeden doğan edimlerin henüz ifa edilmemiş olması şartları aranmaktadır. Dolayısıyla, ifa edilmiş edimler için yargı kararıyla sözleşmeye müdahalede bulunulması mümkün değildir<sup>349</sup>.

Borçlar Hukuku açısından kısaca belirtmiş olduğumuz şekilde kabul edilip uygulanan sözleşmenin yargı kararıyla değişen koşullara uyarlanması yolunun toplu iş sözleşmeleri açısından uygulanmasının mümkün olup olmadığı hususu ise tartışmalıdır. 1994 yılında meydana gelen ekonomik kriz sonucunda bu konuya ilişkin olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesine intikal eden, toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret zamlarının işveren tarafından daha ileriki bir tarihte ödenmesi istemine yönelik dava Yargıtay'ın konuya bakışı açısından önem taşımaktadır<sup>350</sup>. Dava konusu olaya göre, davacı, işyerinde uygulanmakta olan 1.7.1992-31.12.1994 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 34/E maddesinde öngörülen "İşyerinde çalışan işçilerin 30.6.1994 tarihindeki çıplak ücretlerine 1.7.1994 tarihinden geçerli olmak üzere D.İ.E. 1987 = 100 T. Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeksinin, Haziran 1994'ündeki sayısının Aralık 1993 indeks sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak değişim oranı kadar zam yapılır" hükmünün davalı işverence uygulanmadığını bildirerek fark ücret, prim ve fazla mesai alacaklarının işletme kredisi faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren ise toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra uygulanmasına belli süre devam edildiğini, daha sonra Türkiye genelinde büyük ekonomik gelişmeler olduğunu, bu nedenle Hükümetçe ekonomik tedbirler alınması gereğinin ortaya çıktığını ve 5 Nisan 1994'de alınan ekonomik tedbirler paketinin uygulamaya konulduğunu, bu ted-

---

<sup>348</sup> Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 11. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 184.

<sup>349</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 571; Tuncay/Savaş, s. 270; Ahmet M. Kılıçoğlu, s. 187, 188.

<sup>350</sup> Yarg. 9. HD., T. 31.1.1995, E. 1994/16730 K. 1995/1307, <http://www.kararevi.com/karars/677292>, (16.3.2014).

birler paketine tüm kamu kurum ve kuruluşlarının uymak zorunda kaldığını, kendisinin de buna dahil olduğunu, Hükümetçe dava konusu edilen döneme ilişkin olarak toplu iş sözleşmesi zamlarının ödenmesinin bir genelge ile belli bir plana bağlandığını, kendilerinin de bu plana uyduklarını ve “borcun edasının imkansız hale geldiğini” ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi olaya ilişkin vermiş olduğu kararında, tarafların serbest iradeleriyle usulüne uygun biçimde işyerinde uygulanmak üzere düzenlenmiş bulunan toplu iş sözleşmesinin bağlayıcı nitelikte olduğunu, bu itibarla normal koşullarda, böyle bir toplu iş sözleşmesine hakimin müdahalesinden söz edilemeyeceğini belirtmiştir. Ardından, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartların kriz sebebiyle bozulduğunu, normalde öngörülen durumların meydana geldiğini, hükümet tarafından yayımlanan genelgenin bu şartlar altında yürürlüğe girdiğini ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden doğan zamların ödenmesinin ertelenmesine ilişkin genelgeye uyan işverenin borcunu inkâr etmediğini, sadece ödeme imkânsızlığı içinde olmasından bahisle ücret zamlarının taksitle ödenmesini istediğini ve kötü niyetli olmadığını ifade etmiştir.

Mahkemeye göre, serbest iradeleriyle imzaladıkları sözleşmenin tarafları bağlaması esas kural olmakla birlikte, taraflar arasındaki denge şartları olayda taraflardan birisi için katlanılmayacak derecede bozulmuş ise bu durumda sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılık adalet, hakkaniyet ve objektif iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacaktır. Bu durumlarda sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması gerekir ve sözleşme ile tesis edilen işlem temelinin çökmesi halinde hakim müdahalede bulunarak sözleşmeyi değişen şartlara uyarlar. Beklenmeyen şartların getirdiği yükler karşısında ülke insanının belli oranlarda da olsa fedakârlığı paylaşması gerekir ve bu durum kamu yararı ilkesiyle izah edilebilir. Aynı ilke, toplu iş sözleşmesi uygulamaları için de geçerlidir.

Dolayısıyla Yargıtay tarafından, toplu iş sözleşmelerinin değişen şartlara uyarlanabilmesinin ve bu sözleşmelere hâkimin müdahalede bulunabilmesinin mümkün olduğu gö-

rüşünün benimsenmiş olduğunu söyleyebiliriz. Yargıtay bu görüş doğrultusunda vermiş olduğu kararlarını ilerleyen yıllarda da devam ettirmiştir<sup>351</sup>.

Buna karşılık doktrinde Yargıtay'ın bu görüşünü, toplu iş sözleşmesinin niteliği itibariyle diğer sözleşmelerden farklı olduğu ve Anayasa'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi taraflarına tanınan özerklik kavramıyla bağdaşmadığı gerekçesiyle kabul edilemez bulan yazarlar da bulunmaktadır. Bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesi ile getirilen normatif kuralların değişen koşullara uyup uymadığını tespit etme ve gerekli görüldüğü takdirde bunların değişen koşullara uyarlanması ancak sözleşme taraflarınca yapılabilir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin uyarlanması konusunda çıkarılacak bir yasa hükmüyle dahi tarafların Anayasa tarafından tanınan özerklik hakkına dokunulamaz ve hakim de yasa koyucunun da toplu iş sözleşmelerine müdahalede bulunabilmesi mümkün değildir<sup>352</sup>.

Bununla birlikte, doktrindeki bir diğer görüşe göre Medeni Kanun m. 2'deki dürüstlük kuralı çerçevesinde öngörülemeyen durumların ortaya çıkması, borçlunun mahvı, işçi haklarının tehlikeye düşmesi gibi durumlarda, tarafların da anlaşamaması halinde toplu iş sözleşmesine hakim müdahale etmesi mümkündür<sup>353</sup>. DEMİR ise, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde hakim bizzat sözleşmeye müdahale etmesinin değil, tarafları sözleşmeyi uyarlamaya zorlayıcı bir karar vermesinin toplu iş sözleşmesi sistemimizin özerklik ilkesine daha uygun düşeceği kanısındadır<sup>354</sup>.

## 2. Toplu İş Sözleşmesinde Taraf İradeleriyle Değişiklik Yapılması

STİSK m. 35/2 hükmü uyarınca tarafların toplu iş sözleşmesinin süreye ilişkin hükümlerinde değişiklik yapabilmeleri engellenmiş olmakla birlikte, sözleşmenin diğer hükümlerinde değişiklik yapabilmelerine ilişkin bir hüküm kanunda yer almamaktadır. Dola-

---

<sup>351</sup> Yarg. 9. HD., T. 14.3.1996, E. 1996/4479 K. 1996/5354, <http://www.kararevi.com/karars/677393>, (16.3.2014); Yarg. HGK, T. 26.2.1997, E. 1996/9-679 K. 1997/119, <http://www.turkhukuk sitesi.com>, (16.3.2014).

<sup>352</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 97 vd.; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 573-575; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 578-579; Centel, s. 218-219.

<sup>353</sup> Tuncay/Savaş, s. 271.

<sup>354</sup> Demir, s. 616.

yısıyla, tarafların süre dışında kalan toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişen koşullar karşısında değişiklik yapabilmelerinin kabulü gerekmektedir<sup>355</sup>.

STİSK m. 41 hükmü sebebiyle toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapmaya yetkili tarafların, taraf işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren olduğunu söyleyebiliriz. Değişiklik yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatına bağlı olduğu için saydığımız bu kişiler dışındaki kişilerin, örneğin taraf işçi veya işveren sendikasının üyesi olduğu konfederasyonların ya da Hükümetin toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkileri bulunmamaktadır. Ayrıca, yetkili sendikanın sözleşmede değişiklik yapılması hususunda üyesi bulunduğu konfederasyon tüzel kişiliğine ya da bir başka kuruluşa bu yetkisini devretmesi de mümkün değildir. Ancak sendika yönetim kurulunun toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması hususunda kurul üyeleriyle beraber bazı gerçek kişileri ve konfederasyon yöneticilerini ismen görevlendirerek imza yetkisi vermesi mümkündür. Böyle bir durumun varlığı halinde, görevlendirilen bu kişilerin toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesinde yetkili oldukları kabul edilmelidir<sup>356</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması anlamına gelmediği için kanunda belirtilen yetki prosedürüne uyulması ve yeniden yetki belgesi alınması gerekmez. Fakat STİSK m. 35/1 hükmü gereğince toplu iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması geçerlik şartı olduğu için Borçlar Kanunu m. 13 hükmü doğrultusunda bu sözleşmelerde yapılacak değişikliğin de yazılı olarak yapılması zorunludur. Ayrıca STİSK m. 48/1 hükmü uyarınca sözleşmede değişiklik yapan metnin görevli makama tevdi edilmesinin gerekli olduğunu söyleyebiliriz<sup>357</sup>.

---

<sup>355</sup> Tuncay/Savaş, s. 271; Esener, **İş Hukuku**, s. 532.

<sup>356</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 578; Demir, s. 618; Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin toplu iş sözleşmesi taraflarında olduğuna ilişkin bkz.: Yarg. 9.HD., T. 20.4.2004, E. 2003/15316 K. 2004/8953, (**Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 566-567.

<sup>357</sup> Tuncay/Savaş, s. 272, 273; STİSK m. 2/1-c hükmü uyarınca görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ifade eder.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapabilme yetkisi sözleşmenin yürürlük süresi boyunca mevcuttur. Yapılan değişiklikler toplu iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme niteliği taşımadığı, bu sözleşmenin bir eki niteliğinde olduğu için taraflarca getirilen yeni hükümler de bu toplu iş sözleşmesinin içeriğine dahildir ve STİSK m. 36/1 hükmü uyarınca doğrudan ve emredici etkiye sahiptir<sup>358</sup>.

Ayrıca yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişikliklerin geçmişe etkili kılınması da mümkün değildir. Yargıtay da çeşitli kararlarında bu hususu vurgulamıştır<sup>359</sup>. Yine Yargıtay'a göre, "...Toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu işyerinde, işçilerin toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların uygulanmasından bireysel olarak vazgeçmeleri geçerli değildir. Bu sonuç, toplu iş sözleşmesinin düzen ilkesinin bir gereğidir. İşçinin toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışından bireysel feragatinin geçerli olduğu ve bu durumun arasındaki hizmet akdini oluşturduğu kabul edildiğinde 2822 sayılı Yasanın 6. maddesi hükmü uyarınca hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağından söz konusu feragate bu yönden de değer verilemez..." "...Öte yandan işçinin toplu iş sözleşmesinin getirdiği ve doğmuş bulunan alacak hakkından vazgeçmesi ise her zaman mümkündür. Feshe bağlı olmayan bu haklardan iş ilişkisinin devamı sırasında da vazgeçilmesi olanaklıdır..."<sup>360</sup>,

Dolayısıyla, işçi lehine doğmuş bulunan ve uygulaması yapılmış hakların kazanılmış hale geldiği ve bu haklardan ancak işçinin ibrası ile vazgeçilebileceği kabul edilmektedir<sup>361</sup>. Aynı şekilde, kazanılmış hakların sonradan değişikliğe konu olması mümkün olmadığı için böyle bir hak toplu iş sözleşmesi taraflarınca ortadan kaldırılmış ya da değiştirilmiş olsa dahi işçiyi bağlamayacaktır. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin normatif hü-

<sup>358</sup> Tuncay/Savaş, s. 272-273; Bu doğrultuda bkz.: Yarg. 9. HD., T. 25.6.2013, E. 2013/6184 K. 2013/19533, <http://www.kazanci.com>, (17.5.2014).

<sup>359</sup> Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, s. 565-566; Yarg. 9. HD., T. 19.6.2012, E. 2012/15673 K. 2012/23729, (**Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 35, 2012), s. 265-269.

<sup>360</sup> Yarg. 9. HD., T. 18.10.2005, E. 2005/12686 K. 2005/33830, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 567-570; Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesinin geçerli sayılması gerektiği yönünde bkz.: Yarg. 9. HD., T. 28.2.2012, E. 2011/34347 K. 2012/6130, <http://www.kazanci.com>, (17.5.2014).

<sup>361</sup> Borçlar Kanunu m. 420/2 hükmü uyarınca ibra sözleşmesi yazılı olarak yapılma koşuluna bağlandığı için vazgeçmenin de yazılı olarak yapılması gerektiği yönünde bkz.: Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 577.

kümlerinde yapılacak değişiklik henüz doğmamış ya da gerçekleşmemiş gelecekteki haklara ilişkin olabilir ve bu tarz haklara ilişkin değişiklikler işçiyi bağlayıcı nitelik taşır<sup>362</sup>.

Ayrıca belirtelim ki, taraflarca toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olmak zorundadır. Bunun dışında, tarafların toplu iş sözleşmesinin süresi açısından bir değişiklik yapmaları kanunen mümkün olmamakla birlikte, sözleşmenin düzeyinin, yer ve kişiler itibariyle uygulanma alanının değiştirilmesi ve böylelikle birtakım işçilerin veyahut işyerlerinin sözleşmenin uygulanma alanı dışına çıkarılması da mümkün değildir<sup>363</sup>.

Bu konuyla ilgili olarak değinilmesi gereken son bir husus da tarafların değişiklik yapma konusunda anlaşamamaları durumunda birbirlerini grev ve lokavt yoluyla değişiklik anlaşması yapmaya zorlayabilip zorlayamayacakları sorunudur. Hukukumuzda yalnızca toplu iş sözleşmelerinin yapılması sırasında taraflar arasında meydana gelen anlaşmazlık sonucunda grev ve lokavta başvurulabileceği düzenlenmiştir. Bu sebeple, tarafların değişiklik anlaşması yapabilmeleri için birbirlerini grev ve lokavt yoluyla zorlayamayacaklarını kabul etmek gerekmektedir<sup>364</sup>. Aynı şekilde, mahkemelerin de bir hak ihlali gündeme gelmediği için böyle bir uyuşmazlığı çözme yetkileri bulunmamaktadır. Fakat bazen tarafların belirlenmesini geleceğe bıraktıkları bir konu toplu iş sözleşmesinde öyle düzenlenmiş olabilir ki, bu konunun daha sonra belirlenmemiş olması bir hak ihlaline yol açabilir ve dava açılması mümkün olabilir<sup>365</sup>. Eğer toplu iş sözleşmesinde böyle bir uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözüleceği öngörülmüşse, bu durumda özel hakeme gidilebilir ve özel hakem kararı toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik niteliği taşır<sup>366</sup>.

---

<sup>362</sup> Demir, s. 619, 620; Tuncay/Savaş, s. 273; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 490; Ulutaş, s. 498.

<sup>363</sup> Tuncay/Savaş, s. 273; Demir, s. 620; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 490.

<sup>364</sup> Esener, **İş Hukuku**, s. 532.

## E. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcı

### 1. Sözleşmenin İmza Tarihinde veya Daha Sonra Yürürlüğe Girmesi

Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı, bu sözleşmenin taraflarını oluşturan işçi sendikası ile işveren sendikasının yahut sendika üyesi olmayan işverenin karşılıklı anlaşmaları sonucunda tespit edilecek ve sözleşme hüküm ve sonuçlarını bu tarihten itibaren doğurmaya başlayacaktır<sup>367</sup>. Taraflar, toplu iş sözleşmesinin ne zaman yürürlüğe gireceğini açıkça toplu iş sözleşmesinde belirteceklerdir. Yürürlük başlangıcının açıkça belirtilmemesi durumunda ise sözleşmenin imzalandığı tarihte yürürlüğe gireceği kabul edilecektir<sup>368</sup>.

Bununla birlikte, tarafların sözleşmede açıkça belirtmek suretiyle toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten daha sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceğini kararlaştırmalarına bir engel bulunmamaktadır<sup>369</sup>. Bazen de bir yasal zorunluluk sebebiyle sözleşmenin imza tarihinden daha sonraki bir tarihte yürürlüğe girmesi söz konusu olabilir. Eğer taraflar, mevcut toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi gün kala yetki işlemlerine başlamış ve mevcut sözleşme sona ermeden yeni toplu iş sözleşmesini imzalamışlarsa STİSK m. 35/4 hükmü sebebiyle yeni toplu iş sözleşmesi eskisi sona ermeden yürürlüğe giremeyeceği için yeni sözleşmenin yürürlük başlangıcının imza tarihinden daha sonraki bir tarih olarak belirlenmesi mecburiyeti doğacaktır<sup>370</sup>.

Her ne kadar STİSK’nda tarafların toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcını ne kadar süreyle geciktirebileceklerine dair bir düzenleme bulunmuyor ve dolayısıyla herhangi bir sınırlama yokmuş gibi görünüyorsa da, tarafların yürürlük tarihini diledikleri kadar geciktirebileceklerini kabul etmek mümkün değildir. Zira böyle bir durum, işyerindeki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarını kullanmalarını geciktirebilecek ya da en-

<sup>365</sup> Oğuzman, İlişkiler, s. 96-97; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 576; Tuncay/Savaş, s. 274; Ulutaş, s. 498.

<sup>366</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 576; Tuncay/Savaş, s. 274.

<sup>367</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 207-208; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 462.

<sup>368</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 188; Ekmekçi, s. 212; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 207-208; Tuncay/Savaş, s. 265; Sümer, s. 233; Erdem Özdemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, *Kamu-İş*, 2002, C. 6, S. 4, <http://kamu-is.org.tr/pdf/648.pdf>, (25.4.2014), s. 1; Ulutaş, s. 499; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 481.

<sup>369</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 81; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 462-463; Tuncay/Savaş, s. 265.

<sup>370</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 188; Ekmekçi, s. 213; Sümer, s. 233.



gellebilecektir. Aynı şekilde, o işyerinde yetki almak isteyen başka işçi sendikalarının da yetki almaları geciktirilmiş veya engellenmiş olacaktır<sup>371</sup>.

## 2. Sözleşmenin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulabilmesi

Genellikle birbirini izleyen toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğe girdiği işyerlerinde sözleşme görüşmelerinin uzaması, yetki itirazına ya da grev veya lokavta başvurulması durumlarında yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması mevcut sözleşmenin bitimi tarihine denk getirilememekte ve iki sözleşme arasında toplu iş sözleşmesiz kalan bir zaman dilimi meydana gelmektedir. Bu gibi durumlarda yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcını geriye götürmek bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır<sup>372</sup>. Yabancı hukuk sistemlerine bakıldığında, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesine genellikle izin verildiği görülmektedir. Örneğin, Alman, İsviçre, Fransız, Belçika ve Kanada Hukuklarında toplu iş sözleşmelerinin geçmişe etkili kılınabileceği kabul edilmektedir<sup>373</sup>.

2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi STİSK’nda da toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesine engel olan bir hüküm bulunmadığı gibi açıkça buna cevaz veren bir düzenleme de mevcut değildir. Fakat toplu iş sözleşmesi tarafları, toplu iş sözleşmesi özerkliği sebebiyle tıpkı kanun koyucu gibi kural koyma yetkisine sahiptirler. Bu yetki sayesinde taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcını serbestçe belirleyebilir ve sözleşmenin imza tarihinde, imza tarihinden sonraki bir tarihte ya da imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe girebileceğini kararlaştırabilirler. Ayrıca, “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.*” düzenlemesini içeren STİSK m. 39/2 hükünden de dolaylı olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının her zaman imza

<sup>371</sup> Ekmekçi, s. 214; Tuncay/Savaş, s. 265.

<sup>372</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 580; Tuncay/Savaş, s. 266; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 208; Şahlanan, **TİS**, s. 188-189; Ekmekçi, s. 215; Sümer, s. 233; Özdemir, s. 1; Ulutaş, s. 499.

<sup>373</sup> Özdemir, s. 3.

tarihiyle aynı olmayabileceği, dolayısıyla sözleşmenin geçmişe etkili olarak da yürürlüğe konulabileceği sonucuna varılmaktadır<sup>374</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıcı açısından esas kural, sözleşmenin imzası tarihinde yürürlüğe girmesi olduğu için sözleşmenin yürürlük başlangıcının geriye götürüldüğü durumlarda bunun toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gereklidir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın geriye götürülmesi mümkün değildir. STİSK m. 35/4 hükmü bu konuyu açıkça düzenlemiş bulunmaktadır. Anılan maddeye göre, “*Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez*”. Dolayısıyla, eğer toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde zaten mevcut bir toplu iş sözleşmesi var ise yeni sözleşmenin yürürlük başlangıcı en erken eski sözleşmenin bitimi tarihi olabilecektir<sup>375</sup>. Bununla birlikte, işyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesi bulunmaması halinde yapılacak toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının ne kadar süreyle geriye götürülebileceğine dair kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde böyle bir durumda sözleşmenin yürürlük başlangıcının en erken yetki belgesi için Bakanlığa başvurulduğu tarihe kadar geriye götürülebileceği belirtilmektedir<sup>376</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesi halinde toplu iş sözleşmesi süresinin hesaplanması önem arz eden bir husustur. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin kanunen belirlenen asgari ve azami süreleri sözleşmenin imzası tarihinden itibaren hesaplanacak ve geçmişe etkili kılınan süre bu hesaba dahil edilmeyecektir<sup>377</sup>. Bizim de katılmakta olduğumuz bir diğer görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesinin kanunen belirlenen asgari ve azami süreler içinde yapıp yapılmadığının tespitinde geçmişe etkili kılınan sürenin de hesaba katılması gerekmektedir. Çünkü asgari ve

<sup>374</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 208; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 462-463; Özdemir, s. 2; Ulutaş, s. 499.

<sup>375</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 581; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 464; Özdemir, s. 17; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 481; Tuncay/Savaş, s. 266; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 208; Esener, **İş Hukuku**, s. 515-516.

<sup>376</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 83; Ekmekçi, s. 227; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 464; Tuncay/Savaş, s. 266; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 208.

azami süreleere uyulup uyulmadığının tespiti açısından önemli olan husus, toplu iş sözleşmesinin imzalandıktan ne kadar süre sonra sona ereceği değil, sözleşmenin kurduğu düzenin etkisinin ne kadarlık süreyi kapsadığıdır<sup>378</sup>.

Ayrıca belirtmeliyiz ki, toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi durumunda, STİSK m. 40/2 hükmü uyarınca yürürlük tarihi en erken kararnamenin Resmi Gazete’de yayımı tarihi olabileceği için sözleşmenin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilmesi mümkün değildir.

#### a) Yürürlük Başlangıcı Geriye Götürülebilecek Hükümler

Toplu iş sözleşmesi tarafları, sözleşmenin tümünü veya bazı hükümlerini geçmişe etkili kılacaklardır. Bu konuda önemli olan tarafların iradeleridir. Taraflar dilerse toplu iş sözleşmesinin sadece borç doğurucu hükümlerini, sadece normatif hükümlerini ya da borç doğurucu yahut normatif hüküm niteliği taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın belirli bazı hükümlerini geçmişe etkili kılabilirler. Aksi durumda, genel bir geçmişe etkili kılınma hükmü söz konusu olduğunda, sözleşmenin borç doğurucu ve normatif tüm hükümlerinin geçmişe etkili kılındığı kabul edilmelidir<sup>379</sup>.

Bununla birlikte, imzalanan toplu iş sözleşmesinin hangi tür hükümlerinin geçmişe etkili kılınabileceği de önem taşımaktadır. Doktrinde geçmişe etkili kılınabilecek hükümlerin ifa edilebilir nitelikte hükümler olması gerektiği belirtilmektedir<sup>380</sup>. İfa edilebilirlikten kasıt ise geçmişe etkinin yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra hala ifa edilebilen hakları ve borçları kapsayabilmesidir. Dolayısıyla, geçmişe etkili olabilecek hükümler paraya ilişkin ya da parayla ölçülmesi mümkün olan hükümlerdir. Aksine, belirli bir

---

<sup>377</sup> Akyiğit, “Sonraya Etki Problemi”, s. 11.

<sup>378</sup> Ekmekçi, s. 241, 242.

<sup>379</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 463; Tuncay/Savaş, s. 26; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 208-209; Ulutaş, s. 501.

<sup>380</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 582; Şahlanan, **TİS**, s. 191; Ekmekçi, s. 223; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 463-464; Tuncay/Savaş, s. 267; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 209; Sümer, s. 233; Özdemir, s. 4.

şekilde davranılması ya da davranılmamasını düzenleyen hükümler ise ifa edilebilir nitelik taşımadıkları için geçmişe etkili kılınamazlar<sup>381</sup>.

İfa edilebilir hükümlere örnek olarak toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin normatif hükümlerinden olan ücret zamları, ikramiyeler, prim ve sosyal yardımlar gibi parasal nitelikli hükümler verilebilir. Aynı şekilde, fesih bildirim sürelerinin ya da yıllık izin sürelerinin uzatılmasına veya iş sürelerinin kısaltılmasına ilişkin hükümler parasal nitelik taşımasalar dahi daha sonradan aradaki fark kadar bir ücrete dönüştürülebileceklerinden bunlar da geçmişe etkili bir talep hakkı yaratırlar. Fakat toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmına girmekle birlikte, iş sözleşmesinin şekline, yapılmasına, yapılmasının yasaklanmasına ya da sona ermesine ilişkin hükümler geçmişe etkili kılınamazlar. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri kapsamında bulunan toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili hükümler de geçmişe etkili kılınamazlar<sup>382</sup>.

Yargıtay'a intikal eden eski bir olayda, davacı işçi 3.2.1971 tarihinde imzalanan ve yürürlük başlangıcı 1.9.1970 tarihine kadar geriye götürülen bir toplu iş sözleşmesinde yer alan, işçilerin işyerine getirilip götürülmelerine ilişkin hükmün geçmişe etkili kılınması sonucunda doğan alacağının işverene ödettirilmesini talep etmiştir. Buna karşılık mahkeme, toplu iş sözleşmesinde sözleşmenin imza tarihinden daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceğini belirten bir kaydın olması durumunda dahi bunun taşıma gibi bir eylem ile ilgili fiili hallere uygulanmasının düşünülemeyeceğini; zira geleceğe ait ameli bir işin yapılmasının hedef tutulduğu durumlarda böyle bir yüklenmenin geçmiş zamanlar için yerine getirilmesine imkân bulunmadığını belirtmiş; ayrıca geçmişteki zaman için işverenin sendika üyesi olan işçilere tazminat adı altında bir para vereceğine dair sözleşmede bir hükme de yer vermemiş olduğunu ifade ederek işçinin bu talebini reddetmiştir<sup>383</sup>.

<sup>381</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 464; Sümer, s. 233; Özdemir, s. 4; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 209; Ulutaş, s. 501.

<sup>382</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 582-583; Tuncay/Savaş, s. 267; Sümer, s. 233-234; Özdemir, s. 5-10; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 481.

<sup>383</sup> Yarg. 9. HD., T. 25.12.1973, E. 1973/16098 K. 1973/35573, <http://www.kararevi.com/karars/735260>, (17.3.2014).

## b) Yürürlük Başlangıcının Geriye Götürülmesinden Yararlanabilecek Olanlar

Toplu iş sözleşmesinin kişiler itibariyle uygulanma alanını incelerken, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramına da ayrıntılı olarak değinmiştik. Dolayısıyla, tekrara düşmemek adına bu başlık altında sadece gerekli hatırlatmaları yapmakla yetineceğiz.

“Toplu iş sözleşmesinden yararlanma” başlığını taşıyan STİSK m. 39’un 2. fıkrasında, 2822 sayılı Kanun’un 9. maddesinde belirtilen ayırım esas alınmak suretiyle işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları açısından imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup olmama durumuna göre ikili bir ayırıma gidilmiştir. Buna göre, “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır*”.

STİSK m. 39/4 hükmü ise “*Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur*” demek suretiyle bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle kimlerin yararlanabileceğini ve bu yararlanmanın en erken sözleşmenin imzası tarihinde başlayabileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla, dayanışma aidatı ödemek suretiyle bir işçinin geriye götürülmüş yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması kanunun açık hükmü karşısında mümkün değildir<sup>384</sup>.

Daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, 2822 sayılı Kanun döneminden beri yürürlük başlangıcı geriye götürülmüş toplu iş sözleşmesi hükümlerinden hangi şartları taşıyanların yararlanabileceği tartışma konusu olmuştur. Doktrindeki bir görüşe göre, geriye

götürülmüş yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için sözleşme kapsamındaki işyerinde çalışan işçinin, sözleşmenin imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olması yeterli olup, aynı zamanda yürürlük başlangıcından itibaren sendika üyesi olmasına gerek yoktur<sup>385</sup>. Buna karşılık doktrindeki diğer bir görüşe göre, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için işçinin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olması yeterli olmayıp, aynı zamanda yürürlük başlangıcından itibaren de bu sendikanın üyesi olması gerekmektedir<sup>386</sup>.

Bununla birlikte, geriye götürülmüş yürürlük tarihinde taraf sendikaya üye olan fakat imza tarihinde taraf sendikaya üye olmayan işçiler ise bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Çünkü STİSK, m. 39/2 hükmünde açıkça imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların o toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını belirtmiştir<sup>387</sup>.

STİSK m. 39/2 hükmü uyarınca bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçiler de bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Fakat bu işçilerin yararlanması kanun hükmü uyarınca üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirilmesi tarihinden itibaren başlayacaktır. Bununla birlikte tarafların, imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçilerin yararlanmalarının, üyeliklerinin işverene sendikaya bildirildiği tarihten itibaren değil de taraf işçi sendikasına üye oldukları tarihten itibaren başlayacağını toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle kararlaştırmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>388</sup>. Fakat tarafların toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle, imza tarihinden sonra üye olan işçilerin bağtlanan toplu iş sözleşmesinden geriye doğru imza veya yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaklarını kararlaştırmaları mümkün değildir. Çünkü kanunun sistematığı, yararlanmayı taraf işçi sendikasına üye olmaya bağlamıştır. Dolayısıyla, üyelikten daha önceki bir tarihten itibaren yararlanmanın başlatılma-

---

<sup>384</sup> Özdemir, s. 14; Bu hükmün sendikaya üye olmaya zorlanamama ilkesine ters düştüğü yolunda bkz.: Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 585-586.

<sup>385</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 584.

<sup>386</sup> Tuncay/Savaş, s. 268; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 482; Özdemir, s. 12-13; Ulutaş, s. 501.

<sup>387</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 418; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 180; Tunçomağ/Centel, s. 378; Ekmekçi, s. 123.

<sup>388</sup> Ekmekçi, s. 128; Şahlanan, **TİS**, s. 137; Tuncay/Savaş, s. 238; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 418; Akı, **Yararlanma**, s. 82.

sını mümkün kılan bu tarz toplu iş sözleşmesi kayıtlarının geçersiz sayılması gerekmektedir<sup>389</sup>.

İlaveten, STİSK m. 39/3 hükmü 2822 sayılı Kanun döneminde düzenlenmemiş olan ve bu sebeple de doktrinde tartışmalı olan bir konuyu da düzenlemiştir. Anılan hükme göre, “*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır*”.

Son olarak belirtelim ki, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunan fakat toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışmaya geriye götürülmüş yürürlük başlangıcından sonraki bir tarihte başlayan işçi, bu toplu iş sözleşmesinden işe girdiği tarihten itibaren yararlanabilecektir<sup>390</sup>.

## **F. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

### **1. Sürenin Sona Ermesi**

STİSK m. 35/2 hükmü uyarınca, “*Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez*”. Dolayısıyla, bir toplu iş sözleşmesinin sözleşmede belirtilen sürenin sona ermesi durumunda kendiliğinden ortadan kalkacağını, bunun dışında sözleşme taraflarının anlaşması yoluyla dahi ortadan kaldırılamayacağını söyleyebiliriz<sup>391</sup>.

### **2. Sözleşmenin Feshi**

Alman ve İsviçre Hukuklarında toplu iş sözleşmelerinin sona erme sebeplerinden biri olarak sözleşmenin feshi gösterilmektedir. İsviçre Hukuku’na göre toplu iş sözleşmesi, süresinin sona ermesi dışında, tarafların anlaşması ile ya da süreli fesih yoluyla da sona

---

<sup>389</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 137; Ekmekçi, s. 128-129; Tuncay/Savaş, s. 237-238; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 181.

<sup>390</sup> Tuncay/Savaş, s. 269; Ulutaş, s. 502.

<sup>391</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 586-587; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 484-485; Tuncay/Savaş, s. 274; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 209; Işıklı, **İş Hukuku**, s. 315.

erendirilebilir. Buna göre, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça bir yılın dolmasından sonra toplu iş sözleşmesi taraflardan birinin altı ay öncesinden bildirimde bulunması koşulu ile sona erdirilebilir. Ayrıca, sözleşme hükümlerinin ağır ihlali veya işlem temelinin çökmesi gibi durumların mevcudiyeti halinde toplu iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi de kabul edilmektedir. Alman Hukuku'nda da toplu iş sözleşmelerinin feshi ihbar şartına bağlı olarak feshedilebilecekleri genellikle kararlaştırılmaktadır. Bununla birlikte, ekonomik kriz, öngörülemeyen durumların ortaya çıkması gibi durumlarda taraflara olağanüstü fesih hakkı da tanınmaktadır<sup>392</sup>.

Hukumumuzda ise durum farklıdır. STİSK'nda toplu iş sözleşmelerinin feshine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Aksine STİSK m. 35/2 hükmü açık bir şekilde toplu iş sözleşmelerinin süresinin taraflarca anlaşmak suretiyle kısaltılıp uzatılmayacağını ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceğini emretmiş bulunmaktadır. Doktrinde tartışılan husus ise iş sözleşmelerinin haklı nedenle işçi veya işveren tarafından derhal feshini düzenleyen Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinin ya da ifanın güçleştiği veya imkansızlaştığı (genellikle işlem temelinin çöktüğü) durumlarda sözleşmenin feshini hakimden isteme olanağı sağlayan Medeni Kanun'un 2. maddesinin (dürüstlük kuralının) toplu iş sözleşmeleri açısından uygulama alanı bulup bulamayacağına ilişkindir<sup>393</sup>.

Belirtilmelidir ki, toplu iş sözleşmeleri her ne kadar bir sözleşme olmaları sebebiyle sözleşmelere ilişkin hükümlere tabilerse de tarafları, amaçları, yapılaşma şekilleri ve etkileri açısından Borçlar Hukuku sözleşmelerinden ayrılmakta ve kendilerine özgü nitelikler taşımaktadırlar. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmelerinin Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca feshedilmeleri mümkün değildir. Aynı şekilde, STİSK m. 35/2 hükmünün açıklığı ve emrediciliği karşısında toplu iş sözleşmesinin, olağanüstü durumların meydana gelmesi, sözleşmenin bu durumlar sonucunda taraflardan biri için katlanılması beklenemeyecek bir hal alması sonucunda bile feshedilemeyeceği kabul edilmelidir<sup>394</sup>.

---

<sup>392</sup> Tuncay/Savaş, s. 274-275.

<sup>393</sup> Tuñçomağ/Centel, s. 407-408; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 587; Tuncay/Savaş, s. 275.

<sup>394</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 588; Tuncay/Savaş, s. 271-272; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 485; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 209.



### 3. Sözleşmeyi Sona Erdirmeyen Durumlar

STİSK m. 37/1 hükmünde, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesinin, faaliyetinin durdurulmasının, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesinin ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği ifade edilmiştir. Bu hükümle, taraf işçi sendikasının hukuken mevcudiyetinin ortadan kalkmasının, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesinin ve fiil ehliyetinin kısıtlanmasının gündeme geldiği durumlarda, sözleşmeden yararlanan taraf işçi sendikasına üye işçilerin korunmasının ve bu durumlardan olumsuz etkilenmelerinin önlenmesinin amaçlandığını söyleyebiliriz<sup>395</sup>.

İşçi sendikasının yetkiyi kaybetmesinden anlaşılması gereken, sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraf sendikanın işyerindeki işçilerin çoğunluğunu temsil gücünü yitirmesidir ve bu durum imzalanmış olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir<sup>396</sup>. Hükümde açıkça belirtilmemiş olsa da, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi ya da faaliyetinin durdurulması ifadelerinden sendikanın kapatılması, bir başka sendikaya katılması veya birleşmesi durumları da anlaşılmalıdır<sup>397</sup>. Taraf sendikanın aynı işkolundaki başka bir sendika ile birleşmesi veya ona katılması halinde, yeni tüzel kişilik ya da katılınan sendika toplu iş sözleşmesine taraf olmaya devam edeceği ve taraf işçi sendikasının tüm hak ve borçlarına sahip olacağı için toplu iş sözleşmesinin sona ermesi mevzu bahis olmayacaktır<sup>398</sup>. Aynı şekilde, işverenin değişmesi durumunda da mevcut toplu iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağı m. 38'de toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulanma alanında değinmiş olduğumuz üzere ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, STİSK m. 37/1, m. 37/2 ve m. 37/3 hükümleri, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinin işverenin değişmesi ya da işverenin üyesi olduğu işveren sendikasıyla ayrılması durumunda toplu iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceği hususlarını düzenlemiştir. STİSK m. 37/1 hükmüne göre, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerle-

<sup>395</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, s. 486.

<sup>396</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 592.

<sup>397</sup> Tuncay/Savaş, s. 276.

<sup>398</sup> Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 592; Saymen/Ekonomi, s. 236; C. İlhan Günay, *İş Hukuku*, s. 1031.

rinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir. İşverenin değişmesi miras yoluyla, sözleşmeyle ya da eğer işveren bir şirket ise özelleştirme, katılma, birleşme, tür (nevi) değiştirme gibi çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bir şirketin pay sahipliğinde meydana gelecek değişiklik ise tüzel kişilik aynı kaldığı için işveren değişikliği olarak kabul edilmeyecektir<sup>399</sup>.

STİSK m. 37/2 hükmüne göre, “*Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır*”. STİSK m. 37/3 hükmüne göre ise, “*Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi halinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır*”. Dolayısıyla, çağrı tarihinde ya da imza tarihinde bir işveren sendikasına üye olan ve daha sonra üyeliği herhangi bir şekilde sona eren işverenin yapılan toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı söz konusudur. Bu bağlılık sebebiyledir ki, esasında çağrının muhatabı ya da imzalanan toplu iş sözleşmesinin tarafı, üyesi bulunan işveren sendikası olsa dahi, bu üyelik ilişkisi ortadan kalktığı zaman işveren çağrının muhatabı ya da sözleşmenin tarafı sayılacağı için toplu iş sözleşmesinin sona ermesi söz konusu olmayacaktır.

Ayrıca, doktrinde ifade edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinin sözleşmenin yürürlük süresi içinde kapanıp yeniden açılması durumunda da sözleşme sona ermeyecektir<sup>400</sup>. İlaveten, bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi bu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı ile ilgili değildir. Yani, sözleşmenin uygulandığı işyerinde tek bir işçi bile bu sözleşmeden yararlanmıyor olsa dahi bu durum sözleşmenin sona ermiş olduğunu göstermez. Sözleşme tarafları böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinin sona ereceğini kararlaştırırlar<sup>401</sup>.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının varlıklarını sürdürdükleri durumlarda sözleşmenin hem normatif hem de borç doğurucu hükümlerinin uygulanmasına devam edilir. Fakat sen-

<sup>399</sup> Tuncay/Savaş, s. 276; Şahlanan, **TİS**, s. 195.

<sup>400</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 592; Şahlanan, **TİS**, s. 195; Ekmekçi, s. 248; Tuncay/Savaş, s. 277; C. İlhan Günay, **İş Hukuku**, s. 1033.

<sup>401</sup> Tuncay/Savaş, s. 277; Ekmekçi, s. 247.

dikanın tüzel kişiliğinin sona erdiği durumlarda işçi tarafı ortadan kalkmış olacağı için sözleşmenin borç doğurucu hükümlerinin devam ettiği ileri sürülemez. Böyle bir durumda ancak sözleşmenin normatif hükümlerinin uygulanmasına devam edilmesi mümkündür<sup>402</sup>.

2822 sayılı Kanun'un 8. maddesine çok yakın bir şekilde düzenlenen 37. maddenin 1. fıkrasında, eski maddeye ek olarak işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmelerini sona erdirmeyeceği belirtilerek bu konudaki tereddüt ve tartışmalara son verilmiştir<sup>403</sup>. İşkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğini düzenleyen STİSK m. 5/3 hükmü ile yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olduğu durumlarda işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağını ve işkolu tespiti talebi ile buna ilişkin açılacak davaların yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden olarak sayılmayacağını düzenleyen STİSK m. 5/2 hükmü de işkolu değişikliği durumunda toplu iş sözleşmelerinin sona ermeyeceğini destekleyen hükümlerdir.

Burada dikkat çeken nokta ise STİSK m. 19/7 düzenlemesidir. Hükme göre işkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. STİSK m. 19/7 hükmü ile STİSK m. 37/1 hükmü birlikte değerlendirildiğinde, bir toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinin girdiği işkolunun değişmesi durumunda, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kalacağı fakat yürürlükteki bu sözleşmeden üyelik sıfatları sona ermiş kabul edileceği için işçilerin yararlanamayacağı gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Üyelikleri sona ermiş kabul edilen bu işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanabilecekleri söylenebilirse de sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmayan bir işçinin nasıl bu yoldan yararlanabileceği bir başka sorun olarak gündeme gelmektedir<sup>404</sup>.

CANBOLAT'a göre, işkolu değişikliğinin söz konusu olması durumunda bu değişiklik bir sonraki dönem için geçerli olacak, bu durum yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek ve mevcut toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar uygulanacaktır. Bu dönemde işçilerin üyeliklerinin devam ettiği kabul edilerek sözleşmeden üye sıfatıyla ya-

---

<sup>402</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 593-594; Tuncay/Savaş, s. 276; Ekmekçi, s. 244; Şahlanan, **TİS**, s. 196.

<sup>403</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 209.

rarlandıkları, diğer işçilerin de sözleşmeden yararlanabilmek için yürürlük süresinin sonuna kadar taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri gerektiği kabul edilecektir<sup>405</sup>.

#### 4. Sözleşmenin Sona Ermesinin Sonuçları

Bir toplu iş sözleşmesi sona erdiği zaman bu sözleşmeyle getirilmiş olan haklar ve borçlar da sona erer. Fakat toplu iş sözleşmelerinin diğer özel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak sadece sözleşme taraflarını değil, normatif hükümler sebebiyle aynı zamanda üçüncü kişileri de etkileyici nitelikte olması, bu sözleşmelerin sona ermesi durumunda etkilerinin devam etmesini gerekli kılmaktadır. Özellikle toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri, iş sözleşmelerinin içeriğine dahil olmayıp bu sözleşmeleri tıpkı bir kanun hükmü gibi dışarıdan etkiledikleri için toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte bireysel iş sözleşmelerinde bulunmayan fakat toplu iş sözleşmesinde olduğu için uygulanan çalışma şartları da sona erecektir. Bu durumun yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar bir belirsizlik dönemi yaşanmasına sebebiyet vereceği ve hatta bireysel iş sözleşmelerinin içerikten yoksun kalma durumunun meydana gelmesinin dahi söz konusu olacağı söylenebilecektir<sup>406</sup>.

Kanun koyucu, bu tarz bir belirsizlik döneminin yaşanmaması, toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı dönemde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları giderebilmek, işçilerin kendileri için daha aleyhe olan toplu iş sözleşmesinin olmadığı dönemdeki şartlara geri dönmelelerini engelleyip, toplu iş sözleşmesi ile kazandıkları hakları devam ettirebilmelerini sağlayabilmek, işverenlerin düzenin istikrarsızlığından olumsuz etkilenmelerini ve her iki taraf üzerinde de sözleşme görüşmelerinin uzaması durumunda meydana gelebilecek baskıyı önlemek amacıyla STİSK m. 36/2 hükmünü düzenlemiştir<sup>407</sup>. Hükme göre, “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş*

<sup>404</sup> Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 210.

<sup>405</sup> Canbolat, “TİS’e İlişkin Hükümler”, s. 73.

<sup>406</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 486-487; Recep Makas, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi-İşyeri Uygulaması (Karar İncelemesi)”, **EÜHFD**, C. XV, S. 1-2, (2011), s. 166; Tuncay/Savaş, s. 228; Hakan Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 6, (Haziran 2007), s. 106; Kübra Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 18, (Haziran 2010), s. 167.

<sup>407</sup> Keser, “Art Etki”, s. 106.

*sözleşmesi hükmü olarak devam eder*”. Bu durum doktrinde toplu iş sözleşmesinin art etkisi olarak adlandırılmaktadır<sup>408</sup>.

2822 sayılı Kanun döneminde ise toplu iş sözleşmesinin art etkisi m. 6/son hükmünde, “*Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder*” şeklinde düzenlenmişti. Eski düzenlemedeki, “*Her ne sebeple olursa olsun sona eren*” ifadesi STİSK m. 36/2’de kullanılmamıştır. Bu durumun uygulamada değişiklik yaratmayacak bir sadeleştirme niteliği taşıdığı söylenebilirse de, kanaatimizce toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlük ya da iptal sebebiyle sona ermesi halinde art etkinin meydana gelip gelmeyeceği hususunda tereddüt yaşanmasına mahal vermeyecek olması açısından isabetlidir. Böyle bir durumda, kendi yürürlük süresi içinde dahi artık uygulanmasına izin verilmeyen bu sözleşmenin hükümlerinin bir de art etkisinin olduğu ve yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılınca kadar geçerli olacağını ileri sürmek mümkün değildir<sup>409</sup>.

STİSK m. 36/2 uyarınca yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edilecek hükümler normatif hükümlerdir. Bu durum bir Yargıtay kararında “...*Davacının üyesi olduğu sendikanın bağıtladığı, 1.3.2002-31.2.2003 tarihli TİS’nin süresinin bitmesinden sonra normatif hükümlerin hizmet akdi olarak yürürlükte bulunduğu gözetilmeden TİS’nin 30. maddesinde kıdem tazminatının her yıl için 40 günlük ücret tutarında hesap edilerek davalıdan tahsiline karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde 30 günlük süreye göre karar verilmesi hatalıdır...*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>410</sup>.

Sözleşmenin borç doğurucu hükümleri ise toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte ortadan kalkacaktır. İş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edilebilecek olan normatif hükümler de bireysel iş sözleşmelerinin sona ermelerine ya da içeriklerine ilişkin hükümler olup iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesi-

---

<sup>408</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 489, dn. 572; Tuncay/Savaş, s. 228; Makas, s. 165; Ulutaş, s. 502; Keser, “Art Etki”, s. 106; Doğan Yenisey, “TİS Hükümlerinin Art Etkisi”, s. 165 vd.

<sup>409</sup> Akyiğit, “Sonraya Etki Problemi”, s. 12-13.

nin yürürlük süresinin bitmesiyle birlikte sona erecektir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte normatif hükümler emredici, iş sözleşmelerinin üstünde yer alma ve onları zorlayıcı özellikte olma niteliklerini kaybedecek ve tarafların üzerinde anlaşarak serbestçe düzenlemede bulunabilecekleri iş sözleşmesi hükümleri haline geleceklerdir<sup>411</sup>.

Alman Hukuku'nda ise sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin, yerini bir başka sözleşme alıncaya kadar geçerliliğini sürdüreceği düzenlenmekle birlikte, hukukumuzdan farklı olarak bu hukuk sisteminde sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, nitelik değiştirmeksizin yine toplu iş sözleşmesi hükmü olarak sonraya etki etmektedir. Fakat normal yürürlük süresindeki durumundan farklı olarak artık bu hükümlerin normatif olmakla birlikte zorlayıcılıklarının kalmadığı belirtilmektedir<sup>412</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin art etkisi kanunen herhangi bir süre sınırlamasına tabi tutulmamıştır. Dolayısıyla, bu etki eski toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten yeni toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar geçen boşluktaki dönem için uygulanacaktır. Dikkat edilme-lidir ki, düzen ilkesi sebebiyle yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi durumunda bu sözleşme daha aleyhe koşullar taşıyor olsa bile eski hükümlerin uygulanmasına son verilecektir ve eski hükümlerin işçiler açısından bir kazanılmış hak teşkil ettiği savunmasında bulunulamayacaktır<sup>413</sup>.

STİSK m. 36/2'de de açıkça bu etkinin yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar devam edeceğinden bahsedilmiştir. Dolayısıyla düzen ilkesi gereği eski sözleşme ile yaratılan düzen yeni sözleşme ile birlikte yerini yeni düzene bırakacaktır. Bu konuda yeni düzenin işçinin daha lehine olup olmadığına ise bakılmayacaktır. Yani STİSK m. 36/1 hükmünün son cümlesinde belirtilen, toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmelerine aykırı hü-

---

<sup>410</sup> Yarg. 9. HD., T. 12.7.2006, E. 2006/1417 K. 2006/20790, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 551.

<sup>411</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 550-551; Tuncay/Savaş, s. 228-229; Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 210; Sümer, s. 232; Makas, s. 165; Keser, "Art Etki", s. 115; Esen, s. 209.

<sup>412</sup> Franzen, s. 6; Akyiğit, "Sonraya Etki Problemi", s. 7, 8.

<sup>413</sup> Narmanlıoğlu, s. 489; Gülsevil Alpagut, "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, Cilt II, Beta, İstanbul 2001, s. 1512-1513; Sümer, s. 232; Keser, "Art Etki", s. 108, 110-111; Esen, s. 209; Bu doğrultuda bkz.: Yarg. 9. HD., T. 24.4.2003, E. 2002/22489 K. 2003/6879, (Mustafa Kılıçoğlu, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 554-556.

kümlerin bulunması halinde işçi yararına olan hükümlerin geçerli olacağına ilişkin düzenleme iki toplu iş sözleşmesi arasında uygulama alanı bulamayacak, sadece bir toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmeleri açısından göz önünde bulundurulacaktır<sup>414</sup>.

Bununla birlikte, yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geçmişe etkili kılınması durumunda her ne kadar m. 36/2’de art etkinin “*yenisi yürürlüğe girinceye kadar*” süreceğinden bahsedilmiş olsa da, yeni toplu iş sözleşmesinin imza tarihine kadar fiilen iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanan önceki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ve buna bağlı işçilik hakları ile işyerinde sürdürülen çalışma düzeninin geçerliliğinin kalmadığını ileri sürmek mümkün gözükmemektedir. Böyle bir durumda, eski toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edilen hükümlerinin, yeni toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren uygulanmasına son verileceğinin ve imza tarihine kadar olan dönem için ise iş sözleşmesi hükmü olarak geçerliliğini koruyacağını kabul edilmesi gerekmektedir<sup>415</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin sözleşmenin sona ermesinden sonra iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edilebilmesi için bu hükümlerle öngörülen hakkın o toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde gerçekleşmiş olması gerekli değildir. Hakkın sözleşmenin yürürlük süresi içinde gerçekleşmiş olması gerektiğine ilişkin görüşün kabulü bizi toplu iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerinden hiç birinin art etkisinin olmadığı sonucuna götürecektir. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin de art etkisinin olmadığını göz önünde bulunduracak olursak bu durumda, art etki sadece bireysel iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin hükümlerle sınırlandırılmış olacaktır. Ayrıca bu görüşün kabulü halinde, art etkinin her iş sözleşmesi için ayrı olarak tartışılması gerekecek, bu sebeple toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş sözleşmeleri açısından

---

<sup>414</sup> Tuncay/Savaş, s. 230-231; Esasen bu sonuca ulaşmak için düzen ilkesine gidilmesine gerek olmadığı, Kanunda yararlılık ilkesinin toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında söz konusu olacağına düzenlendiğine ilişkin bkz.: Alpagut, “Yararlılık İlkesi”, s. 1512-1513; Sümer, s. 232; Bu doğrultuda bkz.: Yarg. 9. HD., T. 24.2.2009, E. 2008/39440 K. 2009/3951, (**Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2009), s. 214 vd.

<sup>415</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 118; Ekmekçi, s. 240; Özdemir, s. 19; Keser, “Art Etki”, s. 109; Aksi görüş için bkz.: Ulutaş, s. 502.

uygulanan toplu iş sözleşmesi hükmüne göre farklı hükümlerin art etkisi söz konusu olacaktır<sup>416</sup>.

Esasen kanunda da böyle bir zorunluluk öngörülmemiştir. Fakat toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için sözleşmede yer alan hükümlerin yorumlanmasından yola çıkılarak sözleşmede düzenlenmemiş yeni bir hak yaratılması mümkün değildir. Bununla birlikte, bir iş sözleşmesinin art etkinin kapsamına girebilmesi için toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü esnasında yapılmış olması da gerekmektedir. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin art etkisi, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan iş sözleşmelerini etkilemeyecektir<sup>417</sup>.

İlaveten, doktrinde art etkinin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında yapılan her iş sözleşmesini kapsamadığı da belirtilmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin art etkisi ancak toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinde ondan yararlananlar açısından mümkün olacaktır. Sona erme tarihinden sonra işe giren bir işçinin bu etkiden yararlanması ise söz konusu değildir<sup>418</sup>. Bu işçiler, işveren ile aralarındaki iş sözleşmesini diledikleri şekilde düzenleyebilecekler fakat kesinlikle eski toplu iş sözleşmesinin etki alanına giremeyeceklerdir.

Toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanabilecek olan işçiler, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde bu sözleşmenin yürürlüğü sona ereceğe iş sözleşmesiyle çalışmış olan taraf işçi sendikasına üye işçilerdir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önce herhangi bir sebeple taraf işçi sendikasıyla ilişkisi kesilen ya da bu sendikaya hiç üye olmamış olan işçilerin art etkiden yararlanmaları mümkün olmayacaktır<sup>419</sup>.

---

<sup>416</sup> Doğan Yenisey, “TİS Hükümlerinin Art Etkisi”, s. 170; Aksi yönde bkz.: Yarg. 9. HD., T. 4.3.2013, E. 2013/2540 K. 2013/7501, <http://www.kazanci.com>, (17.5.2014).

<sup>417</sup> Akyiğit, “Sonraya Etki Problemi”, s. 15-16; Sümer, s. 232; Tuncay/Savaş, s. 229; Ulutaş, s. 502; Keser, “Art Etki”, s. 109.

<sup>418</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 86; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 490; Akyiğit, “Sonraya Etki Problemi”, s. 17; Kandemir, “TİS’in Uygulanma Alanı”, s. 210; Sümer, s. 232; Makas, s. 167; Ulutaş, s. 502; Keser, “Art Etki”, s. 109.

<sup>419</sup> Tuncay/Savaş, s. 229; Sümer, s. 232.



Ayrıca bir toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde iş sözleşmesiyle çalışan fakat taraf işçi sendikasına üye olmayarak dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden sona erme tarihine kadar yararlanmış olan işçiler de art etkinin kapsamına girecektirler. Bu konuda belirleyici nokta toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinde işçilerin yararlanmalarını devam ettirmiş olmalarıdır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanan fakat daha sonra aidat ödemekten vazgeçerek yararlanmaya son veren işçiler açısından toplu iş sözleşmesinin art etkisi meydana gelmeyecektir<sup>420</sup>. Hemen belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra art etkisinden yararlanabilmek için işçilerin sendikaya dayanışma aidatı ödemelerine de gerek kalmamaktadır<sup>421</sup>.

Ayrıca belirtmeliyiz ki, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının yazılı onayını almak suretiyle ya da teşmil yoluyla yararlanan işçiler de art etkinin kapsamına gireceklerdir. Fakat daha önce teşmil yoluyla yararlanma konusunda da belirtmiş olduğumuz gibi teşmil kararnamesinin Bakanlar Kurulu tarafından sözleşmenin süresinin bitmesi beklenmeden kaldırılması durumunda toplu iş sözleşmesinin art etkisi meydana gelmeyecektir<sup>422</sup>. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin art etkisinin kapsamında olan işçilerin o işyerinde çalışmalarını sürdürmeleri kaydıyla bir sendikaya üye olmaları ya da üye oldukları sendikalarını değiştirmeleri bu hususta olumsuz bir etki meydana getirmeyecektir<sup>423</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin art etkisi STİSK m. 36/2 hükmü uyarınca yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar devam edecektir. Bu sebeple, eski toplu iş sözleşmesinin yürürlükten kalkması tarihi ile yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması tarihi arasında ne kadar süre geçmiş olursa olsun art etkinin devam edeceğini söyleyebiliriz<sup>424</sup>. Buna karşılık doktrinde Alman Hukuku'ndan yola çıkılmak suretiyle art etkinin yeni bir iş sözleşmesi yapıldığında da sona ermesi gerektiği belirtilmektedir. Buna göre, yürürlüğü sona eren toplu iş

---

<sup>420</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 490.

<sup>421</sup> Kandemir, "TİS'in Uygulanma Alanı", s. 210; Makas, s. 167-168; Ulutaş, s. 502; Keser, "Art Etki", s. 109.

<sup>422</sup> Makas, s. 167, dn. 10.

<sup>423</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 490; Keser, "Art Etki", s. 109.

<sup>424</sup> Ulutaş, s. 502.

sözleşmesinin normatif hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edilecekleri için iş sözleşmesinin içeriği haline gelen bu hükümler her zaman işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmaları sonucu lehe ya da aleyhe olacak şekilde değiştirilebilecektir. Dolayısıyla taraflar dilerse iş sözleşmesi hükmü haline gelen normatif hükümleri İş Kanunu m. 22 hükmünü göz önünde bulundurmamak suretiyle ortadan kaldıracabilecek, dilerse bunlara yeni iş sözleşmesinde de yer verebileceklerdir<sup>425</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde değinilen bazı hakların belirli bir süreyle sınırlandırılması ya da belirli bir tarihe kadar uygulanacağını öngörülmesi durumunda, bu tür hükümlerin etkisi belirlenen sürenin sonunda ortadan kalkacağı için art etkinin meydana gelmesi mümkün olmayacaktır<sup>426</sup>. Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu bir kararında kullanmış olduğu, “...Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır...” ifadesi ancak ücret artışına ilişkin hükmün sınırlı bir süreyle uygulanmasının toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olması halinde mümkündür<sup>427</sup>. Toplu iş sözleşmesinde bu tarz bir kararlaştırmanın yapılmamış olması durumunda ise işverenin art etki sebebiyle ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin art etkisiyle ilgili olarak uygulamada disiplin kurullarına ilişkin hükümler önem arz etmektedir<sup>428</sup>. Doktrinde disiplin kurullarının oluşturulmasına ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri arasında yer aldığı, fakat disiplin kurullarının işleyişine ilişkin hükümlerin ise normatif hüküm niteliği taşıdığı belirtilmekte; dolayısıyla borç doğurucu hüküm niteliği taşıyan disiplin kurulu oluşturulmasına ilişkin hükümlerin sözleşmenin sona ermesiyle birlikte sona ereceği, normatif hüküm

---

<sup>425</sup> Tuncay/Savaş, s. 230; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 491; Makas, s. 168.

<sup>426</sup> Doğan Yenisey, “TİS Hükümlerinin Art Etkisi”, s. 172; Makas, s. 168; Keser, “Art Etki”, s. 110; Akyiğit, “Sonraya Etki Problemi”, s. 16.

<sup>427</sup> Yarg. 9. HD., T. 19.1.2010, E. 2009/48194 K. 2010/432, (**Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2010), s. 165-166.

<sup>428</sup> Toplu iş sözleşmelerinde yer alan çeşitli hükümlerin art etkilerinin değerlendirilmesi hakkında bkz.: Keser, “Art Etki”, s. 116-119.

niteliğinde olan kurulun işleyişine ilişkin hükümlerin ise iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edileceği ifade edilmektedir<sup>429</sup>.

Yargıtay ise disiplin kuruluna ilişkin hükümler arasında böyle ikili bir ayrıma gitmemekte, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının yeniden sözleşme yapmak için yetki alıp almadığına bakmaktadır. Buna göre, eğer sendika yeni toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki almış ise toplu iş sözleşmesinin tarafı kendisi olmaya devam edeceği ve disiplin kurulunun görev ve yetkilerinde bir kesintiden söz edilemeyeceği için bu durumda disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin uygulanmasına devam edilecektir. Eğer sendika yetki alamamış ise artık yeni toplu iş sözleşmesinin tarafı olamayacağından bahisle disiplin kuruluna ilişkin eski sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmayacaktır<sup>430</sup>. Kanaatimizce, Yargıtay'ın yapmış olduğu ayırım uygulama açısından daha yararlıdır.

Toplu iş sözleşmelerinin sona ermesinin bir diğer sonucu da işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli girişimlere başlanabilmesidir. STİSK m. 35/4 hükmü uyarınca, *“Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez”*.

Eğer bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmeleri varsa, bunların tamamını kapsayacak tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için yetki tespiti başvurusunda aranacak yüz yirmi günlük süre, toplu iş sözleşmesi en son sona erecek işyerindeki sözleşmenin sona erme tarihi dikkate alınarak tespit edilecektir.

Yetki tespiti için öngörülen yüz yirmi günlük süre, toplu iş sözleşmesi taraflarına getirilen bir imkân olup zorunluluk değildir. Dolayısıyla, taraflar söz konusu süre içerisinde hiçbir başvuruda bulunmayabilirler ve bu durum onların mevcut sözleşme sona erdikten sonra herhangi bir tarihte yetki tespiti başvurusunda bulunmalarına da engel teşkil etmez. Fakat bu kural emredici niteliktedir ve her halükarda mevcut toplu iş sözleşmesinin süresi-

---

<sup>429</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 491, dn. 578’de belirtilen yazarlar.

nin bitimine yüz yirmi günden fazla bir zaman kala taraflar yetki tespiti başvurusunda bulunamazlar<sup>431</sup>.

Tüm bu bahsettiklerimizle birlikte, bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işverenin üyelik ve dayanışma aidatı kesme yükümlülüğü, işçi sendikasının sendika temsilcisi atayabilme yetkisi sona erer ve atanmış sendika temsilcileri de bu sıfatlarını kaybederler<sup>432</sup>.

## **G. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü ve İptali**

### **1. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü**

Toplu iş sözleşmeleri, diğer hukuki işlemlerde olduğu gibi yürürlükteki hukuk düzeninin getirmiş olduğu kurallara uygun oldukları ölçüde geçerlidirler. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmelerinin de hukuk kurallarına aykırı olarak yapılmış olmaları durumunda tümüyle hükümsüz olmaları söz konusu olabileceği gibi, sadece hukuka aykırı olan belli bazı hükümlerinin hükümsüz sayılması söz konusu olabilecektir.

Bir toplu iş sözleşmesinin varlığı için gerekli olan asli unsurların bulunmaması durumunda bu toplu iş sözleşmesinin tümünün hükümsüz sayılması gerekmektedir. Örneğin, fiili işçi topluluklarının, sendika yerine sendikanın üyesi olduğu konfederasyonun ya da işveren sendikasına üye olmasına rağmen işverenin toplu iş sözleşmesinin tarafını oluşturduğu durumlarda yapılan toplu iş sözleşmesi ehliyetsizlik sebebiyle tamamıyla hükümsüz olacaktır. Ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılabilmesi için bu durumun toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında bulunması gereklidir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ehliyet var ise daha sonradan kaybedilmesi yapılmış sözleşmeyi hükümsüz kılmayacaktır. Fakat sözleşmenin yapılması sırasında taraflardan birinin ya da her ikisinin

---

<sup>430</sup> Yarg. 9. HD, T. 25.4.1996, E. 1995/36056 K. 1996/9566, <http://www.kararevi.com/karars/677589>, (3.4.2014); Yarg. 9. HD, T. 20.5.1996, E. 1996/8938 K. 1996/10812, <http://www.kararevi.com/karars/34948>, (3.4.2014).

<sup>431</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 192, 193.

<sup>432</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 493.

ehliyeti yok ise daha sonradan ehliyetin kazanılması yapılmış toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılmasını engelleyemeyecektir<sup>433</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tümünün hükümsüz sayılmasına sebep olabilecek bir başka husus ise yazılı şekil şartı kuralına uyulmamasıdır. STİSK m. 35/1 hükmüne göre toplu iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmaları bir geçerlilik şartıdır. Dolayısıyla, yazılı şekil şartına uyulmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesi tümüyle hükümsüz sayılacaktır. Aynı şekilde, her ne kadar “*Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” düzenlemesini içeren Anayasa m. 53/4 hükmü yapılan Anayasa değişikliğiyle; Anayasa’nın bu hükmüne paralel bir düzenleme içeren 2822 sayılı Kanun’un 3. maddesinin son fıkrası da STİSK ile yürürlükten kaldırılmışsa da, “*...Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez*” düzenlemesini içeren STİSK m. 35/2 hükmü sebebiyle yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varken yapılacak ikinci sözleşme tümüyle hükümsüz sayılacaktır<sup>434</sup>.

Ayrıca belirtmeliyiz ki, “*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir*” ifadesine yer veren STİSK m. 34/2 hükmü doğrultusunda işletmeye dahil işyerlerinden birinde her nasılsa bir işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmışsa, bu sözleşme sona ermeden işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Yürürlükteki işyeri toplu iş sözleşmesi sona ermeden yapılacak bir işletme toplu iş sözleşmesinin ise tümüyle hükümsüz olması gerekmektedir. Böyle bir durumda, yürürlükteki işyeri toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi gün kala yetki işlemlerine başlanması ve mevcut sözleşme sona ermeden işletme toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin başlatılmaması gereklidir<sup>435</sup>.

<sup>433</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 172; Reisoğlu, **TİS**, s. 70-71; Tuğ, s. 115; Tuncay/Savaş, s. 283; Demir, s. 626.

<sup>434</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 467-468; Şahlanan, **TİS**, s. 172; Reisoğlu, **TİS**, s. 71; Tuğ, s. 115, 116; Tuncay/Savaş, s. 283; Demir, s. 626.

<sup>435</sup> Demir, s. 626-627; Şahlanan, **TİS**, s. 172; İftar Urhanoğlu Cengiz/Eda Manav, “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, *Kamu-İş*, 2011, C. 11, S. 4, <http://kamu-is.org.tr/pdf/1142.pdf>, (2.5.2014), s. 20-21.

Tüm bunlarla birlikte, toplu iş sözleşmesi akdetmek yetkisi bulunan merciin yetkilerini aşarak toplu iş sözleşmesi yapması durumunda da yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüz sayılacaktır. Bu duruma, grev ve lokavt yasağına tabi olmayan bir iş veya işyerinin söz konusu olduğu bir uyuşmazlıkta, Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmak üzere verdiği kararının hükümsüz sayılması örnek olarak verilebilir. Çünkü Yüksek Hakem Kurulunca, kanunen grev ve lokavt yapılması yasaklanan iş ve işyerlerine ilişkin uyuşmazlıklar giderilebilir ve Kurul, kanunda belirlenen kuruluş, kişi ya da makamların başvurusu halinde uyuşmazlığı ele alabilir<sup>436</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin yukarıda değindiğimiz durumlardan birinin gerçekleşmesi sonucunda tümüyle hükümsüz olması halinde, bu hükümsüzlük her zaman, ilgili herkes tarafından ileri sürülebilir. Ayrıca bu durumu hâkim de re'sen göz önünde bulundurmamak zorundadır. Kural olarak hükümsüzlüğün ispatı için bir tespit davası açılmasına gerek yoksa da duruma göre bazen bir olumsuz tespit davası açılması gerekebilir. Toplu iş sözleşmelerinin tümüyle hükümsüz sayılması durumunda hukukumuzda bu hükümsüzlüğün ileriye yönelik olacağı, geçmişe etkili olmayacağı kabul edilmektedir. Bu durum, toplu iş sözleşmelerinin taraflardan çok üçüncü kişileri etkileyici nitelikte olması ve devamlı bir ilişki meydana getirmesiyle doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak hükümsüz kılınması, bu sözleşmenin bireysel iş sözleşmeleri üzerinde hiçbir etki yapmadığı sonucunu doğuracaktır. Bununla birlikte, bir toplu iş sözleşmesinin yapıldığı andan itibaren geçersiz sayılarak haklar ve borçlar doğurmadığını ileri sürmek ve bu doğrultuda işçilere yapılmış ödemelerin geri istenmesi, kargaşa yaratmaktan ve hukuki güven ile istikrarı bozmaktan öteye bir anlam taşımayacaktır<sup>437</sup>.

Bazen de bir toplu iş sözleşmesinin tümünü sakatlayan bir sebep bulunmamasına karşın sözleşmenin bazı hükümlerinin hukuk kurallarına aykırılığı söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda toplu iş sözleşmesinin tümünün değilse de hukuka aykırı olan hükümlerinin geçersiz sayılması gerekir. Örneğin, sözleşmenin bazı hükümlerinin emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, ahlâk ve adaba aykırı olması veya hükmün konusunun imkân-

---

<sup>436</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 468; Şahlanan, **TİS**, s. 172; Cengiz/Manav, s. 18.

<sup>437</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 173-174; Tunçomağ, s. 337; Tuğ, s. 114-115; Tuncay/Savaş, s. 283.

sız olması halinde sözleşmenin sadece bu hükümleri geçersiz sayılacak ve bunların yerine mevzuat hükümleri uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin geçersizliği sözleşmenin geri kalan kısmını etkilemeyecektir. Dolayısıyla, böyle bir durumda, söz konusu hüküm veya hükümler olmadıkça toplu iş sözleşmesinin yapılmayacağı gerekçesiyle sözleşmenin tümünün geçersiz sayılması ileri sürülemeyecektir. Fakat geçersiz hükümlerin çıkarılması halinde yapılan toplu iş sözleşmesi bütün değerini kaybedecekse kuşkusuz bu durumda sözleşmenin tümünün hükümsüzlüğüne karar verilebilecektir<sup>438</sup>.

2822 sayılı Kanun'un "*Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler*" başlığını taşıyan 5. maddesi bu konuda oldukça ayrıntılı bir düzenleme getirmişti. Anılan hükme göre, "*Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz*". STİSK ise 33. maddesinin 5. fıkrasında bu hususu, "*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez*" ifadesiyle sadeleştirmek suretiyle düzenlemiştir.

STİSK m. 33/5 hükmü doğrultusunda toplu iş sözleşmelerinin Anayasa'nın birinci ve ikinci kısmında yer alan ilke ve normlara aykırı her hükmü geçersiz sayılacaktır. Aynı şekilde, kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin emredici hükümlerine aykırılık taşıyan toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz olacaktır<sup>439</sup>. Bununla birlikte, İş Hukuku'nda geçerli olan mutlak emredici-nisbi emredici hukuk kuralı ayrımını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bu doğrultuda, eğer toplu iş sözleşmesinin hükümleri mutlak emredici bir kurala değil de nisbi emredici nitelikteki bir kurala ya da sosyal kamu düzeni kuralına aykırılık oluşturuyorsa işçiyi koruma amacıyla sadece işçi aleyhine anlam taşıyan toplu

<sup>438</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 482; Tunçomağ, s. 338; Şahlanan, **TİS**, s. 174; Demir, s. 627; Tuğ, s. 116; Tuncay/Savaş, s. 284; Cengiz/Manav, s. 22.

<sup>439</sup> Tuncay/Savaş, s. 284; Tüzük ve yönetmeliklerin emredici hükümlerine aykırılık için aynı şeyin söyleneceği görüşü için bkz.: Kenan Tunçomağ, "Toplu İş Sözleşmesinin Kanuna Aykırılığı Sorunu", **Prof. Dr. İlhan E. Postacıoğlu'na Armağan**, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1990, s. 335.

iş sözleşmesi hükümleri geçersiz sayılacak; buna karşılık işçinin lehine düzenlemeler içeren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçersizliğinden bahsedilemeyecektir.

Ayrıca, Anayasa m. 53 hükmü toplu iş sözleşmesi özerkliğinin amacını, işçiler ile işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik hak ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek olarak belirlemiş olduğu için bu amaçla bir ilgisi olmayan ya da bu amacı aşan düzenlemelerin hükümsüz sayılması gerekmektedir. Bu duruma, toplu iş sözleşmesinde yer verilen siyasi ya da dini amaçlı hükümler ile işverenin yönetim hak ve yetkisini, mülkiyet hakkı ile girişim özgürlüğünü ortadan kaldıracak derecede kısıtlayan hükümler örnek olarak verilebilir<sup>440</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tümünün değil de belli bazı hükümlerinin geçersiz olması durumunda, bu hükümsüzlük ilgili herkes tarafından, bir süreyle kısıtlı olmaksızın her zaman ileri sürülebilir ve hâkim de bu durumu re'sen göz önünde bulundurur. Bu durum gerekli olursa bir tespit davasına konu olabileceği gibi bir eda davasında itiraz olarak da ileri sürülebilir<sup>441</sup>.

## **2. Toplu İş Sözleşmesinin İptali**

Toplu iş sözleşmelerinin iptali, STİSK m. 45 hükmü doğrultusunda yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesinin yapılması sebebiyle ya da genel hükümlere göre iradeyi sakatlayan sebeplerle söz konusu olabilir.

2822 sayılı Kanun'un m. 16/2 ve m. 16/son hükümleri doğrultusunda düzenlenen STİSK m. 45 hükmüne göre, *“Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir”*.

*Talep halinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir”*.



Toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi bulunmaksızın yapılması durumunda sözleşmenin iptaline mahkemece karar verilecektir. Toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik sebebiyle iptali davasını her ilgili ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açabilir. Bu konuda açılacak davanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın durumu tespitinden itibaren kırk beş günlük hak düşürücü süre içinde açılması gerekmektedir. Kırk beş günlük süre hak düşürücü süre olduğu için dava bu süre zarfında açılmazsa toplu iş sözleşmesi geçerli hale gelecektir ve iptali söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla, bu süre boyunca sözleşmenin askıda olduğunu söyleyebiliriz. Fakat gözden kaçırılmamalıdır ki, toplu iş sözleşmesinin iptal edilebilmesi için sadece yetki belgesi alınmadan yapılmış olması yeterli değildir. İptal kararı verilebilmesi için toplu iş sözleşmesi taraflarından birinin ya da ikisinin gerçekten yetkili olmadan bu sözleşmeyi yapmış olmaları gerekmektedir<sup>442</sup>.

Oysa Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, “...Çoğunluk tespiti için davalı Belediye-İş Sendikası tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurulmuş, davacı Belediye Başkanlığı işletmesinde çoğunluk tespiti yapılması beklenmeden işçi sendikası ile işveren aralarında toplu görüşmeye 12.1.2004 tarihinde başlamış, yetki tespit yazısı ve yetki belgesi taraflara verilmeden taraflar toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Yetki belgesi geldikten sonra da toplu iş sözleşmesini sendika 14.4.2004 tarihinde imzalamış gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndermiştir. Bu durumda dosyadaki belgelere göre sendikanın çoğunluğu olsa bile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 16/II maddesi gereğince yetki belgesi alınmadan imzalanan toplu iş sözleşmesinin iptali gerekir...” demek suretiyle, yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesini taraf işçi sendikasının yetki için gerekli çoğunluk şartını taşımış olmasına rağmen geçersiz saymıştır<sup>443</sup>.

Mahkeme tarafından iptal kararı verilmesi üzerine, toplu iş sözleşmesinin geleceği mi yoksa geçmişe mi etkili olarak hükümsüz sayılması gerektiği hususunda doktrinde görüş

---

<sup>440</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 179-180; Tuncay/Savaş, s. 284.

<sup>441</sup> Tunçomağ, s. 336; Tuncay/Savaş, s. 284-285.

<sup>442</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 183-184; Tuncay/Savaş, s. 286.

<sup>443</sup> Yarg. 9. HD., T. 25.4.2006, E. 2006/11350 K. 2006/11628, (**Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, 2007), s. 564-565.

ayrılığı bulunmaktadır. Birinci görüş, bu kararın tıpkı kesin hükümsüzlük hallerinde olduğu gibi geçmişe değil geleceğe etkili olacağını savunmaktadır<sup>444</sup>. İkinci görüş ise yargı kararıyla hükümsüz kılınmış bir toplu iş sözleşmesinin kanunsuzluğa prim vermemek için hükümsüzlüğünün geçmişe etkili kılınması gerektiğini belirtmektedir<sup>445</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinin BK m. 31 vd. hükümlerinde düzenlenen irade sakatlığı yani yanılma, aldatma veya korkutma yolu ile yapılmaları durumunda da iptal edilmeleri mümkündür. Toplu iş sözleşmesini yaparken iradesinin yanılma, aldatma ya da korkutma yoluyla sakatlandığını ileri süren taraf, Borçlar Kanunu'nun 39. maddesinde düzenlenen bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde sözleşmenin iptalini isteyebilecektir. Sözleşmenin bu şekilde iptali için mutlaka iptal davası açılmasına gerek yoktur. İradesi sakatlanan tarafın, karşı tarafa iradesinin sakatlanması sebebiyle bu sözleşmeyle bağlı olmadığını hak düşürücü süre içerisinde bildirmesi yeterlidir.

Doktrinde belirtildiği üzere, kanunen öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre toplu iş sözleşmesinin bünyesine uygun düşmemektedir. Çünkü iradesi sakatlanan tarafın yanılma veya aldatma halinde bu durumu öğrendiği, korkutma halinde ise bu durumun ortadan kalktığı tarihten sonra sözleşmeyi iptal ettiğini belirtmeyerek sözleşmeyi uygulamaya devam etmesi durumunda, bu toplu iş sözleşmesini onadığı kabul edilecek ve iradede baştan beri var olan sakatlığa rağmen toplu iş sözleşmesi geçerli olarak uygulanmaya devam edilecektir<sup>446</sup>.

Sözleşmenin genel hükümlere göre iptali durumunda hükümsüzlüğün geçmişe mi yoksa geleceğe mi etkili olacağı hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüş, toplu iş sözleşmesinin en başından hükümsüz sayılması durumunda bundan en çok işçilerin zarar göreceğini, dolayısıyla hükümsüzlüğün geleceğe etkili olması gerektiğini savunurken<sup>447</sup>; bir diğer görüş ise hükümsüzlüğün baştan itibaren geçerli olması gerektiğini ileri sürmekte-

---

<sup>444</sup> Tuncay/Savaş, s. 286; Şahlanan, **TİS**, s. 184.

<sup>445</sup> Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 479.

<sup>446</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 103, 104; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 483-484; Reisoğlu, **TİS**, s. 74; Tuncay/Savaş, s. 285; Demir, s. 628; Şahlanan, **TİS**, s. 182; Cengiz/Manav, s. 43.

<sup>447</sup> Şahlanan, **TİS**, s. 182; Tuncay/Savaş, s. 285.

dir<sup>448</sup>. Kanımızca, toplu iş sözleşmelerinin STİSK m. 45 veya BK 31 vd. maddelerinde düzenlenen hükümler doğrultusunda iptali halinde hükümsüzlüğün, tıpkı toplu iş sözleşmelerinin tamamen ya da belli bazı hükümlerinin geçersizliğinde olduğu gibi geleceğe etkili olarak kabul edilmesi İş Hukuku'nun öncelikli olarak iş ilişkilerinin zayıf tarafını oluşturan işçilerin korunması ilkesine daha uygun düşecektir.

---

<sup>448</sup> Oğuzman, **İlişkiler**, s. 104.

## SONUÇ

7.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nu tek bir çatı altında birleştirmiştir. Bu birleşmeyle birlikte, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yer alan bazı hükümler değiştirilmeksizin mevcudiyetlerini korumuş, bazı hükümler ise sadeleştirilmek ya da yeni bir takım düzenlemeler getirilmek suretiyle değiştirilmiştir. Genellikle uygulamada ve doktrinde tartışmalı olan konularda yeni hükümler sevk edilmek suretiyle tartışmalar ve uygulamaya yönelik tereddütler giderilmeye çalışılmıştır.

Bu bağlamda, STİSK ile getirilen yeniliklerden biri, STİSK m. 2/1-b, m. 33/3, m. 33/4 ve m. 33/5 düzenlemeleriyle mevzuatımıza ilk kez giren çerçeve sözleşme kavramıdır. Bu sözleşmelerin Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılacağı; sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağı; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebileceği; taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılabileceği ve Anayasa’ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceği düzenlenmiştir.

Fakat STİSK’nda işkolu düzeyinde yapılan bir çerçeve sözleşme ile işyeri düzeyinde yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin çatışması durumunda nasıl bir çözüm yolu izlenmesi gerektiği belirtilmemiştir. Bu husus 275 sayılı Kanun döneminde yaşanan işkolu-ışyeri toplu iş sözleşmesi çatışmasının gündeme gelmesine ve uygulamada çeşitli problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecek niteliktedir. Bununla birlikte,

tarafardan birinin yapacağı çağrıya karşı tarafın olumlu cevap vermemesi halinde grev veya lokavt gibi zorlayıcı yöntemlere ya da barışçı çözüm yollarına başvurulması mümkün olmadığı için uyuşmazlık durumunda ne yapılması gerektiği sorusu da yanıtız kalmaktadır.

Ayrıca kanunda bu sözleşmelerin içeriğinin soyut bir şekilde belirlendiği ve belirlenen konuların toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmına ilişkin olmadığı görülmektedir. Normatif hüküm ihtiva etmeyen bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabulü teknik anlamda mümkün olmadığı için bu durum çerçeve sözleşmelerin teknik anlamda bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığı tartışmasını da beraberinde getirecektir. Dolayısıyla, mevzuatımızda ilk kez düzenlenen çerçeve sözleşmelerin eksik düzenleme sebebiyle uygulanabilirliğinin tam olarak sağlanamadığını, bu durumun da çerçeve sözleşmelerin yapılmasını engelleyici bir etki yaratacağını söyleyebiliriz.

STİSK’nda ilk kez düzenlenen kavramlardan bir diğeri de grup toplu iş sözleşmesi kavramıdır. Uygulamada esasen var olan, fakat kanunda ismi zikredilmeyen grup toplu iş sözleşmelerine bu kez açıkça STİSK m. 2/1-ç ve m. 34/3 hükümlerinde yer verilerek bu sözleşmelerin kanunda düzenlenmemiş olmasından kaynaklanan tereddütler giderilmek istenmiştir.

6356 sayılı Kanun’la, 2822 sayılı Kanun’un işletme toplu iş sözleşmelerini düzenleyen 3. maddesinin 2. fıkrası değiştirilerek STİSK’nda “...Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır” hükmüne yer verilmemiştir. Bu değişiklikte beraber artık özel sektör-kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrımı kaldırılmıştır. Böylelikle aynı işkolunda faaliyette bulunan kamu tüzel kişilerine ait işyerlerinde de ayrı toplu iş sözleşmeleri yapılabilecektir.

STİSK ile getirilen kapsamlı bir değişiklik de 2822 sayılı Kanun’un 9. maddesine yapılan eklemeler ile oluşturulan 39. madde hükmüdür. Bu eklemelerden ilki, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyelerin de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını düzen-

leyen STİSK m. 39/3 hükmüdür. Getirilen yeni hükümle birlikte bu konudaki tartışmalara son verilmek istenmiştir.

Bir başka ekleme ise 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasına yapılmıştır. *“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talep tarihinden geçerlidir”* şeklinde olan fıkraya, *“İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur”* ifadesinin eklenmesiyle birlikte Yargıtay'ın son dönemlerdeki kararları doğrultusunda STİSK m. 39/4 hükmü oluşturulmuş ve uygulamadaki tereddütlerin giderilmesi ile imza tarihinden önceki taleplerin geçersiz sayılmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

2822 sayılı Kanun'un dayanışma aidatını üyelik aidatının üçte ikisi olarak saptayan m. 9/4 hükmü ise *“Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir”* şeklinde değiştirilmiştir. Böylelikle sendikalara, dayanışma aidatının miktarını üyelik aidatını geçmemek üzere serbestçe belirleyebilme hakkı tanınmıştır. Bu düzenleme sendikaların üyelik aidatıyla eşit miktarda dayanışma aidatı belirleyebilmelerinin de önünü açmıştır. Yeni düzenlemenin, sendika dışında kalabilme özgürlüğü ile güçlü sendikacılık ilkesi arasındaki hassas dengeyi bozmayacak şekilde uygulanıp uygulanmayacağını ise zaman gösterecektir.

İşveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar ve grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden 65. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanların aksine bir hüküm bulunmadıkça yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını öngören m. 39/7 ve m. 39/8 hükümleri de 2822 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmemiş fakat STİSK'nda yer verilmiş olan hükümlerdir.

STİSK ile getirilen bir diğer yenilik de işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği, onu sona erdirmeyeceği düzenlemesidir. Bu düzenlemeye

karşılık STİSK m. 19/7 hükmü ise işkolunu değiştirenin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, anılan hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda işkolu değişikliğinin meydana gelmesi durumunda yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin ortadan kalkmayacağını, fakat işçinin üyeliğinin sona ermesi sebebiyle yararlanmanın da sona ereceğini söyleyebiliriz. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi yürürlüğünü devam ettirirken, sözleşmenin kapsamındaki işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi işçiler üyeliklerinin sona ermesi sebebiyle; taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler ise sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmıyor görünecekleri için dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanamayacaklardır.

Bu durumun önüne geçilebilmesi için, *“Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur”* düzenlemesini içeren STİSK m. 5/2 hükmünün göz önünde bulundurularak işkolu değişikliğinin bir sonraki toplu iş sözleşmesi için geçerli olacağını ve işçilerin işkolu değişikliği sebebiyle üyeliklerinin ancak yeni toplu iş sözleşmesi döneminde sona ereceğinin kabulü uygun olacaktır. Böylelikle işçiler yürürlükteki toplu iş sözleşmesi sona erene dek bu sözleşmeden taraf işçi sendikasına üyelik ya da dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanmaya devam edebileceklerdir.

Bir diğer değişiklik de 2822 sayılı Kanun’un 11. maddesinde düzenlenen teşmil konusunda yapılmıştır. 11. maddenin ilk fıkrasında Bakanlar Kurulu’nun, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceği belirtilirken; STİSK m. 40/1 hükmü yüzde on baraj şartına (ki bu baraj STİSK’nda yüzde üç oranına düşürülmüştür) yer vermeyerek Bakanlar Kurulu’nun, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceğini belirtmiş ve hükümde sadeleştirmeye gitmiştir. Ayrıca, 2822 sayılı Kanun döneminde Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü en çok otuz gün içinde vereceğini düzenleyen hüküm de değiştirilerek bu süre on beş iş gününe düşürülmüştür.

Teşmil konusundaki bir diğer önemli yenilik ise STİSK m. 40/2 hükmü ile düzenlenmiştir. Bu hükme göre teşmil kararı yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle Resmi Gazete’de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmi Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez. Getirilen yeni düzenlemeyle birlikte teşmil kararlarının geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması engellenmiş ve önceki Kanun döneminde bu konuda bir düzenleme bulunmadığı için doktrinde ortaya çıkan görüş ayrılıkları ile uygulamada teşmil kararlarının geçmişe etkili kılınmasıyla meydana gelen problemler giderilmek istenmiştir.

Teşmil konusunda getirilen bir diğer düzenleme ise STİSK m. 40/7 hükmüdür. Önceki Kanun döneminde düzenlenmemiş olan bu hükme göre, “*Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer*”. Böylece tarafların toplu iş sözleşmesi özerkliği sebebiyle sahip oldukları özgür iradeleriyle serbest toplu pazarlık ortamında toplu iş sözleşmesi yapabilme haklarına teşmil uygulaması ile bir müdahalede bulunulması ve bu haklarının teşmil uygulaması boyunca ortadan kaldırılmasının önüne geçilmiştir.

2822 sayılı Kanun döneminde işyerinin veya bir bölümünün devri durumunda mevcut toplu iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmaktaki, bu durum uygulamada çeşitli sorunlara yol açmaktaydı. Kanun koyucu bu sorunları gidermek amacıyla STİSK m. 38 hükmünü sevk etmiştir. “*İşyerinin veya bir bölümünün devri*” başlığını taşıyan bu hükümde, devralınan ve devredilen işyerlerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre çeşitli olasılıklar göz önünde bulundurularak ayrıntılı bir düzenleme yapılmıştır.

Fakat her ne kadar kanun koyucu ayrıntılı bir hüküm getirmek suretiyle bu konudaki tartışmaları ve sorunları gidermeyi amaçlamışsa da, STİSK m. 38/1’in 2. cümlesinde düzenlenen “*Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar,*



*yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder” ifadesi tartışmalara yol açacak mahiyettedir.*

Yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanabilmesi ve emredici etkilerini kaybetmeyecek olması, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmadığı müddetçe herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın yürürlükte kalan bir toplu iş sözleşmesi türünün yaratılmasına sebebiyet verebilecektir. Ayrıca bu düzenleme, “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder”* düzenlemesini içeren STİSK m. 36/2 hükmüne ve toplu iş sözleşmelerinin en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceğini düzenleyen STİSK m. 35/2 hükmüne aykırılık teşkil etmektedir.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, bu durumda devre konu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin, devralan işverenin aynı işkolunda bulunan ve toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerini de kapsamına alacak şekilde fakat sözleşme süresinin sonuna kadar uygulanması gerektiği; bu sözleşmenin süresinin sona ermesiyle birlikte de STİSK m. 36/2 hükmünde belirtildiği gibi art etkinin meydana geleceği ve sözleşme hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devam edeceği belirtilmekle birlikte, bir diğer görüş STİSK m. 38/1’in açık anlatımı karşısında STİSK m. 36/2’de belirtilen kuralın burada uygulanabilmesinin hukuken mümkün gözükmediğini dile getirmektedir.

Kanaatimizce doktrinde ifade edilen birinci görüş kanunun bütünlüğü ve maddeler arasındaki uyumun sağlanması açısından isabetlidir. Fakat maddenin anlatımı sebebiyle bu görüşün uygulanamayacağını dile getiren ikinci görüş de göz ardı edilemez. Dolayısıyla, işyerinin veya bir bölümünün devri konusunda ayrıntılı bir hüküm sevk ederek uygulamadaki sorunları gidermek isteyen kanun koyucunun, uygulamada yeni sorunların doğmaması açısından yapacağı bir kanun değişikliği ile bu hükmü açıklığa kavuşturması en isabetli çözüm yolu olacaktır.

Bir başka değişiklik ise “*Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” düzenlemesini içeren Anayasa m. 53/4 hükmünün yapılan Anayasa değişikliğiyle kaldırılması neticesinde, Anayasa’nın bu hükmüne paralel bir düzenleme içeren 2822 sayılı Kanun’un 3. maddesinin son fıkrasına STİSK’nda yer verilmemesidir. Fakat “...*Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez*” düzenlemesini içeren STİSK m. 35/2 hükmü sebebiyle uygulamada herhangi bir değişikliğin meydana gelmeyeceğini ve aynı işyerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin bulunamayacağı kuralının devam ettiğini söyleyebiliriz.

Değinilmesi gereken son bir husus da, 2822 sayılı Kanun’un 5. maddesinde yapılan değişikliktir. “*Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz*” düzenlemesini içeren hüküm STİSK m. 33/5 hükmünde “*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez*” şeklinde düzenlenmiştir. Yapılan bu isabetli değişiklik ile hüküm sadeleştirilmiş ve aynı zamanda maddenin içeriği de korunmuştur. Çünkü 2822 sayılı Kanun’un 5. maddesinde teker teker sayılan hususlara aykırılık, zaten Anayasa’ya ya da kanunların emredici hükümlerine aykırılık teşkil eden durumlardır. Dolayısıyla, uygulama açısından toplu iş sözleşmelerine konulamayacak hükümler konusunda herhangi bir değişikliğin ortaya çıkmadığını ifade edebiliriz.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN, E. Tuncay, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- AKTAY, Nizamettin, **Toplu İş Sözleşmesi**, TÜHİS Yayın No: 37, Ankara 2000.
- AKI, Erol, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, İzmir 1975.
- AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.
- CANBOLAT, Talat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Hukuk Yayınları No. 113, İstanbul 1992.
- ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 26. Bası, Beta, İstanbul 2013.
- ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, Beta, İstanbul 2009.
- DAVİES, A. C. L., **Law in Context Perspectives on Labour Law**, Second Edition, Cambridge University Press, 2009.
- DAVİES, Paul/FREEDLAND, Mark, **Kahn-Freund's Labour and the Law**, Third Edition, Stevens&Sons, London 1983.
- DEMİR, Fevzi, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013.

- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/CENTEL, Tankut, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 14. Baskı, Beta, İstanbul 2010.
- DERELİ, Toker/BLANPAÏN, R., **International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations**, Kluwer-The Netherlands 1982.
- DRAKE, C. D., **Labour Law**, Third Edition, Sweet&Maxwell, London 1981.
- EKMEKÇİ, Ömer, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, Banksis Yayınları No: 79, İstanbul 1996.
- EKONOMİ, Münir, "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", **Tevfik Okyay Kabakçioğlu Anısına Armağan**, Ayrı Bası, İTÜ Yayınları, İstanbul 1974.
- ELBİR, Halid Kemal, **İş Hukuku**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.
- ELİAS, Patrick/NAPIER, Brian/WALLINGTON, Peter, **Labour Law: Cases and Materials**, Butterworths, London 1980.
- ERKUL, İhsan, **Türk İş Hukuku**, 3. Cilt, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 1985.
- ESENER, Turhan, **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara 1978.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2003.
- GÜNAY, Mehmet, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2007.
- GÜZEL, Ali, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları No: 56, İstanbul 1987.
- HAWKINS, Kevin, **Trade Unions**, Hutchinson 1981.
- HONEYBALL, Simon, **Labour Law**, 9th Edition, Oxford University Press.

- IŞIKLI, Alpaslan, **İş Hukuku**, 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2010.
- IŞIKLI, Alpaslan, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1967.
- KANDEMİR, Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011.
- KANDEMİR, Murat, “Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması”, (**Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul 1993.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 11. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Bilge Yayınevi, Ankara 2013.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- KILKIŞ, İlknur, **Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü**, Kamu İş Yayınları, Ankara 1993.
- MAHİROĞULLARI, Adnan, **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu İş Yayınları, Ankara 2000.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, Beta, İzmir 2013.
- ODAMAN, Serkan, **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- OĞUZMAN, Kemal, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984.

- OĞUZMAN, M. Kemal, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar- Kararlar**, Genişletilmiş 4. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1983.
- OĞUZMAN, Kemal, **Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973.
- ÖZVERİ, Murat, **Sendikal Haklar**, Birleşik Metal-İş Yayınları No: 5, İstanbul 2012.
- REİSOĞLU, Seza, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967.
- RİDDALL, J. G., **The Law of Industrial Relations**, Butterworths, London 1981.
- SAYMEN, Ferit H./EKONOMİ, Münir, **Türk İş Hukuku Dersleri**, Fige Teksir, İstanbul 1967.
- SUR, Melda, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, DEÜHF Yayını, Ankara 1991.
- SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2010.
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta, İstanbul 2012.
- ŞAHLANAN, Fevzi, **Toplu İş Sözleşmesi**, Acar Yayıncılık, İstanbul 1992.
- ŞAKAR, Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta, İstanbul 2009.
- T.C. Çalışma Bakanlığı, **50 Yılda Çalışma Hayatımız**, T.C. Çalışma Bakanlığı Yayınevi, Ankara 1973.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler**, Özel Matbaası, Ankara 2014.
- TİSK Yayın No: 318**, Soru ve Cevaplarıyla İş Hukukunda Alt İşveren, 2012.

- TUĞ, Adnan, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, Ankara 1998.
- TUNCAY, A. Can/SAVAŞ, F. Burcu, **Toplu İş Hukuku**, Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş 3. Baskı, Beta, İstanbul 2013.
- TUNCAY, A. Can, **Toplu İş Hukuku**, 2. Bası, Beta, İstanbul 2010.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 6. Baskı, Beta, İstanbul 2013.
- UĞUR, Adem, **İşçi-İşveren İlişkileri**, Sakarya Üniversitesi Yayını, Sakarya 1998.
- ULUCAN, Devrim, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İTÜ Yayınları, Ankara 1981.
- UPEX, Robert/BENNY, Richard/HARDY, Stephen, **Labour Law**, Core Text Series, Oxford University Press.
- U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics, **Brief History of the American Labor Movement**, Bicentennial Edition, 1976.
- YAKUT, Bahadır, “Türk Hukuk Sisteminde Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği”, (**Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Ankara 1999.
- YENİSEY, Kübra Doğan, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- YILMAZ, Ejder, **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

## **Makaleler**

AKI, Erol, “İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, 2010, s. 88-99.

AKYİĞİT, Ercan, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi”, **TÜHİS**, C. 12, S. 7, 1991, s. 6-23.

ALPAGUT, Gülsevil, “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, **LegalİSGHD**, C. 9, S. 35, 2012, s. 25-55.

ALPAGUT, Gülsevil, “Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, Cilt II, Beta, İstanbul 2001, s. 1493-1544.

ANDAÇ, Faruk, “Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 3, 1989, s. 47-58.

AYAN, Özge, “Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi”, **LegalİSGHD**, S. 10, 2006, s. 500-531.

AYKAN, Ömer Yiğit, “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması”, **LegalİSGHD**, S. 12, 2006, s. 1252-1279.

BAŞAR, Nur, “Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Toplu İş Sözleşmelerinin Yer Yönünden Geçerlik Alanı”, **Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 1, 1980, s. 205-219.

BERKİ, Nermin, “Dayanışma Aidatı”, **AÜHFD**, C. 35, S. 1-4, 1978, s. 4587-484.



- BLACKETT, Adelle/SHEPPARD, Colleen, “Collective Bargaining and Equality: Making Connections”, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 4, 2003, s. 419-457.
- CANBOLAT, Talat, “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi**, İstanbul, 22 Aralık 2012, s. 53-89.
- CANBOLAT, Talat, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, **Toprak İşveren**, 2012, S. 96, s. 1-11, <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-96-talatcanbolat.pdf>, (28.4.2014).
- CANBOLAT, Talat, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, **Kamu-İş**, 2002, C. 6, S. 4, s. 1-39, <http://kamu-is.org.tr/pdf/649.pdf>, (18.2.2014).
- CANIKLIOĞLU, Nurşen, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri”, **TİSK İşveren Dergisi**, C. 50, S. 6, 2012, s. 53-56.
- CENTEL, Tankut, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, 2010, s. 211-220.
- ÇANKAYA, Osman Güven, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, **Kamu-İş**, 2002, C. 6, S. 4, s. 1-15, <http://kamu-is.org.tr/pdf/642.pdf>, (18.2.2014).
- ÇELİK, Nuri, “Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara 2000, s. 783-788.
- ÇELİK, Nuri, “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, 2010, s. 5-16.
- ÇELİK, Nuri, “Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine”, **Kamu-İş**, 2004, C. 7, S. 3, s. 1-7, <http://kamu-is.org.tr/pdf/7314.pdf>, (22.4.2014).

- ÇİFTER, Algun, “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, *Kamu-İş*, 2004, C. 7, S. 3, s. 1-15, <http://kamu-is.org.tr/pdf/7313.pdf>, (15.3.2014).
- DERELİ, Toker, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S. 36, 2013, s. 41-64.
- DOĞAN, İlhan, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 19, (Eylül 2010), s. 100-105.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 39, 2013, s. 43-65.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18, 2010, s. 165-174.
- DULAY, Dilek, “İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri”, *Terazi Dergisi*, S. 66, 2012, s. 57-63.
- ENGİN, Murat, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 39, 2013, s. 143-164.
- ERLHÖFER, Dirk W., “Abschluss und Inhalt von Tarifverträgen, **Türk Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu**, (Drl.): Kemal ŞENOCAK, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 1, Malatya 2011, s. 21-40.
- ERTÜRK, Şükran, “Toplu Sözleşmenin İmza Tarihi İle Yürürlük Tarihi Arasında İşyerinden Ayrılan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları”, *İzmir Barosu Dergisi*, S. 65, 2000, s. 8-21.
- FRANZEN, Martin, “Für Wen Gilt der Tarifvertrag?”, **Türk Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu**, (Drl.): Kemal ŞENOCAK, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 1, Malatya 2011, s. 1-20.
- GERNIGON, Bernard/ODERO, Alberto/GUIDO Horacio, “ILO Principles Concerning Collective Bargaining”, *International Labour Review*, Vol. 139, No. 1, 2000, s. 33-55.

- GÜZEL, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 1, 2004, s. 31-65.
- KANDEMİR, Murat, “Cumhuriyetin Sekseninci Yılında İş Hukukunun Gelişimi”, **Mavi Yıldızlar Akademik ve Bilimsel Araştırma Dergisi**, S. 4, 2004, s. 51-59.
- KANDEMİR, Murat, “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili”, **GSÜHFD**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, C. 1, 2002, s. 625-652.
- KANDEMİR, Murat, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 39, 2013, s. 167-214.
- KANDEMİR, Murat, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, **AÜHFD**, C. 54, S. 4, 2005, Ayrı Bası, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 2006, s. 183-211.
- KESER, Hakan, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, 2011, s. 143-163.
- KESER, Hakan, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 6, 2007, s. 106-123.
- KIZILRAY, Ender, “Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, 2012, s. 157-161.
- KOCABIYIK, Selçuk, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, 2012, s. 197-203.
- KUTAL, Metin, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, 2012, s. 159-177.
- MAKAS, Recep, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi-İşyeri Uygulaması (Karar İncelemesi)”, **EÜHFD**, C. XV, S. 1-2, 2011, s. 161-175.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, 2012, s. 139-155.

- OĞUZMAN, Kemal, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar”, **Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay’ın Anısına Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayın No. 2848, C. 1, İstanbul 1982, s. 47-63.
- OĞUZMAN, Kemal, “Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Tahlil ve Tenkid”, **İÜHFİM**, C. 28, S. 2, 1962, s. 407-429.
- ÖZDEMİR, Erdem, “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, *Kamu-İş*, 2002, C. 6, S. 4, s. 1-20, <http://kamu-is.org.tr/pdf/648.pdf>, (25.4.2014).
- ÖZKARACA, Ercüment, “İşyeri Devri-Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk-Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 20, 2009, s. 131-157.
- REİSOĞLU, Seza, “Uygulamada İşkolu ve İşyeri Toplu İş Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Bülent N. Esen’e Armağan**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 417, Ankara 1977, s. 381-398.
- SAYMEN, Ferit. H., “Kollektif İş Akti Kanun Tasarısı Hakkında Mütalaa”, **İÜHFİM**, C. 24, S. 1-4, 1959, s. 176-203.
- SUBAŞI, İbrahim, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 39, 2013, s. 215-252.
- SÜZEK, Sarper, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **LegalİSGHD**, S. 25, 2010, s. 13-29.
- ŞAFAK, Can, “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 19, 2008, s. 39-101.
- ŞAHLANAN, Fevzi, “İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Huku-ku Dergisi**, No. 23, 2011, s. 139-142.
- ŞEN, Sebahattin, “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, C. 3, S. 10, 2006, s. 71-97.

- TOZLU, Ahmet/ERASLAN, Mehmet Tarık, “Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması”, **Sayıştay Dergisi**, S. 84, 2012, s. 45-62.
- TUNCAY, A. Can, “Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, 20-21 Şubat 2013, s. 71-97.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, “Toplu İş Sözleşmesinin Kanuna Aykırılığı Sorunu”, **Prof. Dr. İhan E. Postacıoğlu’na Armağan**, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1990, s. 331-339.
- ULUTAŞ, Yusuf, “Toplu İş Sözleşmesinde Süreler”, **LegalİSGHD**, S. 18, 2008, s. 493-503.
- URHANOĞLU CENGİZ, İştari/MANAV, Eda, “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, **Kamu-İş**, 2011, C. 11, S. 4, s. 9-58, <http://kamu-is.org.tr/pdf/1142.pdf>, (2.5.2014).
- URHANOĞLU CENGİZ, İştari, “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, **TBB Dergisi**, S. 89, 2010, s. 134-149.
- ÜNLÜTEPE, Mustafa/BAŞMANAV, Yasemin, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, **EÜHFD**, C. XVI, S. 1-2, (2012), s. 247-283.
- YILDIRIM ERTÜTÜNCÜ, Duygu, “İşyeri Birleşmeleri ve Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 86, S. 4, 2012, s. 96-113.
- YUVALI, Ertuğrul/GÜLEŞÇİ, Yusuf, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, **LegalİSGHD**, C. 10, S. 38, 2013, s. 59-79.