

T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Özel Hukuk Anabilim Dalı

TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Hakan KESER

Öğretim Üyesi: Prof.Dr.Ünal NARMANLIOĞLU

İZMİR-1992

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KAVRAMI.....	3
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN KOŞULLARI.....	8
A. Genel Olarak.....	8
B. Taraf Sendika Üyelerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları.....	9
1. Genel Kural.....	9
2. Taraf Sendika Üyelerinin Yararlanma Şartları.....	9
a. Taraf İşçi Sendikası Üyesi Olma Şartı.....	9
b. Hizmet Akdi İle Çalışma Şartı.....	12
c. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Giren İşyerinde Çalışma Şartı.....	13
aa) Genel Olarak.....	13
bb) Geçici Olarak Başka Bir İşverenin İşyerinde Çalışan Taraf Sendika Üyesi İşçilerin Durumu.....	15
cc) Alt İşveren Emrinde Çalışan Sendika Üyesi İşçilerin Durumu.....	16
3. Taraf Sendika Üyesi Olmalarına Rağmen Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler.....	22
a. Kapsam Dışı Personel Durumunda Olan İşçiler.....	23
aa) Kapsam Dışı Personel Kavramı ve Konusu.....	23
bb) Kapsam Dışı Personel Uygulamasına Getirilen Eleştiriler ve Çözüm Yolları.....	25
b. Yasal Bir Grev Esnasında İşyerinde Çalışmaya Devam Eden İşçiler.....	27
C. Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Sözleşmeden Yararlanmaları.....	28
1. Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma.....	28

a. Dayanışma Aidatı Kavramı ve Ortaya Çıkması.....	28
b. Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilecek Olanlar.....	31
aa) Genel Olarak.....	31
bb) Toplu İş Sözleşmesi Kapsamına Giren İşyerinde Çalışan İşçilerden Taraf Sendikaya Üye Olmayanlar.....	33
c. Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilmenin Gerçekleşebilmesi İçin Gereken Koşullar.....	37
aa) Yürürlükte Bulunan Geçerli Bir Toplu İş Sözleşmesi Bulunması.....	37
bb) Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmayı Talep Etmek.....	39
aaa) Talep Zorunluluğu.....	39
bbb) Sendika Muvafakatinin Aranmaması.....	40
cc) Dayanışma Aidatını Ödemek.....	42
aaa) Dayanışma Aidatı Tutarı.....	42
bbb) Dayanışma Aidatının Ödenmesine İlişkin Esaslar.....	45
ccc) Dayanışma Aidatının ödenmesine Son Verilmesi.....	45
2. Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin İşçi Sendikasının Yazılı Muvafakati İle Sözleşmeden Yararlanmaları.....	46

III. YARARLANMA KOŞULLARININ GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN, İŞÇİNİN İŞVERENCE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI.....	48
A. Genel Olarak.....	48
B. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırma Kavramı.....	49
C. İşverenin Akit Yapma Özgürlüğünün Sınırları.....	52

D. Yararlandırma Koşulları Gerçekleşmemesine Rağmen İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandıran İşverenin Karşılacağı Yaptırımlar.....	55
IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA SÜRESİ.....	57
A. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Başlangıcı.....	57
1. Genel Kural.....	57
a. Taraf Sendika Üyeleri Yönünden.....	57
b. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanacaklar Yönünden.....	59
c. Sendikanın Muvafakati İle Yararlanacaklar Yönünden.....	59
2. Geriye Etkili Yürürlük Halinde Yararlanmanın Başlangıcı...60	
a. Geriye Etkili Yürürlük Kavramı.....	60
b. Geriye Götürülebilecek Sözleşme Hükümleri.....	62
c. Geriye Etkili Olarak Yürürlüğe Konulan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Başlama Zamanı.....	64
aa) Sendika Üyeleri Yönünden.....	64
aaa) Sözleşmenin İmzası Tarihinde İşyerinde Çalışanlar.....	64
bbb) Sözleşmenin İmzası Tarihinden Önce İşten Ayrılanlar.....	65
bb) Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlananlar Yönünden.....	68
cc) Sendikanın Yazılı Muvafakati İle Yararlananlar Yönünden.....	72
B. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Sona Ermesi.....	72
1. Toplu İş Sözleşmesi İle İlgili Nedenler.....	73
a. Toplu İş Sözleşmesi Süresinin Sona Ermesi.....	73
aa) Genel Olarak.....	73
bb) Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Hizmet Sözleşmesine Dönüşmesi.....	75

aaa) Ard Etki Kavramı.....	75
bbb) Ard Etkiden Yararlanabilecek Olanlar.....	77
ccc) Ard Etkinin Gerçekleşmesi Koşulları.....	79
b. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü.....	82
2. İşçilerle İlgili Nedenler.....	84
a. Taraf Sendika Üyeliğinin Kaybı.....	84
b. Dayanışma Aidatı Yükünün Yerine Getirilmemesi.....	85
c. İşçi Sifatını Kaybetme-Kapsam Dışı Bir İş Ya Da İşyerinde Çalışmaya Başlama.....	85
3. İşveren, Sendika ve İşyeri İle İlgili Nedenler.....	86
a. İşverenin Ölümü, Tüzel Kişiliğın Sona Ermesi, Fiil Ehliyetinin Kaybı ve İflas.....	86
b. İşyerinin Kapanması.....	87
c. Taraf İşçi Sendikasının Feshi, İnfisalı ve Faaliyetten Men Edilmesi.....	88
SONUÇ.....	90
BİBLİYOGRAFYA.....	93

KISALTMALAR

a.g.m	: Adı geçen makale.
A.Y.	: Anayasa
B.K.	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
dn	: Dipnot
E	: Esas
f	: Fıkra
İHU	: İş Hukuku Uygulaması
İ.K.	: İş Kanunu
K	: Karar
Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Türk Kamu-Sen	: Türkiye, Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendika Dergisi
Karş.	: Karşılaştırınız
m	: Madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SK	: Sendikalar Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
t	: Tarih
TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
TÜTİS	: Türk Ulaştırma Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi

TTK.	:Türk Ticaret Kanunu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Dergisi
vd	: ve devamı
Yarg. HGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yarg. 9.HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Yarg. İBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YASA	: Yasa Hukuk Dergisi
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Günümüzde gelişen sanayi ve artan üretim, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de işçi ve işveren ilişkilerini arttırmıştır. Geniş çaptaki işçi kitleleri sendikalar aracılığı ile işverenler ise hem sendikalar aracılığı ile, hem de bireysel olarak toplu iş sözleşmeleri akdetmek suretiyle, hak ve çıkarlarını korumaya çalışmaktadırlar. İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak hak ve çıkarlarının dengelendiği toplu iş sözleşmelerinin kapsadıkları işçi sayısının gün geçtikçe artması, uygulamada taşıdıkları önemi giderek arttırmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin kazandığı sosyal önemin yanında, ülke ekonomisini de çok yakından etkilediği şüphesizdir. Ülkenin ekonomik ve sosyal şartlarına uygun bir toplu sözleşme modeli, çalışma ilişkilerinde huzuru sağlarken, ülke ekonomisinin hızla kalkınmasını da mümkün kılabilecektir.

Çalışmamızda; toplu iş ilişkileri alanında büyük önem taşıyan toplu iş sözleşmelerinden yararlanma konusunu inceleyeceğiz. Konumuz; 4 ana başlık altında toplanacaktır. Bunlardan ilki "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı" olacaktır. Bu bölümdeki açıklamalardan sonra ikinci bölümde "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Koşulları" konusu ele alınacak, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları, genel olarak belirtildikten sonra, toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları ve toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle ya da sendikanın yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları koşulları ayrı ayrı incelenecektir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarının gerçekleşme-miş olmasına rağmen, işverence işçinin haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması konusu ise

Üçüncü ana başlık altında ele alınacaktır. Bu bölümde de, işverenin işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması kavramı üzerinde durulacak ve haksız olarak yararlandırma konusu, işverenin akit yapma serbestisi çerçevesinde değerlendirilecektir. Çalışmamızın son bölümünü ise "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Süresi" ne ilişkin açıklamalar oluşturacaktır. Bu başlık altında da; toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi konuları, yine farklı işçi grupları açısından incelenecektir.

Çalışmamızda, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanılması konusu TSGLK. m.9. ve S.K. m.36 çerçevesinde ele alınacaktır. Diğer yandan Bakanlar Kurulunca alınan teşmil kararı uyarınca, bir toplu iş sözleşmesinin, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan başka bir işyerinde çalışan işçilere uygulanması halinde, çalışmamızdaki anlamda bir yararlanma sözkonusu olmayacağı için, teşmil kurumunu incelememiz dışında bırakacağız.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KAVRAMI:

Hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri (TSGLK. m.2), kapsadıkları işyerine ya da işyerlerine ilişkin olmak üzere, hizmet sözleşmelerinde düzenlenmeyen ya da düzenlenmiş olmakla beraber günün koşullarına uygun olmayan konularda belirleyici hükümler içermektedirler. Sendikaların yoğun faaliyetleri sonucu imzalanan bu sözleşmeler kural olarak taraf sendika üyesi işçilere hak ve menfaatler sağlamaktadırlar. Zira bir toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın sadece kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini gözeteceği bir gerçektir. Bir başka deyişle; sendikalar bir toplu iş sözleşmesi imzalanırken, herzaman için kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini gözetmektedirler.

Bu durumu göz önüne alan yasakoyucu da 2821 sayılı S.K.m.36'da getirdiği düzenleme ile işçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının, kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanmasının, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile sözkonusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlı olacağı esasını getirmiştir (1).

Bu konuda 2822 sayılı TSGLK'da yer alan düzenleme ise 9. maddededir. Bu madde, bir istisna dışında (2), toplu iş sözleşmesi

(1) Taraf sendika üyesi olmayanların, sendikanın yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanması konusunda Bkz. s.46

(2) 2822 Sayılı TSGLK. m.9'da getirilen bu istisna dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır. Bu konu ile ilgili olarak Bkz. s.28

hükümlerinin kural olarak taraf sendika üyesi işçilere uygulanacağını belirtmektedir.

Diğer yandan, S.K. m.36'da esas önem taşıyan husus, TSGLK. 9.'da düzenlenen istisnai durum dışında; sözleşmenin taraf sendika üyesi olmayanlara uygulanması konusunda sendikanın muvafakatinin aranacağı; "sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve menfaatler" sözlerinden heyin anlaşılması gerektiğidir.

Bu hususun açıklığı kavuşturulması için herşeyden önce 2821 sayılı S.K'nun 31. maddesinin gözönünde tutulması gerekecektir. Bu madde eski 274 sayılı S.K'nun 19. maddesinin yerini almış ancak oradaki düzenlemeden oldukça farklı bir düzenleme getirmiştir (3).

Söz konusu 31. madde, eskisinden farklı olarak; bir sendikaya üye olmayan ya da taraf sendika dışında başka bir sendikaya üye olan işçiyi; çeşitli hak ve menfaatler açısından, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı taraf sendika üyesi işçilerle eşit tutmuş ve bu işçilerin yasa gereği sendikalı işçilerle aynı haklara sahip olacağını emredici bir şekilde hükme bağlamıştır. Buna göre herşeyden önce toplu iş sözleşmelerine, işçilerin işe alınmaları konusunda; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri ya da sendika

(3) Eski 274 sayılı S.K. m. 19.; 3.fıkrasında, işverenin; bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler ya da ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında genel olarak ayırım yapamayacağı belirtilmişti. Ancak hükümde, bu ayırım yasağı belirtildikten sonra, kanunun cevaz verdiği toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu esas yer almaktaydı. Görüldüğü gibi burada toplu iş sözleşmeleri ile sendikalı-sendikasız işçiler arasında geniş kapsamlı bir ayırım yapma olanağı sağlanmıştı. Bu konuda bkz. ESENER, Turhan; İş Hukuku, 3. Bası. Ankara 1978, s. 479; OĞUZMAN, M.Kemal; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar" Ü. Doğanay'a Armağan, İstanbul, 1982, s. 60-62.

Üyeliklerini muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri ile ilgili şartlar konulamayacaktır. Bunun dışında madde uyarınca; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydı ile; işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ücret ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalışmaya son verilmesi konusunda işveren bir sendikaya üye olan işçilerle, üye olmayan işçiler ya da başka sendikalara üye olan işçiler arasında herhangi bir ayırım yapamayacaktır.

Görülüyor ki, yasakoyucu 31. maddede, işyerinde çalışan sendikası-sendikasız tüm işçiler arasında; toplu iş sözleşmesi ile "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" dışında farklı düzenlemeler yapılamayacağı esasını kabul etmiştir. Buna göre, parasal hükümler denilebilecek bu hükümler dışındaki tüm hükümler, işyerinde çalışan bütün işçilere hiçbir koşul aranmaksızın uygulanacaktır.

Bu konuda doktrinde biri baskın olmak üzere iki görüş vardır. Baskın olan görüşe göre (4); 2822 sayılı TSGLK'nun 9.maddesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31.maddesi hükümleri arasında

(4) AKI, Erol; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma, İzmir, 1971, s. 96; BERKSUN, Abdullah- EŞMELİOĞLU, İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989, s.160; ÇELİK, Nuri; Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, C.10, Ocak 1986, S.1, s. 3-4; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 1990, s.392; OĞUZMAN, M.Kemal; Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 4. Bası, s. 68-69; OĞUZMAN, (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar), s.62; REİSOĞLU, Seza; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 149-150; TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989, s. 413.

bağ kurularak, S.K. m.31'de belirtilen "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki tüm işçilere uygulanacak, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerden yararlanmada ise TSGLK'nun 9.maddesi hükümleri dikkate alınacaktır. Bu görüş taraftarlarının; parasal hükümler dışındaki sözleşme hükümlerinin, sözleşme ile bağlı olmayan işçilere etkisi, toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulanma alanı, yani bağlılık çerçevesinde ele alınmaktadır.

Bu görüşe karşı olan EYRENCİ (5) ise; herşeyden önce TSGLK. m.9 ile Sen. K.m.31 arasında iddia edildiği şekilde toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulanma alanını genişleten ve kapsam dışındaki işçileri de, bu hükümler bakımından normatif etki alanına sokan bir bağlantı kurmanın, her iki hükmün lafzi ve sistematik yorumu ile mümkün olmadığı gibi, hukukumuzca benimsenen toplu sözleşme ile bağlılık ilkesi ile bağdaşmayacağı kanısındadır. EYRENCİ'ye göre, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçilerin bu tür hükümlerden yararlanmaları doğrudan toplu iş sözleşmesinden doğan bir hak olarak değil, dayanağı toplu iş sözleşmesi olan işverenin eşit davranma borcu çerçevesinde mümkün olmaktadır (6). Buna göre işçilerin ortak menfaatleri gözetilerek getirilen hükümlere ilişkin olarak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan

(5) EYRENCİ, Öner; Toplu İş Sözleşmesinin İş Yerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş Dergisi, C.1, Ş.4, Nisan 1988, , s. 8-16.

(6) EYRENCİ'ye göre; işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanabilecek türden hükümler getirilirken, toplu iş sözleşmesi tarafları, diğerlerinden tecrit ederek salt üyeleri için düzenleme yapmak amacı ile değil genel olarak işyerini düşünerek düzenlemeler getirmektedirler. Bu tür hükümlerin uygulanabilirliği açısından işçilerin sendikali-sendikasız ayrımı yapılmaksızın bir bütün olarak ele alınması zorunludur. Bütün işçilere uygulanan hükümler hakkında bkz. a.g.m., s. 8-14.

işçinin ancak eşit davranma ilkesi uyarınca ifayı talep hakkı vardır (7). Getirilen yükümlülükler ise ancak işverenin yönetim hakkına dayanarak, sözleşme hükümlerine uygun genel ve özel talimatlar vermesinden sonra işçinin bu talimatlara uyması borcu şeklinde ortaya çıkacaktır (8).

Kanımızca; doktrinde de çoğunlukla kabul edildiği üzere, 2821 sayılı S.K.m.31 oldukça açıktır. Ve S.K. 31 ve 36. maddesindeki hükümler ile 2822 sayılı TSGLK. m.9'daki esas birlikte ele alındığında toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın konusu ile kapsamı ortaya çıkmakta ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı anlam kazanmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerden, parasal nitelikte olanların dışındakiler; işyerinde çalışan tüm sendikali-sendikasız işçilere doğrudan doğruya uygulanabilecektir. Bu konuda taraf sendika üyesi olmayan işçinin herhangi bir talepte bulunması gerekmeyecektir.

Bu görüşten hareketle, çalışmamızda kullandığımız, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı; toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerden sadece ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin olanlardan; 2822 sayılı TSGLK. m.9'a ve 2821 sayılı S.K.m.36'ya göre yararlanabilmeyi ifade etmektedir. Zira toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu hükümler dışındaki tüm hükümlerin 2821 sayılı S.K.m.31 uyarınca, işyerinde çalışan tüm işçilere hiçbir koşul aranmaksızın uygulanması, gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan söz etmeyi mümkün kılmayacaktır.

(7) Zira yazar; taraf sendika üyesi olmayan işçinin sözleşmeden yararlanmasını, B.K.III'e tabi üçüncü şahıs lehine şart niteliğinde kabul etmektedir.

(8) Yine yazara göre, bu şekilde bir yorum, hukukumuzda 3. şahıs zararına sözleşme kabul edilmediği için gereklidir.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN KOŞULLARI

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmelerinden yararlanmanın bağlı bulunduğu genel esaslar 2822 sayılı TSGLK Kanunu'nun 9. maddesinde düzenlenmiştir. Burada getirilen esaslar yukarıda da belirttiğimiz üzere (9) toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş bulunan hükümlerden sadece ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularıyla ilgili olanlardan yararlanmaya ilişkindirler. Bu maddeye göre herşeyden önce toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyeleri için yararlanma sözkonusu olabilecektir. Bunlar dışında taraf sendikaya üye olmamakla beraber bu sendikaya "dayanışma aidatı" ödeyenlerin de sözleşmeden yararlanması mümkün olacaktır. Görüldüğü gibi 2822 sayılı TSGLK'nun 9. maddesinde iki kısım işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması konusu düzenlenmiştir.

Bu düzenlemenin dışında, 2821 sayılı S.K.'nin 36. maddesinde de yararlanmaya ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, sendika veya konfederasyonların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin (10) üyesi olmayanlara uygulanması sendikanın yazılı muvafakati ile olabilecektir.

Buna göre; çalışmamızda, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçileri üç başlık altında toplamak mümkün olacaktır. Zira TSGLK ve SK'na göre sadece taraf sendikanın üyesi olan işçilerle; taraf sendika üyesi olmayan ancak bu sendikaya dayanışma

(9) Bkz: Yukarıda s. 1 vd.

(10) Burada geçen hak ve menfaatler sözlerinden de yine parasal hak ve menfaatler anlaşılacaktır. Bkz. s. 1-6.

aidatı ödeyen işçiler veya sendikaca yararlanma konusunda yazılı muvafakat verilen işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Biz, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını, bu üç farklı grupta yer alan işçiler açısından ayrı ayrı ele alıp inceleyeceğiz. Zira kanunda da bu ayrı gruplardaki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri farklı koşullara bağlanmıştır.

B. Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları

1. Genel Kural

2822 sayılı TSGLK. 9.maddesinin 1. fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanacaklardır. Burada ayrıca belirtilmemiş olsa da sözkonusu sendika üyesi işçiler, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde ya da işyerlerinde hizmet akdi ile çalışan işçilerdir (11). Ayrıca maddedeki ifade tarzından da anlaşılacağı üzere taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları doğrudan doğruya gerçekleşecek ayrıca bir irade açıklaması gerekmeyecektir (12).

2. Taraf Sendika Üyelerinin Yararlanma Şartları

a) Taraf İşçi Sendikası Üyesi Olma Şartı

Yukarıda da belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesinden doğrudan doğruya herhangi bir talebe ve işleme gerek olmaksızın yararlanma; taraf işçi sendikası üyesi olma şartına bağlanmıştır (TSGLK. m. 9/1).

(11) BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 158; ÇELİK, s. 394-395; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 70; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 134-135; TUNÇOMAĞ, s. 411.

(12) TUNÇOMAĞ, s. 414.

İşçi sendikası üyeliği ve üyeliğin kazanılması koşulları 2821 sayılı S.K.'nin 20-21 ve 22. maddelerinde düzenlenmiştir (13). Ayrıca sendika tüzüklerinde de bu konuda özel hükümler bulunmaktadır. S.K.m.20'deki düzenlemeye göre sendikaya üye olmak isteyen işçinin herşeyden önce onaltı yaşını doldurmuş olması ve S.K. uyarınca işçi niteliğini taşıması gerekmektedir (14). Onaltı yaşını doldurmamış işçilerin üyeliği ise kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır. Bundan başka, sendika üyesi olmak isteyen işçinin, S.K. m.21 gereği sendika üyesi olamayacak kimselerden olmaması gerekmektedir (15). S.K.m.20 ve 21'deki şartlara uygun olan bir işçinin sendikaya üye olmayı istemesi halinde bu konudaki iradesini açıklaması gerekmektedir (16). Bu sendikaya başvuru şeklinde olacaktır. Sendika üyeliğinin kazanılması için 22. maddenin aradığı diğer koşul da, bu başvurunun sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organca kabul edilmesidir. Sendika yetkili organının kabulü ile sendika üyeliği kazanılmış olacaktır.

(13) Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması koşulları hakkında bilgi için bkz: ÇELİK, s. 302 vd.; DEMİR, Fevzi; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1989, s.134 vd.; ESEN, Güven, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1985, s. 105 vd.; EYRENCİ, Öner; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984, s. 106 vd.; İNCE, Ergun; Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s. 73.; ŞAHLANAN, Fevzi; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, s. 190 vd.; TUNÇOMAĞ, s. 307 vd.

(14) Sendikalar Kanunu anlamında işçi tanımı için bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İzmir, 1988, s. 94.

(15) İşçi ve işveren sendikalarına üye olamayacak kimseler S.K. 21'de tahdidi olarak belirlenmiştir. Buna göre "Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç, Askeri Şahıslar; 8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanuna tabi okullarda öğretmenlik yapanlar ve; S.K. 40. maddenin 2. fıkrasındaki idare kuruluş, sigorta ve banka şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler" sendikalara üye olamayacaklardır.

(16) Bu irade beyanının şekli S.K. 22'de belirtilmiştir.

Sendika yetkili organının vereceği red kararına (17) karşı, işçi dava açabilecek ve bu dava sonucu mahkemenin vereceği karar kesin olacaktır (S.K. 22/3). Doktrindeki (18) görüşe göre, bu başvuruyu üzerine mahkemenin vereceği olumlu karar, sendikanın üyeliği kabul iradesinin yerine geçecektir. Bu durumda da sendika üyeliği mahkeme kararının verilmesi tarihinde kazanılmış olacaktır.

Böylece; taraf sendika üyeliğinin kazanılması ile; TSGLK'nun 9. maddesinde; toplu iş sözleşmesinden doğrudan doğruya herhangi bir işlem ve talebe gerek olmaksızın yararlanabilmek için aranan taraf sendika üyeliği şartı gerçekleşmiş olacaktır (19). Diğer bir deyişle, taraf sendika üyeliğinin kazanılması için gerekli bütün koşulların gerçekleştiği anda, işçi için toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı doğacaktır.

Bunun yanında; gerçekten taraf işçi sendikasına üye olmayan bir işçiden hatalı olarak üyelik aidatı kesilmiş olması, işçinin sendika üyelik haklarından dolayısı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkan vermeyecektir (20).

(17) Bu durumda üyelik başvurusu haklı bir sebebe dayanmadan reddedilen işçinin red kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemede dava açma hakkı vardır (S.K.m.22/3).

(18) TUNÇOMAĞ, s. 313; ŞAHLANAN, s. 71; EYRENCİ (Sendikalar Hukuku), s. 113-114; İNCE, s. 76.

(19) Yarg. 9 HD 20.3.1990 tarih E. 1990/967, K. 1990/3146, İşveren Dergisi, C.XXVIII, S.8, Mayıs 1990, s. 19.

(20) Yarg. 9. HD. 7.7.1980 t. E.1980/7584, K. 1980/8303, İşveren Dergisi, C.XVIII, S.15, Aralık 1980, s.17. Bunun dışında, işçinin taraf sendika üyeliğinin tartışmalı olması halinde, üyelik hakkında; sendikaların cevabi yazıları dışında, üye kayıt defterleri, aidat kesintileri ile tarafların bu konuda getirecekleri diğer belgeler ve noterlikçe tasdikli üye kayıt fişi incelenerek sonuca varılabilecek, tanık beyanı geçerli olmayacaktır. Yarg. 9HD. 4.7.1984 t. E.1984/6364, K. 1984/7287, TÜTİS Kasım 1984, s. 27; Yarg. 9HD. 28.5.1985 t. E.1985/2966, K.1985/5863, REİSOGLU (2822 Şerh) s.135 dn 3.; Yarg. 9HD, 5.4.1989 t. E.1989/2660, K.1989/3136, İşveren Dergisi, C.XXVII, S.9, Haziran 1989, s. 18.

b. Hizmet Akdi ile Çalışma Şartı

Toplu iş sözleşmeleri hizmet akti ile çalışanların, işverenleri ile ilişkilerini genel olarak düzenleyen ve hizmet aktine uygulanacak hükümleri bünyesinde bulunduran sözleşmelerdir. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmeleri sadece sözleşmenin tarafı olan işverenin, hizmet akti ile kurulan iş ilişkilerini etkilemektedirler.

Bu durumda, taraf sendika üyesi işçilerden sadece hizmet akti ile çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sözkonusu olacaktır (21). Zira, Sendikalar Kanunu'na göre, hizmet akti ile çalışanlar yanında, nakliye neşir ve adi şirket sözleşmeleri ile çalışanlar da işçi sayıldıklarından, bu kişiler de sendika üyesi olabileceklerdir. Görüldüğü gibi sadece sendika üyesi olmak, işçi için toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını doğurmamaktadır. İşçi niteliğine (22) sahip olmakla beraber hizmet akdi ile çalışma şartı da aranmaktadır. Yargıtay da (23) bu görüştedir. Bir başka deyişle ancak hizmet akti ile çalışan sendika üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları vardır.

(21) Aksi görüşte, AKI, s. 38, "...Yazar, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan ve sendikaya üye olabilen her işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanır." demektedir.

(22) Kamuya ait işyerinde işçi olmayıp, memur statüsünde çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sözkonusu değildir. Bunun aksi toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılamaz: Yarg. 9HD. 24.5.1987, E.1987/2603, K.1987/6934, (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Yargıtay Kararlarını Değerlendirme Semineri 1987, s. 179). Kadrolu ve Sözleşmeli Personelinde sözleşme kapsamı dışında kalacağı konusunda yorum için bkz. OĞUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), s.6, dn. 7 a. Ayrıca bkz. SOYER, Polat; 2495 sayılı Yasaya Tabi Özel Güvenlik Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Sorunu, Çimento, İşveren Dergisi, C.4, S.4, Mayıs 1990, s. 15.

(23) Yarg. 9HD. 2.4.1976 t. E.1976/1876, K. 1976/2355, REİSOĞLU (2822 Şerh), s. 135.

c. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Giren İşyerinde Çalışma Şartı

aa) Genel Olarak

2822 sayılı TSGLK. m.9'da belirtilmemiş olmakla beraber, bir toplu iş sözleşmesinden ancak o sözleşmenin kapsamına giren işyerinde (24) çalışan taraf sendika üyelerinin yararlanabileceği açıktır (25).

Anayasamız toplu iş sözleşmelerinin türü konusunda bir sınırlama getirmemişse de, 2822 sayılı TSGLK.; eski 275 sayılı TSGLK'nun işyeri-işkolü toplu iş sözleşmesi ayrımını (26) kabul etmemiş; buna karşın işyerini esas alan toplu iş sözleşmesi tipini kabul etmiştir (27). Bizim çalışmamızda önem taşıyan husus;

(24) İşyeri, 1475 sayılı İ.K.m. 1/1'de "işin yapıldığı yere işyeri denir" tarzında ifade edilmiştir. Bunun dışında işyerini, "bir işveren tarafından bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş olarak işçilerin çalıştırıldığı yer" olarak da tarif etmek mümkündür. Bkz. OGUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 10; NARMANLIOĞLU, (Ferdî İş İlişkileri), s.114.

(25) ÇELİK, s. 395; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 135; OGUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 70.

(26) İşyeri ve işkolü ayrımıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. REİSOĞLU, Seza; 275 sayılı TSGLK. Şerhi, 2.Bası, Ankara, 1975, s. 178 vd.; ESENER, s. 517 vd.; AKI, s.9.

(27) Toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılabileceği gibi; bir işçi sendikasının her işyeri için gereken yetkiyi haiz olması şartı ile bir toplu iş sözleşmesinin; ayrı işkolünde birden çok işverene ait işyerlerini, bir bölgedeki işyerlerini veya farklı bölgelerdeki işyerlerini kapsayacak şekilde yapılması da mümkündür. Buna göre Grup Toplu İş Sözleşmesi denilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, Can; Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri (Çimento İşveren, C.2, Ocak 87, S.1 s.7); OGUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s.28; OGUZMAN, M.Kemal; Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında; Yargıtayın Görüşünün Değerlendirilmesi, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, M.EKONOMİ'nin incelemesi ile birlikte yapılan MESS Yayını, İstanbul, 1989, s.3-10. Bunun dışında 2822 sayılı TSGLK'nun 3. m.'de 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle; aynı işkolünde birden çok işyeri bulunan bütün işletmeler hakkında sözkonusu işyerleri için tek bir işletme toplu iş

yapılmış bulunan bir toplu iş sözleşmesinin, taraf sendika üyesinin bağlı olduğu işyerini kapsamına alması zorunluluğudur. Bunun için toplu iş sözleşmesi ister işyeri toplu iş sözleşmesi, ister grup toplu iş sözleşmesi isterse de işletme toplu iş sözleşmesi olsun bir fark doğmamaktadır. Sadece; sözkonusu taraf sendika üyesi işçinin, hizmet sözleşmesi uyarınca işini gördüğü işyerinin, toplu iş sözleşmesinin kapsamında olup olmaması önem taşımaktadır (28).

Sonuç olarak, taraf sendika üyesi, eğer toplu iş sözleşmesi kapsamı içindeki bir işyerine bağlı olarak çalışıyorsa o toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin, kapsamına giren işyerinde çalışmayan sendika üyesi işçi o işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacaktır. Ancak, genel kural bu olmakla beraber, uygulamada toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde işçi olarak çalışma şartına ilişkin bazı tartışmalı durumlar ortaya çıkmaktadır. Aşağıda inceleyeceğimiz bu durumlardan ilki; geçici olarak başka bir işyerinde çalışan işçilerin durumları, ikincisi ise bir işverenin işyerinde iş alan alt işverenin işçilerinin o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin karşısındaki durumlarıdır.

sözleşmesi yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 10-11; ÇELİK, s. 378-374; TUNÇOMAĞ (Genel Esaslar), s. 374 vd.; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 128-131.

(28) Yarg. HGK. 20.6.1979 t. 1979/9-1055, K.1979/856, İşveren Dergisi, C. XVIII, S.5, Şubat 1980, s. 13-14.

- Yarg. 9HD. 10.3.1988 t. E.1988/691, K.1988/2792, İşveren Dergisi, C. XXVII, S.2, Kasım 1988, s. 17.

- Yarg. 9HD. 4.7.1991 t. E.8871, K.10478; İşveren Dergisi, C.XXX, S.1 Ekim 1991, s. 17.

bb) Geçici Olarak Başka Bir İşverenin İşyerinde Çalışan Taraf Sendika Üyesi İşçilerin Durumu

İş hukukunda genel kural işçinin işini işverene ait olan işyerinde görmesidir. Fakat günümüzde bazı işkollarında, işin niteliği gereği işçilerin işverenin işyeri dışında çalışmaları mümkün olmaktadır. Özellikle inşaat, yol, demiryolu, nakliye vb. gibi işlerde çalışan bir kısım işçiler işlerini işverene ait işyeri dışında yapmaktadırlar.

Ancak uygulamada bu kez de bu işçilerin tabi olacakları toplu iş sözleşmesinin tespiti sorunu ortaya çıkmaktadır. Zira yukarıda da belirttiğimiz gibi sendika üyesi işçinin çalıştığı işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanması esastır. Oysa, burada geçici de olsa işçilerin başka bir işyerinde çalışmaları söz konusudur.

Bu konuda doktrinde (29) genellikle kabul edilen ve bizim de katıldığımız görüşe göre; işçinin esas işyeri ile bağlılığı devam ederken, geçici olarak bu işyeri dışında başka bir işyerinde iş görmesi, kendi işverenin emir ve talimatları altında gerçekleşirse, işçinin bağlı olduğu işyerine ait toplu iş sözleşmesinden yararlanması devam edecektir. Başka bir deyişle, bu çalışma hizmet akdi uyarınca gerçekleşiyorsa, işçi bağlı bulunduğu işyerine ait toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sürdürecektir (30). Buna karşın işçinin bağlı olduğu işyeri dışında başka bir işyerinde çalışması, hizmet sözleşmesine dolayısıyla işverenin emir ve talimatlarına dayanmıyorsa; işçinin bu çalışma esnasında, bağlı bulunduğu işyerine ait toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmaya-

(29) ESENER, s. 483; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 72.

(30) Aksi Görüş: REİSOĞLU, (275 Şerh), s. 15.

caktır. Sadece, eğer şartlar mevcutsa çalıştığı işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

Sonuç olarak denilebilir ki; toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olan işçi; işverenle arasındaki hizmet sözleşmesi uyarınca, bağlı bulunduğu işyeri dışında başka bir işyerinde işini görse dahi, bağlı bulunduğu işyerine ait toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır (31).

cc) Alt İşveren (Taşeron) Emrinde Çalışan Sendika Üyesi İşçilerin Durumu

Günümüzde işletmelerin büyüyerek, üretim çeşitlerini arttırmaları ve daha fazla uzmanlık isteyen bölümlere ayrılma ve bölünmelerinin ortaya çıkardığı ihtiyaçlar dolayısıyla; bir işverenin başka bir işverenle yaptığı bir sözleşmeyle, kendi işçilerini diğer işverenin işyerinde, belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde çalıştırmayı taahhüt etmesine oldukça sık rastlanmaktadır. Özellikle, inşaat, taşıma ve tekstil işlerinde veya asıl işin gerektirdiği bazı ikinci derece işlerde bu durum ortaya çıkmaktadır (32).

(31) "Söz konusu toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ise ve her iki işyeri de aynı işletme kapsamında ise, işçi açısından çalışmanın kendi hizmet aktine dayanıp dayanmaması bir fark yaratmayacaktır. İşçi aynı sözleşmeden yararlanmaya devam edecektir." OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 72.

(32) Bu konudaki düzenlemenin yer aldığı 1475 sayılı İş Kanununun m. 1/5 fıkrasına göre "bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet aktinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur." Benzer bir hükmü ihtiva eden SSK 87'de "bir işte veya bir işin bir bölümü veya eklentilerinde iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran kimseye aracı denileceği ve bu sigortalıların 3. bir kişi aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı aracı olan 3. kişi ile birlikte asıl işverenin de sorumlu olacağı belirtilmektedir.

Doktrinde (33), bir işverenden iş alan diğer işverene alt işveren (taşaron) denilmektedir. Diğer işveren de asıl işveren olarak ifade edilmektedir. Alt işverenin, asıl işverenle arasındaki ilişki genellikle bir istisna aktine (BK. m.355) dayanmakla beraber, kira (B.K. m.248) veya taşıma sözleşmesine (TTK. m. 762) dayanabilecektir. Ayrıca alt işveren bu sözleşmeler gereği üzerine aldığı işi asıl işveren adına değil, aksine kendi adına ve hesabına bağımsız bir şekilde yürütür. Çalıştırdığı işçiler ile hizmet akdi kendi arasında kurulur. Buna göre işçiler ücretlerini ve diğer haklarını ondan alır onun talimat ve emirlerine göre iş görme borçlarını yerine getirirler (34).

Kanun koyucu, konuyu işçi yararı yönünden ele alarak, özellikle küçük sermayeli müteahhidlerin ücret ödeyemeyecek duruma düşmeleri halinde; bunların yanlarında çalışan işçilerin ücret ve diğer haklarını alamamaları tehlikesini önlemek amacıyla, bu işin yapılmasında yararı bulunan işvereni de birlikte sorumlu tutarak (İ.K.m. 1/5) işçileri güvence altına almıştır (35). Ancak bu birlikte sorumluluk halinin doğması için, İş Kanunu; S.S.K.'nun aksine, alt

(33) Alt işveren kavramı ve konusu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 5.Bası, Ankara, 1984, s. 119; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku, I Genel Bilgiler, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1971, s. 74; ÇELİK, s. 48; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul, 1984, s. 53; ESENER, s.78; NARMANLIOĞLU, (Ferdi İş İlişkileri) s.111; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 9-10.

(34) EKONOMİ, (Ferdi İş), s. 53; TUNCAY, Can; Asıl İşveren, Alt İşveren İlişkisi, KIPLAS, Yıl:1991, Ocak 1991, S.1, s.8.

(35) ÇELİK, s. 49; EKONOMİ, Münir; Alt İşveren ve Asıl İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Endüstri İlişkileri Sistemimizde Son Gelişmeler ve Dış Ticaret Rejiminde Tekstil Sektörümüzün Durumu Semineri", Marmaris, 18-22 Mayıs 1991, s. 55-69; Aynı Tebliğ Tekstil İşveren Dergisi Eylül 1991, S.161, s. 5-12 arası; TUNCAY, (Kiplas, a.g.m.), s. 8.

işverenin işçilerini münhasıran asıl işverenin işyerinde çalıştırması şartını aramaktadır.

Asıl ve alt işveren münasebetlerinin kollektif iş ilişkilerine etkileri; son yıllarda özellikle alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin kapsamına girip girmemeleri konusunda; büyük bir mesele haline gelmeye başlamıştır. Özellikle birçok işverenin işletmelerinin faaliyetlerinden bir kısmını alt işveren sayılacak kuruluşlara yaptırması bu konunun önemini pratik yönden güncel hale getirmiştir (36).

Toplu İş Hukuku mevzuatımızda asıl işveren ile alt işveren ilişkisine ait açık bir hüküm yer almamaktadır. Bu yüzden sorun Yargıtay içtihatları ve doktriner görüşler vasıtasıyla çözümlenmeye çalışılmaktadır.

Yargıtay; taraf sendika üyesi olan alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini kabul etmekte buna gerekçe olarak da sözleşmeye bağlılık ilkesini göstermektedir (37). Başka bir deyişle; Yargıtaya göre, alt işverenin işçilerinin çalıştığı işyerinin, yer itibariyle; yararlanmak istenilen toplu iş sözleşmesinin kapsamında olması ve işçilerin de taraf sendika üyesi olması, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yeterli sayılmıştır.

(36) ELBİR, H.Kemal; "Alt İşveren Asıl İşveren Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler", KİPLAS, Yıl:1991, Nisan 1991, S.2, s.9; EKONOMİ, (Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar), s. 63 vd.

(37) Yarg. HGK. 4.11.1987 t. E.1987/9-166, K.1987/815, İHU 1988-1989, TSGLK. 9, No:4 Nuri ÇELİK İncelemesi; Yarg. 9HD. 13.4.1984 t., E.1984/3336, K.1984/4253, YASA Ağustos 1984, s. 1118.

Ancak, Yargıtay'ın bu görüşü doktrinde taraftar bulmamıştır.

Ve Yargıtayın görüşü şu gerekçelerle reddedilmiştir:

İşverenin işyeri veya işyerlerinden dolayı toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı burada çalışan kendi işçileri ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır. Zira, işverenin sadece kendi işçileri bakımından toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalması ilkesi 2822 sayılı TSGLK'nun koyduğu sistemin bir gereğidir. Bu kanunun 2. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin hizmet aktini konu alan tanımında, taraf olarak işveren veya işveren sendikasının gösterilmiş olması, sözleşmenin işverenle onun işçileri arasındaki hizmet akitleri için hüküm ifade edeceğini göstermektedir (38). Oysa alt işveren işçisi ile asıl işveren arasında bir hizmet ilişkisi yoktur (39). Ayrıca bir kimse sözleşme ya da yasa ile yükümlülük altına girmediği bir borcu ödemek zorunda değildir. Şöyle ki işveren bir toplu iş sözleşmesini yaparken o toplu iş sözleşmesinin kapsamına ancak kendi çalıştırdığı işçilerin girdiğini ya da gireceğini düşünerek hesabını yapacak, sonradan üçüncü kişi durumunda olan alt işveren işçilerinin de toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını ve ücret farkı talep edeceklerini düşünmeyecektir (40).

Diğer yandan; sendika üyeliğine giriş ve çıkışların Bakanlığa bildirilip kayıt ettirilmesinde, sözleşme yetkisinin kazanılmasında, yetki uyumsuzluğunun mahkemede çözümlenmesinde; bir işve-

(38) TUNCAY, (Kiplas, a.g.m.), s.9.

(39) ÇELİK, (İHU TSGLK.9, No.4 anılan inceleme), s. 3 vd.; ÇELİK, s. 404; ÇELİK, Toplu İş Sözleşme Uygulama Alanı; Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İHSGH, Türk Milli Komitesi, Ankara, 1990, s. 140 vd.; ELBİR (Kiplas, a.g.m.), s. 10; TUNCAY (Kiplas a.g.m.) s. 10.

(40) EKONOMİ, (Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar), s. 65 vd.; TUNCAY, (Kiplas, a.g.m.), s. 10.

rene ait iş yerinde veya işyerlerinde hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışan ve ücret bordrosunda gösterilen işçiler esas alınmaktadır. Bu durumda, alt işverene bağlı olup ücretlerini o işverenden alan ve asıl işverenle toplu iş sözleşmesi yapılırken göz önünde bulundurulmayan işçilerin, sözleşmenin uygulanması sırasında bundan yararlanabileceğini kabul eden bir görüş, bu uygulama ile bağdaşmamakta belirtilen yasal esaslara ve sistemin bütünlüğüne de uygun düşmemektedir (41). Ayrıca, Yargıtay eğer işverenlerin sırf daha elverişli koşullarla iş yaptırabilmek amacıyla işyerlerinde alt işverenlere iş verilmesi uygulamasına giderek daha sık başvurularının getirdiği sakıncaları önlemek amacıyla hareket ediyor ise; bunun yolu sistemi zorlamak ve yürürlükteki kuralları saptırmak değildir (42).

Bir işyerinin tümünde tatbik edilen ve işyerinin düzenini sağlayan işverence konulmuş kurallar ve işyeri iç yönetmeliklerinde yer alan düzenlemeler; işverenin kim olduğuna bakılmaksızın, o işyerinde çalışan tüm işçilere tatbik edilebilecektir. Ancak, TSGLK. sadece bir halde, meydana getirilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin; kısmen veya tamamen sözleşmenin tarafı olmayan işverenlerin işçilerine tatbik edilmesini kabul etmiştir ki, o da teşmil durumudur. Bu halde dahi, toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümlerinin teşmili kanunen caiz değildir (TSGLK. m.11) (43).

(41) TUNCAY, (Kiplas, a.g.m.) s. 10.

(42) ÇELİK, (IHU, TSGLK. 9, No.4 anılan inceleme), s. 4 vd.; TUNCAY (Kiplas, a.g.m.), s.10.

(43) ELBİR (Kiplas, a.g.m.), s.10; ELBİR, H.Kemal; İş Hukuku, 9.Baskı: İstanbul, 1988, s. 185; TUNÇOMAĞ, s. 411.

Bizim kanımızca da Yargıtayın kabul ettiği; alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden, sadece taraf sendika üyesi olmaları şartı ile yararlanabilecekleri görüşü yerinde değildir. Zira, birçok yazarca da belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesi bir akittir ve tarafları kapsamları, düzeyleri yapılmaları sırasında belirlenmektedir. Durum, böyle olunca; bir toplu iş sözleşmesinden, sadece o toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin işçilerinin yararlanması gerekir. Zaten, işverenle sözkonusu toplu iş sözleşmesinin yapılmasının en önde gelen sebebi; o işverenin kendi işçileri ile ilgili olan sorunlarının çözülmesidir.

Mevcut hükümler karşısında, alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir (44), (45).

(44) TUNCAY, (Kiplas, a.g.m.), s. 10. Yazara göre; Toplu iş sözleşmelerine, alt işveren işçilerinin belirli şartları yerine getirmeleri koşulu ile (mesela dayanışma aidatı ödemek gibi) mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri şartı getirilebilecek, bu durumda üçüncü kişi lehine şart (BK. 111), sözkonusu olacak ve üçüncü kişi durumundaki alt işveren işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarını bizzat asıl işverenden isteyebileceklerdir. Böylece taraflar toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden kapsamını genişletmiş olacaktırlar.

(45) Ayrıca, ELBİR, "İşverenin kötü niyetli olduğu ve hareket tarzının geçerli hiçbir sebebe dayanmadığı haller için ise başka bir çözüm tarzı geliştirmiştir. Buna göre gerçekte işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını bertaraf etmek ve işyerindeki grev tehlikesini azaltmak maksadı ile asıl işverenin, kanundaki alt işveren işçisi çalıştırmaya müsait hükümlere başvurarak; yasak gayeye meşru vasıtalarla varmak istemesi halini kanuna karşı hile olarak kabul etmiş, bu durumda da asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin BK. 19 ve 20 uyarınca geçersiz olacağını belirtmiştir." Yazara göre bu durumda, alt işverenin asıl işverenin işyerinde çalışan işçilerini de doğrudan doğruya asıl işverene bağlamak mümkün olabilecektir." Ancak, yazar bunun hangi hukuki prosedüre uygun olarak yapılabileceğini belirtmemiştir. ELBİR, (Kiplas, a.g.m.) s. 11.

Ayrıca bu konuda, dikkat edilmesi gereken bir husus daha vardır. Alt işverenin diğer bir işverenden iş aldığı işyeri dışında, kendisine ait bir işyeri ya da işyerleri bulunmaktadır. Ve alt işverenin emrinde çalışan işçiler bu işyerine bağlıdırlar. Bu sebeble zaten sözkonusu bu işyeri için yapılacak bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebileceklerdir. Yani tamamen toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kalmayacaklardır (46).

Sonuç olarak, denilebilecektir ki; Yargıtay'ın aksi görüşüne rağmen, alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Bu işçiler ancak kendi işverenlerinin işyerinin tabii olduğu bir toplu iş sözleşmesi varsa, ondan yararlanabileceklerdir. Yoksa fiilen çalıştıkları asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır.

3. Taraf Sendika Üyesi Olmalarına Rağmen Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, bir işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesinden kural olarak o işyerinde hizmet akti ile çalışan taraf sendika üyesi işçiler doğrudan doğruya herhangi bir talebe gerek olmaksızın yararlanma hakkına sahiptirler.

Genel kural bu olmakla beraber, bazı durumlarda toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde hizmet akti ile çalışan işçi, taraf sendikaya üye olması halinde dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Bu durumda bulunan işçileri iki grupta ele alabiliriz. Birinci gruptaki işçiler, kapsam dışı personel duru-

(46) ÇELİK (IHU, TSGLK.9, No.4 anılan inceleme), s. 3 vd.; EKONOMİ, (Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar), s. 64-65.

munda olan işçilerdir. İkinci gruptaki işçiler ise, yasal bir grev esnasında, grev kararına uymayıp işyerinde çalışan işçilerdir (TSGLK. m. 38/2).

a. Kapsam Dışı Personel Durumunda Olan İşçiler

aa) Kapsam Dışı Personel Kavramı ve Konusu

Uygulamada, toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşması sonucu, toplu iş sözleşmelerine, bazı görevlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına ilişkin hükümler konmaktadır. Böylece taraflarca, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kararlaştırılan işçiler toplu iş sözleşmesinin kişisel kapsamı dışına çıkmış olmaktadır.

Kapsam dışı personel olarak adlandırılan bu kişiler daha çok işyerlerinde müdür, şef, mühendis, müşavir ve bu gibi işçiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira, işçi ve işveren sendikaları (ya da işveren) kapsam dışı personeli tayinde tamamen serbest değildirler, şöyle ki, kapsam dışı bırakılmanın geçerli sayılabilmesi için bunun haklı nedenlere dayanması ve işçiler arasında eşitliği bozucu nitelikte olmaması gerekmektedir. Bir başka deyişle bir işyerinde genellikle işyerinde önemli görevleri veya nitelikleri bulunanlar ya da eğitim görmüş kimseler, bu özelliklerinden dolayı kapsam dışı bırakılmaktadırlar (47).

İşverenler genellikle kapsam dışı personele diğer personele tanınan asgari haklar tanımaktadırlar. Bu tip elemanlar; genellikle işletme yönetiminin gereklerinden doğan sebebler dolayısı ile kap-

sam dışı bırakılmaları arzulanan; aslında toplu iş sözleşmesinin sağladığı bir takım imkanlardan mahrum bırakılmaları zaten düşünülmemen kimselerdir (48).

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiyi kapsam dışı bırakan toplu iş sözleşmesi hükmünün (49) geçerliliği konusunda 2822 sayılı TSGLK'da herhangi bir hüküm yer almamıştır.

Ancak, uygulamada Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan sendika üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanamayacaklarını kabul etmektedir (50). Doktrinde de Yargıtayın görüşünü paylaşan yazarlar (51) mevcuttur. Bunlara göre de, tarafların üye işçilerden bazılarını kapsam dışı bırakma yetkilerinin kaynağı, anayasada yer alan toplu iş sözleşmesi erki olarak açık-

(48) ÖZDEMİR, Burhan; Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel, Çimento İşveren Dergisi, C.1, S.4, Temmuz 1987, s. 4.

(49) ESENER'e göre, kapsam dışı personel uygulaması, şahısları hedef alan bir uygulama değildir. Burada önemli olan yapılan görevdir. Yani sözleşmede bir nevi kapsam dışı kadro oluşmaktadır. Ve bu kadroya dahil olan doğrudan doğruya kapsam dışı personel sınıfına girmektedir. Yine yazara göre kapsam dışı personel aslında işverene ve işletme idaresine çok yakın olan işveren vekili olarak nitelendirilen kimselerdir. ESENER s. 482.

(50) Örnek olarak bkz. Yarg. 3HD. 6.5.1974 t. E. 1973/2460, K.1974/8465, Devrim ULUCAN incelemesi, İHU, TSGLK 6, No.1.

- Yarg. 9HD. 16.2.1976 t. E.1704, K. 5689; Münir EKONOMİ, incelemesi, İHU, TSGLK 37, No:2.

- Yarg. 9HD. 12.1.1976 t. E. 1975/3395, K.1976/1000 (YKD. Nisan 1976, s. 490).

- Yarg. 9HD. 20.5.1985 t. E.2546, K. 5437 (İşveren Dergisi, C.XXIV, S.10, Temmuz 1985, s: 17-19).

- Yarg. HGK. 25.4.1986 t. E.1985/9-835, K.1986/449 (Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1987, s. 22).

- Yarg. 9HD. 5.4.1984 t. E.3497, K.3717, BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.169.

(51) REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 81-82; ULUCAN (İHU,TSGLK.6, No.1 Anılan İnceleme); EKONOMİ (İHU, TSGLK.37, No.2, Anılan İnceleme).

lanmaktadır. Bir başka deyişle; bu görüşteki yazarlar; bazı işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmalarının genellikle hukuka uygun olduğunu kabul etmektedirler (52).

bb) Kapsam Dışı Personel Uygulamasına Getirilen Eleştiriler ve Çözüm Yolları

Yargıtayın ve onu destekleyen yazarların görüşlerine rağmen, doktrindeki baskın görüş, kapsam dışı personel uygulamasının, Sendikalar Kanunu'nun sendika'nın faaliyetlerinde üyeleri arasında eşitlik sağlamasına ilişkin esasına (m. 33/son) ve Anayasanın tüm işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanıyan 53. maddesine aykırı olduğu yolundadır (53).

Zira, bu görüş yandaşlarına göre; esas itibarıyla gördükleri işin gereği olarak, işverene yakın olmaları sebebi ile; işverenin kapsam dışı personele toplu iş sözleşmesinin sağladığı hakların üzerinde haklar sağlayacağı varsayımı ile kabul edildiği söylenebilecek, bu tür bir uygulamanın sözü geçen işçiler için daima yararlı olduğu söylenemeyecektir. Zira, bu işçiler ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip değildirler. Bu durumda işveren ile ilişkileri sadece hizmet akdi seviyesinde kalacaktır (54).

Doktrinde eleştirilen diğer bir husus da, işçilerin anayasa teminatı altındaki toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamaz du-

(52) Ancak bu görüş yandaşları azınlıktadır. Aksi görüş yandaşları için bkz. dn. 53.

(53) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 78 vd.; ESEN, s. 89; ÇELİK, s. 401; ESENER, s. 482; TUNCAY, Can; İş Hukukun'da Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, 1982, Yazar uygulamanın sadece Anayasadaki toplu iş sözleşmesi hakkını ihlâl ettiğini kabul ediyor. Ancak eşitlik ilkesine ters düştüğüne katılmıyor.

(54) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 78.

ruma kendi iradeleri dışında sokulmalarıdır.

İşverenin; işçiler arasındaki gerek objektif gerek subjektif nitelik farklarını, kıdem sürelerini ya da yaptıkları görevlerin niteliklerini dikkate alarak, bazı işçilere farklı ücret, prim ve sosyal hak ödemesi, işverenin işçilerine eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir (55). Bu yüzden aslında bu esasa dayanan kapsam dışı personel uygulaması bizce de, eşitlik esasına aykırı düşmemektedir (56). Buna karşın bu uygulamanın Anayasa'da yer alan ve herkese tanınmış olan toplu sözleşme yapma hakkını zedelediği fikrine katılmamak mümkün değildir. Zira bu uygulama ile bazı işçiler toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşmasıyla, yapılan toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan hiçbir surette yararlanamayacaklardır. Bu durumda da anayasal haklarından yoksun kalmış olacaklardır.

Kanımızca, OĞUZMAN'ın (57) belirttiği gibi, kapsam dışı personel uygulamasının, işçilerin haklarını ihlâl etmesi şeklinde ortaya çıkan sakıncalarının giderilmesi amacıyla, hiç değilse toplu iş sözleşmesinde yer alan kapsam dışı bırakma hükmünün, kapsam dışı bırakılanın muvafakati ile etkili olacağını kabul etmek yerinde bir çözüm olabilecektir.

Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine konulacak, kapsam dışı personele tanınacak hakların asgari sınırını belirleyen hükümler de, bu uygulamadaki sakıncaları ortadan kaldırebilecektir. Zira, böyle bir

(55) TUNCAY, (Eşit Davranma İlkesi), s. 172-173. Ayrıca Yargıtay kararında da bu görüşe dayanılmıştır. (Yarg. 9HD. 5.4.1984 t. E.3497, K.3717, BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.169).

(56) Aksi görüş, ÇELİK, s. 401.

(57) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 78.

düzenleme yapılmaması halinde, toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı personel olarak belirtilen işçilere toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan daha azının tanınması şüphesiz Anayasa'ya ve 2822 sayılı kanun sistemine aykırı olacaktır (58).

b. Yasal Bir Grev Esnasında İşyerinde Çalışmaya Devam Eden İşçiler

2822 sayılı TSGLK'nun 38. maddesinin 2. fıkrasında "yasal bir grev esnasında grev kararına uymayıp, işyerinde çalışmaya devam eden işçilere ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Buna göre; kanuna uygun olarak yapılan bir grev sonucunda, bir toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa, grev süresince greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam eden işçiler, sözkonusu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Ancak kanuna göre, bu kuralın aksini taraflar sözleşmede düzenleyebileceklerdir (m. 38/2).

Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesi tarafları, sözleşmede aksine bir düzenleme yapmamışlarsa, grev süresince grev kararına uymayıp, işyerinde çalışmaya devam eden işçiler; bu grev sonucunda imzalanan, toplu iş sözleşmesinden; taraf sendika üyesi olmaları ve buna ilişkin koşulları gerçekleştirmeleri halinde dahi yararlanamayacaklardır.

Kanun koyucu, burada grevin risklerine katılmayan işçilerin, doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını önlemek amacı ile bu yönde bir düzenleme yapmak yoluna gitmiştir.

(58) ESENER, kapsam dışı bırakılan bir işçinin akit sendikadan ayrılmış olduğunu kabul eden bir sistemin oluşturulmasında yarar olduğunu zira hem akit sendikaya üye olma hem de toplu iş sözleşmesinden yararlanamamanın, toplu iş sözleşmesi sistemi ile bağdaşmadığı görüşündedir. s. 487. Ancak bu görüş pek taraftar bulamamıştır.

Ancak, grev sırasında işyerinde çalışmaları zorunlu bulunan işçilerin bu hükümden ayrık tutulmaları yine kanunda belirtilmiştir. Buna göre hiçbir şekilde üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğini, makine demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarımamül ve mamül maddelerin bozulmamasını, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlamak amacıyla çalışması zorunlu olan (TSGLK. m. 39/1) işçiler de bu uygulama dışında kalmaktadırlar.

C. Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Sözleşmeden Yararlanmaları

1. Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

a. Dayanışma Aidatı Kavramı ve Ortaya Çıkışı

Dayanışma aidatı, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika dışında başka bir sendikaya üye olan veya hiçbir sendikaya üye olmayan işçilerin; taraf sendika ile işveren arasında yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, taraf sendikaya periyodik olarak ödemekle yükümlü buldukları bir miktar paradır. Başka bir deyişle, dayanışma aidatı mali bir külfet olup, sendikaya üye olmak istemeyen üyeler hakkında tatbik olunmak üzere, onların toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlayan ve sendikaların iktisaden gelişmelerine hizmet etmek gayesi ile alınan bir aidattır (59).

Toplu iş sözleşmeleri, nitelikleri ve içerikleri itibarıyla, amaçlarını tam olarak gerçekleştirebilmek için sadece belirli sayıda işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemekle yetinmeyip; ayrıca uygulandıkları işyerlerinde tüm çalışanlara yayılmak eğilimini göstermektedirler (60). Zira toplu iş sözleşmelerinin en önemli amacı, mümkün olduğu kadar çok sayıda işçinin sözleşme hükümlerinden yararlanmasıdır.

Ancak; işçilerin sendikaya üye olmak suretiyle teşkilatlanarak, toplu iş sözleşmesi yoluyla ve gerektiğinde grev riskiyle; çalışma şartlarında bir düzelme ve işçi lehine ekonomik bir yükselme temin etmeleri yoğun çalışma ve masraf karşılığı olacaktır. Bununla birlikte sendika faaliyetlerinin devamı bir iktisadi gücü ve muayyen bir üye adetini gerektirmektedir. Bu sebeple, toplu iş sözleşmesi ile elde edilmiş bulunan ekonomik çıkarlardan, sendika üyesi olmayan işçilerin herhangi bir yüküm altına girmeksizin, doğrudan yararlanmalarının herşeyden önce adalet (hakkaniyet) duygusu ile bağdaşmayacağı düşüncesi, dayanışma aidatı ödenmesi konusunu gündeme getirmiştir (61).

Dayanışma Aidatı, kurum olarak ilk kez İsviçre'deki uygulama ile ortaya çıkmıştır. Bir çok Avrupa ülkesinin (62), iş hukuku alanında, toplu iş sözleşmelerinin, kapsamı içerisindeki işyerlerinde çalışan bütün işçilere sendikalı-sendikasız ayırımı yapılmaksızın uygulanmasını kabul etmesine karşın; İsviçre yasakoyucusu, güdürlükte bulunan zorunlu sendika sistemini terkedip; sendi-

(60) AKÇAYLI, s. 20 vd.

(61) AKÇAYLI, s. 23 vd.

(62) Alman, Fransız, İtalyan ve Hollanda hukuklarındaki çözüm bu yöndedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER, s. 477 vd.

kaya üye olmanın ihtiyariliğini kabul edince, sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması sorunu üzerinde durmuş ve İsviçre uygulamasında ortaya çıkan dayanışma aidatı sistemine başvurmuştur. İsviçre yasa koyucusu, sözleşmeye bağlı sendika üyesi işçilerin üyelik aidatı ödemelerine karşılık, sendika üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için belli bir miktar para ödemesi gerektiği fikrinden hareket etmiştir (63). Başlangıçta, İsviçre uygulamasında sendikasız işçilerin, sadece akit sendikanın toplu iş sözleşmesi dolayısıyla yaptığı masraflara iştiraki şeklinde ortaya çıkan dayanışma aidatı ödemesi, İsviçre kanunlarında 1956 ve 1971 yıllarında yapılan değişikliklerle (64) kanunda yer almıştır.

Türk yasa koyucusu da bir yandan, kural olarak taraf sendika üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ilkesini kabul ederken; diğer yandan taraf sendika üyesi olmayan işçilerin de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini kabul etmek suretiyle İsviçre sistemini benimsemiştir (65). Türkiye Büyük Millet Meclisi Geçici Komisyonu raporunda; işçi kuruluşuna üye olmadan onun hizmetlerinden yararlanma, iş ve toplum ahlakı ile bağdaşmayan bir hareket olarak görülerek, buna izin vermenin işçi sendikacılığının gelişmesini engellemek anlamına geleceği ileri sürülmüş ve bu gerekçe ile dayanışma aidatı kurumu yasaya konulmuştur (66).

(63) ESENER, s. 484-485.

(64) İsviçre B.K. 322 bis/I'de 1956 ve 356 bis/I'de 1971 yılında yapılan değişiklikler.

(65) ESENER, s. 486; TUNÇOMAĞ, s. 416.

(66) TÜRK-İŞ, Sendikalar ve Grev-Lokavt Hakları, Ankara, 1964, s. 97.

Ancak burada belirtmemiz gereken önemli bir nokta da; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanının doğurduğu hukuki problemlerdir. Zira dayanışma aidatının alınması muhakkak ki sendikasız işçi üzerinde, sendikaya girmesi yönünde baskı yapacaktır. Şöyle ki, sendikasız işçinin bağımsızlığı uğrunda, üyelik aidatının bir kısmını dayanışma aidatı namıyla ödeyeceği yerde, hiç olmazsa, sendika faaliyetlerinin tamamına iştirak etmek üzere üyelik aidatının tamamını ödeyerek, sendikaya girmeye kendini zorunlu hissedeceği kabul edilebilecektir.

b. Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilecek Olanlar

aa) Genel Olarak

Türk Hukuku'nda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanlar toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinde çalışan (67) ve sözleşmeye taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerdir.

Burada sözü edilen işçiler Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu anlamındaki işçilerdir. Şöyle ki; hangi kanunun kapsamına girerse girsün hizmet sözleşmesi ile çalışan herkes TSGLK bakımından işçi sayılır. Bu itibarla toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen kimselerin hizmet sözleşmesine göre çalışmalarını

(67) Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışma şartı, eski 275 sayılı kanunun 7/bend 3 maddesinde açıkça ifade edilmişti. 2822 sayılı TSGLK'nun 9. maddesinde bu şart açıkça belirtilmemişse de hukuki durum 275 sayılı kanundakinden farklı değildir. (TUNÇO-MAĞ, s. 418) Ayrıca Yargıtay da aynı görüştedir. Bkz. Yarg. 9HD. 31.5.1984, E.5222, K.6052, YASA, Temmuz 1984, s. 1004.

gerekli ve yeterlidir (68).

Buna göre; dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için bir kimsenin; toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir işyerinde hizmet sözleşmesi uyarınca işçi olarak çalışması ve toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmaması gerekmektedir. Bu açıklamada sözü edilen, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir işyerinde, hizmet sözleşmesi uyarınca işçi olarak çalışma şartı, çalışmamızda "Taraf Sendika Üyesi İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları" başlığı altında incelendiğinden ve oradaki açıklamaların burada da geçerli olmasından dolayı, burada tekrar edilmeyecek, o bölümlere atıf yapılmakla yetinilecektir (69).

Ayrıca; toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri kuralının istisnalarının da bulunduğunu belirtmek gerekir. Şöyle ki; kanuna uygun olarak yapılan bir grev sonucunda bir toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa; sözkonusu grev uygulanması sırasında greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam eden işçiler ile toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmış işçiler bu yöntem ile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (70).

(68) NARMANLIOĞLU, Ünal; "Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma", Türk Kamu Sen. İHSGH, Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, s.194-195. Aksi görüş, AKI; Yazar, herhangi bir açıklama yapmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için, çalışanın sendikalar kanunu anlamında işçi niteliğinde olması gerektiğini belirtmiş, s. 53.

(69) Toplu İş sözleşmesinin kapsamındaki bir işyerinde hizmet sözleşmesi ile işçi olarak çalışma konusunda bkz. s. 13 vd.

(70) Kapsam dışı personel ve grev süresince çalışan işçilerin durumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 22 vd.

Burada önem taşıyan diğer bir durum da, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren bir işyerinde çalışan işçi sıfatını taşıyan bir kimse için işçi sendikası üyeliğinin yasaklanmış olması halidir.

Doktrinde (71), kanunun 9. maddesinde yer alan dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağının, sendikaya üye olabilme imkanına sahip bulunmakla birlikte bunu istemeyenlerin üyeliğe zorlanmama düşüncesine dayandığı ve sendikaya girmeleri yasal olarak engellenmiş işçilerin, üyelik paralelindeki sözleşmeden yararlanma seçeneği olan dayanışma aidatı yolunu kullanamayacakları görüşü ileri sürülmüşse de, bu gün için baskın olan görüş (72), işçi sıfatını taşıyan bir kimse için, işçi sendikası üyeliğinin yasaklanmış olmasının (S.K. 21), onun dayanışma aidatı ödeyerek, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına mani olmayacağı yolundadır. Kanımızca da bu görüş yerindedir. Zira, Sendikalar Kanunu 21. maddede getirilen yasaklamalar, nitelikleri ve içerikleri itibarıyla, sendikalaşmalarının uygun olmayacağı düşünülen meslek gruplarına ilişkindir. Yoksa bu yasaklamaların, amacı bu meslek gruplarında olupta işçi niteliğini taşıyanların, çalıştıkları işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını kesin olarak önlemek değildir.

bb) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Giren İşyerinde Çalışan İşçilerden Taraf Sendikaya Üye Olmayanlar

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçiler, taraf sendika üyesi olmayan işçiler

(71) ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 9.Bası, İstanbul, 1988, s. 407.

(72) TUNÇOMAĞ, s. 418; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 74-75. REİSÖĞLU, (2822 Şerh), s. 41. Ayrıca bu yönde SOYER, Polat (Güvenlik Görevlilerinin TİS'den Yararlanma Sorunu), s.16-17.

olup, üç grupta toplanmaktadırlar.

Birinci grup işçiler, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işyerinde işçi olarak çalışan fakat taraf sendikânın üyesi olmayanlardır. Bu işçilerin evvelce bu sendikaya üye olmaları ve imzadan önce ayrılmış olmaları bir önem taşımamaktadır (73).

İkinci grup işçiler, işyerine toplu iş sözleşmesi imzalanmasından sonra giren fakat taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlardır.

Üçüncü grupta yer alan işçiler ise toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde işçi olmasına ve taraf sendikaya üye olmasına rağmen, sonradan sendikadan ayrılanlar ve çıkarılanlardır. Dysa, eski 275 sayılı kanun, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, taraf işçi kuruluşuna üye bulunan işçinin, daha sonra bu kuruluş ile ilgisinin herhangi bir şekilde kesilmesi halinde, işçinin; sözleşmenin değiştirilmesi ve yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında; sözleşmeyle bağlı kalacağını öngörmekteydi (74). Yargıtay ise o dönemde; dayanışma aidatına ilişkin kanun hükümleriyle, işçi kuruluşunun faaliyetlerine katılmayan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraf sendikaya üye bulunmayan

(73) OĞUZMAN, (İşçi İşveren İlişkileri), s. 74; TUNÇOMAĞ, s. 418-419; REİSOĞLU (2822 Şerh), s. 147; NARMANLIOĞLU, a.g.m., s. 199.

(74) Eski uygulama ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, Kemal; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Uygulamasında Karşılaşılan Meseleler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak 1969, s. 63-64; ÇELİK, Nuri; Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul, 1966, s. 93; ALAM, Muhittin; İş Hukuku, EÜİİBF, Teksir Yayınları, No.77, İzmir, 1974, s. 154; BAŞARI, Orhan; Gerekçeli Notlu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Sendikalar Kanunu, İstanbul, 1964, s. 14; SÖNMEZ, Fikret; Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, İzmir, İ.T.İ.A., 1968, No.65, s. 72-73; AKI, s. 57-64; REİSOĞLU (275 Şerh), 124-125.

ve sözleşmenin yapılmasında emek ve katkıları bulunmayan işçilerin hedef tutulduğu esastan hareket ederek; sadece toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada taraf işçi sendikasına üye bulunup, sözleşmenin yapılmasına katkıda bulunan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceklerini bunun içinde dayanışma aidatı ödemelerine gerek bulunmadığı kabul ediyordu (75).

2822 sayılı kanun ise, bu grupta yer alan işçilerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın tamamının, sadece dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği esasını getirmiştir (m. 9/3).

Doktrinde bazı yazarlar (76), eski kanun zamanında Yargıtayca belirtildiği gibi, toplu iş sözleşmesi yapılmasında emeği geçmiş, bunun için hertürlü külfete katlanmış işçilerle, sendikanın bu faaliyetine katılmamış işçiler arasında ayırım yapılmasının, hakkaniyete ve nimet külfet esasına uygun olduğunu, bu sebeble de bu konuda yapılan yasal değişikliğin isabetli olmadığını ileri sürmüşlerdir.

Bizce 2822 sayılı kanunda getirilen; genel olarak bu durumdaki işçilerin tümünün, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemeleri zorunluluğu isabetlidir. Zira, Yargıtay görüşünde yer alan "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında emeğin geçmesi ve külfete katlanması" hususlarının tespiti her zaman kolay olmayacak, uygulamada sorunlar

(75) Örnek karar olarak bkz. Yarg. 9.HD. 10.1.1966 t. E.10710, K.176 (İş ve Hukuk Dergisi, Yıl:1, S.3, Nisan 1966, s. 68); Yarg. HGK. 23.11.1966 t. E.9.1052, K.298 (İş ve Hukuk Dergisi, Yıl:2, S.13, Şubat 1967, s. 23; Yarg. 9.HD. 2.10.1967 t. E.7201, K.9000 (SELÇUKİ, Sabih; İlmî ve Kazal İçtihatlarla, İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Sendikalar Kanunu, 3. Bası, İstanbul, 1975, s. 856).

(76) ÇELİK, (Yararlanma) s.4 vd.

doğurabilecektir. Ayrıca, eski kanunda yer alan esas, toplu sözleşme yapıldıktan sonra, üyeleri, sendikadan ayrılıp dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanma yoluna itebilecek nitelikteydi (77).

2822 sayılı kanunun getirdiği sisteme göre, sendika üyeliğinden ayrılma ya da çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar, işçi taraf sendika üyesi olarak sözleşmeden yararlanacak, ancak o tarihten sonra, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak mümkün olacaktır.

İşçi sendikasıyla ayrılma ve çıkarılma, 2821 sayılı S.K.'nin 25.maddesinde düzenlenmiştir. Sendikalar Kanunu'na göre üyelikten çekilme (78), noter huzurunda, münferiden kimliğin tespiti ve imzanın tastiki ile olacak, çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve Çalışma Bakanlığı'na gönderilecektir (m.25/2). Ve notere başvuru tarihini takibeden 3 ayın bitiminde de çekilme gerçekleşecek yani kesinleşecektir. İşte dayanışma aidatı ödemek sureti ile yararlanma, bu 3 aylık sürenin bitimi tarihinden itibaren geçerli olacaktır.

Sendikadan çıkarılma kararı (79) ise, yine S.K. 25/3'e göre, genel kurulca verilecek ve ilgili yerlere yazı ile tebliğ edilecektir.

(77) Aksi görtüş, ÇELİK, (Yararlanma), s. 5.

(78) Ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK, s. 314 vd.; ERKUL, İhsan; Türk İş Hukuku Dersleri, 2821 sayılı S.K. ve Uygulaması, Eskişehir 1984, s. 120; ŞAHLANAN, s. 120; EĞRENCİ (Sendikalar Hukuku), s. 129 vd.; TUNÇOMAĞ, s. 319-323; ESENER, s. 84 vd.

(79) Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, Nuri; (Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi), s. 156 vd.; ÇELİK, s. 316 vd.; ERKUL (SK. ve Uygulaması), s. 124; TUNÇOMAĞ; s. 321 vd.; ŞAHLANAN; s. 120 vd.; EĞRENCİ; (Sendikalar Hukuku), s. 130 vd.; ESENER; s. 85 vd.

Çıkarılan üyenin; çıkarılma kararının tebliğinden itibaren 30 gün içinde, iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz hakkı vardır. Mahkeme 2 ay içinde bu itirazı kesin olarak karara bağlar. Ve çıkarılma kararı da, mahkeme kararı olumsuz ise bu tarihte kesinleşir. Böylece, sendika üyeliği yine bu tarihe kadar sürer, bu tarihten sonra ise dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma sözkonusu olur.

c. Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti ile Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilmenin Gerçekleşebilmesi İçin Gereken Koşullar

Dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmenin gerçekleşmesi için bazı koşulların birarada bulunması gerekmektedir. Bu koşullar üç başlık altında toplanabilmektedir. Buna göre; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sözkonusu olabilmesi için herşeyden önce; yürürlükte bulunan geçerli bir toplu iş sözleşmesi olması gereklidir. Bundan başka; taraf sendika üyesi olmayan işçinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep etmesi ve bundan sonra da dayanışma aidatı tutarını ödemesi gerekmektedir.

aa) Yürürlükte Bulunan Geçerli Bir Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması

Dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın gerçekleşmesi için ilk koşul, geçerli olarak yapılarak yürürlüğe konulmuş ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmasıdır.

Bir toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi herşeyden önce geçerli olarak yapılmasına bağlıdır. Kanunda belirtilen içerik ve prosedüre uyulmadan yapılan (80), hukuken geçerli olmayan bir toplu iş sözleşmesinin uygulanması mümkün bulunmadığından, böyle bir sözleşmeden dayanışma aidatı ödemek sureti ile yararlanma mümkün olmayacaktır (81).

TSGLK. m.9'daki düzenlemede de zaten kanundaki esas ve usule uyularak yapılmış geçerli ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi esas alınmıştır (82).

Buna göre; yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi de, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sona erdirecektir (83).

(80) Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Konusunda bkz. ÇELİK, s.349 vd.; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 166-167; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 32-33; TUNÇOMAĞ, s. 383 vd.

(81) NARMANLIOĞLU; (a.g.m.) s. 192. Yazar ayrıca " tarafların kantundaki prosedürü izleyerek aralarında akdettikleri sözleşmeler yanında, anlaşarak uyuşmazlığı götürdükleri özel hakem kararları ve Yüksek Hakem Kurulu'nun menfaat uyuşmazlıkları konusundaki kararlarının da toplu iş sözleşmesi hükmünde olduklarını belirterek, toplu görüşme dışında da bir toplu iş sözleşmesine ulaşılmamasının mümkün olduğunu" belirtmiştir.

(82) NARMANLIOĞLU, a.g.m., s.193; 275 sayılı kanun zamanındaki uygulama ile ilgili olarak bkz. KIZILAY, E.; Dayanışma Aidatı Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İşveren Dergisi, C.XVIII, Ocak 1989, S.4, s.10.

(83) Yarg. 9HD. 9.12.1967 t. E.12907, k.979, Türk-İş Dergisi, Mayıs 1967, s. 173.

bb) Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti ile Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmayı Talep Etmek

aaa) Talep Zorunluluğu

Dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan bir işçinin; dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması bunu kendisinin talep etmesi şartına bağlıdır (84). Başka bir deyişle, işveren kendiliğinden toplu iş sözleşmesini uygulayarak bir işçiden dayanışma aidatı kesemez (85).

Diğer yandan, işçi ve işveren sendikasının anlaşmış olması; ya da toplu iş sözleşmesine; "sözleşmenin sendika üyesi olmayan işçilere de kendiliğinden uygulanacağı ve dayanışma aidatı kesileceği" yolunda konulan hüküm dahi sendika üyesi olmayan işçiyi bağlamaz (86).

2822 sayılı TSGLK'da; sözkonusu talebin şekli hakkında herhangi bir açıklık bulunmamakla birlikte doktrinde (87) bu talebin yazılı veya sözlü olabileceği hususu ileri sürülmektedir. Ancak kanımızca genel hukuk prensiplerini dikkate alarak; ispat hukuku açısından; dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin, yazılı olarak taraf sendikaya yapıl-

(84) Yarg. 9HD. 25.4.1983 t. E.5063. K.6129 (Yargıtay'ın İş. Hukuku Kararları Değerlendirme Semineri, 1984, s. 174.)

(85) Yarg. 9HD. 15.6.1970 t. E.4065. K.7435. (İşveren Dergisi C.IX, S.12, Eylül 1970, s. 24.)

(86) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 74; TUNÇOMAĞ, s. 420.

(87) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 74; ESENER, s. 487.

ması yerinde olacaktır (88), (89).

bbb) Sendikanın Muvafakatinin Aranmaması

Dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, taraf işçi sendikasının muvafakatinin aranmayacağı hususu, 2822 sayılı TSGLK. m.9/3 ve 2821 sayılı S.K. m.36 ile açıkça belirtilmiştir (90). Bu hükümler emredici nitelikte olduklarından, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı, sendikanın iznine bağlayan anlaşmalar ve toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler geçersiz sayılacaktır (91).

Oysa, bu açıklığın bulunmadığı 275 sayılı kanunun uygulanması sırasında, doktrin ile Yargıtay arasında farklı görüşler ortaya çıkmış, hatta Yargıtay kararları arasında dahi istikrar

(88) Ayrıca toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı bölümünde de (s. 57) belirtildiği üzere, talebin toplu iş sözleşmesinin imzasından önce yapılması geçersiz sayılmasını gerektirmeyecektir. Ancak NARMANLIOĞLU'nun belirttiği gibi "toplular sözleşmesinde yazılı olarak bildirme gerekli kılınmış olsa bile böyle bir şartın hukuken değeri yoktur" a.g.m., s. 207. Yargıtay da bu görüştedir. Yarg. 9HD. 11.8.1981 t. E.1981/9991 K.9643 (işveren C.XX, Kasım 1981, S.2, s. 13 vd.

(89) NARMANLIOĞLU'na göre; genelde bu yoldaki talebin sözleşme taraflarından birine yapılması yeterli sayılabilecektir. a.g.m., s.209. Ayrıca Karş. ESENER; s. 487; UŞLU, F. Dayanışma Aidatı Kurumu, Adalet Dergisi, Mayıs-Haziran 1965, S.5-6, s.588.

(90) TSGLK. m.9/3 "Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz" diyor. S.K. m.36 ise "işçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, TSGLK. hükümleri saklı kalmak kaydı ile sendika ve konfederasyonun yazılı iznine bağlıdır" diyor.

(91) TUNÇOMAĞ, s. 420.

sağlanamamıştı. Bu konuda doktrinde, çoğunlukla (92) ileri sürülen; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi üzerine, taraf sendikanın muvafakatının alınmasının gerekmeceği görüşüne karşı, Yargıtay 274 sayılı S.K. m. 21'de öngörülen sendikanın muvafakati şartını dikkate alarak; taraf işçi kuruluşuna üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için dayanışma aidatı ödemesinin yeterli olmayacağını, aynı zamanda 274 sayılı S.K.'nin 21. maddesi uyarınca taraf kuruluşun muvafakatının de bulunmasını şart koşmaktaydı (93).

Daha sonraları Yargıtay bu görüşünün aksine de karar vererek içtihat uyumsuzluğu doğmasına sebep olmuş nihayet Yargıtay Hukuk Bölümünün 1979 yılında verdiği bir içtihadı Birleştirme kararı ile (94) toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilerin

(92) Sendika muvafakatının gerekip gerekmediği konusunda 275 sayılı kanun dönemindeki uygulama ile ilgili görüşler için Bkz. AKI, s. 54 vd.; AKÇAYLI, s. 40; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 5.Bası, İstanbul, 1980, s. 391 vd.; ÇELİK, Nuri; Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayanların Hukuki Durumları, (İş Hukuku Dergisi, Şubat 1969, s. 159); ESENER, s. 488 vd.; ESENER, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul, 1964, s. 79; ERKUL, İhsan; Türk İş Hukuku Dersleri, Eskişehir, 1976, s. 147; EKONOMİ, Münir. Toplu İş Sözleşmesinden Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Faydalanmaları (İktisat ve Maliye Dergisi, C.XI, S.7, s. 354 vd.); OĞUZMAN, M. Kemal; Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır?, İstanbul 1973, s. 58; OĞUZMAN, Kemal; Temel Bilgiler, 2.Bası, s. 53; REİSOĞLU, (275 Şerh), s.72; MIMAROĞLU, Sait Kemal; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri, 2.Bası, Ankara, 1965, s. 113; KUTAL, Metin; Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı Tebliği, İstanbul, 1988, s. 142 vd.; SAYMEN, Ferit Hakkı; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Mahiyet ve Esasları, Ankara, 1964, s. 22; Azınlık görüşüne örnek olarak bkz. TALAS, Cahit; Sosyal Ekonomi, 2.Kitap, 4.Bası, Ankara, 1976, s. 426 vd.;

(93) Yarg. 9 HD. 13.3.1969 t. E.3087, K.2647 (SELÇUKI, 847).

- Yarg. 9HD. 3.12.1964 t. E.8454, K.7983 (ORHANER, A.Baki, Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara, 1967, s. 40.

(94) Yarg. İBK. 21.1.1979 t. E. 1978/6, K.1979/1 R.G. 17 Mart 1979, No:16581, Bu kararın incelemesi için bkz. İHU, TSGLK. 7, No:5, (TUNÇOMAĞ, İncelemesi)

dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeleri halinde sendikanın muvafakatine gerek olmadığı sonucuna varılabilmisti.

Böylece 1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı TSGLK.'na da bu görüş yansiyarak yerinde olarak getirilen düzenlemelerle tartışmalara son verilmiştir. Buna göre taraf sendika üyesi olmayan işçilerin taraf sendikanın muvafakatine ihtiyaç duymaksızın, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri esası kabul edilmiştir. Görüldüğü gibi bu yönde bir çözüm sendikaların işçilerin üzerinde yaratabilecekleri manevi baskıyı ortadan kaldıracabilecek en uygun çözümdür.

cc) Dayanışma Aidatını Ödemek

aaa) Dayanışma Aidatı Tutarı

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma yöntemi, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini sağlayan en önemli yoldur. Bu sebeple, dayanışma aidatı tutarının ölçülü olması büyük önem taşımaktadır. Şöyle ki, eğer bu tutar çok yüksek tutulursa, sendika üyesi olmayan işçiler için toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme olanağı ortadan kalkacaktır, çok düşük tutulması halinde ise, tüm işçilerin dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma yoluna gidebileceklerinden, toplu iş sözleşmesini yapan sendika üyelerini kaybedebilme tehlikesi ile karşılaşacaktır. Ayrıca dayanışma aidatı tutarının yüksek tutulması ve üyelik aidatına yaklaştırılması kişilik haklarına aykırı olacaktır (95).

Dayanışma aidatı tutarı hakkında doktrinde ortaya birçok görüş atılmıştır. Bu görüşlerin ortak özelliği dayanışma aidatı tutarının yükseltilmesi yolundadır (96). Bu görüşlerin temelinde yatan düşünce ise, üye olmayanların daha az maddi külfete katlanarak toplu iş sözleşmesinden üyeler gibi, onlarla eşit ölçüler de yararlanabilmelerinin haksızlık olduğu düşüncesidir. Hatta 275 sayılı kanunun değişikliğine ilişkin bir tasarıda dayanışma aidatının, üyelik aidatı miktarına çıkarılması öngörülmüştür (97).

Oysa, yine doktrinde birçok yazarın da belirttiği gibi; üyelik aidatını ödeyen sendika üyesi işçiler; sendikanın toplu iş sözleşmesi de dahil olmak üzere her türlü faaliyetinden (98) yararlanabilecekleri halde, dayanışma aidatı ödeyen işçiler sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanacak ve taraf sendikanın diğer faaliyetlerinden yoksun kalacaklardır. Bu sebeple aidatlar arası miktar eşitliği düşünölemeyecektir. Zira böyle bir şey olduğu takdirde, örtülü ve dolaylı bir biçimde olsa dahi işçiyi sendikaya üye olmaya zorlama söz konusu olacaktır (99).

Bu düşünceden hareket eden yasakoyucu 2822 sayılı kanunun 9/IV maddesinde "... dayanışma aidatı üyelik aidatının üçte ikisidir"

(96) ESENER, Turhan; Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözömlenmesi Hakkında Rapor, Ankara, 1971, s.9; OĞUZMAN, (Toplu İş Sözleşme Düzeni Nasıl Olmalı), s.9; TALAS, Cahit, s. 241.

(97) MIS, Olcay - ÖZSOY, Erbaşer; Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Karşılaştırmalı-Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1983, s.36-37.

(98) Sendikal faaliyetler konusunda bkz. IŞIK, Rüçhan; İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara, 1977, s. 85, 87, 95, 153 vd.

(99) Bkz. ÇELİK, s. 397-398; AKI, s.63-64; TUNÇOMAĞ, s. 420. Aksi Görüş; GÖLMEZ, Mesut; Dayanışma Ödentisi Kurumu ve Güçlü Sendikacılık, Amme İdaresi Dergisi, Mart 1979, s. 74.

şeklinde açık bir düzenleme yapmıştır. Bazı yazarlar (100) bu düzenlemeden; 275 sayılı kanunda olduğu gibi dayanışma aidatının, üyelik aidatının en çok üçte ikisi olabileceğinin anlaşılması gerektiğini savunmaktaysalar da, bizim de katıldığımız baskın görüşe göre kanun hükmü yeterince açık olup, dayanışma aidatı tutarı maktu olarak 2/3 oranında belirlenmiştir (101). Zira, eski yasada dayanışma aidatının, sendika üyelik aidatının üçte ikisini geçemeyeceği hususu yer aldığı halde, uygulamada bu aidatın her zaman azami miktar üzerinden alındığı görülmüş ve bu sebeble de miktarın maktu olarak tayini yoluna gidilmiştir (102).

TSGLK'deki hüküm emredici nitelikte olduğundan aksine bir düzenleme yapılamayacaktır. Buna göre dayanışma aidatı tutarı, maktu olarak sendika üyelik aidatı tutarının üçte ikisi olacaktır. Burada önem taşıyan diğer bir husus da; dayanışma aidatı tutarının hesabı için dikkate alınacak üyelik aidatının tespitidir. Zira, üyelik aidatının tutarı bazı işçiler bakımından farklı olabilecektir. Bunun için de 2822 sayılı kanunun 4/IV. maddesinde yer alan "üyelik aidatının üçte ikisi" sözlerinin; 275 sayılı kanunun 7/bent 3'deki ifadeyle "aynı işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesine taraf işçi teşekkülüne mensup aynı katagori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika "üyelik aidatının üçte ikisi" şeklinde anlaşılması yerinde olacaktır (103).

(100) TUNÇOMAĞ, s. 420 vd.

(101) ÇELİK, s. 396; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 145; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 65.

(102) REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 145.

(103) TUNÇOMAĞ, s. 421.

bbb) Dayanışma Aidatının Ödenmesine İlişkin Esaslar

Dayanışma aidatının ödenmesine ilişkin düzenleme 2821 sayılı kanunun 61/1 maddesinde yer almıştır. Buna göre işveren, işçi sendikasının yazılı talebi ve aidat kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereğince, sendikaya ödenmesi gerekli olan dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye, kestiği aidat tutarını ilgili sendikaya vermeye, ayrıca kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Eğer işveren sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen dayanışma aidatını kesmez veya kesmesine rağmen, bir ay içerisinde işçi sendikasına göndermez ise, göndermediği miktar için genel hükümlere göre sorumlu tutulacaktır. Ayrıca işveren, kestiği aidatı sendikaya verinceye kadar, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır (m. 62/II).

Burada dikkat edilecek diğer bir husus da şudur. İşveren, 2822 sayılı Kanunun 9. maddesi son fıkrası uyarınca, faaliyeti süren sendikalar için dayanışma aidatı kesebilecektir. Zira faaliyeti durdurulmuş sendikaya dayanışma aidatı ödenmez (m. 9/son).

ccc. Dayanışma Aidatı Ödenmesine Son Verilmesi

Dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep eden işçinin, toplu iş sözleşmesi sona ermeden, yararlanmadan vaz geçip, aidatı ödemekten kurtulup kurtulmacağına dair kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak OĞUZMAN'ın da belirttiği gibi bunu önleyecek bir dayanak da mevcut değildir (104).

Buna göre, bizce dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek nasıl işçinin kendi iradesine bırakılmışsa; bunun aksi olan dayanışma aidatı ödemeyi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sona erdirmek de yine işçinin iradesine bırakılacaktır. Yani, işçi yine tek taraflı bir taleple yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını sona erdirebilecek ve bu ondan sonra da dayanışma aidatı ödemeyecektir.

2. Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin İşçi Sendikasının Yazılı Muvafakati İle Sözleşmeden Yararlanması

İşçi sendikasının yazılı muvafakati ile sendika üyesi olmayan işçilerin ya da başka bir sendikaya üye olan işçilerin, toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan yararlanması konusu 2821 sayılı S.K. m.36'da düzenlenmiştir. Buna göre, işçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, TSGLK. hükümleri saklı kalmak kaydı ile kuruluşun yazılı muvafakatine bağlıdır (105).

Ancak, uygulamada bu güne dek; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânına dahi olumlu bakmayan sendikaların, bu yönde yazılı bir muvafakat vermelerine

(105) Madde de yer alan 2822 sayılı Kanun hükümlerinin saklı olduğuna ilişkin ifadeye; üye olmayanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak istemeleri ya da sözleşmenin Bakanlar Kurulunca teşmil edilmesi durumlarında, sendikanın yazılı muvafakatine gerek bulunmadığını belirtmek için, yer verilmiştir.

hemen hemen hiç rastlanmamıştır (106). Zira, sendikanın bu yönde vereceği yazılı muvafakat, işçinin herhangi bir yükümlülük altına girmeksizin, karşılıksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını sağlayacak niteliktedir.

(106) S.K. m. 36'da taraf sendika üyesi olmayan işçiler için böyle bir imkan getirilmiş ancak bunun ne şekilde, hangi prosedür takip edilerek yapılacağı belirtilmemiştir. Bu durumda; taraf sendika üyesi olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının, sendikanın muvafakat yazısının işverene tebliği ile mümkün olabileceği kabul edilebilecektir.

III. YARARLANMA KOŞULLARININ GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN, İŞÇİNİN İŞVERENCE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI

A. Genel Olarak

Yukarıda da belirtildiği üzere, bir işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden o işyerinde çalışan, sözleşmeye taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen bir işçinin, sendikanın yazılı muvafakatı olmaksızın (S.K. m.36) yararlandırılması mümkün değildir.

Bu koşulların bulunmamasına rağmen, işverenin; toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere tanınmış hakları veya daha çoğunu, sendikasız ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere tanıması caiz değildir. Zira, aksi halde işverenler tarafından, hem işçilerin sendikalarından ayrılmalarını sağlamak ve giderek işçi sendikalarını zayıflatabilmek, hem de işçi sendikalarını dayanışma aidatından yoksun bırakabilmek mümkün olacaktır (107).

Ancak uygulamada bazı hallerde, işverenler toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerden, sendikasız ve dayanışma aidatı ödemeyen işçileri, sendikanın muvafakatini almaksızın usulsüz olarak yararlandırmaktadır.

(107) Bu konuda bkz. AKI, s. 92; ÇELİK, s. 399; ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşme Karşısındaki Hukuki Durumları, İş Hukuku Dergisi, Şubat 1969, s. 153; TUNÇOMAĞ, s. 417; REİSOĞLU, (275 Şerh) s. 189 vd. 275 sayılı Kanun döneminde.

B. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırma Kavramı

Toplu iş sözleşmesinden yararlandırma kavramı ile tam olarak neyin ifade edildiği hususunda; doktrinde, eski 275 sayılı kanun zamanında ve şu anda yürürlükteki 2822 sayılı kanun uygulamasında birçok görüşler ileri sürülmüştür.

Bilindiği üzere eski 274 sayılı S.K. 19. maddesinin 3. fıkrasında; sendikalı sendikasız işçi ayrımı yasağı getirilmiş ancak, kanunun cevaz verdiği toplu iş sözleşmesi hükümlerini bu yasaktan ayırı tutmuştu. Bir başka deyişle, burada toplu iş sözleşmeleri ile sendikalı-sendikasız işçiler arasında geniş kapsamlı bir ayırım yapma olanlığı sağlanmıştı.

Buna göre 275 sayılı kanun zamanında bu konuyu ele alan yazarlar (108), 274 sayılı S.K. uyarınca; toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı ile; toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerin bir kısmından, ya da tamamından taraf sendika üyesi olmayıp, dayanışma aidatı ödemeyen ve sendikanın yazılı mufakatını almayan bir işçinin yararlandırılmasını ifade ediyorlardı.

Oysa yukarıda (109); belirttiğimiz üzere 2822 sayılı TSGLK uygulamasında, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya da yararlandırma kavramları, eski kanun dönemine kıyasla çok daha farklı bir anlam taşımaktadır. Buna göre; 2821 sayılı S.K. 31'den çıkarılan sonuç uyarınca; sendikalı sendikasız işçiler arasında sadece toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında ayırım yapılabilecektir. Görülüyor ki,

(108) AKI, s. 92; ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s. 153; REİSOĞLU, (275 Şerh), s. 189 vd.

(109) Bkz. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı, s. 3 vd.

günümüzde toplu iş sözleşmesinden yararlandırma denildiği zaman; taraf sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen ve sendikanın yazılı muvafakatini almayan işçilerin toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal hakları düzenleyen hükümlerden yararlandırılmaları anlaşılacaktır (110)

Doktrinde bu konuyu eski kanun zamanında ele alan yazarlarla, bugünkü kanun zamanında ele alan yazarların birleştiği esas ana konu; yararlandırma olayının haksız olmasıdır. Bir başka deyişle farklı kanun dönemlerinde, toplu iş sözleşmesinden yararlandırma kavramından farklı şeyler anlaşılrsa da burada önemli olan husus bu yararlandırma olayının haksız olması halidir.

Bazı yazarlar (111), kanunlarda kısmen ya da tamamen yararlanma ayırımı yapılmadığından, tespiti gereken noktanın; taraf sendika üyesi olmayan dayanışma aidatı ödemeyen ve sendikanın muvafakatini almayan işçiye sözleşme ile getirilen, yararlanma sayılacak bir hak veya menfaatin sağlanıp sağlanmadığı, olduğu görüşündedirler. Bunlara göre, gerek kısmen, gerekse tamamen yararlanma arasında bir fark yoktur. Her iki durum da, gerekli koşullara uyulmadan, sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması kavramı içerisinde kalacaktır.

Bu görüşe katılmayan başka yazarlar (112) ise; sendikasız ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarından sözedilebilmesi için; toplu iş sözleşmesinden

(110) Bizim çalışmamızda kullanılan Toplu İş Sözleşmesi'den yararlandırma kavramı da bu anlamdadır.

(111) AKI, s. 92; ÇELİK, s. 399; ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s. 153.

(112) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 67 vd.; TUNÇOMAĞ, s. 47.

tam olarak ya da önemli bir bölümünden yararlandırılmış olmaları gerektiği görüşündedirler. Bu görüşteki yazarlara göre; sendikasıız (ya da başka bir sendikaya üye), dayanışma aidatı ödemeyen işçi, toplu iş sözleşmesinin sadece münferit bir veya birkaç hükmünden yararlandırılmışsa; (örneğin sadece ikramiye ile ilgili hükmünden), o zaman toplu iş sözleşmesinden yararlandırmadan söz edilemeyecektir.

Kanımızca, taraf sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen ve lehine sendikanın muvafakati bulunmayan bir işçinin, işverence haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasından söz edilebilmesi için; sözkonusu işçinin toplu iş sözleşmesinin tümünden yararlandırılması şartının aranması, pek yerinde olmayacaktır. Zira, zaten toplu iş sözleşmesinden yararlanma denildiğinde, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerden yararlanma anlaşılmaktadır. İşverenin taraf sendika üyesi olmayan ve yararlanma koşullarını taşımayan bir işçiye; toplu iş sözleşmesinde bu hususlara ilişkin olarak getirilen parasal hükümlerden birini uygulaması kanımızca, haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırmadan bahsedebilmek için yeterli olacaktır. Aksi halde haksız olarak toplu iş sözleşmesinde yararlandırmadan bahsedebilmek için sözleşmenin tamamından yararlanma şartının aranması anlamsız olacaktır.

Sonuç olarak, denilebilecektir ki, toplu iş sözleşmesinden yararlandırma kavramı; sözleşmeden kısmen ya da tamamen yararlandırma ayrımı yapılmaksızın, işçinin herhangi bir parasal hükümden yararlandırılmasını ifade etmektedir.

Bu konuda dikkat edilmesi gereken diğ er bir husus da ş udur. İşçilerle toplu iş sözleşmesinden önce yapılmış hizmet akitlerinde yer alan hükümlerin (parasal hükümlerin), toplu iş sözleşmesinde aynen tekrar edilmesi durumunda; toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya hakkı olan işçilerle, bu hakka sahip olmayan işçilere uygulanacak hükümler arasında esas bakımından bir fark olmayacaktır. Ancak böyle bir durumda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin taraf sendika üyesi olmayanlara haksız olarak uygulandığı ileri sürülemeyecektir. Ayrıca, uygulamada, toplu pazarlık sırasında taraflarca kararlaştırılan, fakat henüz toplu iş sözleşmesi hükmü niteliği kazanmamış olan hükümlerin, işverence iş yerinde uygulanmaya başlandığı, sözleşmenin ise daha sonra imzalanıp yürürlüğe girdiği görülmektedir. Yine bu durumda da; sendikasız işçilerin normalde hizmet akitlerinde yer alan ancak daha sonra toplu iş sözleşmelerinde tekrarlanan bu hükümlerden haksız olarak yararlandırıldıkları ileri sürülemeyecektir (113).

C. İşverenin Akit Yapma Özgürlüğünün Sınırları

2821 sayılı S.K. ve 2822 sayılı TSGLK'daki, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunu düzenleyen hükümler gözönüne alındığında; işverenin akit serbestisine dayanarak, taraf sendikaya üye olmayan bir işçiye, toplu iş sözleşmesinde sağlanan parasal hakları vermesi ve hatta bunların üzerinde hak ve menfaatler sağlaması düşünölmeyecektir.

Burada önem taşıyan husus, akit serbestisinin ne derece sınırlandırıldığına tespitidir. Bu konuda bizim de katıldığımız üzere; akit serbestisinin sınırının, toplu iş sözleşmesi ile sendika üyesi

(113) Karşılaştırınız. AKI, s. 97; ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumu), s. 154 vd.

olan işçilere sağlanan mali menfaatler olduğu, bunun altındaki alanda akit serbestisinin varlığı kabul olunmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi ile sağlanan menfaatlere çok yakın olarak yapılan ve hakkın kötüye kullanımı sayılabilecek düzenlemeler, akit serbestisinin dışında kalacaktır (114). Buna karşın, üye olmayan işçilere sağlanacak menfaatler, ayrı pozisyonda bulunan sendika üyelerine sağlananların; hakkın kötüye kullanılmasını teşkil etmeyecek seviyede altında ise, bir sorun doğmayacaktır.

Bazen de işverenin sendikaya üye olmayan işçilere, toplu iş sözleşmesi ile getirilen mali hakların oldukça altında haklar tanıması yanında, toplu sözleşmede düzenlenmeyen menfaatler sağlayarak, sonuç olarak işçiyi, aynı pozisyondaki sendika üyesi işçiden daha iyi duruma geçirilebilmesi mümkün olmaktadır. Bu durum da sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanılması olarak nitelendirilebilecek, S.K. 31'deki sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yasağını ihlâl edecektir (115).

Öte yandan, bu durumlar dışında; toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlandırma sayılmaksızın; sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere; toplu iş sözleşmesi ile sağlanan parasal hak ve menfaatlere eşit ve hatta bunların üzerinde hak ve menfaatlerin sağlanabileceği durumlar da mevcuttur. Şöyle ki işveren işyerinde çalışan işçilere, çalışkanlık beceriklilik kabiliyet, liyakat gibi subjektif nedenlerle ve öğrenim durumu, kıdem, yaş gibi objektif nedenlerle; toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaksızın bazı haklar tanıyabilecektir. Farklı yetenek ve durumlara sahip işçiler arasında, özellikle üst kademelere yükselme sebebi ile ücret ikramiye, prim gibi ödemelerde ayırım yapabilecektir.

(114) ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s. 165; ÇELİK, s. 399; OGUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 77-78; TUNÇOMAĞ, s.417.

(115) Karşılaştırmamız. ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s. 165-166.

Bunlardan herbirinin tutarının, işçinin yeteneğine ve durumuna göre; toplu iş sözleşmesi ile sağlanana çok yakın, onlara eşit veya onların üzerinde olması da mümkündür. Özellikle, subjektif niteliklerin çoğunun çalışma süresi içinde her zaman değişiklik gösterebileceğinden, buna uygun olarak da toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce veya sonra işçiye bazı yararların sağlanması mümkün olabilecektir (116). Yargıtay içtihadı da bu görüşe uygundur (117). Ancak, geniş bir takdir alanı bulunan bu konuda karar verecek kişinin çok titiz davranması gerekmektedir.

Sonuç olarak, yukarıda belirtilen özel durumlar dışında, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan çıkarların altında kalındığı durumlarda; işveren ile sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçi arasında sözleşme özgürlüğünün varlığı kabul edilebilecektir.

(116) AKI, s. 90-94; ÇELİK, s. 399-400. Ayrıca Karşılaştırınız. ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayanların Üst Kademeğe Yükseltülmeleri, İş Hukuku Dergisi, Ağustos 1969, s. 721-722; REİSOĞLU, (275 Şerh), s. 191; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 78.

(117) Yarg. 9HD. 12.2.1968 t. E.13177, K.1723; Yarg. 9HD. 28.5.1968 t. E. 3846, K. 8402; Yarg. 9HD. 13.3.1969 t. E.3087, K. 2647, (Nuri Çelik İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, Ağustos 1969, s. 720 vd.

Yarg. 9HD. 30.3.1973. E.37337, K.8164; Yarg. 9HD. 11.11.1974. E. 6292, K.24782, (OĞUZMAN, M.Kemal); Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar, Kararlar 5.Bası, İstanbul, 1987), s. 117.

Yarg. 9HD. 20.5.1985. E.2546, K.5437, İşveren Dergisi Temmuz 1985, s. 17-19.

Ancak yargıtay bazı eski kararlarında, işverenin sendikasız işçilere dilediği ücret zammını verebileceğini belirtmiştir. Bkz. Yarg. 9HD. 22.6.1978 t. E.8536, K.8796, YASA, Eylül 1978, s. 1601.

D. Yararlanma Koşulları Gerçekleşmemesine Rağmen İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandıran İşverenin Karşılaşacağı Yaptırımlar

Sendikasız işçiye toplu iş sözleşmesi ile eşit düzeyde çıkar sağlayan işverenin davranışının sebebi önemlidir. Zira, yukarıda belirtilen haklı sebepler dışında; işveren işyerinde çalışan sendikasız işçileri, toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın üyelerine oranla, daha iyi duruma getirmek düşüncesi ile hareket ediyorsa, bu tutum yasakoyucunun amacına aykırı düşecektir. Ancak S.K.'da böyle bir durumda uygulanacak herhangi bir müeyyide düzenlenmemiştir.

Bu konuda doktrinde bazı çözümler ileri sürülmüştür. Buna göre, sözleşmeden yararlanma koşulları bulunmamasına rağmen, işveren bu durumu bilerek, işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmışsa, taraf işçi sendikası işverenden, yoksun kaldığı dayanışma aidatının ödenmesini isteyebilecek, bunun yerine getirilmemesi halinde de işverene karşı tazminat davası açabilecektir (118). Bundan başka; işveren haksız olarak yararlanma temin ettiği işçiye, dayanışma aidatı ödememe imkanı vererek ona bir tasarruf temin etmiş demektir. İşveren; aynı miktarda bir menfaati sendikali işçilere ayrıca sağlamadığı takdirde, S.K. 31'deki sendikali-sendikasız işçi ayırımı yasağını ihlâl etmiş olacağından, sendika üyesi işçiler S.K. 31/son uyarınca tazminat isteyebileceklerdir (119).

Bunun dışında; işverenin sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen bir işçiyi, bu durumu bilerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırması halinde bu durum o işçi için kazanılmış

(118) ÇELİK, s. 399; ÇELİK, (Yararlanma), s. 7 vd.; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 77; REİSOĞLU (2822 Şerh), s. 153; TUNÇ-OMAĞ, s. 417.

(119) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 77.

hak teşkil edecek ve işveren bundan dönemeyecektir, meğerki toplu iş sözleşmesinden yararlandırma bir hata sonucu gerçekleşmiş olsun (120).

(120) Yarg. 9HD. 18.2.1977 t. E.1660, K.3029, EYRENCİ, İncelemesi, İHU, TSGLK. 3, No.6; Yarg. HGK. 14.3.1979 t. E. 9-753, K.242, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1980, s. 12; Yarg. 9HD. 21.11.1985 t. E. 1983/8767, K.1985/10828, İşveren Dergisi, C.XXIII., S.3, Aralık 1985, s. 17; Yarg. 9HD. 19.4.1984 t. E.1983/9692, K.1984/2929 YKD. Temmuz 1985, s. 994, 995; Yarg. 9HD. 14.10.1986 t. E.7705, K.9187, İşveren Dergisi, C.XXV., S.6, Mart 1987, s. 14.

IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA SÜRESİ

A. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Başlangıcı

1. Genel Kural

a. Taraf Sendika Üyeleri Yönünden

2822 sayılı TSGLK. toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi işçilerin, hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri konusunda açık bir hüküm getirmiştir (121). Buna göre toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar, sözleşmede belirtilen yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Bu yararlanmanın sözkonusu olabilmesi için de, yukarıda (122) da belirttiğimiz üzere herhangi bir işlem ve talep gerekmemektedir.

Buna karşın; sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olmayıp; imza tarihinden sonra üye olanlar ise; sendika üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir (m. 9/II). Üyelğin sendikaca işverene bildirilmesi kanunen herhangi bir şekle tabi değildir. Bu bildirim yazılı ya da sözlü olarak yapılabilecektir. Ancak genel hukuk kuralları dikkate alındığında, özellikle ispat açısından bu bildirim yazılı yapılması gereği savunulabilecektir. Burada önemli olan, işçinin kanuna uygun olarak sendika üyeliğini

(121) Eski 275 sayılı Kanun, 6. maddesinde yararlanma koşulu olarak "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında üye olma..." esasını öngörmüştü. Yargıtay da bir kararında "sözleşmenin yapılması sırasında" sözlerini; "bir toplular iş sözleşmesinin yapılması, çağrı tarihi ile imza tarihi arasındaki süreyi kapsar. Sadece çağrı tarihinde sendika üyesi olmak, bu maddeden yararlanma hakkını vermez şeklinde açıklamıştır. Bu yönden yeni kanun, uygulamaya netlik kazandırmıştır. Sözkonusu Yargıtay kararı için bkz: 9HD. 27.1.1982 t. E. 14147, K.618 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU), 163, dn. 13.

(122) Bkz. s. 9 vd.

kazanmış olmasıdır (123). İşçinin sendikanın üyesi olup olmadığı ihtilafli ise, sendikanın belgeye dayanmayan bildirisi, işçinin sendika üyesi olduğunun kabulünü sağlayamayacaktır (124).

Görüldüğü gibi 2822 sayılı TSGLK'da, taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacakları tarih, emredici bir şekilde düzenlenmiştir. Yargıtay da, kanundaki bu açık düzenlemeye uygun olarak birçok kararlar vermiştir (125).

Bununla birlikte; imza tarihinde işçinin sendika üyesi olması konusunda, işçinin sendikadan istifası hususunun düzenlendiği 2821 sayılı S.K. 25. maddesi de gözönünde tutulmalıdır. Zira S.K. 25 maddesi gereği; üyelikten istifanın notere başvuru tarihinden itibaren 3 ay geçtikten sonra geçerli olması sebebi ile; toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden geriye doğru 3 ay içerisinde istifa eden işçi de imza tarihinde sendikaya üye işçi olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir (126).

(123) Bu konuda ayrıca bazı yazarlar; "işverenin, işçinin sendika üyeliğini kendiliğinden, gerçekten inandırıcı bir şekilde öğrenmesini de yeterli saymaktadırlar". BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 163, 164; Ancak kanımızca, kanundaki açık düzenlemeye bağlı kalınması; yararlanma başlangıcını tam olarak tespit edebilmek açısından olumlu olacaktır.

(124) Yarg. 9HD. 4.7.1984 t. E.6364, K.7287. (TÜTİS Kasım 1984, s. 27).

(125) Örnek olarak bkz: Yarg. 9HD. 20.11.1986 t. E.9508, K.104085, Tekstil işveren, Haziran 1987, s. 11.

Yarg. 9HD. 7.5.1985. E.5373, K.4934, İşveren Dergisi, C.XXIII., S.3, Aralık 1985, s. 16.

Yarg. 9HD. 25.3.1985 t. E.215, K.2922, YKD. 1986, S.3, s.387.

Yarg. 9HD. 10.11.1987 t. E.9764, K.9997, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1988, s. 36.

Yarg. 9HD. 8.10.1986. E.7724, K.8985. Seminer 1986, s. 153.

Yarg. 9HD. 6.4.1989 t. E.246, K.3185, Kamu-İş, Nisan 1989, s. 11.

(126) Buna ilişkin bir yargıtay karar özeti için bkz. Yarg. 9HD. 24.3.1986 t. E.2728, K.3201; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 136 dn. 5a.

b. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanacaklar Yönünden

Dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlaması zamanı, 2822 sayılı TSGLK. m.9/III'de düzenlenmiştir. Buna göre kural olarak, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma; bu husus da işçi tarafından yapılan talep (127) tarihinden itibaren geçerlidir. Kanunda bu konuda başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu genel kurala karşı aşağıda açıklayacağımız üzere bazı özel durumlarda Yargıtay ve doktrindeki bir grup yazar farklı bir çözümün kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar (128).

c. Sendikanın muvafakati ile Yararlanacaklar Yönünden

Yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinden, sendikanın muvafakati ile yararlanabilecek işçilerin; sözleşmeden yararlanmaya başlamaları zamanı hakkında; mevzuatımızda herhangi bir hüküm yoktur.

Bu sebeple, bu durumdaki işçilerin yararlanmaya başlama zamanını mevcut hükümlerdeki esasları gözönüne alarak tespit edebiliriz. Buna göre; sendikanın muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçinin, sendikanın yazılı muvafakatinin işverene tebliği tarihinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayabileceği kabul edilebilecektir.

(127) Bu konuda yukarıda bkz. s. 38 vd.

(128) Bkz. Geriye Etkili Yürürlükte Dayanışma Aidatı Ödemek Sureti ile Yararlanmanın Başlangıcı, s. 66.

2. Geriye Etkili Yürürlük Halinde Yararlanmanın Başlangıcı

a. Geriye Etkili Yürürlük Kavramı

Yapılan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konulabilmesinin ön şartı, uygulanmakta olan başka bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması ya da uygulanmakta olan önceki sözleşmenin sona ermesidir. 2822 sayılı TSGLK. m.7'de düzenlenen bu şart, Anayasanın 53 ve TSGLK. 3. maddesinde ifade edildiği üzere "aynı dönem içerisinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapma ve uygulama yasağı" ile de ilgili bulunmaktadır.

Bu şartın gerçekleşmesi koşulu ile, toplu iş sözleşmesinin ne zaman yürürlüğe gireceği konusu çoğu kez sözleşmede belirtilmemektedir. Ancak sözleşmede bu yönde bir düzenleme yapılmamış ise sözleşme tarafların imza koydukları tarihte yürürlüğe girmiş olacaktır (129).

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin başlamasına ilişkin genel kural yanında, eski 275 sayılı kanun döneminde olduğu gibi, 2822 sayılı kanun uygulamasında da sözleşmenin başlangıcının imzadan önceki bir tarihe götürülmesi ihtiyacı doğabilmektedir. Zira yetki tespiti ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasının tabii olduğu prosedür, uzun bir zaman almaktadır. Bununla birlikte, grev ve lokavtın söz konusu olduğu hallerde bu süre daha da uzamaktadır. Bu durumda; önceki kanun döneminde de olduğu gibi, yürürlük tarihinin imza tarihinden daha önceki bir tarih olarak kabul edilmesi uygulaması oldukça sık ortaya çıkmaktadır (130).

(129) Yarg. 9HD. 19.9.1978 t. E.9353, K.10612, (BERKSUN-EŞMELIOĞLU, s.179), TUNÇOMOĞ, s.401.

(130) Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, s.407; ÇELİK (Yararlanma), s.6 REİSOĞLU, (2822 Şerh), s.32; TUNÇOMAĞ, s.401; OĞUZMAN, (İşçi İşçeren İlişkileri), s.81.

2822 sayılı kanunda bunu engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Hatta toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlama zamanını belirleyen 9/11'deki hükümle, dolaylı olarak yürürlük tarihinin imza tarihi öncesinden başlayabileceği kabul edilmiş olmaktadır (131). Ayrıca; ÇELİK'in de belirttiği gibi; gerçekte de kanun koyucu gibi kurallar koyabilme özerkliğine sahip olan toplu sözleşme taraflarının, genel hukuk kurallarına aykırı olmamak koşulu ile bu konuda yetkili olduklarını kabul etmek gerekmektedir (132). Yargıtay da bu görüştedir (133).

Görüldüğü üzere geriye etkili yürürlük; uygulamada ortaya çıkmış ve yeni imzalanmış bir toplu sözleşmesinin bazı hükümlerinin, imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren geçerli olmasını sağlayan; bir düzenlemedir. Ancak burada geriye etkili yürürlük tarihinin, önceki sözleşmenin sona ermesi tarihinden önceye götürülemeyeceğine dikkat edilmelidir.

(131) ÇELİK, s.408; EKONOMİ, "Toplu İş Sözleşmeleri ile ilgili Yeni Yasal Düzenlemeler", Çalışma Hayatı ile ilgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Ankara, 1984, s. 5/..

(132) ÇELİK, s.408;

(133) Yarg. HGK. 17.5.1989 t. E.10250, K.361, TÜHİS, Ağustos 1989, s. 19-22.

Bkz. Eski kararlara örnek olarak; Yarg. 9HD. 13.11.1968 t. E.8816, K. 10668, İşveren Dergisi, C.IX., S.9, Haziran 1970, s. 22.

Yarg. 9HD. 23.10.1969 t. E.9985, K.10121, SELÇUKİ, İş Kanunu Şerhi, 3. Basi, İstanbul, 1973, s.1028-1029.

Yarg. 9HD. 19.10.1970, E.8665, K.10804, İşveren Dergisi, C.IX., S.3, Aralık 1970, s. 21.

Yarg. HGK. 1.12.1971, E.9-511, K.707, İHU, TSGLK.1, No.6, AKYOL incelemesi.

Yarg. 9HD. 19.11.1974, E.29983, K.25452, İHU, İş Kanunu, 13, No.12, OĞUZMAN İncelemesi.

Yarg. 9HD. 19.9.1978, E.9353, K.10612, İHU, TSGLK 15, No.16, ULUCAN İncelemesi.

b. Yürürlüğü Geriye Götürülebilecek Sözleşme Hükümleri

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçmişe etkili olması hususunu genel prensipler ve düzenlenen ilişkilerin niteliği ile sınırlandırmak gerekmektedir. Uygulamada geçmişe etkili olarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konması, parasal haklar dışındaki haklar açısından önemli sorunlar yaratmıştır. Yargıtay çeşitli kararların da ancak fiili uygulama olanağı bulunan hallerde, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili hükümlerinin geçerli olabileceği sonucuna varmıştır. Şöyle ki, Yargıtaya göre; işçilerin taşınması konusunu düzenleyen hükümlerin (134), hizmet sözleşmesinin feshi ile ilgili hükümlerin (135), fazla çalışma ile ilgili hükümlerin (136) ve çalışma süresine ilişkin hükümlerin (137), fiilen uygulanabilirlikleri olmaması nedeniyle, toplu iş sözleşmesi ile geriye etkili kılınmaları mümkün olmamaktadır (138).

Bunlar dışında, toplu iş sözleşmesinin normotif kısmına girmekle birlikte; hizmet aktinin şekline, yasaklanmasına, yapılmasına ilişkin ya da yapılmasını emreden hükümler ile hizmet aktinin sona ermesine ilişkin hükümlerin geriye etkili kılınması kabul edilemeyecektir (139).

(134) Yarg. 9HD. 25.12.1973 t. E.16098, K.53573, K.35573, İHU, TSGLK 1, No.3, ÇELİK İncelemesi.

(135) Yarg. 9HD. 26.11.1979 t. E.13980, K.14325, İHU, TSGLK 1, No.14, ULUCAN İncelemesi.

(136) Yarg. 9HD. 19.9.1978 t. E.9353, K. 10612, İHU, TSGLK 1, No.15, ULUCAN İncelemesi.

(137) Yarg. 9HD. 10.6.1981 t. E.6993, K.8227, İHU, TSGLK.1, No.17, GÜZEL İncelemesi.

(138) Farklı görüş için bkz. ÇELİK, s. 410, yazar haftalık çalışma süresinin azaltılmasına, fesih bildirim sürelerinin veya yıllık izin sürelerinin artırılmasına ilişkin hükümlerin de geçmişi etkileyici nitelikte olduklarını savunuyor.

(139) ULUCAN,(TSGLK.1, No.14, İHU inceleme).

Bu durumu gözönüne alan OĞUZMAN'a göre (140); bir toplu iş sözleşmesinin gerçek anlamda geriye etkili olarak yürürlüğe konması mümkün değildir. Taraflar toplu iş sözleşmesinin gerek normatif, gerek borç ilişkisi hükümlerini geçmişte var kılamazlar, ancak sözleşme daha evvel mevcut olsa idi, imza tarihine kadar elde edilecek mali hakları, imza tarihinden sonra karşılamayı kabul edebilirler. Buna göre; gerçekte geriye etkili yürürlük olarak ifade edilen şey, toplu iş sözleşmesindeki paraya ilişkin hakların, belirlenen önceki bir tarihten itibaren hesaplanıp, imza tarihinden sonra, ödenmesinin, taraflarca kabul edilmesi demektir. Zira, gerçek anlamda toplu iş sözleşmesini geriye etkili olarak yürürlüğe koymak, mümkün olsa idi, bu sözleşmenin imzasından önce yapılmış olan taşımının, feshin fazla çalışmanın vb. gibi hususların bu toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunu iddia edebilmek gerekirdi (141).

Kanımızca da OĞUZMAN'ın düşünme tarzı esas alınarak, geriye etkili yürürlüğün mali nitelikteki haklara özgü özel bir uygulama şekli olduğu kabul edilebilecektir. Zira bu görüş yerine; geçmişe etkili yürürlükle, tüm sözleşme hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe gireceği kabul edilirse, uygulamada çok büyük karışıklıklar ve tereddütler doğabilecektir.

(140) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 71; Yarg. 9HD. 19.11.1974 t. E.29983, K.25452, İHÜ, İş Kanunu, No.2, OĞUZMAN İncelemesi.

(141) Nitekim, bu yönde bir karar için bkz. Yarg. 9HD. 19.4.1984 t. E.9692 K.2929; Tekstil İşveren Dergisi, C.XXIII., S.11 Ağustos 1985, s. 18.

c. Geriye Etkili Olarak Yürürlüğe Konulan Bir Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Başlama Zamanı

aa) Sendika Üyeleri Yönünden

aaa) Sözleşmenin İmzası Tarihinde İşyerinde Çalışanlar

Yürürlük başlangıcı geriye götürülen bir toplu iş sözleşmesinin, geçmiş dönemle ilgili haklarından yararlanma konusunda yine 2822 sayılı TSGLK. m.9'daki ayırım gözönüne alınacaktır.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler, sözleşmeden yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaklardır. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işyerinde çalışmakta birlikte, imzadan sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf sendikaya işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerdir (m.9/II). TSGLK.'de yer alan bu hüküm uyarınca; toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde çalışmakta olup taraf sendikaya üye olanlar, geçmiş dönemde sendika üyesi olmasalar bile; geçmişe ilişkin haklardan herhangi bir yükümlülük altına girmeksizin yararlanacaklardır (142). Bu işçilerden, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı tarihi ile imza imza arasında işe girenler ise, giriş tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacaklardır.

(142) Burada önemli olan, imza tarihinde sendika üyesi olmadır. Buna karşın TUNÇOMAĞ'ın da belirttiği gibi imza tarihinde sendika üyesi olmayan işçi açısından; toplu iş sözleşmesi, işçinin sendika üyeliği devam ettiği zamana kadar önceye etkili kılınmış olsa bile, hüküm değişmez. Yararlanma mümkün olmaz. TUNÇOMAĞ, s. 415.

bbb) Sözleşmenin İmzası Tarihinden Önce İşten Ayrılanlar

Eski 275 sayılı TSGLK. döneminde olduğu gibi, 2822 sayılı TSGLK. döneminde de toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangı- cından sonra; ancak sözleşmenin imzalanması tarihinden önce hizmet sözleşmesi sona eren taraf sendika üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanıp-yararlanamayacakları sorunu ile karşılaşılabilir.

Eski kanun gibi bu kanunda da bu sorunu çözümlenmeye yönelik herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Bu sebeple de sorun yine doktrin görüşleri ve Yargıtay içtihatları çerçevesinde çözümlenmeye çalışılmıştır.

Yargıtay'a göre (143); toplu iş sözleşmesinin imzası tarihi ile yürürlük tarihi arasında hizmet sözleşmesi sona eren, sendika üyesi işçi kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesinde imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılanların, toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarına dair bir hüküm varsa, o takdirde bu durumda olanların da yararlanmaları mümkün olacaktır. Bununla birlikte, Yargıtay böyle bir yararlandırmayı amaçlayan düzenlemelerin "istisnai

(143) Yarg. 9HD. 8.4.1977 t. E.3350, K.3637, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1987, s. 21.

Yarg. 9HD. 26.3.1987 t. E.2921, K.3184 Tekstil İşveren Dergisi Kasım 1987, s. 21.

Yarg. HGK. 5.6.1987 t. E.986/9-666 K.987/457, Tekstil İşveren Dergisi, Mart 1988, s. 20-21.

Yarg. Yarg. 9HD. 22.9.1988 t. E.6109, K.8454, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1988, s. 19.

Yarg. 9HD. 25.2.1986 t. E.10424, K.1173, YKD, Haziran, 1987, s. 895.

Yarg. 9HD. 10.11.1987 t. E.9764, K.9997, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos, 1989, s. 20.

Yarg. 9HD. 10.3.1988 t. E.691, K.2792, İşveren Dergisi, C.XXVI, S.2, Kasım 1988, s. 17.

hükümler" olduğu ve dolayısı ile dar yorumlanması gerektiği görüşündedir (144).

Doktrinde (145) baskın olan görüş de, bu yöndedir. Yani, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında hizmet sözleşmesi biten işçinin; kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı ancak sözleşme taraflarının bunun aksine düzenleme getirebileceği genel olarak kabul edilmektedir.

Buna karşın ÇELİK (146), TSGLK. m.9'da sırf imza tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olanlarla ilgili hükümlere yer verilmiş olmasından; yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında hizmet akdi son bulmuş olanların sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olmadığı sonucuna varılamayacağı görüşündedir. Zira, bu hükümle güdülen amaç; sözleşmenin imza tarihinde taraf sendika üyesi bulunanların, geçmişte taraf sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın sözleşmeden yararlanmalarını sağlamak ve tarafların aksi yönde bir kararlaştırma yapmalarını önlemektir. Böylece, ÇELİK'in görüşüne göre; yasakoyucunun 275 sayılı kanunda olduğu gibi, bu konuda herhangi bir hükme yer vermeyerek taraflara kararlaştırma yapma yetkisi tanımış olduğunu kabul etmek daha uygun olacaktır. Bu durumda tarafların; hizmet akdi toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce sona ermiş olanlarla ilgili olarak, sözleşmeye koyacakları hükümler geçerli olacaktır. Ancak bu konuda taraflarca bir kararlaştırma yapılmamış olması hali

(144) Buna göre, toplu iş sözleşmesinde imza tarihinden önce muvazzaf askerlik, malulen emekliye ayrılma ile ölen işçiler için ayırık hüküm getirilmesi durumunda; normal emekli olanların da bu sözleşmeden yararlanması mümkün olmayacaktır. Yarg. 9HD. 2.4.1987 t. E.3055, K.3443, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1987, s. 19.

(145) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 83; REİSOĞLU (2822 Şerh), s. 141; ESENER s. 479-480; TUNÇOMAĞ, s. 415; EKONOMİ, (Yeni Yasal Düzenlemeler), s. 52.

(146) ÇELİK, s. 413-415; ÇELİK, (Yararlanma), s. 9-10; ÇELİK, (Yargıtayın İş Hukuku Kararlarını Değ. Semineri, 1988), s. 200.

önem taşıyacaktır. ÇELİK, burada Yargıtay görüşünden ayrılmıştır. Buna göre, sözleşmenin yürürlüğünün geriye götürülmesi, tarafların sözleşmenin imzalanmasından önceki, yürürlük başlangıcına kadar olan döneme ilişkin çalışma koşullarını geliştirmek amacını ortaya koymaktadır. Tarafların hizmet akitleri sona ermiş olanlar hakkında, aynı istekte olmadıklarını kabul etmek için herhangi bir neden yoktur. Şu halde, taraflarca sözleşmede, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılmış olanların durumu ile ilgili bir hükme yer verilmemişse, bu durumdaki sendika üyesi işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir (147).

ÇELİK, ayrıca Yargıtay'ın yukarıda belirttiğimiz; tarafların sözleşmede düzenlemeleri şartı ile; hizmet akdi sözleşmenin imzalanmasından önce son bulmuş olanların sözleşmeden yararlanabilecekleri görüşünü; yine Yargıtay'ın 9. madde hükümlerini emredici nitelikte kabul eden kendi görüşü ile (148), çelişkili olması sebebiyle de eleştirmektedir (149).

Kanımızca; Yargıtay'ın ve doktrinde birçok yazarın kabul ettiği görüş olan; tarafların toplu iş sözleşmesinde düzenleme yapmaları koşulu ile, imza tarihinden önce, yürürlük tarihinden sonra hizmet akdi sona erenlerin, sözleşme hükümlerinden yararlanabilmeleri görüşü yerindedir. Zira, toplu iş sözleşmeleri kural olarak kapsamlarına aldıkları işyerlerinde, hizmet akdi ile çalışan işçi-

(147) Yargıtay bazı eski kararlarında ÇELİK'in bu görüşüne uyan kararlar vermiştir. Yarg. 9HD. 19.10.1970 t. E.8665, K.10884, İşveren Dergisi, C.IX, S.3, Aralık 1970, s. 21-22.

- Yarg. HGK. 1.12.1971 t. E.9-511, K.707, İHU, TSGLK.1, No:6.

(148) Yarg. 9HD. 31.3.1986 t. E.2492, K.3578, TÖHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s. 12-14.

Yarg. 9HD. 28.3.1988 t. E.1310, K.3570, Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1989, s. 21.

(149) ÇELİK, s. 415.

lerin, yine hizmet akitine ilişkin konularda haklarını ve borçlarını düzenleyen sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren; mevcut hizmet akitlerini gözönüne alarak toplu iş sözleşmesini yapmaktadır. Bu sebeble, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında yapılan görüşmelerde, mevcut hizmet akdi ile çalışan işçiler dışında, geriye etkili yürürlüğün sözkonusu olması halinde; yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında hizmet akdi sona erenlerin sözleşmeden yararlandırılmalarının taraflarca kararlaştırılması ve uygulanması kabul edilebilecektir; buna karşın, bu şekilde özel bir düzenleme yapılmaksızın, sözleşmenin kendiliğinden, imza tarihinden önce yürürlük tarihinden sonra hizmet sözleşmesi sona eren işçilere uygulanması TSGLK'nun ruh ve amacına aykırı olacaktır.

bb) Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanacaklar Yönünden

2822 sayılı TSGLK'nun 9/III. maddesinde düzenlenen "dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir" kuralı; toplu iş sözleşmelerinin geriye etkili olarak yürürlüğe konuldukları hallerde tartışmalı durumlara yol açmaktadır.

Aslında kanundaki düzenleme çok açıktır ve emredici niteliktedir (150). Buna göre; yararlanma kesin olarak, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, taraf sendika üyesi olmayan işçi tarafından talep edilmesi tarihinden itibaren mümkün olacaktır. Yargıtayın da yerleşmiş içtihadı bu

yöndedir (151).

2822 sayılı kanunda yapılan düzenleme, Yargıtayın mevcut kararlarına uygun olarak yapılmıştır (152). Buna göre kanunda eski uygulamaya esasları benimsenmiş bulunmaktadır. Zira, Yargıtay 1980 yılından beri vermiş olduğu kararlarda hep; yararlanmanın geçmişe değil, geleceğe yönelik olduğu sonucuna varmıştır (153).

Ancak kanunî düzenleme ve Yargıtay içtihadı bu yönde olmakla birlikte doktrinde bu düzenleme eleştirilmekte ve farklı çözüm yolları önerilmektedir.

ÇELİK'e göre (154), 2822 sayılı kanundaki; sözleşmenin geçmişe yönelik olarak sağladığı haklardan yararlanabilme konusunda, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlarla, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenler arasında yapılan ayırım, sen-

(151) Yarg. 9HD. 20.3.1986 t. E.1531, K.3176, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1987, s. 21.

- Yarg. 9HD. 30.9.1986 t. E.6715, K.8604, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1987, s. 21.

- Yarg. 9HD. 16.4.1985 t. E.2154, K.4167, (YKD. Haziran 1985, s. 829); İHU, TSGLK. 9. No.1; NARMANLIOĞLU, İncelemesi.

- Yarg. 9HD. 30.12.1986 t. E.10711, K.12122, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1987, s. 36.

- Yarg. 9HD. 31.3.1986 t. E.2492, K.3578, TÖTİS, Mayıs 1986, s. 12.

- Yarg. 9HD. 6.4.1989 t. E.246, K. 3185 (Kamu-İş, Nisan 1989, s. 12).

(152) MIS-ÖZSOY; s. 38.

(153) Yarg. 9HD. 21.4.1980 t. E.4205, K.3655, İHU, TSGLK. 7, No.7, ÇELİK İncelemesi.

- Yarg. 9HD. 11.8.1981 t. E.8864, K.9591, TÖTİS, Kasım 1991, s. 15 vd.

- Yarg. 9HD. 11.8.1981 t. E.9941, K.9643, TÖTİS, Kasım 1991, s. 15 vd.

- Yarg. HGK. 10.12.1980 t. E.1980/9-2543-2651, K.1980/2647/2755 TÖTİS Kasım 1981, s. 1314, Yargıtay'ın gerekçesi ÇELİK, s. 412.

- Yarg. 9HD. 28.7.1980 t. E.8560, K.8357, İHU, TSGLK. 7, No.8, EYRENCİ İncelemesi.

- Yarg. 9HD. 4.12.1980 t. E.11523, K.12757, İHU, TSGLK 7, No.9, EYRENCİ İncelemesi.

- Yarg. 9HD. 8.7.1982 t. E.5425, K.66/7, TSGLK. 7, No.10 EYRENCİ İncelemesi.

(154) ÇELİK, s. 413

dikaya üye olmaya zorlanamama yolundaki anayasal (A.Y. m.51/IV) ve yasal (S.K. m. 22/1) ilkeye ters düşmektedir. Zira, kanun hükümleri karşısında, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili haklarından yararlanabilmek için sendikaya üye olmak istemeyen işçilerde sözleşmenin imzalanması tarihinde, sendikaya üye olmak zorunda kalacaklardır. Yine, ÇELİK'e göre, kanunda yapılacak bir değişiklikle sözleşmenin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de, üyeler gibi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmaları sağlanmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanma talebinde bulunan işçinin, sözleşmenin tüm hükümlerinden bu arada geçmişe etkili hükümlerinden de yararlanması gerektiği görüşünde olan OĞUZMAN ise (155); Yargıtay görüşünü gerçektende negatif sendika özgürlüğünü ihlal edici bulmakla birlikte; bunun çözümü için kanun değişikliğine ihtiyaç olmadığı kanaatindedir. OĞUZMAN'a göre; bir toplu iş sözleşmesinde; bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih de o sözleşmenin bir hükmüdür. Buna göre, o sözleşmenin imzalandığı tarihte, dayanışma aidatı ödemeye talip olan kimse, bu toplu iş sözleşmesinin kendisine uygulanmasını istemektedir. Bu durumda, bu işçiye sözleşmenin tüm maddelerinin uygulanmasını; sadece yürürlüğe ilişkin bir maddenin uygulanmamasını kabul etmek mümkün olmayacaktır.

NARMANLIOĞLU'na göre ise (156), toplu iş sözleşmesinden yararlanma bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlandığından, sözleşmenin imzasından önce yapılmış bir talebi, imza tarihi itibarı-

(155) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 83; OĞUZMAN, (Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1988, Genel Görüşmeler, s. 201).

(156) İHU İnceleme, Yarg. 9HD. 16.4.1985 t. E.2154, K.4167, TSGLK.9. No.1.

riyle yapılmış saymak ve kanundaki "talep tarihinden itibaren yararlanmayı" imza tarihinden sonra yapılan normal taleplere hasretmek gerekir. Buna göre, talep, sözleşmenin imzalanması tarihinden önce, yapılmış olsa dahi, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı, sözleşmenin yürürlüğü geriye götürülse dahi, en erken toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih olabilecektir (157). TONÇOMAĞ'da aynı görüştedir (158).

Kanımızca, kanundaki açık düzenleme karşısında; işçi lehine getirilebilecek en iyi çözüm ÇELİK'in de belirttiği gibi; yeni bir kanuni düzenleme yaparak, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de üyeler gibi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmaları sağlanmalıdır. Aksi halde bugünkü düzenleme uyarınca, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin, geçmişe etkili toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmesi mümkün görülmemektedir. Ancak; mevcut düzenleme karşısında, NARMANLIOĞLU'nun belirttiği üzere, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlandığından, sözleşmenin imzasından önce yapılmış talebi imza tarihi itibarıyla yapılmış saymak ve kanundaki "talep tarihinden sonra yararlanmayı, imza tarihinden sonra yapılan normal taleplere hasretmek yerinde olacaktır. Bu durumda dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi en azından imza tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

(157) Bu yönde Yarg. kararları için bkz. Yarg. HGK. 15.2.1985 t. E.983-9-389, K.95, İşveren Dergisi, C.XXIII., S.8, Mayıs 1985, s.8.
- Yarg. 9HD. 16.4.1985 t. E.2154, K.4167, İşveren Dergisi, C.XXIII, S.8, Mayıs 1985, s. 17.
Yarg. 9HD. 28.3.1988 t. E.1310, K.3570, Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1989, s. 21-22.

(158) TUNÇOMAĞ, s. 420.

cc) Sendikanın Yazılı Muvafakati İle Yararlanmalar Yönünden

Bir toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulması halinde; sendikanın yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçinin, sözleşmeden yararlanmaya başlama zamanını, yine mevcut kanun hükümlerinde yer alan genel esasları gözönüne alarak tespit edebiliriz.

TSGLK. m.9. sadece imza tarihinde, taraf sendika üyesi olan işçilerin, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini kabul etmiştir. Bunun dışında yukarıda belirtildiği üzere dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan işçiler de ancak talep tarihi sonrası için sözleşmeden yararlanabileceklerdir.

Bu durumda; sendikanın muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçilerin de; ancak sendikanın yazılı muvafakatının işverene tebliği tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceği; yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmelerinin mümkün olmadığı kabul edilebilecektir.

B. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Sona Ermesi

Yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi, belirli durumların gerçekleşmesi ile söz konusu olabilmektedir. Uygulama da, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sona erdiren sebepleri sistematik olarak üç ana başlık altında incelenebilecektir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sona erdiren nedenler; toplu iş sözleşmesi ile ilgili ne

denler, işçiler ile ilgili nedenler ve işveren, sendika, işyeri ile ilgili nedenler olarak üç bölümde toplanmaktadır. Aşağıda bu nedenler ayrıntılı olarak incelenecektir.

1- Toplu İş Sözleşmesi ile İlgili Nedenler:

a- Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Sona Ermesi:

aa) Genel Olarak:

2822 sayılı, TSGLK. , eski 275 sayılı kanunda yer alan, ancak uygulaması pek olmayan süresi belirsiz toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeyi ortadan kaldırmış ve sadece süresi belirli toplu iş sözleşmesi konusuna yer vermiştir. Kanundaki düzenlemeye göre; taraflar sözleşmenin yürürlük süresini sözleşme metninde tayin edecek, ancak bu süre bir yıldan az, üç yıldan çok olamayacaktır. (TSGLK.m.7/1).

Toplu iş sözleşmesinin tespit edilecek süresi hakkında böyle bir sınırlamanın getirilmesinin amacı, bir yandan kabul edilen toplu iş sözleşmesi ile işyerinde kurulan çalışma barışını, hiç olmazsa belirli bir süre korumak, diğer yandan ise işçilerin çalışma koşullarının ekonomik ve toplumsal koşullardaki değişimlere göre yeniden düzenlenmesini sağlamaktır. (159).

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi hakkında getirilen bu sınırlamanın tek istisnası, aynı maddenin ikinci fıkrasında faaliyetleri bir yıldan az süren işler hakkında getirilmiştir. Buna göre

(159) ÇELİK, s.395 vd.; TUNÇOMAĞ, s.417 vd.; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 145; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. ; GÜLMEZ, Mesut; Tanımı, Düzeyi, Yetkisi ve Süresi Yönlerinden Toplu İş Sözleşmesi, Mali Hukuk Dergisi, Ocak-Şubat 1986, s. 117.

faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulamak üzere bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir (TSGLK. 7/2).

Şayet bu süre içerisinde iş bitmez ise sözleşmenin süresi işin biteceği tarihe kadar uzayacak fakat hiçbir şekilde bir yılı geçemeyecektir (160).

Bu durum dışında, sözleşmenin süresinin alt ve üst sınırını belirleyen madde hükmü emredici niteliktedir, Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi taraflarınca, kanunda tayin edilen sınırlamalara uygun olarak tespit edilen sözleşme yürürlük süreleri keşindir. 2822 sayılı kanun 7. madesinin birinci fıkrası uyarınca, toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılıp, kısaltılamayacaktır. Toplu iş sözleşmesi sadece, sözleşme metninde belirtilen sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erecektir (161).

Süresi dolduğu için sona eren bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak ise mümkün değildir. Başka bir deyişle; mevcut olmayan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak söz konusu olamayacaktır (162). Ancak, aşağıda daha ayrıntılı olarak belirteceğimiz üzere, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin, bazı hükümlerinin

(160) Bu tür işler genellikle mevsime bağlı işler ya da taahhüt inşaat onarım gibi geçici nitelikteki işlerdir.

(161) Kanundaki bu açık düzenleme yanında, doktrinde bazı yazarlar ancak çok istisnai durumlarda özellikle toplu iş sözleşmesi yapıldığı zamandaki hal ve koşulların beklenmedik biçimde değişmesi ve bunun sonucu olarak da taraflardan birinin ediminin, mantıken diğer edimin karşılığı kabul edilemeyecek derecede değiştiği hallerde sözleşmeye son verme imkanının taraflara tanınması gerektiği görüşündedirler. ESENER, s. 102; MIMAROĞLU, s. 147; TUNÇOMAĞ, s. 453.

(162) OĞUZMAN, (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar), s. 60-61.

hizmet akdi hükmüne dönüşerek, etkilerini devam ettirmeleri yine 2822 sayılı kanun gereğince mümkün olabilmektedir.

bb) Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Hizmet Sözleşmesine Dönüşmesi (= Ard Etkisi)

aaa) Ard Etki Kavramı:

Bir toplu iş sözleşmesi ile işyeri veya işyerlerinde bir düzen kurulduğunda, bu sözleşmenin sona ermesi ile; getirilen bu düzenin ve bu arada işçilere sağlanan hakların yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılincaya kadar devam ettirilebilmesi konusu, tüm toplu iş hukuku sistemlerinde ele alınmıştır. Şöyle ki, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesi sebebi ile ortaya çıkabilecek sakıncaların giderilebilmesi için çözümler getirilmiştir. Örneğin Almanya'da 9.4.1949 tarihli kanunla yerlerine yeni bir sözleşme konuluncaya kadar, toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin uygulanmalarına devam edileceği esası getirilmiştir. Fransa'da ise oldukça yakın bir tarihe kadar, kanuni bir düzenleme olmadığından sorun, sözleşme hükümleriyle çözümlenmeye çalışılmış, nihayet 13.7.1971 tarihli kanunla, kanun koyucu, infisah, devir, birleşme ve faaliyetin değişmesi hallerinde, sözleşmelerin yerlerine yenileri yapılincaya kadar geçici olarak yürürlükte kalacakları esasını getirmiştir(163).

Hukukumuzda da; iş ilişkileri toplu iş sözleşmesine tabi bulunanların durumunu dikkate alan kanun koyucu; öteden beri, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi yapıлып yürürlüğe gi-

(163) ÇELİK, Nuri, Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul, 1966, s.78; REİSOĞLU (275 Şerh), s. 252; ESENER, s. 513.

rinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak uygulanacağı esasını koymuş bulunmaktadır.

Konu hakkında düzenleme yapan eski 275 sayılı kanunun 3. maddesinde "her ne sebeble olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder" denilmiştir. Bu kanunun yerini alan 2822 sayılı Kanun 6. maddesinin 3. fıkrasında da, bu esas, açıklık getiren yeni bir ifade dışında tekrarlanmıştır. Bu maddeye göre: " her ne sebeple olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet aktine ilişkin hükümleri" ; yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir.

Görüldüğü gibi, buradaki farklılık, 2822 sayılı kanunda toplu iş sözleşmesinin bütün hükümlerinin değil sadece "hizmet aktine ilişkin hükümlerinin" yani normatif (düzenleyici) kısmını oluşturan hükümlerinin yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe konuluncaya kadar, hizmet akdi hükmü olarak uygulanacağını açıkça belirtilmesidir (164).

Sona eren bir toplu iş sözleşmesinin de, diğer sözleşmelerde olduğu gibi ortadan kalkması, sözleşme olarak iz bırakmaması gerekirken, toplu iş sözleşmesinin bünyevi yapısı özellikle sözleşme tarafları dışında üçüncü kişilere uygulanan normatif hükümleri dolayısıyla bu tür bir düzenleme getirilmiştir. Zira toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri etkiledikleri hizmet akdinin muhtevasına dahil olmayıp aksine, aynen bir kanun hükmü gibi iş ilişki-

(164) Eski 275 sayılı kanun zamanında bu tür bir açıklık olmamasına rağmen, devamlılığın vecibevi hükümler açısından olmadığı, normatif hükümler açısından olduğu esası doktrinde benimsenmişti. ÇELİK, (Türk Alman Hukuku), s. 78; REİSOĞLU, (275 Şerh), s. 252.

lerini dışarıdan idare etmektedirler. Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile, hizmet aktinde yer olmayan fakat toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakların artık bundan böyle talep edilmesi ve yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmesinin düzenleyici hükümleri ile belirlenen çalışma şartlarının uygulanması mümkün olmayacaktır. Bu durumda da mevcut hizmet akitlerinde yer alıp da, toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu için hükümsüz kalan maddelerin yeniden uygulanma ihtimali ortaya çıkacaktır.

İşte bu sebebler dolayısı ile yasakoyucu yerinde bir düzenleme ile "her ne sebeble olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet aktine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğini belirtmiştir. Uygulamada buna toplu iş sözleşmesinin ard etkisi denmiştir.

bbb) Ard Etkiden Yararlanabilecek Olanlar:

Kanundaki düzenleme uyarınca; sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet aktine ilişkin hükümlerinin ard etkisinden yararlanabilecek olanlar, söz konusu sözleşmenin sona ermesi tarihinde ondan yararlanan kişilerdir. Yani, bir başka deyişle, bu tür bir yararlanma, sözleşmenin bitimi tarihi itibarıyla sözleşmeden etkilenen işçiler bakımından sözkonusu olacaktır. Bu işçiler ise, taraf sendikaya üye olmaları sebebi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle, dayanışma aidatı ödemek sureti ile veya sendikanın yazılı muvafakatiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerdir. Ancak burada önemle belirtilmesi gereken husus, ortada teknik olarak bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma sözkonusu olmadığı için, sendika üyesi olmayanların artık dayanışma aidatı ödemeleri gerekmeyeceğidir(165).

(165) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 75; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 117; TUNÇOMAĞ, s. 455; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s. 113.

Toplu iş sözleşmesinin her ne sebeble olursa olsun sona ermesi sırasında; bu sözleşmeden yararlanan işçilerin, o işyerinde çalışmalarını sürdürmeleri şartıyla, bir sendikaya üye olmaları ya da sendika değiştirmeleri bu konuda olumsuz bir sonuca sebep olmayacaktır.

Bu sebeble Yargıtayın(166), "toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikadan istifa edip, başka bir sendikaya geçen işçinin, ard etkiden yararlanamayacağı" yolundaki kararı" toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında taraf sendikadan ayrılan işçi açısından isabetli sayılırsa da, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra; taraf sendikadan ayrılan işçilere yayılamayacaktır (167). Ayrıca hükmün amacı, çalışma şartlarında istikrarı sağlamak ve işçilerin toplu iş sözleşmesi ile getirilen çalışma şartlarını geçiş döneminde korumak olduğuna göre, taraf sendika üyesi bulunan işçinin daha sonra sendikadan ayrılmış olmasının bu konuda olumsuz bir etki yapması kabul edilemeyecektir (168). Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra sözkonusu işyerine girip çalışmaya başlayan işçilerin, önceden sona ermiş toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden yararlanabilmeleri mümkün değildir (169).

(166) Yarg. 9HD. 29.3.1976 t. E.6394, K.10549, YKD. Ekim 1976, s. 1440 vd.

(167) ESENER, s. 515; Ayrıca bkz. Yarg. 9HD. 1.5.1984 t. E.4234, K.4831, YASA, Ekim 1984, s. 1148.

(168) NARMANLIOĞLU, İHU, TSGLK. 6. No.2, Yazar, ayrıca teşmil yoluyla sözleşme kapsamına girmiş olan işçilerin de; teşmil kararının sözleşme bitmeden kaldırılmamış olması şartı ile; hükmün kapsamına girecekleri görüşündedir.

(169) ESENER, s. 512 vd.; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 115 vd.; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 86; TUNÇOMAĞ, s. 455; NARMANLIOĞLU, (1984, TSGLK.6, No.2, İHU incelemesi); ULUCAN, Devrim (Yargıtay İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Seminer, 1986), s. 512; TUNCAY, Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1989, s. 24; EKONOMİ, (1985, TSGLK.6, No.4, İHU incelemesi).

ccc) Ard Etkinin Gerçekleşmesinin Koşulları:

Yukarıda da belirttiğimiz üzere; sona eren bir toplu iş sözleşmesinin, ard etkisinden yararlanacak olanlar, bu sözleşmenin sona erdiği tarihte, sözleşmeden ya taraf sendikaya üye olmaları ya dayanışma aidatı ödemeleri ya da sendikanın yazılı muvafakati sebebiyle yararlanan işçilerdir.

Ancak sözkonusu ard etkinin bu kişiler üzerinde gerçekleşmesi için de bazı koşulların birarada varolması gerekmektedir. Bu koşulları şu şekilde sıralayabiliriz.

1- Bir toplu iş sözleşmesinin, hizmet aktine ilişkin normatif hükümlerinin ard etki yapabilmeleri için herşeyden önce bu sözleşmenin yürürlükten kalkması ve hemen onu takiben başka bir sözleşmenin yürürlüğe girmemiş olması gerekmektedir. Bir başka deyişle, bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde; süresinin bitimini takiben yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girerse, ortada boş bir dönem olmadığından hizmet akti hükmü olarak uygulanabilecek bir toplu iş sözleşmesi hükmü sözkonusu olamayacaktır.

Bu durum dışında; eskisinin yürürlükten kalkması ile, bu tarihten, yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi tarihine kadar, ne kadar süre geçmiş olursa olsun, kanun herhangi bir sınırlama getirmediği için, ard etkiye ilişkin hüküm, eski toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışanlar için yeni bir sözleşme yapılınca kadar uygulanma imkanı bulacaktır. Doktrindeki (170) görüşe göre "yeni yapılan bu sözleşme, sözkonusu hükümden yarar-

(170) EKONOMİ, (TSGLK.6, No.4, İHU, incelemesi) ; NARMANLIOĞLU, (TSGLK.6, İHU, İncelemesi, 1984, TSGLK.6, No.2, : ; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 54.

lanan işçiyi kapsamıyorsa, yani işçi herhangi bir şekilde yeni toplu iş sözleşmesinin kapsamında değilse" aradan ne kadar süre geçmiş olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümleri 6. maddenin 3. fıkrası hükmü çerçevesinde uygulanmaya devam edecektir.

Yargıtay oldukça eski tarihli kararlarında (171), bu görüşü kabul etmişse de, daha yeni kararlarında (172), kanunun anlatımına bağlı kalarak sözkonusu hükmün, yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile bundan yararlanan ya da yararlanmayan tüm işçiler için uygulanmasının mümkün olmayacağı sonucuna varmıştır. Kanımızca doktrinde savunulan görüş kanun amacına daha uygun düşmektedir (173).

ii- İkinci koşul olarak, ardetkinin gerçekleşebilmesi için, toplu iş sözleşmesinin hizmet aktine ilişkin normatif hükümlerinin nitelik olarak ardetki yapmaya müsait olması gerekmektedir.

Bu konuda doktrinde kabul edilen görüşe göre "toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden sadece, hizmet akitlerinin içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümler yeni sözleşme yapılınca kadar yürürlükte kalacak, buna karşın sözleşmenin hizmet aktinin yapılmasına ilişkin hükümleri ise sözleşmenin sona ermesi tari-

(171) Yarg. 9HD. 9.2.1967 t. E.966/12907, K.967/979, TÜRK/İŞ, Mayıs 1967, s. 173.

(172) Yarg. 9HD. 20.5.1975 t. E.11295, K.31206, YKD. Haziran 1976, S.6, s.836.

(173) Ayrıca; ardetki konusunda, hizmet aktine ilişkin normatif hükümlerin yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi karşısında kazanılmış hak teşkil edip etmeyeceği konusunda, bkz. SAĞLAM, Fazıl; İHU 1984, TSGLK.6., No.3, EKONOMİ (TSGLK.6, No.4, İHU incelemesi), TUNCAY, Can, İHU 1976, TSGLK. 3. No.3.

hinde yürürlükten kalkacaktır (174). Diğer yandan doktrinde, hizmet aktının yapılması ile ilgili olan hükümlerin tümü değilse de, uygulanabilir nitelikte olanların etkisini sürdürmeye devam edeceğinin, kabul edilebileceğini savunan yazarlar da vardır (175). Kanımızca, genel bir kurala gitmektense, her olayın kendi özelliğine göre incelenmesi yerinde olacaktır.

iii- Ard etkinin gerçekleşebilmesi için; gerekli olan üçüncü koşul, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, tarafların; hizmet akti hükmü olarak devam edecek hükümlerin düzenlediği konularda değişiklik yapmamalarıdır (176). Şayet taraflar, hizmet akdini tümüyle ya da bazı hükümleri itibariyle değiştirdikleri takdirde toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin ard etkisi kısmen ya da tamamen ortadan kalkacaktır (177). Yargıtay da bu görüştedir (178).

iv- Yukarıda değindiğimiz koşullar dışında toplu iş sözleşmesi hükmünün hizmet akti hükmü olarak ard etki yapabilmesi için; toplu iş sözleşmesinde düzenlenen hakkın, toplu iş sözleşmesinin

(174) ÇELİK, s. 385; NARMANLIOĞLU, (a.g.m), s. 149; TUNÇOMAĞ, s. 114; ESENER, s. 512; ERKUL, İhsan; Türk İş Hukuku, 3. Cilt, TSGLK, Uy. Eskişehir, 1985, s. 101 vd.; Değişik Görüş MİMAROĞLU, s. 142.

(175) BERKSUN-EŞMELIOĞLU, s. 114-115.

(176) ÇELİK, s. 77-78; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 116; EKONOMİ, (TSGLK.6, No.4 İHU İncelemesi); SAĞLAM, (TSGLK.6, No.3 İHU İncelemesi).

(177) BERKSUN-EŞMELIOĞLU, s. 113; Tarafların yapacakları değişikliğin içeriği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, (TSGLK.6, No.2, İHU İncelemesi); Farklı görüş EKONOMİ, (TSGLK.6, No.4 İHU İncelemesi); ÇELİK, s. 415; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 116.

(178) Yarg. 9HD. 20.12.1984 t. E.11778, K.11829, İHU 1985, TSGLK. 6. No.4.

yürürlük süresi içerisinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir (179).

Görüldüğü üzere; toplu iş sözleşmesinden yararlanma yukarıda da belirtildiği gibi, kural olarak toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla sona ermektedir. Bundan sonraki yararlanma ise; genel olarak teknik anlamda toplu iş sözleşmesinden yararlanma anlamında olmayıp; yürürlüğü sırasında ve sona ermesi tarihinde toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olma şartına bağlanmış; bir çeşit özel yararlanma şeklidir. Ancak niteliği itibariyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı tamamlayıcı bir rol oynamaktadır.

b- Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü:

Toplu iş sözleşmeleri de nitelik olarak; özel hukuk alanına giren sözleşme türlerindedir. Bunun sonucu olarak da sözleşmeler hakkındaki genel geçerlilik kuralları, toplu iş sözleşmeleri için de geçerli olacak ve sözleşmelerin geçersizliğine ilişkin esaslar da toplu iş sözleşmelerine uygulanacaktır.

Bunlar dışında, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü konusunda, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da bazı esaslar yer almaktadır. Buna göre: genel hukuk kuralları ve TSGLK'daki esaslar dikkate alınınca; bazı hallerde toplu iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Ve bu durumda; toplu iş sözleşmesinden yararlanma da hükümsüzlüğün kesinleşmesi ile sona ermektedir.

(179) REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 116; ÇELİK, s. 416; NARMANLIOĞLU, (TSGLK.6, No.2, İHU İncelemesi); Aksi görüş: SAĞLAM, (TSGLK.6, No.3, İHU İncelemesi)

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sona erdiren toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlük sebepleri (180) şu şekilde özetlenebilecektir.

i- Genel Hükümsüzlük Sebepleri:

Herşeyden evvel, ahlaka, adaba, kamu düzenine ve emredici hukuk kurallarına aykırı bulunan toplu iş sözleşmeleri hükümsüzdür. Bu aykırılıklar sadece birkaç maddeye ilişkin ise, sadece bu maddeler geçersiz olacaktır.

ii- TSGLK'da yer olan hükümsüzlük Sebepleri:

TSGLK ilk olarak 5. maddesinde; 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; hüküm konulamayacağını belirtmiştir. Buna göre aksi düzenlemeler geçersiz sayılacaktır. Bunun dışında TSGLK. m.68.'de bunlara aykırı düzenleme yapanlar hakkında 6 aydan 1 yıla kadar hapis cezası getirilmiştir.

TSGLK. ikinci olarak, yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü konusunu düzenlemiştir. 16.

(180) Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, s.404; ÇELİK, s. 415; ESENER, s. 425; IŞIK, Rüçhan, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3.Baskı, Ankara, 1977, s. 24 vd.; OĞUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 98; REİSOĞLU, Seza; 2822 Sayılı Yasanın 5 m. Açısından Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, TÖTİS, Kasım 1984, s. 38.

- Yarg. 9HD. 29.3.1976 t. E.7322, K.10422, E.COŞKUN İncelemesi, İHU, TSGLK. 11., No.6.

Maddenin 2. fıkrası uyarınca; "Yetki, belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı sebebiyle sözleşmenin hükümsüzlüğü dava yolu ile ileri sürülebilecektir. Ancak bu dava yolunun, toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilanından itibaren, 45 gün içerisinde kullanılması gerekmektedir (181). Mahkemenin vereceği hükümsüzlük kararı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma sona erecektir. Ancak bazı zamanlar, hükümsüzlük konusunda dava açılan mahkeme talep üzerine, hükümsüzlük kararından önce toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının dava sonuna kadar durdurulmasına da karar verebilmektedir.

Diğer yandan gerçekte yetkili olan bir sendika, yetki belgesi alınmadan bir toplu iş sözleşmesi aktedmişse bu toplu iş sözleşmesi geçerli olacaktır.

2-İşçilerle İlgili Nedenler:

a- Taraf Sendika Üyeliğinin Kaybı:

Yukarıda da belirtildiği üzere, bir işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden, kural olarak o sözleşmeye taraf sendika üyesi işçiler yararlanacaklardır(182). Bu durumda taraf sendika üyeliğini kaybeden işçinin kural olarak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erecektir. Bu durumdaki işçi ancak dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep etme yoluna gidecektir.

(181) Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne ilişkin dava, işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu mahalde iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılacaktır. Toplu iş sözleşmesi, birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki alanına giren bir işyerine ilişkin ise hükümsüzlük davasının Ankara İş Mahkemesinde açılması gerekmektedir.

(182) Bkz. yukarıda, s.9.

b- Dayanışma Aidatı Ödeme Yükünün Yerine Getirilmesi:

Bilindiği üzere, taraf sendika üyesi olmayan işçi, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek sureti ile yararlanabilecektir (183). Kanunda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda, zamansal bir sınırlama getirilmemiştir. Yani, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin; toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödeyerek, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sürdürmesi zorunluluğu yoktur. Bir başka deyişle, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi dilediği anda bu hakkını kullanmaktan vazgeçebilir. Böylece işçinin bu haktan vazgeçmesi ile de, toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erer (184).

c-İşçinin işçi sıfatını kaybetmesi; kapsam dışı bir işte yada kapsam dışı başka bir işyerinde çalışmaya Başlaması:

Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinden yararlananın; işçi statüsünde bulunan ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyerinde çalışan kimseler için sözkonusu olabileceğinden (185); işçilik sıfatını kaybeden kimsenin ya da toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışması sona eren kimsenin, bu tarihler itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanması da sona erecektir.

(183) Bkz. Yukarıda, s.28.

(184) OĞUZMAN, (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar), s. 61.

(185) Bkz. Yukarıda, s. 12 vd.

Bunlar dışında; işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sürdürdüğü tarihte; kapsam dışı personel statüsündeki bir işçinin yerine, o kimsenin yürüttüğü göreve atanırsa, bu işçi de kapsam dışı personel statüsüne geçecek ve toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erecektir.

Ayrıca, işçinin işyerindeki hizmet aktinin sona ermesine sebep olan tüm haller (ölüm, fesih vb.) toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı da sona erdirecektir.

3- İşveren, Sendika ve İşyeri ile ilgili Nedenler:

a- İşverenin Ölümü, Tüzel Kişiliğin Sona Ermesi, Fiil Ehliyetinin Kaybı ve İflas:

Aslında kural olarak, işverenin ölümü toplu iş sözleşmesinin sona ermesini gerektirmeyecektir. Zira, mirasçılar sözkonusu iş ilişkilerini sürdürebileceklerdir. Ancak, işveren, ileride işçi devredecek herhangi bir kimseyi yetiştirmemişse ve mirasçı bırakmadan öldüyse ya da yerini alan kimse başarılı olamamış, mirasçılar da işin sürdürülmesi konusunda anlaşamamışlarsa, işyeri kapanacak ve mevcut toplu iş sözleşmesi de dolayısı ile son bulacaktır. Tüzel kişiliğin sona ermesinde de aynı sonuç ortaya çıkacak ve yararlanma yine sona erecektir.

Fiil ehliyetinin kaybı durumunda ise; işverenin işlerinin yönetimi için bir vasi atanabilirse de, özellikle işverenin bilgi deneyim ve yeteneğinin işlerin yürütümü için kaçınılmaz olduğu halde bu mümkün olamayacak, işyeri kapanacak, buna bağlı olarak da toplu iş sözleşmesinden yararlanma son bulacaktır(186).

İşverenin iflâsı halinde de iflâs eden işverenin fiil ehliyeti geniş ölçüde kısıtlanacağından ve işletmenin malvarlığı alacaklılara dağıtılacağından işin sürdürülmesine olanak kalmaz. Ölüm ve fiil ehliyetinin kaybı durumlarından farklı olarak; iflâs durumunda, toplu iş sözleşmesinin uygulanma olanağı tüm olanak ortadan kalkar. Uygulanmayan bir toplu iş sözleşmesinden de yararlanma söz konusu olamaz.

Yukarıda belirttiğimiz özel durumlar dışında, önem taşıyan bir diğer husus da, işverenin değişmesi durumudur. İşverenin değişmesi farklı olaylar sonucu gerçekleşebilecektir. Bir şirketin başka bir şirketle birleşmesi, işyerinin alacak ve borçları ile küll olarak el değiştirmesi, kapanan bir işyerinin toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde başka bir işverence tekrar açılması halinde, TSGLK.m.8 anlamında işverenin değişmesi söz konusu olacaktır (187). Bütün bu durumlarda ise yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi bu değişimden etkilenmeyecektir.

b- İşyerinin Kapanması:

Bir işyeri doğrudan işverenin isteği yada onun isteği dışında bir sebeple kapanabilecektir. Zira, işveren ekonomik ve kişisel sebepler sonucunda işyerini dilediği zaman kapatabilecektir. Bu durumda ise kapatılan işyerindeki işçilerin, hizmet yükümü sona ereceğinden toplu iş sözleşmesinden yararlanmada sona erecektir (188).

(187) GÜZEL, Ali; İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Aktillerine Etkisi, İstanbul, 1987, s. 409; REİSOĞLU, (2822 Şerh), s. 127 vd.; OĞUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 64.

(188) OĞUZMAN, Böyle bir işyerinin 6 ay içinde yeniden faaliyete geçmesi halinde toplu iş sözleşmesinin tekrar yürürlüğe gireceğinin İK. 24 maddesinin amacına dayanılarak kabul edilmesi gereğince işaret etmektedir. OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s. 84.

Ayrıca; işyerinin yangın, su baskını, deprem gibi bir olay sonucu yıkılmasıyla orada yapılan iş de durmuşsa, sözleşmenin yürürlük süresi içinde işyeri yeniden çalışmaya geçmedikçe toplu iş sözleşmesi uygulanamaz(189).

İşyerinin kapanması hallerinden biri de, işyerinin idarece kapatılması halidir. Zira İş Kanunununna göre; kurma izni ve işletme belgesi olanmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde, ikinci derecedeki şartları verilen süre içerisinde yerine getirmemiş olan bir işyerinde, işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde, kuruluşu kanunla gösterilen (İ.K.75/A) komisyon tarafından verilen karar üzerine o yerin en büyük mülki amirinin emri ve zabıta marifeti ile işyeri kapatılır (İ.K.75/B). Ancak bu durumda işveren, işyerinin kapatılması sebebiyle, işsiz kalan işçilerin ücretlerini toplu iş sözleşmesi hükümlerince ödemek veya ücretlerinde bir değişiklik olmamak suretiyle durumlarına uygun iş vermek zorundadır (İ.K.75/F). Bu durumda görülüyor ki, kısmen de olsa kapatılan veya çalışması durdurulan işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı vardır (190). L.

c-Taraf İşçi Sendikasının Feshi, İnfisahı ve Faaliyetten Menedilmesi:

2822 sayılı TSGLK.m.8, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi, infisahı yahut faaliyetten men edilmiş olması yahut

(189) AKI, s. 116.

(190) Mevsimlik işlerde geçici süre kapatılan işyerinde, toplu iş sözleşmesi hükümleri, ertesi mevsime kadar askıda kalacak, yararlanma tekrar işbaşı yapmak suretiyle gerçekleşecektir. Bunun dışında, farklı toplu iş sözleşmesi uygulanan iki ayrı işyerinin birleşmesi halinde de bir işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulamasını yasaklayan TSGLK.4 kapsamına giren bir durum oluşacağından bu durumda da toplu iş sözleşmesinden yararlanma sözkonusu olmayacaktır.

yetkiyi kaybetmiş olması halinde toplu iş sözleşmesinin sona er-
meyeceği esasını getirmiştir.

Bu durumda taraf sendika üyeleri hiçbir ayırım yapılmaksızın
toplular iş sözleşmesinden yararlanmayı sürdürecektir.

Buna karşın, kanun 9. maddesinde; dayanışma aidatı ödemek
sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmalar için; "faaliyeti
durdurulmuş sendikaya dayanışma aidatı ödenmeyeceği yolunda" bir
hüküm getirmiştir. Ancak sendikalarla ilgili diğer durumlar için bir
açıklama getirmemiştir. REİSOĞLU, bu konu ile ilgili olarak; day-
anışma aidatı ödemeksizin başvuru üzerine diğer işçilerin de yarar-
lanmalarının mümkün olacağı görüşündedir (191).

SONUÇ

Görüldüğü gibi, "Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" konusunda uygulamada ortaya çıkan sorunlar, mevcut kanun hükümlerinin yetersizliğini ortaya çıkarmış bunun sonucunda da farklı doktriner görüşlerin ve yargıtay içtihatlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Çalışmamızda üzerinde durduğumuz bu görüş ve içtihatlar dikkate alınarak, buraya kadar yapmış olduğumuz açıklamalar şu şekilde değerlendirilip, sonucu bağlanabilecektir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinden; toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde ya da işyerlerinde hizmet akdi ile çalışan taraf sendika üyesi işçiler ile taraf sendika üyesi olmayan ancak taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyen ya da taraf sendikaca toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına yazılı muvafakat verilen işçiler yararlanabileceklerdir. Bununla birlikte, işçinin esas bağlı olduğu işyeri ile bağlılığı devam ederken, geçici olarak bu işyeri dışında başka bir işyerinde iş görmesi, kendi işverenin emir ve talimatları altında gerçekleşirse, işçinin bağlı olduğu işyerine ait toplu iş sözleşmesinden yararlanması devam edecektir.

Mevcut hükümler karşısında; alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri mümkün olmayacaktır. Yargıtay'ın aksi görüşüne katılmak mümkün değildir.

Kapsam dışı personel uygulamasına yöneltilecek eleştirilerin ve uygulamanın ortaya çıkardığı sakıncaların giderilmesi için doktrindeki çözüm doğrultusunda; hiç olmazsa toplu iş sözleşmesinde

geralan kapsam dışı bırakma hükmünün kapsam dışı bırakılmanın muvafakati ile etkili olacağını kabul etmek yerinde olacaktır. Bu şekilde kapsam dışı personel durumunda olan işçilerin, kendi iradeleri dışında; sahip oldukları anayasal haktan mahrum bırakıldıkları eleştirisi de ortadan kalkabilecektir.

Geriye etkili yürürlüğün söz konusu olduğu hallerde, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce; yürürlük tarihinden sonra, hizmet akdi sona eren işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin; toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme olması şartına bağlandığı Yargıtay içtihadı ve doktriner görüşlere katılıyoruz. Zira toplu iş sözleşmesi taraflarından olan işveren toplu iş sözleşmesini mevcut hizmet akitlerini gözönüne alarak yapmaktadır. Bu sebeble toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında yapılan görüşmelerde dikkate alınmayan imza tarihinden önce hizmet akitleri sona eren işçilerin; herhangi bir düzenleme olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini kabul etmek TSGLK'nun ruh ve amacına aykırı olacaktır.

Bunun dışında, yine geriye etkili yürürlük halinde; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunan işçinin; toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlama tarihi konusunda kanundaki açık düzenleme karşısında; işçi lehine getirilebilecek en iyi çözüm, doktrinde de önerildiği gibi, yeni bir kanuni düzenleme yaparak, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de üyeler gibi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmalarını sağlamaktır. Ancak şu anda mevcut düzenleme karşısında yine doktrinde belirtildiği gibi; toplu iş sözleşmesinden yararlanma, bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlandığından, sözleşmenin im-

zasından önce yapılmış dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebini, imza tarihi itibarıyla yapılmış saymak ve kanundaki "talep tarihinden sonra yararlanmayı", imza tarihinden sonra yapılan normal taleplere hasretmek yerinde olabilecektir. Bu durumda da imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunan işçi en azından, imza tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

BİBLİYOGRAFYA

- AKI, Erol; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma.
İzmir 1975.
- AKÇAYLI, Nuran; Dayanışma Aidatı, İstanbul 1966.
- ALAM, Muhittin; İş Hukuku; E.Ü. İİBF. Teksir Yayınları, No: 77, İzmir
1974
- BAŞARI, Orhan; Gerekçeli Notlu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt
Kanunu ve Sendikalar Kanunu, İstanbul 1964.
- BERKSUN, Abdullah- EŞMELİOĞLU İbrahim; Açıklamalı Gerekçeli
İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu,
Ankara 1989
- ÇELİK, Nuri; Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin
Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966. (Hükümler
ve Sona Erme).
- ÇELİK, Nuri; Toplu İş Sözleşmesine; "Taraf İşçi Teşekkülüne Üye
Olmayanların Sözleşme Karşısındaki Hukuki Durum-
ları" İş Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Şubat 1969, s. 153-
168 (İşçilerin Hukuki Durumları).
- ÇELİK, Nuri; "Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Ol-
mayanların Üst Kademelere Yükseltilmeleri" İş Hukuku
Dergisi, C.1, S.8, Ağustos 1969, s. 719-722. (Üst ka-
demelere yükseltilme).
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku 1, Genel Bilgiler, Ferdi İş Hukuku İstanbul
1971 (Genel Bilgiler).
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 5.Bası, İstanbul 1980 (5. Bası).

ÇELİK, Nuri; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", TÜHİS, C.10, S.1, Ocak 1986, s. 3-12 (Yararlanma).

ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 9. Bası, İstanbul 1988. (9. Bası).

ÇELİK, Nuri; "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı", Toplu İş Sözleşmesine ilişkin Temel Sorunlar Semineri, İHSGH. Türk Milli Komitesi, Ankara 1990, s. 140-162 (Uygulama Alanı).

ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul 1990.

ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara 1984.

DEMİR, Fevzi; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1989.

EKONOMİ, Münir; "Toplu İş Sözleşmesinden, Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Faydalanmaları", İktisat ve Maliye Dergisi, C.II., Ekim 1964, S.7, s. 254-260, (Faydalanma).

EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, C:1. Ferdi İş Hukuku, 3. Bası İstanbul. 1984. (Ferdi İş Hukuku)

EKONOMİ, Münir; "Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler", Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Ankara, 1984, s. 43-66 (Yeni Yasal Düzenlemeler).

EKONOMİ, Münir; "Alt İşveren ve Asıl İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, s. 5-12 (Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar).

ELBİR, H. Kemal; İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1988.

- ELBİR, H. Kemal; "Alt İşveren, Asıl İşveren Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler" KİPLAS, Yıl: 1991. Nisan 1991, s.8-11.
- ERKUL, İhsan; Türk İş Hukuku Dersleri, Eskişehir 1976
- ERKUL, İhsan; Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri; Türk İş Hukuku, 2.Cilt, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1984, (S.K.).
- ERKUL, İhsan; Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 3. Cilt, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1985, (TSGLK.)
- ESENER, Turhan; İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964 (Toplu İş Sözleşmeleri).
- ESENER, Turhan; Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi Hakkında Rapor. Ankara 1971, (Rapor).
- ESENER, Turhan; İş Hukuku Dersleri, 3.Bası, Ankara, 1978.
- EYRENCİ, Öner; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1985.
- EYRENCİ, Öner; "Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Nüfün İşçilere Uygulanacak Hükümleri", Kamu-İş Dergisi, C.1, Nisan 1988, s. 8-15.
- GÜLMEZ, Mesut; "Dayanışma Ödentisi Kurumu ve Güçlü Sendikacılık, Amma İdaresi Dergisi, Mart 1979, s. 74-80
- GÜZEL, Ali; İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Aktilerine Etkisi, İstanbul, 1987.
- İŞİK, Rüçhan; İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977.

- IŞIK, Rüçhan; Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3.Baskı, Ankara 1977, (Ehliyet Yetki).
- KIZILAY, E; "Dayanışma Aidatı Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" İşveren Dergisi C: XVIII, Ocak 1980, s.10-15.
- KUTAL, Metin; "Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Eli Yılı Tebliği" İstanbul 1988, s.142-163.
- MİMAROĞLU, Sait Kemal; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri, 2. Bası Ankara 1965
- MİS, Olcay- ÖZSOY, Erbaşer; Hazırlık Çalışmaları ile Birlikte Karşılaştırmalı, Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1983.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri İzmir 1988.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; "Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma" TÜRK KAMU. SEN, İHSGH. Türk Milli Komitesi, 15. yıl Armağanı, İstanbul 1991 ,S.179-237.
- OĞUZMAN, M. Kemal; "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uygulamasında Karşılaşılan Meseleler", İş Hukuku Dergisi, C.1, Ocak 1969, s. 46-73.
- OĞUZMAN, M. Kemal; Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır? İstanbul 1973.
- OĞUZMAN, M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler, 2.Bası, İstanbul, 1978, (Temel Bilgiler).

- OĞUZMAN, M. Kemal; Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar Doğanay'a armağan, İstanbul 1982, (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar).
- OĞUZMAN, M. Kemal Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C1, 4.Bası, (İşçi-İşveren İlişkileri).
- OĞUZMAN, M. Kemal; "Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, OLAYLAR-KARARLAR, 5.Bası, İstanbul, 1987.
- ORHANER, A.Baki; Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara, 1967.
- ÖZDEMİR, Burhan; "Toplu İş Sözleşmelerinde Kapam Dışı Personel" Çimento İşveren Dergisi Temmuz 1987, s.4-11.
- REİSOĞLU Seza; 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara, 1975 (275 Şerh).
- REİSOĞLU Seza; "Yasanın 5. m. Açısından Toplu İş Sözleşmesine Korumayacak Hükümler", TÜTİS, Kasım 1984, s. 38 vd.
- REİSOĞLU Seza; 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi., Ankara, 1986, (2822 Şerh).
- SAYMEN, Ferit Hakkı; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Mahiyet ve Esasları, Ankara 1964.
- SELÇUKİ; İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, İstanbul 1973.
- SOYER, Polat; "2495 sayılı Yasaya Tabi Özel Güvenlik Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma Sorunu" Çimento İşveren Dergisi Mayıs 1990, s.15-17.
- SÖNMEZ, Fikret; Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı İzmir 1968.
- ŞAHLANAN, Fevzi; Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986.

TALAS, Cahit; Sosyal Ekonomi, 2. Kitap 4. Bası, Ankara 1976.

TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989.

TUNCAY, Can; İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982,
(Eşit Davranma İlkesi).

TUNCAY, Can; "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri" Çimento İşveren Dergisi Ocak 1987, s.7-14. (Grup Toplu İş Sözleşmeleri).

TUNCAY, Can; "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi" KİPLAS, Yıl: Ocak 1991, S.1, s.7-10.

TÜRK- İŞ; Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları, Ankara 1964.

USLU, F; Dayanışma Aidatı Kurumu, Adalet Dergisi Mayıs Haziran 1965, S.5-6, s.588-593.