

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN
YARARLANMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

ÖZGE BACIK SARIKAYA

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 12/06/2020

Öğrencinin Adı, Soyadı: Özge Bacık Sarıkaya

Öğrencinin Numarası: 21410227

Anabilim Dalı: Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Programı: Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof.Dr.Emine Tuncay Kaplan Senyen

Tez Başlığı: Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 84 sayfalık kısmına ilişkin, 06/05/2020 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %13'tür. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

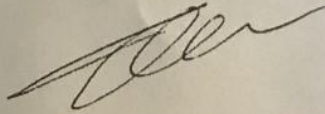
Öğrenci İmzası:...

ONAY

Tarih: 27/05/2020

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof.Dr.Emine Tuncay Kaplan Senyen



TEŞEKKÜR

Çalıőmam boyunca sabrını, özverisini, tecrübelerini benden esirgemeyen çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan'a, bu yola çıkmama vesile olan, elinden geleni yapan sevgili annem Gülten Bacık'a, her koşulda yanımda olan değerli eşim Murat Sarıkaya'ya ve beni hep destekleyen, yardımcı olan dostlarıma teşekkür ederim.

ÖZET

İş Hukuku, işçi-işveren arasındaki ferdi ilişkileri düzenlemekle beraber toplu iş ilişkilerini de düzenlemektedir. Toplu iş ilişkileri on dokuzuncu yüzyıldan itibaren önem kazanmaya başlamıştır. İşveren karşısında nispeten daha zayıf konumda bulunan işçiler toplu hareket ederek çıkarlarını koruma yoluna gitmişlerdir. İşçiler kurdukları örgütler sayesinde işveren karşısında daha güçlü bir konuma gelmişlerdir. Günümüzde toplu iş sözleşmeleri işçi işveren ilişkilerini düzenleyen önemli bir kaynak durumundadır.

Çalışmamızda toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusu işlenmiştir. Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplu iş sözleşmesinin yıllar içindeki gelişimi, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği, tanımı açıklanmıştır. İkinci bölümde toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki, toplu iş sözleşmesinde süre sınırı konuları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, dördüncü bölümde ise 6356 sayılı STİSK'da öngörülen düzenlemeler çerçevesinde toplu iş sözleşmesinde yararlanma kapsamına giren kişiler ve koşullar açıklanmıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayan kişiler açısından değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplu iş sözleşmesi, iş hukuku, yararlanma ve bağlılık, dayanışma aidatı, özerklik

ABSTRACT

Labor law regulates individual relations between employee and employer, as well as collective labor relations. Collective labor relations started to come into prominence from the nineteenth century upwards. The employees, who are in a relatively weak position against the employer, acted collectively to protect their interests. Due to the organizations they have established, workers have become more stronger against the employer. Nowadays collective labour agreements are an important resource that regulates of employee-employer relations.

In our study, the issue of enjoyment from collective labour agreement was treated. Our study consists of four chapters. In the first section, the development of the collective labour agreement over the years, the legal nature and definition of the collective labour agreement are explained. In the second section, issues of competent and authority in collective labour agreement and time limit in collective labour agreement are discussed. In the third section, the entry into force of the collective labour agreement and in the fourth section, within the framework of the regulations envisaged in the law numbered 6356, the persons and conditions that are included in the scope of utilization in the collective bargaining agreement are explained. Also, evaluation has been made from the point of people who cannot benefit from the provisions of collective labour agreement.

Keywords: collective bargaining agreement, business law, benefit and commitment, solidarity fee, autonomy

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR	vi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ULUSLAR ARASI DÜZENLEMELERLE GELİŞİMİ VE TÜRKİYE’DE GELİŞİMİ	3
2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Uluslararası Düzenlemelerle Gelişimi	3
2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Türkiye’de Gelişimi	5
3. HUKUKUMUZDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, HAKKI, ÖZERKLİĞİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ.....	7
3.1. Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi ve Tanımı	7
3.2. Hukukumuzda Toplu İş Sözleşmesi Hakkı	9
3.3. Toplu İş Sözleşmesinin Özerkliği	11
3.4. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği	12
4. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ	13
4.1. Genel Olarak	13
4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümler İçeren Bölümü.....	14
4.2.2. İçeriğe ilişkin hükümler	20
4.2.3. Sona ermeye ilişkin hükümler	22
4.3. Toplu İş Sözleşmesinde Borçlandırıcı Hükümler İçeren Bölüm	24
İKİNCİ BÖLÜM	27
5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ VE YETKİSİ.....	27
5.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti	27
5.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi	28
6. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜKTE KALDIĞI SÜRE VE UYGULANMASI	34
6.1. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulanacak Toplu İş Sözleşmesi.....	34
6.2. Toplu İş Sözleşmesinin Zaman İçinde Uygulanması	35
6.2.1. Genel olarak	35
6.2.2. Toplu iş sözleşmesinin süresi	36
6.2.3. Toplu iş sözleşmesinin süresinin değiştirilememesi	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	38

7. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ.....	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	41
8. İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA	41
8.1. Genel Olarak	41
8.2. İşverenin Toplu İş Sözleşmesi İle Bağlılığı	41
8.3. İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması	46
8.3.1. Genel olarak	46
8.3.2. Taraf işçi sendikası üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanması	47
8.3.2.1. Genel olarak	47
8.3.2.2. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları	47
8.3.2.2.1. Taraf işçi sendikasına üye olma	47
8.3.2.2.2. İşyerinde işçi olarak çalışmak	49
8.3.2.2.3. Sözleşme kapsamına giren işyerinde çalışıyor olma	50
8.3.2.2. Taraf işçi sendikaya üyelik tarihinin yararlanmaya etkisi.....	55
9. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK KİŞİLER	59
9.1. Genel Olarak	59
9.2. Kapsam Dışı Personel	60
9.3. Greve Katılmayan İşçiler	63
9.4. İşveren Vekilleri	65
10. TARAF SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI.....	66
10.1. Genel Olarak	66
10.2. Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma.....	68
10.2.1. Şartları	68
10.2.2. Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın başlangıç tarihi	72
10.2.3. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi.....	73
10.3. İşçi Sendikasının Muvafakati İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma.....	74
10.4. İşverenin Taraf Sendikaya Üye Olmayan İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması.....	75
SONUÇ	78
KAYNAKÇA	80

KISALTMALAR

Yarg.	: Yargıtay
HD.	: Hukuk Dairesi
BAM.	: Bölge Adliye Mahkemesi
s.	: Sayfa
E.	: Esas
K.	: Karar
S.	: Sayı
Vd.	: ve devamı
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
İK	: İş Kanunu
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
C	: Cilt
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi

1. GİRİŞ

Ülkemizde İş Hukuku öncelikle ferdi iş ilişkilerini düzenlerken öte yandan toplu iş ilişkilerini de düzenlemektedir. 19. Yüzyıldan itibaren önem kazanmaya başlayan ve ilk başlarda sadece ücret gibi konularda ortaya çıkan uyuşmazlıkları düzenleyen toplu iş sözleşmeleri daha sonra çalışma şartlarına yön vermeye başlamıştır.

Türk İş Hukukunda işverenler ile işçiler arasında ekonomik ve sosyal ilişkileri düzenlemek, dengelemek, karşılıklı menfaatleri koruyabilmek için toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır. Bu hak Anayasamızın da koruması altındadır.

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi temel dayanağını Anayasamızdan almaktadır. Hukukumuzda toplu iş sözleşmesini düzenleyen ikinci kaynak ise 2012 tarihinde yürürlüğe giren “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”dur. Anayasamızın 53. maddesinin 1. fıkrasına göre: “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

Toplu iş sözleşmesi kendine has özellikleri barındıran bir sözleşmedir. Sözleşme hem borçlar hukukuna ilişkin hükümleri hem de normatif hükümleri kapsamaktadır. Sözleşmenin içinde kamu hukuku ve özel hukuka ilişkin unsurlar bulunmaktadır.

6356 sayılı STİSK.’nun otuz üçüncü maddesinin birinci fıkrasına göre; “*Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.*” Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesini oluşturan hükümler normatif(emredici) hükümlerdir. Bu hükümler iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan etki yaratmaktadır. Bunların dışında taraflar, toplu iş sözleşmelerinde hakları, borçları, sözleşmenin uygulanmasını, uyuşmazlıkların nasıl çözüleceğini düzenleyip sözleşmeye bunlara ilişkin hükümler koyabilirler.

6356 sayılı STİSK.’nun 25.maddesi “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlığını taşır. Bu maddenin 2. fıkrasına göre; “*İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.*” Bu

düzenleme uyarınca parasal konulara ilişkin hususların belirli nitelik taşıyan işçilere uygulanabileceğini söyleyebiliriz.

Bu düzenleme göstermektedir ki bu hükümlerin uygulanacağı işçiler açısından toplu iş sözleşmesinden “*yararlanma*” söz konusudur. Öncelikle işçiler toplu iş sözleşmesinin kendilerine yüklediği sorumluluğa uymak durumdadırlar. Öncelik bu olmakla beraber işçiler bakımından sözleşmeden yararlanma söz konusudur. İşçiler toplu iş sözleşmesi hükümlerinden taraf sendikaya üye olarak yararlanabilirler. Sendikaya üye bulunmayan bir işçi dayanışma aidatı ödeyerek de hükümlerden yararlanabilir. İşçiler açısından durum böyleyken işveren açısından toplu iş sözleşmesine “*bağlılık*” kavramının öne çıktığını görmekteyiz.

Yapılan toplu iş sözleşmesi işçiye yarar sağlıyor gibi düşünülse de diğer taraftan işverene de yarar sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi bir yandan işçiler arasında eşitlik ve sosyal adalete katkıda bulunurken diğer taraftan da sosyal ve ekonomik yükümlülükleri eşit duruma gelen işverenler arasındaki haksız rekabeti engellemektedir.

STİSK.’nun otuz dokuzuncu maddesinin birinci fıkrasına göre; “*Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.*” Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca; “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirdiği tarihten itibaren yararlanır.*”

Hukumumuzda kural imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanabilmek ancak taraf işçi sendikasına üye olmakla mümkün olmaktadır. İşçi eğer işçi sendikasına üye değilse hükümlerden yararlanamaz. Dayanışma aidatı kurumu yararlanmaya imkan sağlamaktadır.

6356 sayılı STİSK.’nun 39. maddesi hükümleri göz önünde bulundurulduğunda kanundaki şartları taşımayan ve dayanışma aidatı da ödemiş olan işçinin sözleşme hükümlerinden yararlanabilmesi işçi sendikasının yazılı onay vermesine bağlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ULUSLAR ARASI DÜZENLEMELERLE GELİŞİMİ VE TÜRKİYE’DE GELİŞİMİ

2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Uluslararası Düzenlemelerle Gelişimi

Gerçek anlamda işçi, işveren, hükümet arasındaki iş birliğinin önemini anlamamızı sağlayan olay 18. Yüzyılın sonlarında başlayan Sanayi Devrimi’dir. Makinenin sanayi alanına girmesiyle birlikte işçilerin çalışma koşulları gittikçe kötüleşmiş, adeta endüstri gelişip üretim arttıkça çalışma koşulları da ters orantılı olarak ağırlaşmaya başlamıştır. Özellikle uzun çalışma süreleri konmuş, ücretler asgari geçim ihtiyaçlarının sağlanmasına dahi yetmeyecek düzeye inmiş, bir ailenin asgari geçim düzeyinde yaşayabilmesi için o ailenin bütün fertlerinin en ağır koşullar altında fabrikalarda çalışmaları gerekmiştir¹.

Sanayi devriminin ekonomik alanda yarattığı görüş “iktisadi liberalizm” idi. Bu görüş çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik her türlü girişimi reddediyor ve işçilerin kendi aralarında örgütlenmesini engelliyordu. Avrupa ülkelerinde bu görüşü savunanlar işçilerin akit yapma özgürlüğünü dışarıdan bir sınırlama olarak görmüşlerdir. Oysa 19. Yüzyılın başlarında Avrupa’da işçiler çok zor şartlarda çalışmaktaydılar. Yasa koyucular da bu görüşe katılarak işçilerin örgütlenmesini engelleyen kanunlar çıkardılar².

İşçi sağlığı, iş güvenliği tedbirlerinin sağlanması, işçi-işverenin karşılıklı insani koşullu anlaşma yapması, işçi-işveren-hükümet işbirliğinin sağlanması ise o dönem için lüks sayılabilecek bir hareketti. İşveren işçiye sadece bir mal, bir emek gözüyle bakıyor, bunun arzı arttıkça en ucuza elde ederek en fazla faydayı sağlamak istiyordu. İşçi de bu sömürge düzeninden kurtulamıyor ve insani olmayan koşullarda çalışmaya devam ediyordu.

Bu sömürgeyi hukukileştiren iki temel sebepten biri zamanın liberal ekonomik anlayışı diğeri ise sözleşme serbestisi ilkesidir³. Uzun süre sermaye karşısında zayıf kalan işçiler bu durumda kurtuluşu birlikte hareket etmekte buldular⁴. Zamanla sınıf bilincine de varan işçiler birlikten güç doğacağına da inanarak ücretleri arttırmak, çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla kendilerine özgü birlikler, dernekler meydana getirmeye başlamışlardır⁵.

¹Tuncay,Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975, s.1

²Tuncay, s.5

³Tuncay, s.1

⁴Koç,Yıldırım: Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi, Ankara 2003, s.41

⁵Mahiroğulları,Adnan: Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Bursa 2011, s.199

Tüm bu gelişmeler neticesinde işverenler de işyerindeki düzen ve istikrarın bir bütün olarak sağlanması için mevcut düzene uyum sağlamak durumunda kalmış, karşılıklı alış veriş ve hükümetin işbirliği ile ortak bir paydada buluşulabilmiştir. Toplu iş sözleşme yoluna gidilmesi toplumdaki düzenin, barış ortamının sağlanmasına katkıda bulunmuştur.

Toplu iş sözleşmesinin uluslar arası alanda en önemli kaynağı “*Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesi*”dir. Bu sözleşme ülkemiz tarafından 1951 tarihinde bir kanunla kabul edilmiştir. Sözleşmenin 4. maddesine göre; “*Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılması ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alacaktır.*”

Uluslar arası açıdan diğer önemli kaynaklar ise “*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*” ve “*Avrupa Sosyal Şartı*”dır. Bu belgelerin 6. Maddesi “Toplu pazarlık hakkı” başlığını taşımaktadır. Buna göre; “*Akit taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1-Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi; 2-Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi; 3-İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve 4-Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle ilgili olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.*”Ülkemiz bu maddeye ihtirazi kayıt koyarak şartları onaylamıştır⁶.

Gelişen dünya düzeninde Avrupa Birliği’ne üye olan ülkelerin hepsini birleştiren bir toplu iş sözleşmesi imzalanması fikri ortaya atılmıştır. Avrupa’da sosyal politikanın düzenlenmesini sağlayan 1992 Maastricht Anlaşmasına ekli “14. Nolu Sosyal Politika Protokolü” bu açıdan önemlidir. Birbirlerinden farklı hukuk sistemlerinin kurulu bulunduğu ülkeler arasında üye ülkeleri kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapmak zor görünmektedir⁷.

⁶Tuncay,Can/Savaş Kutsal,Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017, s.186

⁷Tuncay/Savaş Kutsal, s.187

2.2.Toplu İş Sözleşmesinin Türkiye’de Gelişimi

Toplu iş hukukunun geçmişine baktığımızda sanayileşmenin önemli bir adım olduğunu görmekteyiz. Toplu iş sözleşme yapma, gittikçe ağırlaşan mevcut şartlarda bir düzen oluşturma ile sanayileşme kavramının yakın ilişkisi olduğunu söyleyebiliriz.

Osmanlı İmparatorluğu Avrupa’daki sanayileşme, birlikte hareket etme, işçi, işveren arasındaki ilişkiler, toplumsal düzeni sağlamak için yapılan anlaşmalar ve ekonomik hareketlerin uzağında kalmıştır. Bu dönemde baş gösteren ayaklanmalar, aralıksız süren savaşlar sonucu imparatorluk küçülmeye başlamış ve ağır kapitülasyonlara maruz bırakılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde sendikacılık hareketinin de başlangıcı olarak cemiyet kurulmuştur fakat bu cemiyet işçilere yardım kurumu olma özelliğinden başka bir ayrıcalığa sahip değildir⁸.

Öte yandan 13 Temmuz 1776 tarihinde Kütahya’da eyalet divanı toplanmıştır. Bu toplantı Vali Ali Paşa huzurunda yapılmıştır. Bu toplantıda gayrimüslim çini atölyesi sahipleriyle atölyelerde çalışan kalfa ve çıraklar arasında anlaşma yapılmıştır. Bu anlaşma ile çalışma ortamına barış getirmek amaçlanmıştır. Bu anlaşma tarihteki ilk toplu iş sözleşmesi kabul edilebilir⁹.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde İkinci Meşrutiyet’in ilanından sonra toplumda ayaklanmalar meydana gelmiştir. Bu ayaklanmalar sonucunda “Tatili Eşgal Kanunu” çıkarılmıştır. Kamu kurumlarında örgütlenme yasaklamış, grev yapma özgürlüğüne kısıtlamalar getirilmiştir¹⁰. İkinci Dünya Savaşı sonrasında meydana gelen gelişmelerle dünyadaki gibi Türkiye’de de yeni düzenlemeler yapılmıştır.

1924 Anayasası sendika hakkından da toplu iş sözleşmesi yapma hakkından bahsetmemiştir. 1926 yılında Borçlar Kanunu hükümleri arasında ‘’umumi mukavele’’ye ilişkin maddeler vardı. Umumi mukavele niteliği itibariyle toplu iş sözleşmesinin kendisiydi. Daha sonrasında yürürlüğe giren toplu iş sözleşmelerini düzenleyen kanunlarla beraber Borçlar Kanunundaki hükümlerinin uygulanma olanağı kalmamıştır¹¹.

⁸Tuncay, s.6

⁹Tuncay/Savaş Kutsal, s.187

¹⁰Eyrenci,Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.24

¹¹Sur, s.265

1961 tarihli Anayasamız ile birlikte haklar ve özgürlükler genişletilmiş ve sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi imzalama imkanı tanınmıştır¹². “1961 Anayasası” hukuk tarihimizde çalışma ilişkileri açısından bir milattır. “Toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı” aynı maddede düzenlemiştir. Anayasanın 47’nci maddesine göre; ‘İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına sahiptirler.’ Bu düzenlemeye göre sadece işçiler toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir. 1963 yılında “275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” kabul edilmiştir. Bu düzenleme ile işverenler de toplu iş sözleşmesi yapma olanağına kavuşmuştur.

1980 askeri müdahalesiyle demokratik düzen ve serbest toplu pazarlık süreci bir süre için kesintiye uğramıştır. 14 Eylül 1980 tarihli on beş numaralı Milli Güvenlik Konseyi Bildirisi ile tüm grev ve lokavt hakları ertelenmiş, bir kısım sendikaların faaliyetleri durdurulmuş ve bir takım iş kuruluşları hakkında kapatma davaları açılmıştır¹³.

Bu kargaşa ve boşluk ortamına bir düzenleme ile çözüm getirilmeye çalışılmıştır. 1980 yılının sonunda “2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun” çıkarılmıştır¹⁴.

Tüm bunlardan sonra “1982 Anayasası” yürürlüğe konulmuştur. 1982 Anayasası detaylı bir dille ele alınmış ve bu Anayasa işçi ve işverenlere toplu sözleşme yapma imkanı tanımıştır¹⁵. 1961 Anayasasından farklı olarak sadece işçiler değil işverenler de toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir.

Ülkemizde 1983 yılında 275 sayılı Kanun yürürlükten kalkmış ve “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun otuz yıl kadar yürürlükte kalmıştır. 2012 tarihinde “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” hukukumuzda yerini almıştır.

6356 sayılı STİSK’nun genel gerekçesine göre; “Gelinen noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. Dahası bu kanunlarda yapılan kısmi değişiklikler bir bütünlük arz etmediğinden uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yeteri kadar başarılı

¹²Kili,Suna/Gözübüyük,Şeref: Türk Anayasa Metinleri, İstanbul 2006, s.206

¹³Sur, s.267

¹⁴Sur, s.267

¹⁵Kili/Gözübüyük, s.312

olamamıştır. Çoğu zaman özgürlükçü bir yaklaşımla getirilen bu değişiklikler kanunların değiştirilmeyen diğer maddeleri içinde anlamsız hale gelmiştir. Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır.”

Tezimizde Türk Hukuku’nda toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ne şekilde mümkün olabileceğini açıklamıştır ve yabancı hukuk sistemleri inceleme dışında bırakılmıştır.

3. HUKUKUMUZDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, HAKKI, ÖZERKLİĞİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ

3.1. Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi ve Tanımı

Türk İş Hukukunda işverenler ile işçiler arasında ekonomik ve sosyal ilişkileri düzenlemek, dengelemek, karşılıklı menfaatleri koruyabilmek için hukukumuzda toplu iş sözleşmesi kurumu getirilmiştir. Bu hak Anayasamızın da koruması altındadır¹⁶.

Toplu iş sözleşmeleri işveren karşısında daha güçsüz durumda bulunan işçilerin birleşerek ayakta kalmasına yardımcı olur¹⁷. Toplu iş sözleşmesi hem bir yandan işçiye diğer taraftan da işverene fayda sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi bir yandan işçiler arasında eşitlik ve sosyal adalete katkıda bulunurken diğer taraftan da işverenler açısından iş koşullarını dengelemektedir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararına göre; “*Anayasa’nın 48’inci maddesinde öngörülen, çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, 49’uncu maddedeki çalışma hakkı ve ödevi, 50’nci maddedeki çalışma şartları bakımından öngörülen özel koruma ile dinlenme hakkı, 51’inci maddedeki sendika kurma hakkı, 53’üncü maddedeki toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile 54’üncü maddedeki grev ve lokavt hakları iş ilişkisine etkileri olan anayasal haklardan en belirginleri olarak karşımıza çıkar.*”¹⁸

Ülkemizde 1963 yılına kadar yapılan hukuki düzenlemeler göstermektedir ki işçiler işverenlere kıyasla daha geri planda kalmıştır. Öncelikle işverenlerin iradesinin önemli

¹⁶Demir,Fevzi: Sorularla Toplu İş Hukuku,Ankara 2006, s.211

¹⁷Demir, s.212

¹⁸İstanbul BAM. 30. HD., 13/12/2018, 2017/4563E., 2018/1797K.

olduğunu görmekteyiz. “274 sayılı ve 275 sayılı Kanunlar”ın yürürlüğe girmesi ile birlikte işçiler çalışma düzenleri ile ilgili iradelerini ortaya koyma imkanına sahip olabilmişlerdir¹⁹.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin tanımı yürürlükten kalkan 2822 sayılı Kanun ile yapılmıştı. Buna göre; *“Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.”* Toplu iş sözleşmeleri taraflar arasında imzalanan sözleşmelerin uygulamasını, koşulların denetimini, aralarındaki hak ve borçları, herhangi bir uyuşmazlık durumunda yapılabilecekleri düzenleyen hükümleri de bünyesinde barındırabilir.

Mülga 2822 sayılı Kanunumuz toplu iş sözleşmesinin yapılmasını şekle bağlamıştır. Mülga kanun toplu iş sözleşmesinin yazılı olması gerektiğini aksi takdirde taraflar arasında yapılacak sözleşmenin geçerli olmayacağını belirtmiştir.

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen 2822 sayılı Kanun uzun yıllar hukukumuzda uygulama alanı bulmuştur. 2012 tarihinde “6356 sayılı Kanun” yayımlanmıştır. 6356 sayılı Kanunun 1. maddesi kanunun amacını belirtmektedir. Buna göre; *“6356 sayılı Kanunu’nun amacı işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.”*

Toplu İş Sözleşmesi 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nda düzenlenmiştir. Bu kanunun amacı işçi ve işverenlerin aralarındaki ekonomik, sosyal koşulları düzenlemek; onların toplu iş sözleşmesi yaparak uyuşmazlıklarını barışçıl bir yoldan çözmelerini sağlamaktır.

Kanunun 2. maddesi ise kanunda yer alan kavramların tanıtılması yoluna gitmiştir. Kanuna göre; *“Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.”*

¹⁹Kutal, Metin: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince 1987’de Düzenlenen “Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı” konulu seminer yayını, s.136

“6356 sayılı Kanununun Yedinci Bölümü” toplu iş sözleşmesinin esaslarını düzenlemiştir. Kanunun 8. Bölümü toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağını düzenlerken dokuzuncu bölümü ise uyuşmazlıklarının çözülmesinde nasıl bir yol alınacağını belirtmiştir.

“6356 sayılı Kanunun” otuz üçüncü maddesine göre; *“Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler içerir. Toplu iş sözleşmesi tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.”*

Kanun bir taraftan toplu iş sözleşmesinin hangi hükümleri içerdiğini düzenlerken diğer bir taraftan da toplu iş sözleşmesinin şekliyle ilgili de düzenleme getirmiştir. Kanunumuzun 35’inci maddesine göre; *“Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.”* Böylece kanunun şekli anlamda da sınırlama getirdiği söylenebilir.

Kanunda yapılan düzenlemelerden yola çıkarak toplu iş sözleşmesini tanımlayabiliriz. Toplu iş sözleşmesi, kanunen hem yetkili hem de ehliyet olan taraflar aracılığıyla kanunun belirlediği sürece uygun olarak kurulan, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen ve yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olmayan bir sözleşmedir.

3.2. Hukukumuzda Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

1982 Anayasası *“toplu iş sözleşmesi hakkını”* düzenlemiştir. Anayasamız “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” arasında bu düzenlemeye yer vermiştir. Anayasamızın elli üçüncü maddesine uyarınca; *“İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”*

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkıyla ilgili düzenleme Anayasa Mahkemesi’ne intikal etmiştir. Mahkeme işçiler adına, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmasının Anayasa’da yer alan düzenlemelere aykırı olmadığına karar vermiştir²⁰.

Söz konusu kararın gerekçesine göre; *“Toplu sözleşmelerde işçiler bakımından alabildiğince yararlı ve kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesi, vazgeçilmez bir koşuldur. İş hayatındaki uygulamalardan öğrenildiğine göre bu destekleyici varlıklar, ancak sendika biçiminde ve hem*

²⁰Anayasa Mahkemesi, 20.10.1967, 1967/337E., 1967/31K., (RG., 02.05.1969, S.13183)

de gerçekten güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçiler olumlu sonuçlar alabilmektedirler. Bu bakımdan 5-10 işçinin ve yahut eylemli olarak kurulmuş bir işçi birliğinin işverenler karşısında yeterince etkili olamayacağı, örgütlenmemiş işçi topluluklarını ise işverenlerin kolaylıkla etkileri altına alabilecekleri ve bunlara toplu sözleşme yolu ile diledikleri koşulları kolayca kabul ettirebilecekleri görülmektedir.”

Anayasanın 53’üncü maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca; *“Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”* Anayasa bu hükümle kanun koyucuya kanun yapma hakkı tanımıştır. Bu hakkı tanımasaydı bile kanun koyucu toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecini çıkaracağı bir kanunla düzenleyebilirdi. Kanun koyucu bu konuda tamamen özgür değildir. Amaca aykırı bir şekilde toplu iş sözleşmesinin yapılmasını zorlaştıramaz.

Anayasamız temel hak ve hürriyetleri düzenlemiştir. Anayasamız uyarınca; *“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.”* Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı da sosyal haklardan bir tanesidir.

Anayasamızın 13’üncü maddesi uyarınca; *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”*

Bu düzenlemeye göre; *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın, Anayasada belirtilen sebeplere bağlı olarak sadece kanunla sınırlandırılabilir. Bu sınırlamalar Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz. Ayrıca bu hak özüne dokunulmaksızın, Anayasadaki sebeplere bağlı olarak, Anayasanın sözüne ruhuna ve demokratik toplum düzeni, laik cumhuriyetin gerekleri ve ölçülülük ilkesine aykırı olmadan kanunla sınırlanabilir²¹.”*

Toplu iş sözleşmesi imzalamak sosyal haklardan biridir ve yapma hakkı belirli sebeplerle ve yalnızca kanunla sınırlanabilir. Ayrıca yapılan sınırlama hakkın özüne dokunamaz. Bir hakkın özüne dokunmamak onu kullanmayı zorlaştırıcı hale getirmemektir.

²¹Sümer, Haluk Sadi: İş Hukuku Uygulamaları, Eylül 2019, s.625 vd.

Anayasa Mahkemesi bir hakkın özüne dokunmakla ilgili “gayesine uygun şekilde kullanılmasını son derece zorlaştırıcı veya imkansızlaştırıcı”, “onu kullanılamaz duruma düşüren kayıtlara tabi tutucu” ve “amacına ulaşmasını önleyici” gibi terimler kullanmaktadır²².

Yargıtay da birçok kararında toplu iş sözleşmesinin önemine vurgu yapmıştır. Yargıtay’ın bu konunun önemini açıkladığı kararı uyarınca; “*Anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi, çalışma hayatındaki uyuşmazlıkları çözüme kavuşturma amacını taşımakta ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi anlamında oldukça önemli bir görev üstlenmektedir. Bu anlamda, tarafların mutabakatının sağlandığı toplu iş sözleşmelerinin istikrarlı bir biçimde yürütülmesi, çalışma hayatını ilgilendiren konularda sosyal diyalog ilkesinin gözetilmesinin bir gereği olarak ekonomik ve sosyal istikrarı sağlamak bakımından önemlidir.*”²³

3.3. Toplu İş Sözleşmesinin Özerkliği

Bir cemiyetin, teşkilatın, kurumun başka bir kanuna tabi olmadan kendini yönetme iradesine sahip olmasına özerklik denilmektedir²⁴. Hukuki olarak özerklik kavramı ise kuruluşun kendi kendine karar alması ve aldığı kararı uygulamaya geçirebilme yetkisidir²⁵.

Toplu iş sözleşmesinde özerklik, toplu iş sözleşmesinin taraflarının dışarıdan bir etki olmadan çalışma koşullarını ve ücreti emredici hukuk kurallarına da aykırı olmadan özgür iradeleri ile düzenleyebilecekleri anlamına gelmektedir²⁶. Anayasamızda açıkça “özerklik” kelimesi kullanılmamıştır. Anayasanın 53. maddesinde “sözleşmenin muhtevasını serbestçe kararlaştırılabilmesi” deyiminden toplu iş sözleşmesi özerkliğini anlayabiliriz.

Sözleşme özgürlüğü, sözleşme yapıp yapmama özgürlüğüdür. Buna göre kişi istediği kişiyle sözleşme yapabilir. Hiç kimse istemediği sürece sözleşme yapmaya zorlanamaz²⁷. Bu düzenleme toplu iş sözleşmesi bakımından da söz konusudur. Toplu iş sözleşmesinin muhtevası kamu düzeni hükümlerine aykırı olamaz. Bu kurala bağlı olarak taraflar toplu iş sözleşmesinin içeriğini serbestçe kararlaştırabilirler.

²²Örücü, Esin: 1961 Anayasası ve Anayasa Mahkemesine Göre Hakkın Özü Kavramı ve Mülkiyet Hakkının Özü, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.3-4, 1975, s.157

²³Yarg. 9.HD., 11.03.2020, 2020/913E., 2020/4124K.

²⁴www.tdk.gov.tr; Erişim Tarihi: 28/02/2020

²⁵ Angın, Cem: Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararlarında Yerel Yönetimler ve Yerel Özerklik, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Aralık 2016, s.644

²⁶Subaşı, İbrahim: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi,, Erişim Tarihi: 01/03/2020

²⁷Ercoşkun Şenol, Kübra: Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: *TBK M.27*, , Erişim Tarihi: 01/03/2020

Toplu iş sözleşmesinin hükümleri kamu düzeni hükümlerine aykırı olamaz. Kamu düzeni kurallarına aykırı olmamak şartıyla toplu iş sözleşmesi hükümleri düzenlenebilir. Bu şekilde sözleşme özgürlüğüne bir düzenleme getirilmiş bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, özel hukukta bulunan irade özerkliğinin kolektif düzeyde eşitidir diyebiliriz²⁸. Bu özerklikle beraber toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeye kamu düzenine aykırı olmamak şartıyla hukuk kuralı koyma yetkisine sahiptirler. Özerklik sayesinde taraflar sözleşmenin emredici etkisi ile çalışma şartlarını düzenleyen kurallar koyabilir. Hukukumuzda özerklik temelini Anayasadan almaktadır. Anayasanın 51'inci maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi ve 54'üncü maddesinde düzenlenen grev ve lokavt hakkı bu sözleşmenin temelidir. Söz konusu kolektif haklar beraber kullanıldıklarından dolayı birbirleriyle ilişki içerisindedirler.

3.4. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesi iş hukukunda uygulamada yer bulan bir kavramdır. Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği doktrinde tartışılmış ve ortaya çeşitli görüşler atılmıştır. Bu görüşlerden en belli başlı olanları şunlardır: Kamu hukuk işlemi olduğu görüşü, özel hukuk işlemi olduğu görüşü ve karma nitelikte işlem olduğu görüşü²⁹.

Toplu iş sözleşmesinin hukuki olarak niteliğini saptayabilmek için yasada düzenlenen sözleşme içeriğine bakmak gerekir. Toplu iş sözleşmesi, bir yandan kamu hukuku hükümlerini içinde barındırırken diğer yandan özel hukuk hükümlerine de bünyesinde bulundurmaktadır. Bu iki çeşit hükmün birleşmesinden toplu iş sözleşmesi oluşur³⁰.

Toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmelerini bire bir etkilemektedir. Borçlandırıci nitelikte hükümler içeren toplu iş sözleşmesi tarafların sahip oldukları hakları, yapılan sözleşmenin nasıl uygulanacağını gösteren düzenlemeleri de kapsamaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi kendine özgü bir sözleşme niteliğindedir.

Toplu iş sözleşmesinin sui generis bir nitelik taşıdığını söyleyebilmemiz mümkündür. Sui generis sözleşmeler kanun tarafından bir kısmı ya da bütünüyle düzenlenmemiş unsurları

²⁸Ulucan,Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, s.70

²⁹Sur,Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, s.7

³⁰Çelik,Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2010, s.516

içinde bulunduran sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler uygulamanın ihtiyaç duyması sebebiyle meydana gelmişlerdir³¹.

STİSK'un sekseninci maddesi uyarınca; *“Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu kanunda hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 11/01/2011 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.”*

Toplu iş sözleşmesi kendisine özgü nitelikler taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesinin en başta gelen özelliği, yapılan sözleşmenin üçüncü kişileri etkilemesidir. Sözleşmenin yapılması sürecinde devletin müdahaleleri dikkat çeker. Bu da toplu iş sözleşmesine bir kamu hukuku özelliği verir. Fakat diğer yandan toplu iş sözleşmesinin yapılması, geçerliliği, yerine getirilmesi ve sözleşmenin değiştirilmesi gibi konularda 6356 sayılı Kanunun yanı sıra 6098 sayılı “Borçlar Kanuna” tabidir. Hem kamu hem özel hukuk unsurları taşıyan düzenlemeler içeren toplu iş sözleşmesi sui generis özellikler taşıyan bir sözleşme niteliğindedir.

4. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

4.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi emredici veya borçlandırıcı hükümler içerebilir. Tüm toplu iş sözleşmelerinde hem emredici(normatif) hem de borç doğurucu hükümlerin bulunması zorunlu değildir. Bir toplu iş sözleşmesinde normatif hükümler bulunması zorunlu iken borçlandırıcı hükümlerin bulunması zorunlu değildir.

Toplu iş sözleşmelerinin zorunlu unsuru normatif hükümler içeren hükümlerdir. Sözleşmenin yapılmasına ilişkin bölümler, muhtevası ve sözleşmenin ne şekilde sonlanacağına ilişkin bölümler toplu iş sözleşmesinin normatif(emredici) hükümleridir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, bu bölümleri içermeyen sözleşmeler toplu iş sözleşmesi niteliğinde değildir.

Diğer bir taraftan yürürlükteki Kanunun 33'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına göre; *“Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları da içerebilir.”* Kanunun kullandığı “içerebilir” kelimesi bu unsurların zorunlu olmadığını anlatmak istemiştir.

³¹Oktay,Saibe: İsimli Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması: Erişim Tarihi: 01/03/2020

Toplu iş sözleşmelerinin tipinin Borçlar Hukuku alanına giren diğer sözleşmelerden farklı olduğu kuşkusuzdur. Bu farklılık kaynağını anayasadaki düzenlemelerden almaktadır³². Tarafların sadece hak ve borçlarını içeren bir sözleşmenin kanuni anlamda bir toplu iş sözleşmesi olmadığını söyleyebiliriz³³.

6356 sayılı Kanun, Anayasanın düzenlemelerine uygun olarak iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı, muhtevası ve ne şekilde sonlanacağına ilişkin noktaları tanzim etmek için toplu iş sözleşmesinin yapılmasının olanaklı olduğunu belirtmiştir. Bu düzenleme toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin bir göstergesidir³⁴.

4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümler İçeren Bölümü

Toplu iş sözleşmesi iki farklı hükümden oluşmaktadır: Normatif(emredici) hükümler ve borç doğurucu hükümler. Emredici hükümler, toplu iş sözleşmesinin zorunlu hükümleridir. Normatif hükümler bulunmayan bir toplu iş sözleşmesinden söz edilemez.

Normatif hükümler iş sözleşmelerinin yapılma süreci, muhtevası ve sözleşmenin nasıl sonlanacağına ilişkin konuları kapsar. Yürürlükteki Kanunun 33. Maddesi taraflara buyurucu hukuk düzenlemeleri getirebilmeyi ve getirdikleri bu düzenlemelere bazı sınırlar koyabilme imkanı tanımıştır. Kanunda da açıkça belirtildiği üzere bir toplu iş sözleşmesinin varlığı için emredici hükümlerin sözleşmede bulunması zorunluluğu vardır³⁵.

STİSK'un otuz altıncı maddesi toplu iş sözleşmesinin hükmünü düzenlemiştir. Buna göre; *“Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”*

Bu düzenleme ile görmekteyiz ki toplu iş sözleşmeleri ile taraflara kanun koyucu gibi hareket etme gücü tanınmaktadır. Elbette bunun sınırı Anayasa ve yasal düzenlemelerdir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmelerini bu şekilde düzenleyebilmektedir³⁶.

³²Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013, s.314

³³Ekmekçi Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, s.214

³⁴Çelik, Nuri: Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Aralık 2018

³⁵Çelik, s.509

³⁶Çelik, s.542

Hukumumuzda toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmelerinin yerine geçmemektedir. İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinin tarafları, düzenledikleri konular ve nitelikleri farklıdır. İş sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren sıfatını taşıyan kimselerdir. İş sözleşmeleri taraflar arasında borç ilişkisi yaratır. Toplu iş sözleşmesinin ise öncelikli amacı çalışma şartlarını düzenlemektir³⁷.

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“Toplu iş sözleşmesinin yorumunda kural olarak tarafların sözleşmesinin yapılması sırasındaki ortak ve gerçek iradelerinin araştırılması, temelini dürüstlük kuralında bulan güven prensibinin dikkate alınması, yalnız sözleşmenin ilgili hükmünü değil sözleşmenin tümünün göz önünde tutulması ve sadece işçilerin yararına olacak bir yorum katmadan objektiflikten uzaklaşılması gerektiği sonucuna varmıştır³⁸.”*

Yargıtay yine bir başka kararına göre; *“Davacının üyesi olduğu sendikanın, davalı işveren sendikası ile 18.09.2003 tarihinde bağtladığı 01.03.2003-28.02.2005 yürürlük tarihi toplu iş sözleşmesinin 89. maddesinin ikinci fıkrasında 01.03.1989 tarihinden sonra işe giren işçiler için birinci fıkrada öngörülen arttırılmış önel sürelerin uygulanmayacağı açıkça belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi; hizmet akdinin yapılması, içeriğini ve sona ermesi hususlarını düzenleyen normatif hükümler içeren bir sözleşme olup getirdiği hükümlerin önce sözel, daha sonra amaçsal yorumunu gerektirmektedir. Kıdemli işçiler için öngörülen arttırılmış önel sürelerinin 01.03.1989 tarihinden sonra işe girenler için yasal ihbar öneli verilen uygulaması eşitlik ilkelerine aykırılık oluşturmaz³⁹.”*

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“Dava tarihinde yürürlükte bulunan ‘2822 sayılı TİSGLK’un 6. Maddesinde, “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.’ düzenlemesi yer almaktadır. Yukarıdaki hüküm ‘işçi lehine şart ilkesi’ olarak adlandırılan kuralın Türk İş Hukuku’ndaki pozitif yansımanı oluşturmaktadır. Söz konusu hüküm gereğince normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesine nazaran daha üstte bulunan toplu iş*

³⁷Narmanlıoğlu, s.321

³⁸Yarg. 9. HD, 06.06.1989, 1989/3827E., 1989/5223K.

³⁹Yarg. 9. HD., 07.12.2006, 2006/12851E., 2006/32166K.

sözleşmeleri hükümleri yerine iş sözleşmeleri hükümleri ancak işçi lehine olmak koşuluyla uygulama kabiliyetine sahiptir.”⁴⁰

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin zorlayıcı hükümler olarak ortaya çıkması, sözleşmeye aykırı iş sözleşmesinin yerini almasının bir anda sözleşme yapma özgürlüğünü engellediği düşünülebilir. Ancak yeni gelişmelerle sözleşme yapma hürriyetinin sakıncaları kendini ele vermiştir. Bu nedenle toplu iş sözleşmeleri ile sözleşme yapma özgürlüğü sınırlandırılırken işçiye göre daha güçlü durumda bulunan işverene bir sınır getirilmek istenmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkisi vardır. Tarafların iradeleri ne olursa olsun toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmeleri üzerinde etki yapar. Bu da toplu iş sözleşmesinin kendisine özgü bir yapısı olduğunu gösterir. Toplu iş sözleşmelerinin aykırı hükümlerinin geçersizliğini Kanundaki emredicilik özelliği ile açıklamakta fayda vardır.

Toplu iş sözleşmesi, sözleşmeye taraf olan kişi ve kuruluşları doğrudan doğruya etkiler. Taraflar istemeseler de bu etki toplu iş sözleşmesinin kendisine özgü özelliği sebebiyle resen devreye girecektir. Toplu iş sözleşmesinin emredici düzenlemeleri, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği andan işlemeye başlar ve sözleşmenin süresinin bitimi ile son bulur⁴¹.

Toplu iş sözleşmesinin emredici nitelikte etkisi olması kuraldır. Emredici nitelikte etkisinin olmasının bir sonucu olarak yasal koşullar sağlandığında işçilerin iş sözleşmesindeki yaralandığı hükümlerin yerine toplu iş sözleşmesindeki hükümler geçmektedir⁴².

Toplu iş sözleşmeleri içinde yer alan düzenlemelerden bazılarının hükümsüz olması söz konusu olabilir. Böyle bir durumla karşılaşıldığı zaman diğer hükümler geçerliliğini korumaya devam eder. Eğer hükümsüz olan hükümler olmadan sözleşme yapılamıyorsa ve bu durum oldukça şeffaf bir şekilde fark ediliyorsa sözleşmenin tamamı geçersiz olmaktadır. Bunun amacı bir takım toplumsal düşünceler nedeniyle tarafların sözleşmeye bağlı olmalarını sağlamaktır⁴³.

⁴⁰Yarg.9.HD., 30/09/2014, 2014/14307E., 2014/28640K., Çimento İşveren Dergisi, Mart 2015

⁴¹Narmanlıoğlu, s.472

⁴²Çelik,Nuri/Canikoğlu,Nurşen/Canbolat,Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, s.962

⁴³Çelik,N: s.544

Toplu iş sözleşmesinin birçok riskli durumun önüne geçmektedir. Örneğin sözleşmenin yapılması sırasında var olan hizmet sözleşmelerinin sonradan sözleşmeye aykırı olarak değiştirilmesini önlemektedir. Toplu iş sözleşmesinin emredici unsurlar barındırmasının bir sonucu olarak toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin tersine, sözleşmeye hilaf olan yeni iş sözleşmeleri yapılması mümkün değildir. Ayrıca sözleşme yapılırken var olan iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler bulunuyorsa iş sözleşmelerindeki hükümlerin işçilere uygulanması mümkün değildir. Son olarak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin emredici etkisini bertaraf etmek için iş sözleşmelerine sözleşmeye karşı hile teşkil eden şartların konulması engellenecektir⁴⁴.

6356 sayılı Kanun 36'ncı maddesinde sona eren toplu iş sözleşmelerinin mevcut durumu nasıl etkileyeceğini düzenlemiştir. Buna göre; “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.*” Bu hüküm ile ileride çıkması muhtemelen hukuki uyumsuzlukları çözmek amaçlanmıştır⁴⁵.

Söz konusu düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin öngörülen süre bitene kadar uygulama kabiliyeti olduğu belirtilmiştir. Süre sonunda sonra söz konusu toplu iş sözleşmesinin artık iş sözleşmesi olarak devam edeceği nettir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün bitiminden önce yeni sözleşme için toplu görüşmeye başlansa da yeni sözleşmenin yapılmasının süresinin uzun sürdüğü ve eskisinin sona ermesinden çok sonra karara bağlandığı uygulama sıkça görülür. Yeni toplu iş sözleşmesinin henüz yapılmadığı eskisinin ise sona ermiş olduğu bir durumda bunun sakıncalarının giderilmesi amaçlanmıştır⁴⁶.

Kanuni düzenleme ile toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin devam edeceğini kabul edilir⁴⁷. Bu hükümler hizmet sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sözleşmenin son bulmasına ilişkin hükümlerdir. Muhteva ve sona ermeye ilişkin hükümlerin de devamının kabulünde tereddüt yoktur. İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin de bu dönemde toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortadan kalkacağı aşikardır⁴⁸.

Toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesi üzerinde tesirini sürdürmesi sözleşmenin tarafları için bir geçiş sürecidir. Yapılan bu düzenlemenin amacı elbette ki toplu iş

⁴⁴ Aktay, Nizamettin/ Arıcı, Kadir/SenyenKaplan, Emine Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2009, s.465

⁴⁵ Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s.467

⁴⁶ Çelik/ Canikoğlu/ Canbolat, s.967

⁴⁷ Özdemir, Erdem: Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi, Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s.571

⁴⁸ Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s.467

sözleşmesinin taraflarından birini korumak değildir. Toplu iş sözleşmesi imzalanması süreci bazen uzayabilmektedir. Bu uzamalar nedeniyle ortaya çıkacak sıkıntılar en aza indirilmesi için düzenleme yapılmıştır⁴⁹.

Toplu iş sözleşmesinin son bulmasından sonra taraflar iş sözleşmesi hükmü haline gelen hükümler üzerinde tasarrufta bulunma hakkına da sahip olmaktadır. İsterlerse artık iş sözleşmesi haline gelmiş hükümleri değiştirebilirler, aralarında yeni iş sözleşmeleri yapma imkanına sahiptirler⁵⁰.

Kanunun açıkça anlattığı gibi toplu iş sözleşmesi sona erdiği zaman ortada bir sözleşme olmadığı için sözleşme hükümlerinin tesiri de ortadan kalkar. Buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesinin ortadan kalkan bu hükümleri sırasında hangi iş sözleşmeleri yürürlükteyse onlar bu durumdan etkilenmektedir. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra yeniden imzalanan iş sözleşmelerinin artık bir hükmü bulunmayan, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi ile bir ilgisi bulunmamaktadır⁵¹. Yargıtay bir kararında; “Toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte taraf işçi sendikası üyeliğinden çekilen işçinin sözleşmeden yararlanamayacağına ve bu işçi açısından toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi olarak devam edemeyeceğine hükmetmiştir⁵².”

Toplu iş sözleşmesinin içinde borçlandırıcı hükümler bulunabilmektedir. Eğer bir toplu iş sözleşmesi sona erdiyse borçlandırıcı düzenlemeler de son bulmaktadır. Kanun açıkça düzenlemiştir ki toplu iş sözleşmesinin borçlandırıcı hükümler dışındaki hükümleri taraflar için hizmet sözleşmesi hükmü olarak devam etmektedir⁵³.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu hususta karar vermiştir. Bu kararında; “*Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin sözleşmenin normatif hükümleri arasında yer aldığını ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadar yürürlükte kalacak sözleşme hükümlerinin normatif nitelikte olduğunu belirtmiştir*⁵⁴.” Yargıtay’ın aynı konuda verdiği bir başka kararına göre ise; “*Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin devamı, yeni sözleşmenin yürürlüğünün*

⁴⁹Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.968

⁵⁰Aktay/Arıcı/Kaplan, s.467

⁵¹Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.968

⁵²Yarg. 9. HD., 22.11.2006, 2006/9890E., 2006/30806K.

⁵³Çelik, s.549

⁵⁴Yarg. HGK., 21.02.1975, 9-1040E., 227K.

imza tarihinde önceye alınması halinde imza tarihine kadar değil yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olduğunu belirtmiştir⁵⁵.”

Toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinde mevcut haklar aynen uygulanmaya devam edilmektedir. Yani toplu iş sözleşmesi ile belirli dönemlerde yapılması öngörülen artışların art etki uygulaması içinde devamı mümkün olmamaktadır⁵⁶. Yargıtay’ın bu konuya ilişkin bir kararında toplu iş sözleşmesinde, belirli aralıklar zam yapılacağına öngörülmüş olması toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da zam uygulamasının devam edeceği anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir⁵⁷.

Bir toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde mevcut durumda hala taraflar arasında yeni toplu iş sözleşmesi yapılmamış olabilir. Hal böyle olunca sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin etkilerinin sürmesi hakkaniyete uygundur. Yine bundan eski sözleşme hükümlerinin mutlak olarak devam edeceği anlamını çıkarmamak gerekir. İş sözleşmesinin tarafları çalışma düzenleri hakkında yasal düzenlemelere uyarak değişiklik yapma olanağına sahiptirler. İşçi ve işverenler aralarında anlaşarak iş sözleşmesi hükmü yerine geçen toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapabileceklerdir⁵⁸.

Toplu iş sözleşmesi ile bir takım haklar bir tarihe ya da süreye tabi kılınmış olabilir. Eğer sözleşmede böyle bir düzenleme yok ise bu haklar iş sözleşmesinin maddesiymiş gibi kabul edilir⁵⁹.

Toplu iş sözleşmesinin kanuni düzenlenmesinden yola çıkarak normatif hükümler üç kısma ayrılabilir. Normatif hükümleri şunlardır: İş sözleşmesinin yapılması, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümleri ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler.

4.2.1. İş sözleşmesine ilişkin hükümler

Bu hükümler yol gösterici hükümlerdir. Toplu iş sözleşmesinin hangi tarafla, nasıl şekilde yapılacağını ve nasıl yapılacağını bize gösteren düzenlemelerdir.

⁵⁵Yarg. HGK., 22.05.1985, 1984/9-684E., 1985/480K.

⁵⁶Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.970

⁵⁷Yarg. 9. HD, 19.01.2010, 2009/48194E., 2009/432K.

⁵⁸Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.971

⁵⁹Çelik, s.550

Bu hükümler, iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümleri de içerir. İş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması, sözleşmede yer alması gereken bilgiler bu hüküm kapsamında değerlendirilir⁶⁰.

Bu kapsamda iş sözleşmesinin kurulmasını yasaklayan hükümler de vardır. Buna örnek olarak; belirli işçilerle sözleşme yapılmasını yasaklayan hükümleri verebiliriz. Mevcut işyerinden emeklilik suretiyle ayrılmış işçilerin yeniden işe alınmaması iş sözleşmesi ile düzenlenebilmektedir.

İş sözleşmesinin şekil şartlarına ilişkin hükümleri kuruluşuna ilişkin hükümleri bünyesinde barındırmaktadır. Bir iş sözleşmesi toplu iş sözleşmesinde belirtilen şekilde yapılmaz ise geçersiz olacaktır. Öte yandan toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yasaklar da bulunabilir. Örneğin yabancı işçiler ile iş sözleşmesi yapılmasının belli koşulları bulunmaktadır.

4.2.2. İçeriğe ilişkin hükümler

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin en önemli bölümü iş sözleşmesinin içeriğini düzenleyen hükümlerdir. Bu bölüm iş sözleşmesi taraflarının hak ve borçlarını düzenlemektedir. Bu hükümler oldukça geniştir. En başta işçinin ücretini düzenlemekle birlikte iş sürelerini, işçinin uyması gereken kuralları, izin sürelerini, işçi ve işverenin ekonomik ve sosyal durumu gibi konuları da düzenlemektedir.

Doktrinde sözleşmede tüm konuların düzenlenmesinin zorunlu olduğu görüşü mevcuttur⁶¹. Toplu iş sözleşmesi içeriğinin kurallarını, konusunu, sınırların nerede başlayıp nerede biteceğini, sınırların tespiti tarafların özgür iradelerine bırakmıştır. Bu iradeyi kullanırken de tarafların kanunların çizdiği çerçeve içinde kalması gerekmektedir.

Muhteva normları, genellikle iş sözleşmesinin çalışma koşullarına ilişkin hükümlerini içermektedir. Niteliği itibarıyla toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler iş sözleşmesindeki düzenlemelere uygun bir biçimde olmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin öncelikli amacı işçilerin en temel durumu olan ekonomik çizginin korunması, işçinin ekonomik şartlarını geliştirebilmesine imkan sunmasına yardımcı olmayı, çalışma koşullarının iyileşmesinin sağlanmasına hizmet etmek için en uygun

⁶⁰Ekmekçi, s.215

⁶¹Günay, Cevdet İlhan: Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991, s.50 vd.

hükümleri oluşturmaktır⁶². Toplu iş sözleşmelerinin en önemli içeriğini maaşların artış oranı oluşturmaktadır. Bütün üyelere maaş ve zam artışı eşit olmalıdır.

Toplu İş Sözleşmesi, bütün üyelerine eşit ölçüde uygulanmalıdır. Objektif bazı ölçütler belirlenerek işçilerin kıdemine, işlerine ve iş gruplarına göre farklı zamlar kararlaştırılabilir. Bu durum eşitlik ilkesini zedelemeyebilir. İşveren tarafından tek taraflı olarak zam konusunda ayırım yapılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ile de yapılabilmektedir⁶³.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararına göre; *“Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucu olarak yetkili taraflar, üyelerin çalışma ilişkilerini düzenleyen, bu ilişkilere doğrudan ve zorunlu olarak uygulanan hukuk kuralları yaratabilme erkine sahip olmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi, iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya zorlayıcı bir etki meydana getirdiğinden bunlara normatif hükümler denir. Taraflar toplu iş sözleşmeleri ile çalışma ilişkilerini düzenleyen genel ve objektif nitelikte (normatif) kurallar koyabilmekte, kanunların “mutlak emredici” sınırları çerçevesinde üyelerin iş ilişkilerini kanundaki hükümlerden ayrı ve fakat aynı hukuki değerde düzenleyebilmektedir.”*⁶⁴

Yargıtay’ın bir kararında da belirttiği üzere Toplu İş Sözleşmesinde bütün işçilere verilmesi kararlaştırılan aile yardımının, aile kavramının da neyin anlaşıldığı düşünülerek, bu kapsam içine giren tüm işçilere hiçbir ayırım yapılmaksızın verilmesi gerekmektedir. Bekar olanlar aile deyimi içinde yer almadığından işçiler arasında bulunan bekarlar aile yardımından yararlandırılmamalıdır⁶⁵.

Yargıtay yine başka bir kararında belirli süreli iş sözleşmesine tabi olarak geçici işçi kapsamında çalışanlar ile toplu iş sözleşmesine tabi belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan kadrolu işçiler için verilmesi kararlaştırılan hakların aynı olmadığına, bu de nedenle hükümlerden yararlanamayacaklarına hükmetmiştir⁶⁶. Yargıtay daha sonraki bir kararında yenilenen sözleşmelerle ara olmadan çalışan işçilerin en başından beri belirsiz süreli sözleşme kapsamında çalıştığını kabul etmiş ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerektiği kanaatine varmıştır⁶⁷.

⁶²Çelik, s.511

⁶³Sur, Melda: İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017, S.37, s.36 vd.

⁶⁴İstanbul BAM. 32. HD., 13.07.2017, 2017/786E., 2017/759K.

⁶⁵Yarg. 9. HD., 7.4.1999, 1999/4677E., 1999/6924K.

⁶⁶Yarg. 9. HD., 22.4.1987, 1987/3683E., 1987/4059

⁶⁷Yarg. 9. HD., 29.11.1994, 1994/12468E., 1994/16913K.

Toplu iş sözleşmesi hükümleri, sendikalı sendikasız ayrımı yapılmadan tüm işçilere uygulanması gerekir. Uygulanması gereken hükümler parasal konulara ilişkin olmayan hükümlerdir. STİSK'un 25'inci maddesi uyarınca; *“İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.”* Sadece ücret, prim gibi konular toplu iş sözleşmesi hükümleri ile saklı tutulmuştur⁶⁸.

*“4857 sayılı İş Kanunu”*nun yirminci maddesinin birinci fıkrasında yer alan *“... Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa ... uyuşmazlık ... özel hakeme götürülür.”* şeklindeki düzenleme iptal edilmiştir. Bu kararın gerekçesine göre; *“...Anayasanın 36. Maddesinin birinci fıkrasına göre, herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanma hakkına sahiptir... İptali istenilen kural ile toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümlerine yasa hükümleri gibi bağlayıcılık kazandırılmaktadır. Özel hakem kararları ancak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 533. Maddesinde yer alan ve esas yönünden denetime olanak vermeyen nedenlerle teyiz edilebiliyor ise de, iptali istenen kuralda yargı önünde davacı olarak esas yönünden iddiada bulunulmasına olanak verilmemiş olması hak arama özgürlüğünü sınırlamaktadır.”*

Toplu iş sözleşmesinin işçinin özel hakeme başvurma hakkını tanımasını Anayasa Mahkemesi hak arama özgürlüğüne aykırı görmüştür. İşçinin bu hakkı kullanıp kullanmaması kendisine aittir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan kişilerin bu hususu düzenleme yetkisi bulunmamaktadır⁶⁹.

4.2.3. Sona ermeye ilişkin hükümler

Toplu İş Sözleşmesinin içeriğinin içinde iş sözleşmesinin son bulmasına ilişkin düzenlemeler de yerini bulmaktadır. Sona ermeye ilişkin hükümlere örnek olarak fesihte ihbar süreleri, işten çıkarma sebepleri ve bunların ne şekilde gerçekleşeceği, kıdem ve ihbar tazminatının verilmesi şartları, işverenin fesih hakkının hangi durumlarda sınırlanabileceği hususlarını verebiliriz.

⁶⁸Özkaraca,Ercüment: Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri, , Erişim Tarihi: 01/03/2020

⁶⁹Ekmekçi, s.217

Ülkemizde uygulamada, bu hükümlere ilişkin düzenlemeler önemli yer tutmaktadır. Sona ermeye ilişkin hükümlerle işveren fesih hakkını sınırlandırabilir fakat hakkı ağırlaştıramaz ya da tamamen ortadan kaldıramaz⁷⁰.

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“İşyerinde fesih tarihinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 24. maddesinde sendika üyesi işçilerinin iş sözleşmelerinin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olmaksızın feshedilmesi halinde işyerinde işçi sayısına ve işçinin kıdemine bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20, ve 21. madde hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. Davcının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesi gereğince feshedilmiş olması feshin geçerli nedene dayanmadığı anlamına gelmez⁷¹.”*

Yargıtay'ın bu konuya ilişkin başka bir kararı uyarınca; *“Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde uçucu personel olarak çalıştığı, ancak işyerinde üye sendika ile imzalanan ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığı, toplu iş sözleşmesi ile davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddeleri olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının öngörüldüğü, iş mahkemesinin görevli olduğu anlaşılmıştır. Mahkemece işin esasınca girilerek, ispat yükü kendisine ait olan davalının geçerli nedeni kanıtlayamaması nedeni ile feshin geçersizliğine karar vermesi isabetlidir.”⁷²*

Bu aşamada geçmişte bazı kararlarda işçiyi işten çıkarmanın işverenin en temel hakkı olduğunu belirten kararlar olduğunu görüyoruz⁷³. Yeni dönemde artık iş sözleşmesinin haklı feshi dışında sözleşmeyi feshetmesinin son çare olması kabul edilmektedir⁷⁴.

Yine bu çerçevede toplu iş sözleşmesinde işçinin işveren tarafından çıkarılmasında uyulması gereken bazı kurallar koyulabilir. Örneğin önce gönüllü olarak ayrılmak isteyenler, sonra SGK'dan emeklilik hakkını kazanalar en son da işe son girenlerin iş sözleşmelerinin feshedileceği belirlenebilir. Bu hükümler işvereni bağlayacağı için bu şekilde belirlenen objektif kurallara uyulmadan yapılan fesihler geçersiz olacaktır⁷⁵.

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“Dosya içeriğine ve aynı fesih nedenine dayanarak iş sözleşmesi feshedilen işçilerin açtığı emsal davalarda, işyerinde yapılan keşif sonrası alınan*

⁷⁰Ekmekçi, s.217

⁷¹Yarg. 9. HD., 22.02.2010, 201074905E., 2010/4260 K.

⁷²Yarg. 9. HD., 22.12.2008, 2008/40711 E., 2008/34678 K.

⁷³Yarg. 9. HD., 25.09.1969, 1969/5871 E., 1969/9083 K.

⁷⁴Yarg. 9. HD., 08.07.2003, 2003/12442 E., 2003/13123 K.

⁷⁵Sur, s.254

bilirkişi raporunda, personel giderlerinin fazla olduğunun tespiti yanında, davalı işverenin norm kadro çalışması yapmadığı, işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenen tenkiset kuralına uymadığı, kısaca objektif kriterler getirmediği, ayrıca fesih nedeni ile çelişen uygulamalara girerek yeni işçi aldığı anlaşılmıştır⁷⁶.”

Toplu işten çıkarmayı düzenleyen toplu iş sözleşmelerinde “son giren ilk çıkar” kuralı konulabilir. Bunun yanında liyakat, başarı gibi konular da göz önünde bulundurularak işverene takdir hakkı tanınması mümkündür. Buna göre başarılı bir işçi, işe son girse de işine son verilmeyebilecektir. İşveren bu hakkını kötüye kullanmamalıdır.

Yargıtay’ın bir kararına göre; “Somut olayda yaklaşık 2600 işçinin iş sözleşmelerinin feshedildiği ve 370 işçinin ise davalı ...A.Ş.’ye ait ... ocağına nakledildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece toplu iş sözleşmesinin 55. Maddesine de aykırı davranıldığı gerekçesi belirtilmiş ise de, toplu iş sözleşmesinin 55. Maddesinde ‘davalının fesihte kendisini kesin olarak bağladığı bir sosyal seçim kriteri’ bulunmamaktadır. Söz konusu maddeye bakıldığında liyakat, kıdem ve sicil gibi hususların dikkate alınacağı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin 55. maddesine bakıldığında ilk cümlelerin işten çıkarmada kriter olarak gerek nicelik olarak gerekse nitelik olarak işverene takdir yetkisi verdiği görülmektedir. Buna göre örneğin liyakatlı bir işçi kıdemi daha düşük olsa ve en son girse bile bu hükme göre toplu işçi çıkarımında işten çıkarılmayabilecektir. Davacı tarafından işverenin toplu iş sözleşmesinin 55. maddesine aykırı olarak işçi çıkarımında bulunduğu, bu konuda sahip olduğu takdir yetkisini kötüye kullandığı da iddia ve ispat edilemediğinden davalının yaptığı feshin geçerli sebeple yapıldığı kabul edilmelidir.”⁷⁷

4.3. Toplu İş Sözleşmesinde Borçlandırıcı Hükümler İçeren Bölüm

STİSK’nun otuz üçüncü maddesi toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerini düzenlemiştir. Buna göre; “Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerebilir.”

Kanun metninde geçen ‘içerebilir’ kelimesinden sözleşmenin meydana gelmesi için bu hükümlere yer verilmesinin zorunlu bir unsur olmadığını anlayabilmemiz mümkündür⁷⁸. Eğer taraflar istemezse toplu iş sözleşmesine borç doğurucu hükümler eklemeyebileceklerdir.

⁷⁶Yarg. 9.HD., 19.11.2007, 2007/22408E., 2007/34414K.

⁷⁷Yarg. 22.HD., 08.11.2016, 2016/24808E., 2016/24999K.

⁷⁸Ekonomi, Münir: Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar, İHD, Ocak-Mart 1993, s.5 vd.

Uygulamada bunun pek olanaklı olmadığı görülmektedir. Bu sözleşme ilişkisinin şartlarına pek uygun değildir. Genel olarak sözleşme yapanlar sözleşmenin uygulama imkanını, karşılıklı borçların neler olacağını sözleşme metninde belirtmeden sözleşme yapmaya yanaşmamaktadırlar⁷⁹.

Yargıtay'ın bu konu hakkında verdiği bir karar uyarınca; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendindeki tanıma göre, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade etmektedir. Kanununun 33'üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında da 2'inci maddedeki tanımına uygun hükümlere yer verilmiş ve toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümlere de yer verilebileceği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmelerinde genel olarak iki tür hüküm bulunduğu söylenebilir. Bunlardan ilki toplu iş sözleşmesini akdeden tarafların karşılıklı hak ve borçlarının neler olduğunu düzenleyen 'borçlandırıcı' hükümler olup, bu hükümler sadece sözleşmenin tarafları arasındaki ilişkiyi düzenler.”⁸⁰

Toplu iş sözleşmesinde hangi hükümlerin normatif hangi hükümlerin ise borç doğurucu nitelikte olduğu çoğu zaman karışıklığa neden olabilmektedir. Yargıtay'ın bir kararına göre; “Toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı sendika ile taraf işvereni ilgilendirir, toplu iş sözleşmesi ile tanınan haklarını talep eden işçi yine de mahkemeye başvurabilir.”⁸¹Yargıtay'ın eski bir kararına göre; “Toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı, kişisel çalışması karşılığı bulunan kişisel hakkını işverenden isteyen kişiyi bağlamaz.”⁸²Bu nedenle toplu iş sözleşmelerine konulan hükümleri iyice yorumlamak gerekir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararına göre; “Toplu İş Hukukunda normatif düzenleyici hükümler yanında, borç doğurucu hükümlere yer verilebilir. Bu hükme giren sonuçlar sadece iş sözleşmesinin tarafları (işçi sendikası ile işvereni veya işveren sendikasını) yükümlülük altına sokar, işyeri işçileri için herhangi bir hak ve yükümlülük doğurmaz. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerden bir kısmı, toplu iş sözleşmelerinde

⁷⁹Aktay/Arıcı/Tuncay Kaplan, s.430

⁸⁰Yarg. HGK., 07/02/2019, 2017/9-1072E., 2019/106K.

⁸¹Yarg. 9. HD., 4.11.1966, 1966/9797E., 1966/10261K.

⁸²Yarg. 9. HD., 10.11.1965, 1965/643E., 1965/405K.

tarafların üzerine düşen görevleri iyi niyetle yerine getirmelerine ilişkin hükümlerdir. Bunların başında dirlik borcu(çalışma barışının korunması) gelir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler arasında açıkça yer verilmese bile her toplu iş sözleşmesi dirlik borcunu içerir. Bu yönü ile iş barışını koruyucu özelliği vardır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetlenmesine dair kayıtlar borç ilişkisi hükümleri kategorisinde yer alır. ”⁸³

6356 sayılı Kanunun 33. maddesi toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlıkların çözüm yollarını kapsayan düzenlemelerin de yer alabileceğini belirtmiştir. Bu hükümlere örnek olarak toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından çıkabilecek sorunları çözmek, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikanın belli başlı sorumluluklarını belirlemek, iş barışına uyma taahhüdü hususlarını verebiliriz.

⁸³İstanbul BAM. 32. HD., 13.07.2017, 2017/786E., 2017/759K.

İKİNCİ BÖLÜM

5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ VE YETKİSİ

5.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

6356 sayılı Kanunda ‘‘ehliyet’’ ve ‘‘yetki’’ kavramları ayrı olarak belirtilmemiştir. Kanunda yetki kavramından açıkça bahsedilmiştir. Yine kanunda ehliyet ve yetki kavramlarının tanımına da yer verilmediğini görmekteyiz⁸⁴.

Nitekim bu kavramlar uygulamada göz ardı edilmemiştir. Doktrinde ve içtihatlarla yetki kavramının ehliyet kavramından farklı olduğu vurgulanmıştır. Bu şekilde modern iş hukukunda toplu iş sözleşme ehliyeti ve toplu iş sözleşme yetkisi kavramları açıklığa kavuşturulmuştur⁸⁵.

6356 sayılı Kanun yetki şartlarının toplu iş sözleşmesinin her bir tarafı bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kanunumuz sadece işçi tarafı bakımından düzenleme yapmıştır⁸⁶.

6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesine taraf olma yönünden hangi koşulların olması gerektiği yönünde açık değildir. 6356 sayılı Kanununda ehliyet ve yetki konularıyla ilgili düzenlemelerin birbiri ile bağlı olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle ehliyet ve yetki kavramlarını bir arada incelemek gerekir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir ön şarttır. Ehliyet her aşamada öne sürülebilir. Hakim ehliyet şartının gerçekleşip gerçekleşmediğini resen dikkate alır. Bu da onu yetki itirazından ayırmaktadır. Ehliyet kavramı, toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeyi belirtmektedir⁸⁷.

Sözleşmenin yapılması tarafların özgür iradelerine bağlıdır. Başlangıçta toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin önemi noktasına değinmiş olsak da bazı istisnai durumlarda tarafların iradesi olmadan toplu iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesine Kanun izin vermektedir⁸⁸.

Ehliyet koşullarını işveren ve işçi bakımından ehliyet şartları olarak ayırabilmemiz mümkündür. İşçi tarafından ehliyetin iki şartı vardır: Ehliyetin sendikalara ait olması ve

⁸⁴Narmanlıoğlu, s.342

⁸⁵Işık, Rüçhan:Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara 1977, s.13 vd.

⁸⁶Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.49

⁸⁷Sur, s.283

⁸⁸Aktay/Arıcı/Kaplan, s.450

işyerinin yer aldığı işkolunda kurulu bulunma. Sadece işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedir. Konfederasyon ya da işçi dernekleri gibi kuruluşlar toplu iş sözleşmesi akdedemezler⁸⁹.

İkinci olarak sözleşmeyi imzalamaya ehliyeti olan sendika herhangi bir sendika değildir. Sözleşmesinin tarafı ancak sözleşmenin yapılacağı işkolunda kurulu bulunan bir sendika olabilmektedir. İşkolunun tespiti konusundan bir tereddüt baş göstermişse işkolu tespiti Bakanlıkça yapılır.

STİSK 5. madde uyarınca; *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır.”* Yine aynı maddeye göre; *“Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir.”*

İşveren tarafından ehliyete sahip olabilmenin de iki şartı bulunmaktadır: İşverenin veya işveren sendikasının taraf olabilmesi ve dava ehliyetinin sendikalara ait olması. İşveren sendikalarının toplu iş sözleşmesine taraf olma olanağı vardır. Sendikalara üyeliği olmayan işveren de bireysel olarak sözleşmeye taraf olabilir. Sendikaya üyeliği bulunan işveren üyeliği son bulmadıkça sözleşme imzalayamaz. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ehliyeti uygulamada sendikalara aittir⁹⁰.

5.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan taraflardan birinin karşı tarafı sözleşmeyi akdetmek için görüşmeye çağırabilecek olma durumunu anlatır⁹¹.

Yetki ve ehliyet birbirlerinden ayrı kavramlardır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti hangi kuruluşların sözleşmenin tarafı olacağını belirlerken; yetkisi ise sözleşmesinin tarafı olabilecek kişi ya da kurumların hangilerinin sözleşmenin muhatabı olacağını belirlemektir.

Kanunumuza göre; *“Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası yetkili olduğunun tespit edilmesi amacıyla Bakanlığa başvurabilir.”* 6356 sayılı Kanunun 42’nci maddesi yetkinin belirlenebilmesi için başvurunun usullerini düzenlemiştir. Buna göre; *“Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurur ve yetkili olduğunun tespitinin belirlenmesini ister. Bakanlık kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi*

⁸⁹Sur, s.284

⁹⁰Sur, s.285

⁹¹Narmanlıoğlu, s.356

sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde başvuruyu işyeri veya işletmedeki işçi veya üye sayısını, o işkolundaki kurulu işçi sendikaları ile sözleşmeye taraf olacak işveren sendikası veya sendikası olmayan işveren altı iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür. Tatil günleri bu süreye dahil değildir.”

Eğer işçi sendikasının yetkili olduğu tespit edilirse sendikaya Bakanlık tarafından bir belge verilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında bulunacak olan işyerlerinin verilen yetki belgesine uygun olması zorunludur. Yetki belgesine dahil bulunmayan işyerlerinin toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil edilmesi mümkün görünmemektedir.

Kanunuz yetki koşullarını açıkça düzenlemiştir. Yetki şartlarının taraflarca sağlanamaması durumunda yargı yolu açıktır. İlgililer yetki şartlarının sağlanmadığını mahkemede dava açarak ileri sürebilirler. Bu durumda da sözleşmenin imzalanması sürecine kadar işyeri kapsamı dışına çıkabilir. Bu ihtimalde sürecinin yeniden başa alınması kaçınılmazdır⁹².

Bunun dışında bu uzun süreçte işyerinin nakledilmesi durumu söz konusu olabilir. Yani demek istediğimiz aynı işkolunda niteliğini değiştirmeden aynı iş yapılabilir ya da işyeri kapatılıp başka adreste faaliyete geçirilebilir. Bu durumda yetki belgesi geçerli olmaya devam eder. O işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına devam edilir⁹³.

Toplu iş sözleşmesi, aynı işkolundaki işyeri ya da işyerlerini kapsar. Bu nedenle işyerinin hangi işkoluna girdiği ehemmiyetlidir. Bu konuda İşkolları Yönetmeliği'ndeki düzenlemeler bize ışık tutabilir. Yönetmelik işkollarının sınıflandırıldığı listeleri belirtmiştir.

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği hususunda bir takım anlaşmazlıklar doğabilir. Bu durumda ilgililer başvuruda bulunur. Bakanlık bunun üzerine işin niteliğini göz önünde bulundurarak işkolunu belirler. Yasal düzenleme uyarınca *“Bakanlığın tespit kararı Resmi Gazete’de yayımlanır. Bu kararın yayım tarihinden itibaren on beş gün içinde ilgililer dava açabilir.”*

Yine toplu iş sözleşmesi ehliyetinden farklı olarak kişi ya da kurumda toplu iş sözleşmesi yetkisinin bulunmaması sözleşmeyi geçersiz kılmaz. Yetki itirazının bir süresi

⁹²Tuncay,Can/Savaş Kutsal,Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017, s.262 vd.

⁹³Tuncay/Savaş Kutsal, s.262 vd.

vardır. Eğer yetkisiz olan tarafın yetkisizliği kanunen belirtilen sürede itiraza konu olmazsa yetkisizlik artık ileri sürülemez. O taraf artık yetkiliymiş gibi sürece devam eder⁹⁴.

Esas olarak sendikanın çokluğunun baz alınması bir işkolunda birden çok sendika kurulabilmesine imkan tanımakta, zamanla hepsinin aynı zamanda faaliyette bulunmasına yol açmakta ve toplu iş sözleşmelerinin hangi sendika tarafından yapılacağı sorununu ortaya atmaktadır⁹⁵.

Bizim için önemli olan Türk İş Hukuku'ndaki durum olmakla beraber yabancı hukuk sistemine bakmakta da fayda vardır. Yabancı sistemlerin söz konusu sorunu birden fazla sendika sisteme girdiğinde sözleşme yapma imkanını temsil yetkisine en çok sahip olan sendikaya tanıyarak çözdüğü görülmektedir. Sendikanın bu özelliğinin tespit edilmesinde çeşitli önerilerde bulunulmuştur⁹⁶.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması yetkisinde, söz konusu işkolundaki işçilerin sayısı ile sözleşme yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinde ya da işletmede işçi sendikasının üyelerinin sayısı baz alınmaktadır. Kanunumuz hem işçilerin hem işçi sendikası üyelerinin belirlenmesi için merkezi bir sistem oluşturmuştur. Yürürlükte olan sisteme göre yetki konusunda görevli idari makam bakanlıktır⁹⁷.

Bakanlığın işlemine karşı yasa yolu açıktır. Bakanlığın yetkinin tespitinde mutlak bir takdir hakkı bulunmamaktadır. Doktrinde yaygın olan görüşe göre yetki tespiti ve yetki belgesinin verilmesi sürecinde toplu pazarlık hakkına sahip olabilmek için 'idari izin' anlamına gelecek bir düzenleme yoktur⁹⁸.

STİSK uyarınca; *“Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarında sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.”*

⁹⁴Narmanlıođlu, s.357

⁹⁵Narmanlıođlu, s.357

⁹⁶Talas, Cahit: Toplulukla İş Mukavelesi, AÜSBFD., 1950, s.167

⁹⁷Narmanlıođlu, s.364

⁹⁸Ekonomi, Münir: Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, s.34

Kanunun açık düzenlemesinden yola çıkarak yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde esas alınacak işçi ve üye sayıları Bakanlığa intikal edecek bilgiler dikkate alınarak işlem yapılacağını söyleyebiliriz. Kanunun 41'inci maddesine göre; *“Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”*

“İş Kolları Yönetmeliği” istatistiklerin nasıl çıkarıldığını, işkolunun tespitinin nasıl yapılacağını, istatistiklerin nerede yayınlanacağını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Yine yönetmeliğe göre; *“Bu yayımlanacak istatistiklere ilgililer yayım tarihinden itibaren on beş gün içinde bunların gerçeği yansıtmadığını ileri sürerek dava açabilirler.”*

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“İşkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı iddiası ile yapılabilmektedir. Bir başka ifadeyle, işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara ilişkin olup, istatistik ile hukuki dayanaklarının uluslar arası mevzuata uygunluğuyla ilgili değildir. Bu yönüyle işkolu barajı, işçi sendikasının ehliyeti ile ilgili bir konu olduğundan, davacının bu iddiasını yetki tespitine itiraz davasında ileri sürebileceği kabul edilmelidir. Bu belirlemeyi yaptıktan sonra davacının işkolundaki toplam işçi sayısı ile kendi üye sayısına ilişkin itirazları değerlendirildiğinde ise mahkemece yapılan araştırma yetersizdir.”*⁹⁹

Süreç sonunda ilgililer itiraz edebilir. Mahkeme yapılan itirazın yerinde olmadığına karar verebilir. Bu karar verilince Bakanlıkça yayımlanmış olan istatistikler kesinleşir. Kesinleşen istatistikler, Bakanlıkça yeni istatistik yayımlanmadıkça geçerliliğini sürdürür. İstatistiğin yayımlanmasından sonra ortaya çıkacak bir değişiklik durumunda yeni bir istatistik yayımlanıncaya kadar diğer bir sendikanın çoğunluk tespiti istemesi mümkün değildir¹⁰⁰.

6356 sayılı Kanun yetki itirazının şartlarını 43'üncü maddede düzenlemiştir. Buna göre; *“42'inci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendikaya üye olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını nedenlerini de göstermek şartıyla yazının kendilerine tebliği tarihinden itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.”*

⁹⁹Yarg. 22. HD., 17.02.2014, 2014/3987E., 2014/2499K.

¹⁰⁰Narmanlıoğlu, s.367

Yargıtay bir kararına göre; “Resmi mercilere başvurma bakımından cumartesi gününün de pazar günü gibi altı işgünlük sürenin hesabında göz önünde tutulamaz.”¹⁰¹ Yargıtay’ın bir başka kararına göre; “Altı işgünün geçirilmesi halinde itiraz mahkemece reddedilmelir.”¹⁰² Yine kanuna göre; “İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir.” Usule uymadan yapılan başvuruların kabul edilmesi mümkün değildir.

Kanun gereği; “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.” Bu hükmün haksızlıklara yol açabilecek durumlara neden olması mümkündür. O anki durum ve şartlarda yüzde birlik koşulu sağlayamayan, daha sonrasında sağlayabilmesi mümkün olan ve yetki itirazında haklı olan bir sendika haksızlığa uğramış olacaktır.

Kanunumuz sendikaya üye sayılarının tespiti hususunda izlenecek usulü ayrıntılı olarak düzenlemiş bulunmaktadır. Tespit ile ilgili davalarda mahkemenin duruşma açarak ve dosya üzerinden karar verebilecek itiraz değerlendirmeleri vardır. Maddi hata olarak ileri sürülen itirazlar dosya üzerinden celse açmadan yapılabilir. Bunun dışındaki itirazları hakim duruşmada değerlendirir.

Yargıtay’ın eski kanun döneminde verdiği bir kararına göre; “Takdir hakkını kullanarak itiraz konusunun üye sayısının tespitine ve süreye ilişkin bulunmadığına bu nedenle de mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.”¹⁰³ Yargıtay’ın başka bir eski tarihli kararına göre; “Süreye ilişkin itirazın mahkemece kesin karara bağlanması ve kararın temyiz edilmesi üzerine temyiz talebinin reddine karar verilmelidir.”¹⁰⁴

6356 sayılı Kanunun 42’inci maddesi uyarınca; “Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açmakta özgürdür. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırmakla yükümlüdür.” Bunlara ek olarak bu itiraz yürütülen işlemleri durdurur.

¹⁰¹Yarg. 9. HD., 14.07.1994, 1994/11574E., 1974/11158K.

¹⁰²Yarg. 9. HD., 28.12.1995, 1995/37689E., 1995/36696K.

¹⁰³Yarg. 9. HD., 18.06.1984, 1984/6441E., 1984/6675K.

¹⁰⁴Yarg. 9. HD., 26.10.1984, 1984/9986E., 1984/9196K.

Kanunun 44'üncü maddesi “yetki belgesini” düzenlemiştir. Bu düzenleme uyarınca; *“Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.”*

Yetki belgesinde işçi sendikasının hangi işveren sendikası veya işverenle, hangi işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sayıldığı belirtilmelidir¹⁰⁵. Yetki koşullarının oluşmadığını ilgililer dava açmak suretiyle öne sürebilirler.

Eski uygulamada ortaya çıkan bu duruma “*olumsuz yetki tespiti*” denilmekteydi. Ayrıca eski kanun döneminde bu durum gündeme geldiğinde sendikanın dava açma hakkına sahip olup olmadığı açık değildi. Uygulamada genel hükümlere göre dava açma imkanına sahip olduğu kabul edilmişti¹⁰⁶. Bu konu hakkında yürürlükteki kanunumuz açık düzenleme getirmiş ve sorunları ortadan kaldırmıştır.

Dava açma süresi ile ilgili uygulamada ortaya çıkan bir karara göre; “*6356 sayılı Kanun'da iş günü kavramı tanımlanmamış olmakla birlikte, belirtilen sürenin hesabında çalışılmayan günlerin nazara alınmaması gerekmektedir. Çalışılmayan günlerin belirlenmesi yönünden ise, tespiti itirazın mahkemeye yapılacak olması ve öncesinde de itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi zorunluluğunun bulunması hususları nazara alındığında, mahkemeler ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerinin çalışma günlerinin gözetilmesi gerektiği ve bu suretle altı iş günlük sürenin hesaplanması gerektiği açıktır.*”¹⁰⁷

Yapılan bu düzenlemelerle yetki koşullarının sağlanmadığının öne sürülmesi için dava açma imkanının getirildiğini görmekteyiz. Halbuki yetkisiz değil de ehliyetsiz olarak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması dile gelseydi bu takdirde geçersizlik durumu söz konusu olacaktı¹⁰⁸.

Hükümsüzlüğe ilişkin mahkeme kararları kesin olmamakla beraber genel hükümler çerçevesinde yasa yoluna başvurulabilir. Mülga kanunun ilk halinde toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilan tarihinden itibaren kırk beş gün içinde dava açılabileceği kabul edilmekteydi.

¹⁰⁵ Aktay/Arıcı/Kaplan, s.455

¹⁰⁶ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.955

¹⁰⁷ Yarg. 22.HD., 07.04.2014, 2014/7781E., 2014/7042K.

¹⁰⁸ Aktay/Arıcı/Kaplan, s.455

Daha sonra bu konuda değişiklik yapılmıştır. 6356 sayılı STİSK ile de aynı değişiklik korunmuş ve yetki belgesi alınmadığını Bakanlığın tespitinden itibaren sürenin işleyeceği kabul edilmiştir

6. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜKTE KALDIĞI SÜRE VE UYGULANMASI

STİSK, toplu iş sözleşmelerinin yapılma sürecini düzenlemiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma konusunda taraflar özgür durumdadırlar. Toplu iş sözleşmesi tarafların özgür iradesinde vücut bulur. Toplu iş sözleşmeleri de diğer sözleşmelerde olduğu gibi tarafların karşılıklı iradelerini ortaya koymalarıyla kurulur¹⁰⁹.

6.1. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulanacak Toplu İş Sözleşmesi

Kanunumuzun 25'inci maddesi toplu iş sözleşmesinden tüm işçilerin yararlanacağını, işçilerin sendikalı sendikasız olarak ayrılmayacağını belirtmiştir. Bu hükme göre; *“İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.”*

Bu hüküm çevresinde değerlendirdiğimizde; maaş, fazla mesai ücreti ve parasal konulara ilişkin hükümler dışındaki konulara ilişkin olan hükümleri tarafı bulunan sendikaya üye olup olmamaya bakılmaksızın işyerinde çalışan tüm işçiler açısından uygulanacaktır. Yani diyebiliriz ki bir işçi toplu iş sözleşmeye taraf sendikaya üye olmasa bile parasal konulara ilişkin olmayan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Bu konuda işçiler arasında ayırım yapılmayacaktır.

Anayasa toplu iş sözleşmesinin içeriğini belirlememekle birlikte Kanununun 34'üncü maddesine göre; *“Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.”* Bu düzenleme ile 1980 öncesindeki işyeri-işkolu sözleşmeleri ayırımından uygulamada meydana gelen sorunlar giderilmeye çalışılmıştır¹¹⁰. Bu yeni düzenleme ile bir yerdeki ya da işkolundaki tüm iş yerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapma imkanı tanınmıştır.

¹⁰⁹Narmanlıođlu, s.314

¹¹⁰Çelik, s.517

STİSK'un 34'üncü maddesi ile toplu iş sözleşmesinin içeriği ile ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir. Mülga eski kanun bu konuyu daha sade ve açık düzenlenmiştir. Ek olarak da yeni yürürlüğe giren kanunda sözleşmenin içeriği ile ilgili de yeni kurumlar getirilmiştir¹¹¹.

Sakarya Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararına göre; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında bahsi geçen kamu kurum ve kuruluşlarının aynı işkolundaki birden çok işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılması gerektiği hükmü uyarınca, Vakıfların, mevzuattaki ilgili diğer düzenlemeler aynı kalmak ve sadece toplu iş sözleşmesi kapsamıyla ilgili olmak üzere, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne veya yetkili kıldığı işveren sendikasıncı imzalanan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kamu işyerleri olduğu düzenlenmiştir.”¹¹²

6.2. Toplu İş Sözleşmesinin Zaman İçinde Uygulanması

6.2.1. Genel olarak

STİSK, toplu iş sözleşmenin süresini düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca taraflar sözleşme süresini serbestçe kararlaştıramazlar. Sözleşmenin süresi ile ilgili kanunun hem alt hem de üst bakımdan kısıtlamalar getirdiğini görmekteyiz.

Toplu iş sözleşmesinin süresi ile ilgili kısıtlamalar getirilmiş olmakla beraber sözleşme metninde sözleşmenin süresi belirtilmemiş olabilir. Bu gibi durumda sözleşmenin esaslı unsuru olması sebebiyle sözleşmenin geçersiz olacağını savunanlar bulunmaktadır¹¹³. Öte yandan toplu iş sözleşmesinin süresinin belirtilmemesi durumunda toplu iş sözleşmesinin bir yıl süre ile yapıldığı kabul edilir düşüncesini savunanlar da vardır¹¹⁴.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararına göre; “Toplu iş sözleşmeleri süreli olup süre sonunda yenisi imzalandığında, tekrar edilen hükümler var ise bu hükümlerin sendika veya işçi tarafından uzun süre uygulanması yönünde bir uyuşmazlık yatırılmaması tarafların iradesinin bu yönde olmadığını göstermez. Çünkü irade uygulanmaması yönünde

¹¹¹Korucu, Yavuz: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İncelemesi: Erişim Tarihi: 02/09/2019

¹¹²Sakarya BAM. 9. HD., 13/11/2019, 2019/1025E., 20191637K.

¹¹³Reisoğlu, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.220 vd.

¹¹⁴Narmanlıoğlu, s.504 vd.

ise yenilenen Toplu İş Sözleşmesinde bu kuralın konulmaması gerekir. Hüküm korunuyor ise, hükümsüzlüğü ve iptali ileri sürülmediği sürece tarafları bağlayacaktır.”¹¹⁵

6.2.2. Toplu iş sözleşmesinin süresi

STİSK’un otuz beşinci maddesine göre; “*Toplu iş sözleşmesi en az bir en çok üç yıl süreli yapılabilir.*” Bu düzenlemenin bir amacı vardır. Kanun koyucu, toplu pazarlığın sürüncemede kalmaması ve gecikmeden görüşmelere başlanıp sonuçlandırılması için çağrışı, toplantı gününün saptanmasını, toplantıya gelmeyi ve görüşmeleri sürelerle bağlamıştır¹¹⁶.

Bu kuralın istisnası da mevcuttur. 6356 sayılı Kanunun 35’inci maddesinin 3’üncü fıkrası bu istisnaya yer vermiştir. Mevsimlik işçiler için bu bahsettiğimiz süre söz konusu değildir. Ayrıca faaliyeti bir yıldan az süreli işler söz konusu olduğunda da süre aranmamaktadır. Kanuna göre; “*Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılmış bulunan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilme imkanına sahiptir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.*”

6.2.3. Toplu iş sözleşmesinin süresinin değiştirilememesi

Kanunumuza göre; “*Toplu iş sözleşmesinin süresi sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.*” Eski dönemdeki uygulamalarda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybeden işçi sendikalarının karşı tarafla anlaşarak sözleşmesinin süresini uzattığını görmekteydik¹¹⁷. Mevcut yasal düzenleme artık buna imkan tanımamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin süresinin belirlenmesi bakımından sözleşmenin sonuca vardığı tarih önem arz etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarca toplu pazarlık süreci sonunda imzalanması halinde toplu iş sözleşmesinin imza tarihi, tarafların son tutanağı imzaladıkları tarih olacaktır¹¹⁸.

STİSK’un otuz yedinci maddesine göre; “*Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.*”

¹¹⁵İstanbul BAM. 32. HD., 13.07.2017, 2017/786E., 2017/759K.

¹¹⁶[Korucu](#), Erişim Tarihi: 01/11/2019

¹¹⁷Oğuzman,Kemal: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arbuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul 1973, s.139

¹¹⁸Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1006

İşyerinin girdiği işkolunun tespitine ilişkin olarak Kanunun 5'inci maddesine göre; *“Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerlidir.”* Kanunumuz ek olarak işkolunda herhangi bir değişikliğin yaşanması durumunda mevcut sözleşmeyi etkilemeyeceğini belirtmiştir.

Kanunumuza göre; *“Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır. Ayrıca sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi halinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.”*

Toplu iş sözleşmesinin metin kısmında sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih belirtilebilmektedir. Eğer sözleşme metninde yürürlük tarihi belirtilmemiş ise toplu iş sözleşmesi ne zaman imzalanırsa o zaman yürürlüğe girer. Aynı zamanda taraflar toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihini serbestçe kararlaştırabilirler.

6356 sayılı Kanunu toplu iş sözleşmesinin şekil şartlarını ve ne kadar süre için yapılacağını düzenlemiş bulunmaktadır. Kanunun 35'inci maddesine göre; *“Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.”*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

7. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ

Toplu iş sözleşmelerinde sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih genellikle belirtilir. Toplu iş sözleşmesi kural olarak, sözleşmede aksine bir hüküm yoksa imzalandığı tarihte yürürlüğe girer. Toplu iş sözleşmesi imza tarihinden önceki bir dönem de uygulanabilir.

Yetki alınma ve toplu pazarlık sürecinin uygulamada çoğu zaman uzadığını ve işçilerin bu süreçte zor durumda kaldıkları görülebilmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki döneme uygulanması işçilerin zarar görmemeleri açısından yararlıdır¹¹⁹.

Bazen grev ve lokavta başvuru durumları söz konusu olabilir. O zaman sözleşmenin yapılması süresi daha da uzayacaktır. Bu tarz durumların gündeme gelmesi halinde yürürlük tarihi imza tarihinden önceki bir tarihe çekilebilmektedir. Daha önce de olduğu gibi Kanuni düzenlemede bunu engelleyen herhangi bir hüküm mevcut değildir.

Kanunda sözleşmenin yürürlük tarihinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki bir tarih olarak kararlaştırılabileceğini gösteren düzenlemeler de vardır. STİSK'un otuz dokuzuncu maddesine göre; *“Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden, imzadan sonra üye olanların ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerdir.”*

Yine kanunumuza göre; *“Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenlerin de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.”* Kanun ayrıca *“Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın talep tarihinden geçerli olacağı, imza tarihinden önceki taleplerin de imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı”* hükmüne yer vermiştir. Böylece imza tarihi ile yürürlük tarihinin farklı olabileceği açıkça kabul edilmiştir.

¹¹⁹Sur, s.323

Kanunda belirtilen bu düzenlemeler olmasa bile önceden de yapıldığı gibi sözleşmenin imza tarihinden önce yürürlüğe girebileceğinin kararlaştırılabileceği kabul edilebilirdi. Toplu iş sözleşmesinde taraflar genel düzenlemelere uygun olarak bu konuda kurallar koyabilirler¹²⁰.

Kanun hükümlerinin geriye götürülmesi hususunda hukuktaki genel kurallar göz önünde bulundurulduğunda, “kazanılmış haklar”ın da göz önüne alınması gerekir. Bu haklar da dikkate alınarak toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte değil imzadan önceki bir tarihte yürürlüğe girdiği kararlaştırılabilir¹²¹.

Yargıtay bu konuya ilişkin bir karar vermiştir. Aksine bir hüküm olmadıkça toplu iş sözleşmeleri imzalandığı anda hüküm kazanır. Bu nedenle işçinin imza gününden önce işyerinden ayrılması ona tazminat hakkı vermez¹²².

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde yürürlüğe girmesi kuralının bir sonucu olarak istisnai nitelikteki yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye alınması hususunun sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olması gerekir. Bu kararlaştırma sözleşmenin tüm hükümlerine ilişkin olabileceği gibi bir kısım hükümlerine ilişkin de olabilir¹²³.

Yargıtay kararlarında sözleşmenin imza tarihinden önce yürürlüğe gireceğini kabul etmiştir. Bir karar uyarınca; “*Toplu iş sözleşmesinin imzadan önceki bir tarihten itibaren yürürlüğe konması durumunda yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasındaki her ay için ödenen ücret farkının daha önce o ay için ödenen ücretle birleştirilerek tavanı aşmayan ücret farklarından sosyal sigorta primi kesilmesi gerekir.*”¹²⁴

Taraflar sözleşmenin yürürlük tarihini istedikleri gibi geçmişe götüremezler. Bu konuda en çok dikkat edilmesi gereken bir önceki toplu iş sözleşmesidir. Özellikle birbirini izleyen toplu iş sözleşmesi uygulamalarında sözleşme en çok daha önceki toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geriye etkili kılınabilir¹²⁵.

Kanunumuza göre; “*Yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermeden yürürlüğe girmez. Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili yürürlüğe konulması bakımından sözleşmenin süresinin de gözetilmesi gerekir.*” Bu süre sınırı geçmişe etkili yürürlüğe konulan

¹²⁰Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1008

¹²¹Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1009

¹²²Yarg. HGK., 12.02.1975, 1974/9-505E., 1975/194K.

¹²³Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1008-9

¹²⁴Yarg. HGK., 17.05.1989, 1989/10-250E., 1989/361K.

¹²⁵Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1010

sözleşmeler bakımından da geçerlidir. Taraflar bu süreyi geçen biçimde yürürlük tarihi kararlaştıramazlar¹²⁶.

Öğretide, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin geriye etkili sonuç doğurması ile amaçlananın yetki ve toplu görüşme aşamalarında meydana gelen gecikmenin doğurduğu zararların giderilmesi olduğu ifade edilmiştir.

¹²⁶Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1010

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

8. İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

8.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin uygulamasına baktığımız zaman işveren açısından çoğunlukla bir bağlılığın, işçiler bakımından ise hakların söz konusu olması nedeniyle bir yararlanmanın söz konusu olduğunu görmekteyiz¹²⁷. Bunun yanında işçilerin toplu iş sözleşmesi nedeniyle bazı yükümlülükleri de söz konusu olabilir.

8.2. İşverenin Toplu İş Sözleşmesi İle Bağlılığı

Toplu iş sözleşmeleri çift taraflı olarak hukuki sonuç doğurmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri sendika üyesi olmayan işvereni etkilediği kadar işveren sendikalarını ve işçi sendikalarını da etkilemektedir¹²⁸.

Toplu iş sözleşmesi imzalamış bulunan işveren sendikası, sözleşmenin borç doğurucu hükümleri ile bağlıdır. Kanunumuzda belirtilen şartları taşımayan işveren ya da işveren sendikasının sözleşmeye bağlılığı söz konusu olamaz¹²⁹.

İşveren, sendikaya üye olmakla resen sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesine tabi olmaz. Öncelikle sendika üyesi işverenin, yer itibarıyla işvereni olduğu işyerinin kapsamına alan bir toplu iş sözleşmesi olması gerekmektedir¹³⁰.

STİSK'nun 37. maddesinin 3. fıkrası uyarınca; *“Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi halinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.”* Bu durumda sendikası ile ilişkisi kesilmiş işveren sendikasının imzaladığı toplu iş sözleşmesinden sözleşmenin sona erme tarihine kadar yararlanma olanağına sahip olacaktır.

Sendika sona erebilir, faaliyeti durdurulabilir ya da sendika yetkisini kaybetmiş olabilir. STİSK'nun otuz yedinci maddesinin birinci fıkrası uyarınca; *“Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi*

¹²⁷Sur, s.335

¹²⁸Narmanlıoğlu, s.418

¹²⁹Narmanlıoğlu, s.419

¹³⁰Ekmekçi, s.368

sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.”

6356 sayılı Kanun 37. maddesinin 2. fıkrası uyarınca; *“Toplu görüşmeye çağrı tarihinde çağrının yöneltildiği sendikaya üye bulunan işveren daha sonra bu sendikadan ayrılırsa, çağrı ile bağlı kalır.”* Kanununun 3. fıkrasına göre ise; *“İmza tarihinde taraf sendikaya üye bulunan işveren, sendikadan daha sonra ayrılrsa bile, imzalanan toplu sözleşme ile bağlılığı devam edecektir.”* Böylece işverenin imzalanan toplu iş sözleşmesi ile bağlılığını görmekteyiz.

İşverenin ölümü nedeniyle sendika üyeliği sona ermiş bulunur. Bu durumda işverenin mirasçıları toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaya devam etmektedirler. 4721 sayılı TMK'ya göre; *“Mirasçılar, miras bırakanın ölümü ile mirası bir bütün olarak, kanun gereğince kazanırlar.”*

Ayrıca işyerinin devri söz konusu olduğunda işyerini devralmış bulunan yeni işveren toplu iş sözleşmesinin hükümlerini yerine getirmek zorundadır¹³¹. STİSK'un otuz sekizinci maddesi uyarınca; *“İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.”* Bu durumun aksini taraflar kararlaştırabilirler.

Toplu iş sözleşmesinde düzenlenen tüm hükümlerin geçmişe götürülmesi mümkün değildir. Bunun için bazı şartların olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinin hükümleri geriye etkili olduğu zaman bu etki hem borçlandırıcı hem de emredici hükümler için geçerlidir. Aynı zamanda söz konusu hükümlerin de uygulanabilir nitelikte olması gerekir¹³².

Toplu iş sözleşmelerinin, iş sözleşmelerine ilişkin emredici hükümleri sözleşmenin imza tarihinden öncesine yürütülebilir. Paraya ilişkin söz konusu olan hükümler de geriye yürütülebilir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceye uygulanacak hükümleri iş

¹³¹Sur, s.337

¹³²Çelik, s.583

sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerdir. Özellikle iş sözleşmesinin ücrete ilişkin düzenlemeleri geçmişe etkili kılınabilir¹³³. Ancak para ile ilgili ya da paraya çevrilebilen hükümler geçmişe yürüyebilir.

Buna ek olarak iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler geçmişe etkileyici nitelikte değildir¹³⁴. Şekle ilişkin hükümlerle beraber iş sözleşmelerinin son bulmasına ilişkin hükümler de geçmişe etkili değildir. Diğer bir taraftan imzalanan toplu iş sözleşmelerinin, iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin hükümleri geriye yürütülemez. Taraflarca şekle bağlanmayan bir iş sözleşmesinin yazılı şekle bağlanması ancak gelecek dönem için sonuç doğurabilir. Daha önceden kurulmuş olan iş sözleşmesini etkilemesi düşünülemez. Örneğin birçok sözleşmede “son giren ilk çıkar” kuralı vardır. Eğer bu konuya sözleşmede ilk defa yer veriliyorsa buna uyulmadı diye yapılan sonraki işe son verilmelere uygulanması düşünülemez¹³⁵.

Toplu iş sözleşmesinin uygulamada oldukça sık karşılaşılan bazı hükümlerinin belirtilen ölçüt karşısındaki duruma gelince haftalık çalışma süresinin azaltılmasına, fesih bildirim sürelerinin veya yıllık izin sürelerinin arttırılmasına ilişkin hükümlerin geçmişe etkili nitelikte olduğunun kabullü gerekir¹³⁶. Örneğin işçiye daha iyi bir çalışma ortamı sağlayan çalışma sürelerinin azaltılması durumunda buna ilişkin hükümler geçmişe etkileyen hükümlerdendir.

İşçilerin fazla mesai ücretlerinin arttırılması durumunda hesaplamanın ne şekilde yapılacağı zorluk çıkarmaktadır. Bu hükümler de geçmişe etkilemektedir. Toplu iş sözleşmesinin borçlandırıcı hükümlerden uyuşmazlıkların çözümüne yönelik getirilen hükümlerin geçmişe etkilemesi söz konusu değildir¹³⁷.

Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin son bulması ile ilgili hükümleri de geçmişe yürütülemez. İmzalandığı tarihte hukuka uygun durumda olan iş sözleşmesinin fesih işlemi sonradan kabul edilen bir düzenleme ile hukuka aykırı hale getirilemez.

Kanuni düzenleme de göz önünde bulundurulduğunda toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işçi konumunda bulunan ve taraf sendikaya üye olan işçiler, sözleşme

¹³³ Özdemir, Erdem: Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, 2002, s.5

¹³⁴ Çelik, s.583

¹³⁵ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1011

¹³⁶ Çelik, s.584

¹³⁷ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1011

geçmişe etkili olarak yürürlüğe sokulmuşsa etki tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Yani sözleşme kapsamındaki bir işyerinde çalışan işçi, bu düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin yürürlük anından itibaren sözleşmeden yararlanabilir¹³⁸.

STİSK'un otuz dokuzuncu maddesi uyarınca; *“Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.”* Buna göre sözleşmenin imzalanmasından sonra işçi sendikasına üye olan işçiler, sendika üyeliği işverene bildirmediği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacaktır¹³⁹.

Bir işçi söz konusu sendikaya çok daha önceden üye olmuş bulunabilir. Eğer işçi sözleşme imzalandığı zaman sözleşmeyi kapsayan işyerinde çalışmayıp sözleşme imzalandıktan sonra o işyerinde çalışmaya başlar ise işe ne zaman girdiyse o tarih dikkate alınır. İşçi yeni başladığı işyerinde, giriş tarihinden itibaren sözleşme hükümlerinden faydalanabilir¹⁴⁰.

Sendikaya üye olmayan bir işçi hata ile sendikaya bildirilebilir ya da işçinin üyeliği geçersiz olabilir. Bu durumda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün görünmemektedir. İşçinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmesi için sendikaya üyelik tarihinin haber verilmesi gerekir. Hiç şüphesiz işçi bu bildirim sayesinde sözleşmeden yararlanabilecektir¹⁴¹.

Kural olarak durum böyleyken toplu iş sözleşmesi tarafları sözleşmede işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının işçinin sendikaya üye olduğu tarihten itibaren başlayacağını kararlaştırabilmektedirler¹⁴².

Yargıtay bir kararında bu konuyu açıklığa kavuşturmuştur. Bu karar uyarınca; *“Somut olayda ise, uyuşmazlık konusu 5 işçi 03/08/2018 günü Koop İş Sendikası üyeliğinden çekilmiş ve aynı gün Tez Koop İş Sendikası üyesi olmuştur. Bu durumda, eski sendika üyeliği bir ay daha sürecek, bir aylık sürenin son günü olan 03/09/2018 gününün bitimi ile birlikte 04/09/2018 günü yeni üyelik olan Tez Koop İş Sendikası üyeliği gerçekleşecektir. Nitekim*

¹³⁸Aktay, Nizamettin, Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ocak 1998, s.1

¹³⁹Oğuzman,M. Kemal, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul 1982, s.48

¹⁴⁰Oğuzman, s.48

¹⁴¹Tuğ, Adnan, Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998, s.163

¹⁴²Güzel, s.190

STİSK'nın 19 uncu maddesinin 3. fıkrasında da, çekilme ve yeni üyelik durumunda bir aylık sürenin bitmesi gerektiği açıkça ifade edildiğinden, bir aylık sürenin son günü olan 03/09/2018 günü 5 işçinin Koop İş Sendikası üyeliğinin devam ettiği tartışmasızdır."¹⁴³

Kanunumuza göre; "Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olamayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasının üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemlerine bağlı olup dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir."

Yargıtay'ın önceki tarihli bir kararına göre; "Yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmek için imza tarihinde üye olması yeterlidir. Hem yürürlük hem imza tarihinde üye olmak gereklidir."¹⁴⁴ Yargıtay bir başka kararına göre; "Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kuralına bağlandığını, aynı hükme göre imza tarihinde üye olanlar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerin taraf sendikası tarafından bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir."¹⁴⁵

STİSK sözleşmenin imzalandığı tarihte sendikaya üye bulunmayan işçilere sözleşmelerden yararlanabilmeleri için dayanışma aidatı kurumunu getirmiştir. Bu şekilde yararlanmanın başlangıcında da talep tarihi dikkate alınmaktadır. Getirilen bu düzenlemeye katılmamaktayız. Kanundaki düzenlemeden bu şekilde sözleşmeden yararlanmanın sadece geleceğe yönelik olarak söz konusu olabileceği anlaşılmaktadır¹⁴⁶.

2822 sayılı Kanun döneminde bir açıklık bulunmaması sebebiyle bu konudaki talep sözleşmenin imzalanmasından önce yapılsa bile işçiler geçmişe yönelik olan haklardan yararlanamazdı¹⁴⁷. Yürürlükte olmayan bir sözleşmeden yararlanma durumu da dile gelmeyeceği için Yüksek Mahkeme de talep tarihinden önceki döneme ilişkin yararlanmanın

¹⁴³Yarg. 22.HD., 03/12/2019, 2019/7975E., 2019/22308K.

¹⁴⁴Yarg. 9. HD., 06/04/1989, 1989/246E., 1989/3185K.

¹⁴⁵Yarg. 9. HD., 26.09.2011, 2011/2009E., 2011/19899, K.

¹⁴⁶Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1013

¹⁴⁷Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1013

mümkün olmadığını belirtmişti¹⁴⁸. Yargıtay'ın bir kararına göre; *“talep tarihinden önceki döneme ilişkin yararlanma mümkün olmayıp imzadan önceki talepler geçersizdir.”*¹⁴⁹

8.3. İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

8.3.1. Genel olarak

6356 sayılı STİSK'nun 25. maddesinin 2. fıkrası sendikal ayırım yasağını düzenlemektedir. Buna göre; *“İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.”*

Bir iş yerinde bir toplu iş sözleşmesi uygulanmakta ise sözleşmenin sosyal yardım ve para konuları dışında bulunan; sendika üyesi bulunan ve bulunmayan işçiler arasında farklılık yaratılmayacaktır. Söz konusu ücret, prim, ikramiye ve parasal konularda ayırım yapılabilmesi mümkündür. Böylece parasal olan ve olmayan konular arasında ayırım yapıldığını görmekteyiz.

Paraya ilişkin olmayan hükümler iş yerinin çalışma düzeni ile ilgili olan hükümlerdir. Örneğin iş süreleri, mola süreleri, cumartesi çalışılıp çalışılmayacağına ilişkin hükümler bu kapsamda düşünülebilir. Paraya ilişkin hükümler sözleşmeden faydalanan işçilere uygulanır¹⁵⁰.

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“İş güvencesi hükümleri çalışma koşulları ve çalıştırmaya son vermeye ilişkindir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde, işyerinde sendika üyesi olsun veya olmasın tüm işçilere uygulanması gerekir. Nitekim somut uyuşmazlıkta, davalının davacının iş sözleşmesini feshederken fesih ile ilgili disiplin soruşturmasını sözleşme hükümlerine göre yaptığı ve sözleşme hükümlerini sendika üyesi olmayan işçiye de uyguladığı sabittir. O halde davacı hakkında toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı davalı işverenin de kabulündedir.”*¹⁵¹

Kanunumuza göre; *“Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyerinde iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmakta olan ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler.”* Bu kapsam

¹⁴⁸Yarg. 9. HD., 31.03.1986, 1986/2492E., 1982/3578K.

¹⁴⁹Yarg. 9. HD., 30.09.1986, 1986/1986E., 1986/6715K.

¹⁵⁰Sur, s.350 vd.

¹⁵¹Yarg. 9.HD., 14.06.2016, 2016/13363E., 2016/14311K.

dışında kalanlar yürürlükteki sözleşmeden sendikaya dayanışma aidatı ödemesi yaparak ya da sendikanın yazılı muvafakati alarak yararlanabilir.

8.3.2. Taraf işçi sendikası üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanması

8.3.2.1. Genel olarak

STİSK'un otuz dokuzuncu maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi sözleşmenin tarafı sendikaya üye olmak durumundadır. Burada üzerinde durulması gereken konu işçinin sözleşme kapsamına giren işyerinin imzaladığı sendikaya üye bulunup bulunmadığıdır. İşçinin taraf sendikaya üye olması yanında ayrıca aranan bazı genel şartlar da bulunmaktadır.

8.3.2.2. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları

8.3.2.2.1. Taraf işçi sendikasına üye olma

STİSK'un otuz dokuzuncu maddesine göre; *“Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanabilir.”* Bu hüküm açıkça gösteriyor ki işçi sözleşmenin tarafı işçi sendikasına üye bulunmuyorsa sözleşme hükümlerinden yararlanma olanağına sahip değildir. Sözleşmenin tarafı işçi sendikası üyesinin sözleşme hükümlerinden yararlanması için herhangi bir irade açıklaması yapmasına gerek yoktur.

Kanunumuzun 39'uncu maddesi işçi sendikasının üyelerinin sözleşmeden yararlanacakları tarihin başlangıç tarihini açıkça düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca; *“Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.”*

Sözleşmeden yararlanma imkanı işçinin işçi sendikasına üyeliğinden daha önceki bir tarihte başlamamaktadır. Bir işçinin sendikaya ne şekilde üye olabileceği, üyelik süreci ve diğer konulara ilişkin düzenlemeler STİSK ve sendikanın iç düzenlemeleri ile belirlenir.

Kanunumuz sendikaya üye olma koşullarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Kanunun 17'nci maddesi üyelik başvuruları için e-Devlet sisteminin kullanılmasını öngörmüştür. Sendikaya üyelik talepleri bu sistem üzerinden yapılarak sonuçlandırılmaktadır. Eğer üyelik talebi hukuki bir neden olmadan reddedilmiş ise bu karara karşı dava yoluna gidilebilme olanağı tanınmıştır. Başvuru sonucunda verilen karara karşı yasa yolu açık değildir.

Sendika üyeliği başvurusu ile ilgili mahkeme kararı kanunun açık düzenlemesinden anlaşılacağı üzere kesindir. Yargıtay'ın bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararı uyarınca;

“6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 17/5. maddesinde ‘Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.’ Düzenlemesi yer almaktadır. Yukarıda açıklanan atıfla somut olayda bu madde hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Madde metninde de açıklandığı üzere üyelik başvurusu hakkında mahkemece verilen kararlar kesin olması sebebi ile temyizi mümkün değildir.”¹⁵²

6356 sayılı STİSK’nun 18. maddesi “Üyelik aidatı” başlığını taşımaktadır. Buna göre; “Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genle kurul tarafından belirlenir. Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir. Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.”

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında sözleşmenin tarafı olan sendikaya üye olan işçiler bir talepte bulunmadan sözleşme yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Yargıtay’ın bu konuyla ilgili verdiği bir kararı uyarınca; *“Davacı 94 sayılı ILO uyarınca davalı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden davacının sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın yararlanması gerektiğini beyan ederek bir kısım alacak talebinde bulunmuştur. Dairemizin yerleşik uygulaması ve iş hukuku mevzuatımızda mülga 2822 Sayılı Kanun’un 9. ve sonradan yürürlüğe giren 6356 Sayılı Kanun’un 39. Maddeleri uyarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek gerekmektedir. Davalı işyerinde 2006 yılı 2014 yılları ...İşçileri Sendikası; ...İşçileri Sendikası ile toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının alacakları bu toplu iş*

¹⁵²Yarg. 7.HD., 25/09/2014, 2014/15743E., 2014/18216K.

*sözleşmelerine göre hesaplanmıştır. Mahkemece öncelikle davacının toplu iş sözleşmesine taraf sendikalara üye olup olmadığı araştırılmalıdır. Davacı toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden üye olmuşsa üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren kendisine emsal olan sendikalı işçiye ödenen işçilik alacaklarından yararlanabilecektir. Eğer davacı sendika üyesi değil ise; davacıya emsal olacak davalı ... işçisi olarak çalışıp sendika üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçi olup olmadığı araştırılarak bunun ücret bordoları dosyaya getirtilerek davacının buna göre fark işçilik alacakları bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir.*¹⁵³

8.3.2.2.2. İşyerinde işçi olarak çalışmak

6356 sayılı Kanunumuza göre işçi niteliğine sahip olanlar, sözleşmeyi imzalayan işçi sendikasına üye olma imkanına sahiptir. Bu şartı sağlayan işçi söz konusu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Kanunumuza göre işçi niteliğine sahip olmayan bir takım kategoriler de bulunmaktadır. Sözleşmeli personel, devlet memuru gibi işçi niteliğine sahip olmayan iş grupları sendikaya üye olamayacakları gibi sözleşme hükümlerinden de yararlanamaz.

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında bulunan işyerinde yapılan işyerinin İş Kanunu kapsamına girmeyen bir işin söz konusu olması durumunda işçi yine de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme imkanına sahiptir¹⁵⁴.

İşveren vekilleri iş sözleşmesine dayanarak çalışmaktadır ve işçi sayılmaktadır. İşveren vekili, işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ifade etmektedir. İşveren vekili hukukumuzdaki düzenlemelere göre işveren sayılır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları olanaklı değildir.

Sonuç olarak devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin kanunun açık düzenlemesi karşısında sendikalara üye olmaları mümkün olmadığından toplu iş sözleşmesinden de yararlanmaları mümkün değildir. Ayrıca ekleyelim ki askerliğini yapan üyenin sendika üyelik ilişkisi bir süre için askıya alınır ve bu nedenle toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

¹⁵³Yarg.9.HD., 22/03/2018, 2018/2192E., 2018/5973K., Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2018

¹⁵⁴Güzel, Ali: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1996 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998, s.183 vd.

8.3.2.2.3. Sözleşme kapsamına giren işyerinde çalışıyor olma

Toplu iş sözleşmesi hükümleri sözleşme kapsamına giren işyerlerinde uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin hangi türde yapıldığı bir önem taşımamaktadır. Toplu iş sözleşmesindeki hükümler sadece kapsam içindeki işyerlerinde uygulanmaktadır. İşçinin çalışmakta olduğu işyerinin kapsam içinde olup olmadığı mevcut yasal düzenlemeler içerisinde belirlenecektir.

Bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve sözleşmeye taraf işçi sendikası üyesi bulunan işçiler ile bir takım düzenlemelerle sözleşme içeriğine alınan öteki işçiler girer¹⁵⁵. İşyerlerindeki bazı işlerin alt işverenler yoluyla yürütülmesi mümkündür. Bu şekilde çalışma yapılması uygulamada bir takım sıkıntılar doğurmuştur. Sorunlardan biri, alt işveren işçileri asıl işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilme olanağının olup olmamasıdır¹⁵⁶.

Toplu iş sözleşmesine konulacak bir maddeyle alt işverenin işçilerinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması sağlanabilir. Alt işverenlerin de kendi toplu iş sözleşmesini yapma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca muvazaanın söz konusu olma halinde alt işveren işçileri, asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmektedir. Bunlar dışında alt işveren işçilerinin sözleşme hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.

Alt işverenlik kavramı 4857 sayılı İK'nun 2. maddesinde açıklanmıştır. Bu madde uyarınca; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”*

Ankara BAM. bir kararında asıl işveren-alt işveren kavramını açıklamıştır. Buna göre; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu*

¹⁵⁵Çelik, s.554

¹⁵⁶Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.976

Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”¹⁵⁷

Yargıtay bir kararında durumu açık bir şekilde ortaya koymuştur. Bu karar uyarınca; *“Alt işverenle yapılan bir toplu iş sözleşmesi yoksa alt işverene bağlı işçiler asıl işverenin taraf olduğu sözleşme hükümlerinden yararlandırılmaz.”*¹⁵⁸ Yargıtay 2001 tarihli bir kararıyla bu görüşü doğrulamıştır¹⁵⁹.

Alt işverenler de kendi bünyesinde bulunan işçileri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi imzalama imkanına sahiptir¹⁶⁰. Bu şekilde bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumunda birlikte sorumluluk hükümleri uygulanacaktır¹⁶¹.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında hangi durumlarda alt işveren ilişkisi kurulabileceğini belirtmiştir: *“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”*¹⁶²

Ülkemizde kamu işyerlerinde de alt işverenlik ilişkisi kurulmaktadır. Kanunlarda bu konuyla ilgili özel düzenlemeler de mevcuttur. 4735 sayılı Kanunun 8’inci maddesine eklenen fıkra uyarınca; *“İş Kanununun 2’nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu iradelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütülür.”*¹⁶³

¹⁵⁷ Ankara BAM. 6. HD., 14.10.2019, 2018/4059E., 2019/2105K.

¹⁵⁸ Yarg. 9. HD., 11.03.1996, 1996/2554E., 1996/4851K.

¹⁵⁹ Yarg. HGK., 14.11.2001, E. 2001/9-711, K. 1996/4851

¹⁶⁰ Yarg. 9. HD., 12.06.1997, 1997/9727E., 1997/11606K.

¹⁶¹ Yarg. 9. HD., 11.03.1996, 1996/2554E., 1996/4851K.

¹⁶² Bursa BAM. 9. HD., 02/10/2019, 2018/3028E., 2019/1928K.

¹⁶³ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.977

Kamu işveren sendikaları tarafından yürütülen toplu görüşme sonucunda bağtlanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlardan yine alt işverenin yükümlü olduğu görülmektedir. Bu hükmün koyulmasındaki amaç alt işverenin kamu işveren sendikasının kendisini yetkili kılması halinde yapılacak toplu iş sözleşmesinden doğan haklara ilişkin işverenlerin nasıl bir sorumluluk içinde olduğunu düzenlemektir. Bu konunun “Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik” ile ayrıntılı olarak düzenlendiğini görmekteyiz. Yönetmelik uyarınca; *“Alt işveren, 4735 sayılı Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince merkezi yönetim kapsamındaki kamu kuruluşlarının üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisini yetkilendirebilir. Bu yetkilendirmenin 6356 sayılı Kanununun 44 üncü maddesine göre verilen yetki belgesinin alt işverene tebliği tarihinden itibaren on gün içerisinde yapılması zorunludur. Bu süre içinde yetkilendirme yapılmadığı takdirde toplu iş sözleşmesi kamu işveren sendikasıyla yürütülemez ve sonuçlandırılmaz.”*

Yine yönetmelik uyarınca; *“6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin süresi, ihale sözleşmesinin süresini geçemez.”* Yargıtay’ın bir kararı uyarınca; *“Toplu iş sözleşmesi, esas olarak işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yürütülecek toplu görüşme süreci sonucunda bağtlanacaktır. Bununla birlikte, yapılan çağrıya uymamanın yahut toplu görüşme sürecinin diğer aşamalarına iştirak etmemenin neticeleri 6356 sayılı Kanun’da açık olarak belirtilmiştir. Bu noktada, İşverence veya işveren tarafından yetki verilen kamu işveren sendikalarıyla toplu görüşmeye iştirak edilmemesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Ayrıca, alt işveren ile kamu işveren sendikaları arasında yetkilendirme konusundaki uyuşmazlık, işçi sendikasının süreci devam ettirmesine de engel teşkil etmez.”*¹⁶⁴ Buna göre işçi sendikası görüşme sürecini sürdürebilir¹⁶⁵.

Uygulamayı göz önünde tuttuğumuzda alt işveren işçilerinin örgütlenme yoluna gitmesi daha lehlerine olan bir durumdur. Alt işveren işçilerinin sözleşme imzalaması, bu tür işlerde çalışan işçilerin çok dağınık halde bulunması ve toplanmalarının zor olması,

¹⁶⁴Yarg. 22. HD., 04.04.2016, 2016/7635E., 2016/9661K.

¹⁶⁵Başbuğ,Aydın: Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi, İş ve Hayat, 2016, S.3, s.119 vd.

sayılarının az olması ve yaptıkları işlerin bazen geçici bir süre olması sebebiyle sendikalaşmakta zorlandıkları görülmektedir¹⁶⁶.

Asıl işverenin sosyal yükümlülüklerden kurtulmak gayesiyle alt işverene başvurması söz konusu olabilir. 6356 sayılı STİSK'na göre; “...aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.”

Muvazaanın söz konusu olması durumunda alt işveren işçileri, asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilir. Yargıtay'ın bir kararına göre; “Gerçekte asıl işverene bağlı olan işçinin asgari ücretle çalıştırılabilmek için alt işveren olarak görünen ve değişen kişilerin işçisi olarak işini aralıksız olarak sürdürmüş olması karşısında, bu tür uygulamaların muvazaalı olduğunu kabul eden Yargıtay kararlarının varlığı belirtilerek işçinin işyerinde çalıştığı tüm süre için işçilik haklarını asıl işverenden isteyebileceği ve koşulları varsa toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.”¹⁶⁷

Yüksek Mahkeme bir kararında da muvazaa konusuna açıklık getirmiştir. Buna göre; “Alt işverenler değiştiği halde işçilerin bir kısmının yeni alt işveren yanında çalışmasını yasaklayan yasal düzenleme bulunmadığını, bu çalışma şekliyle hareketle alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabul edilemeyeceği, bir önceki alt işveren, işçilerin iş sözleşmesini sona erdirip işyerini yeni alt işverene işçisiz olarak teslim etmişse herhangi bir sorumluluğun doğmayacağını, önceki işverenin işçilerin iş sözleşmesini sona erdirmeden işyerinden ayrılması ve yeni alt işverenin İş Kanununun kıdem tazminatına ve işyeri devri halinde yıllık izin haklarına ilişkin maddeleri gereğince sorumlu olur.”¹⁶⁸

Yargıtay başka bir kararında muvazaa olarak kabul edilebilecek bir duruma işaret etmiştir. Buna göre; “İşçilerin işe alınmaları ve çıkarılmaları konusunda esas yetkinin ve denetimin asıl işverende olması, her türlü araç ve gerecin onun tarafından sağlanması gibi durumların muvazaayı gösterdiğinin kabul edilebilir.”¹⁶⁹Buna ek olarak işyerinde tehlikeli madde varsa işyerinde disiplinini korumak amacıyla işverenin bazı yetkileri elinde tutmasının doğal karşılanabileceğini öngörmüştür.

¹⁶⁶Çelik, s.506

¹⁶⁷Yarg. 9. HD., 04.11.1996, 18799E., 20485K.

¹⁶⁸Yarg. HGK., 14.11.2001, 2001/9-711E., 2001/820K.

¹⁶⁹Yarg. 9. HD., 18.11.1997, 1997/16673E., 1997/19164K.

Yargıtay başka bir kararına göre; “Şeklen ihale yolu ile üçüncü kişiler yanında çalıştırılan işçilerin aynı yerde çalışmalarında bir kesintinin olmadığı, davalı ile taşeronlar arasında yapılan kısa süreli sözleşmelerde kaç işçinin işe alınacağı, niteliklerinin neler olacağı, öğle yemeklerinin davalı tarafından verileceği hususlarının yer aldığı bir olayla ilgili olarak duraksama göstermeden muvazaanın durumunu belirlemiş ve bu işçilerin gerçekte davalı işverenin işçileri olduklarını ve bunlar dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunmuşlar ve bunun kabul edilmesi gerekir.”¹⁷⁰

Yargıtay kararlarında hangi durumlarda muvazaanın söz konusu olabileceğini açıklamıştır¹⁷¹.

Ayrıca mevsimlik işçilerin durumu da söz konusu olabilir. Yargıtay’ın bir kararına göre; “Toplu İş Sözleşmesinde açıkça daimi işçilerle mevsimlik işçilere ait tanıma yer verilmesi ve 33. Maddede açıkça daimi işçilere kıdem terfi öngörülmesi sebebiyle düzenlemenin amaçsal yorumu yapıldığında mevsimlik işçilerin kıdem terfi haklarının olmadığı kabul edilmelidir. Toplu İş Sözleşmesinin 35. Maddesi hükmü, sendika üyesi olan mevsimlik işçilerin, sözleşmede açıkça daimi işçilere sağlanan haklar dışında kalan hükümleri bakımından sonuç doğurur.”¹⁷²

Yargıtay’a göre; “Davacı gibi birçok işçi davalı anonim şirketin işçisiyken 2002 yılından başlayarak işçilik hizmeti teminine yönelik sözleşme yapılan alt işveren işçisi olarak kayıtlarda gösterildikleri, işçilerin hangi alt işverenin işçisi olduklarını dahi bilmedikleri, asıl işverenin işçileri ile birlikte aynı üretim işinde çalıştıkları, asıl işverenin sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi almaması için bu yollara başvurduğu, davalılar arasında muvazaalı işlem olduğu ve feshin sendikal nedenle gerçekleştiği anlaşıldığından adı geçen davalı şirketin gerçek işveren olduğunun ve feshin geçersizliğinin kabulü gerekir.”¹⁷³

İlişkinin muvazaalı olduğu tespit edildiği zaman alt işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesi dayanak gösterilerek alt işveren işçisi talepte bulunamayacaktır. Yargıtay’ın bir kararına göre; “Her ne kadar davalı muvazaalı asıl-alt işveren ilişkisinin tarafı olup kendi muvazaasından yararlanmaz ise de, belirtildiği gibi Toplu İş Sözleşmesi ... İş Sendikası ile dava dışı ... Ltd.Şti. arasında imzalanmıştır. Davalı Toplu İş Sözleşmesinin tarafı değildir.

¹⁷⁰Yarg. 9. HD., 26.02.1998, 1998/324E., 1998/2818K.

¹⁷¹Yarg. 9. HD., 22.04.2004, 2004/6280E., 2004/9180K.

¹⁷²Yarg. 7.HD., 23.05.2013, 2013/2279E., 2013/9629K.

¹⁷³Yarg. 9. HD., 21.02.2005, 2004/32618E., 2005/5690K.

Aksine davacı işçi asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu iddia ederken, diğer taraftan işverenlik sıfatı olmayan alt işverenin imzaladığı Toplu İş Sözleşmesinin kendisi hakkında uygulanmasını istemekle, çelişkili davranmıştır.”¹⁷⁴

Sonuç olarak alt işverenin işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Öte yandan asıl işverenden bağımsız olarak alt işveren, kendi işçilerinin yararlanabileceği bir toplu iş sözleşmesi imzalayabilir. Taraflar aralarında alt işveren işçilerinin asıl işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağını kararlaştırmamışsa, muvazaalı bir durum söz konusuysa alt işveren işçileri, asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

8.3.2.2. Taraf işçi sendikaya üyelik tarihinin yararlanmaya etkisi

6356 sayılı STİSK’un 39. maddesinin 2. fıkrasına göre; *“Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.”* Söz konusu hükümde yararlanma tarihi açısından farklılık yaratılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı zaman sözleşmenin tarafı bulunan işçi sendikasına üye bulunan işçiler, sözleşme yürürlüğe girdiği andan beri toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Yararlanmak için aykırıca bir taleplerinin olmasına gerek yoktur¹⁷⁵. Böylece imza ve yürürlük tarihi aynı zamanda olduğunda sözleşmenin tarafları hiçbir kayıt olmadan, resen toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

Toplu iş sözleşmesi sözleşmenin imzalandığı tarihte yürürlüğe girer. Taraflar bu durumun aksini de kararlaştırabilir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi imza tarihinden önceye alınabilir.

İmza tarihinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olan işçilerin yürürlük tarihi itibarıyla çalışıyor olması gerekmektedir. Söz konusu işyerinde yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlayan işçiler çalışmaya başladıkları tarih itibarı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler¹⁷⁶.

¹⁷⁴Yarg. 9. HD., 02.07.2012, 2012/22196E., 2012/25136K.

¹⁷⁵Ekmekçi, s.371

¹⁷⁶Ekmekçi, s.372

Taraflar sözleşmede belirtilerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı önceki bir tarihe alabilirler. Sözleşmenin tarafları imzalanmış bulunan yeni sözleşmenin yürürlük tarihini daha önceden sona ermiş bulunan bir toplu iş sözleşmenin bitiş tarihinden başlatabilirler.

Kural olarak toplu iş sözleşmesinin geriye etkili kılınan hükümlerinden yararlanabilmek için imza tarihinde sendikaya üye olmak dışında geriye etkili yürürlük süresi boyunca da sözleşmenin tarafı olan sendikaya üye olmak gerekmektedir. Taraflar bu durumun aksini kararlaştırabilirler¹⁷⁷.

Yargıtay'ın bir kararına göre; “... davacı TİS'nin tarafı olan sendikaya 6.11.2007 tarihinde üyelik başvurusunda bulunmuş ve 9.11.2007 tarihinde üyeliğe kabul edilmiştir. Davalı işyerinde 15.08.2008 tarihinden itibaren TİS hükümlerinin uygulandığı ise dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 2009 yılı için sendika aidatı ödemesi nedeniyle ikramiye alacağı sadece 2009 yılı için hesaplanmış ise de, yasal düzenleme gereğince davacının sendika üyesi olduğu tarihten itibaren veya üyelik tarihi TİS'nin imzalandığı tarihten önce ise TİS'in imzalandığı tarihten itibaren ikramiye alacağına hak kazandığı açıktır. Mahkemece yapılacak iş, davacının sendika üyesi olduğu tarih, TİS'in imzalandığı 15.08.2008 tarihinden itibaren sendikal haklardan yararlanabileceği göz önünde bulundurularak, bu tarihten iş akdinin feshedildiği tarihe kadar ikramiye alacağı yeniden hesaplamak ve çıkacak sonuca göre karar vermektir.”¹⁷⁸

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte sendikaya üye olanlar sözleşmenin yürürlük tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Bunun için taraf sendikanın, sendikaya üye olanların listesini işverene vermesi gerekir çünkü işveren sözleşmenin imzalandığı zamanda hangi işçilerin taraf sendikaya üye olduğunu bilemez¹⁷⁹.

Mülga 2822 sayılı Kanun'un 9. Maddesi “*Taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları*” başlığını taşımaktaydı. Buna göre; “*Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.*” Kanun toplu iş sözleşmesinden yararlanma açısından sözleşmenin imzalanması tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenlerin durumu hakkında açık bir düzenlemeye

¹⁷⁷Ekmekçi, s.373

¹⁷⁸Yarg. 7. HD., 27.01.2016, 2015/31380E., 2016/1541K.

¹⁷⁹Ekmekçi, s.374

yer vermemiştir. 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin 3. fıkrası bu konuyu açıkça düzenlemiştir.

STİSK'un otuz dokuzuncu maddesinin üçüncü fıkrasına göre; *“Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.”* Bu şekilde iş sözleşmesi sona eren işçilerin geriye doğru götürülen haklardan yararlanabilme imkanına sahip olması için işçinin iş sözleşmesinin ne şekilde sonlandığının herhangi bir önemi bulunmamaktadır¹⁸⁰. Kanunun bu hükmü emredici niteliktedir.

STİSK'un otuz dokuzuncu maddesinin birinci fıkrasına göre; *“Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.”* Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işçi sendikasına üye olanlar sözleşme hükümlerinden üyelikleri bildirildiği zaman yararlanır. Bu bildirim taraf işçi sendikası yapacaktır.

Yargıtay'ın bir kararı uyarınca; *“Somut olayda, Mahkemece, davalı ile dava dışı şirketler arasındaki ilişkinin muvazalı olması nedeniyle davacının belediye ile belediye iş sendikası arasında bağitlanan 01.01.2012-31.12.2013 ve 01.01.2014-31.12.2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinden faydalanması gerektiği kabul edilmiştir. Belirtilen toplu iş sözleşmesinin imza tarihi 18.01.2012 olup bu sendikaya davacının e devlet kayıtlarına göre 10.02.2012 tarihinden beri şirket işçisi olarak üye olduğu görülmektedir. Davacının sendika üyeliği davalı şirkete 19.06.2013 tarihli yazı ile 28.06.2013 tarihinde tebliğ edilmiş ise de; davalı belediyeye üyeliğinin bildirildiğini gösteren bir evrak bulunmamaktadır. Açıklanan nedenler ile; 6356 sayılı Yasanın 39/2 inci maddesine göre imza tarihinde sendika üyesi olmayıp da sonradan sendikaya üye olduğu anlaşılan davacının üyeliğinin davalı Belediye'ye bildirildiği tarih araştırılarak; davacının ancak bu tarihten itibaren 01.01.2012-31.12.2013 ve 01.01.2014-31.12.2015 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceği kabul edilerek sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre bir karar verilmelidir.”¹⁸¹*

Bildirim yapıldıktan sonra işveren, işçinin sendikaya üyeliğine ilişkin belgelerin sunulmasını isteyebilir. İşçinin üyeliğinin bildirilmesi gerekmektedir çünkü sözleşmeden

¹⁸⁰Ekmekçi, s.374

¹⁸¹Yarg.22.HD., 03.02.2020, 2020/132E., 2020/1380K.

işçiyi yararlandırma yetkisi işverendedir¹⁸². Sendikaya üye bulunmayan bir işçi isteyerek ya da istemeyerek işverene üye olarak bildirilmiş olabilir. Bu durum işçiye sözleşme hükümlerinden yararlanma imkanı sunmaz.

Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra taraf sendikaya üye olan işçi, toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olduğu tarihten itibaren yararlanabilmektedir. İşçi işyerinde çalışıyor ve imza tarihinden sonra sendikaya üye olduysa toplu iş sözleşmesinden geriye doğru olarak yararlanamaz¹⁸³.

Taraf işçi sendikasının işçinin sendikaya üyeliğini çok sonra bildirmesi ya da üyeliği bildirmemesi durumu söz konusu olabilir. Bu durumda ne yapılacağı Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Geç bildirme ya da hiç bildirmeme durumunda işçinin meydana gelen zararlar ile ilgili olarak üye olduğu sendikadan tazminat talep edilebileceği öngörülmüştür¹⁸⁴.

Sendikanın işçinin üyeliğinin geç bildirmesinin nedeni işçinin fiilen bordrosunun bulunduğu işveren ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren arasında muvazaa nedeniyle görülen bir dava ise sendika geç bildirimden sorumlu olmaz.

Yargıtay'ın bir kararına göre; *“Dosya içeriğinden, davacının 26.07.2005 ile 14.11.2007 tarihleri arasında ...Yönetim Danışmanlık A.Ş.’de çalıştığı ve 15.11.2007 ile 15.04.2011 tarihleri arasında ise ...A.Ş.’de çalıştığı, davacının 04.12.2006 tarihinde davalı sendika üyeliği sıfatını kazandığı, davalı sendika tarafından 19.02.2008 tarihinde davacının sendika üyeliğinin dava dışı Türk Telekomünikasyon A.Ş.’ye bildirildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, Ankara 12.İş Mahkemesi’nin 2009/473 esas, 2009/404 karar sayılı ilamıyla, muvazaalı alt işverenlik ilişkisi sebebiyle davacının Türk Telekomünikasyon A.Ş. işletmesinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden, üyeliğinin işverene bildirildiği tarih olan 19.02.2008 tarihinden itibaren yararlanması gerektiğinin tespiti ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacaklarının tahsiline karar verilmiş ve karar 9. Hukuk Dairesi’nin 18.09.2009 tarihli ilamıyla onanmıştır. Bu maddi ve hukuki olgular ışığında, davacının yararlanması gerektiğinin tespitine karar verilen ve bu dava ile de yararlanamaması sebebiyle maddi zararının meydana geldiği iddia edilen toplu iş sözleşmeleri Türk Telekomünikasyon A.Ş. ile davalı ...İş Sendikası arasında bağitlanmıştır. Davacı ise, sendika üyeliğini kazandığı tarihte toplu iş sözleşmesinin tarafı konumunda bulunmayan işveren*

¹⁸²Ekmekçi, s.375

¹⁸³Ekmekçi, s.375

¹⁸⁴Aktay, s.13

yanında çalışmaktadır. Ayrıca, davacının sendika üyeliğini kazandığı tarihte, çalıştığı işveren ile Türk Telekomünikasyon A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğuna dair kesinleşmiş mahkeme kararı da bulunmamaktadır. Bütün bu açıklamalar karşısında, davalı sendikanın, toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işveren yanında çalışan davacının sendika üyeliğini, Türk Telekomünikasyon A.Ş.2'ye bildirim yükümlülüğünden söz edilemez.”¹⁸⁵

Bu durum gibi üyeliğin geç bildirimini nedeni mahkeme kararının kesinleşmesinin beklenilmesi sebebiyle ise işçi toplu iş sözleşmesinden bildirim tarihinden itibaren yararlanacaktır. Yargıtay'ın kararı uyarınca; “Somut olayda, mahkemece davacının 29.04.2008 tarihinden itibaren sendika üyesi olarak işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak, davacının üyeliğinin mahkeme kararı ile tespit edilmesinin ardından dava dışı sendika tarafından davacının üyeliği işverene 22.02.2011 tarihli yazı ile bildirilmiştir. Daha önce kendisine bildirim yapılmayan davalı yönünden bildirim tarihinden önce temerrüdün gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu sebeple, ücret alacağına hak ediş tarihlerinden değil, davalıya sendika üyeliğinin bildirildiği tarihten itibaren faiz işletilmelidir.”

9. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK KİŞİLER

9.1. Genel Olarak

İmzalanan toplu iş sözleşmesinden o toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanabilir. Toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan işçiler dayanışma aidatı ödeyerek ya da taraf sendikanın yazılı onayını alarak toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanabilmektedir.

Yukarıda saydığımız şartları yerine getiremeyen işçiler olabilir ya da belli sebeplerden dolayı toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan belli iş gruplarına dahil işçiler söz konusu olabilir. Örneğin kapsam dışı personel, greve katılmamış işçiler, işveren vekilleri vb.

Bu işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı ortadan kaldırılmıştır. Bazı işçilerin ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanın yasal düzenlemelerle ortadan kaldırılmış olduğu görülmektedir.

¹⁸⁵Yarg. 22.HD., 23.11.2015, 2015/30819E., 2015/31022K.

9.2. Kapsam Dışı Personel

Toplu iş sözleşmesi, işyerinde sendika üyesi olan tüm işçileri kapsamaktadır. Ancak çoğu toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde bazı üst düzey çalışanların yaptıkları işin niteliği gereği olarak toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutuldukları görülmektedir. Ayrıca büro personeli olan bazı yerlerde çalışanların da kapsam dışında bırakılmalarına karar verildiği görülmüştür.

Uygulamada idari, teknik kargoların ve üst düzey yöneticilerinin işverenle konumları sebebiyle yakın bir iletişim içinde oldukları kabul edilmekte ve bu nedenle toplu iş sözleşmesi ile getirilen avantajlardan daha fazla imkana sahip oldukları düşünülmektedir. Bu nedenle bu işçiler toplu iş sözleşmesinin dışında bırakılmıştır¹⁸⁶.

Yargıtay'ın bir kararına göre;“... iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 2. Maddesinde büro personeli kapsam dışı bırakılmıştır. Davacının mali işler müdür sekreteri olarak çalıştığı konusunda bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Yaptığı işin niteliği itibariyle, davacı kapsam dışı personel olduğundan, sözleşmeye taraf işçi sendikasının üyesi olsa bile bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir.”¹⁸⁷ Bu konuda mülga eski düzenlemelerde gördüğümüz gibi 6356 sayılı Kanunda da herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Kimilerine göre bazı işçilerin kapsam dışı tutulması toplu iş sözleşmesi özerkliği anlayışına uygun olup taraflar yaptıkları toplu iş sözleşmesi ile kimlerin toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceklerini belirleme hakkına sahiptirler. Bazılarına göre ise işçileri kapsam dışı tutarak toplu iş sözleşmesinden faydalandırmama yoluna gitmek mevcut düzenlemelerde yer alan toplu iş sözleşmesi hakkından aynı konumda bulunan tüm işçilerin yararlanabilmesi imkanı ile örtüşmez¹⁸⁸.

Kapsam dışı bırakma ile ilgili olarak taraflar genel ve objektif özelliklere sahip düzenlemeler yapmak mecburiyetindedir. Kapsam dışı personelin tayininde tamamen özgür kararlar alamazlar. Gerekçelerinin tatmin edici, haklı, eşitlik kuralına aykırı olmaması gerekir¹⁸⁹.

¹⁸⁶Sur, s.307

¹⁸⁷Yarg. 9.HD., 23.05.1995, 1995/4219E., 1995/17027K.

¹⁸⁸Aktay/Arıcı/Kaplan, s.491

¹⁸⁹Aktay/Arıcı/Kaplan, s.491

Eski dönemde verilen bir Yargıtay kararında, kapsam dışı bırakılan işçilerin çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi bireysel anlaşmalara bağlı kılındığından, bu işçiler için toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümlerle, sendikacı işçilerin daha menfaat sağlanamayacağı yolunda bir taban sınırı getirilmiş olsa da taraf sendikacı bunlardan dayanışma aidatı kesilmesi istenemeyeceği öngörülmüştür¹⁹⁰.

Anayasamız “Kanun önünde eşitlik” kavramını açıklamıştır. Buna göre; “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” İş Kanununun 5. Maddesi de “*Eşit davranma ilkesi*” başlığını taşır. Buna göre; “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*” Taraflar düzenleme yapmakta serbest olup Anayasa ve yasa maddelerini de göz önünde bulundurmalıdır.

Yargıtay’ın bir kararına göre; “*Davacının üyesi olduğu sendikacının, davalı işveren sendikası ile 18.9.2003 tarihinde bağtladığı 1.3.2003-28.2.2005 yürürlük tarihli TİS nin 89.maddesinin ikinci fıkrasında 1.3.1989 tarihinden sonra işe giren işçiler için birinci fıkrada öngörülen artırılmış önel sürelerinin uygulanmayacağı açıkça belirlenmiştir. TİS; hizmet akdinin yapılması, içeriğini ve sona ermesi hususlarını düzenleyen normatif hükümler içeren bir sözleşme olup, getirdiği hükümlerin önce sözel, daha sonra amaçsal yorumunu gerektirmektedir. Kıdemli işçiler için öngörülen arttırılmış önel sürelerinin 1.3.1989 tarihinden sonra işe girenler için yasal ihbar öneli verilen uygulaması eşitlik ilkelerine aykırılık oluşturmaz.*”¹⁹¹

Yargıtay’ın daha yeni tarihli bir kararına göre; “*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. Maddesine göre Ayrımcılık Yasağını düzenlemiştir. Anılan maddeye göre; Bu Sözleşmede beyan edilen hak ve özgürlüklerin kullanılması cins, ırk, renk, dil, din, siyasal veya başka bir inanç, ulusal ve toplumsal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum veya başka bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 14. Maddeye ilişkin içtihatlarında: ‘Mahkemeye göre bu maddedeki güvencenin bağımsız bir varlığı yoktur. Bu güvence Sözleşme’de yer alan hak ve özgürlüklerle ilgilidir. Bir tasarruf kendi başına Sözleşme’deki hak ve özgürlüklere uygun olabilir; ancak bu tasarruf 14 madde ile birlikte okunduğunda ayrımcılık niteliğine sahip*

¹⁹⁰Yarg. 9. HD., 20.05.1985, 1985/2547E., 1985/5436K.

¹⁹¹Yarg. 9.HD., 7.12.2006, 2006/12851E., 2006/32166K.

olduğu gerekçesiyle Sözleşme'deki bir hakkı ihlal edebilir. Ele alınan hakkın niteliği ne olursa olsun, 14. Madde hak ve özgürlükleri düzenleyen her bir maddenin bütünüleyici bir parçasını oluşturur. ... Somut olayda davacının Toplu İş Sözleşmesinin ek maddesi ile Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmaması ve anılan maddenin iptali istemi Anayasanın 10. Maddesine, 4857 sayılı İş Kanununun 5. Maddesine ve AIHS'nin 14. Maddesine aykırılık teşkil etmez."¹⁹²

Kapsam dışı personel olarak nitelendirilen işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek de toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma olanağına sahip değildir¹⁹³. Aynı şekilde kapsam dışında bırakılan personel taraf sendika onay verse dahi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamamaktadır¹⁹⁴.

Yargıtay'ın bir kararına göre; "Somut olayda davacı, kapsam dışı olarak atanan şoförlerden daha düşük ücret aldığına dair iddiasını somutlaştırmamış olup, davalı işverence sunulan bir kısım kapsam dışı çalışan şoförlere ait 2014 Ocak ayı bordrolarından söz konusu çalışanlara davacıdan daha yüksek ücret ödenmediği anlaşılmaktadır. Davacı işi tarafından kapsam dışı personel olarak atanması nedeniyle kök ücretinde düşüş olduğu iddia edilmişse de, davacının yazılı olarak açık kabulü ile kapsam dışı personel olarak atanmasının yapıldığı ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar söz konusu atamayı irade sakatlığı ile kabul ettiğine dair de bir iddiasının da bulunmadığı anlaşılmıştır. Anılan sebeplerle davacının fark ücreti alacağına ilişkin talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir."¹⁹⁵

Adana Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında; "Kamu kurum ve kuruluşlarının 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştıranlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak... bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro ve pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan

¹⁹²Yarg. 9.HD., 23.03.2010, 2010/6862E., 2010/7768K.

¹⁹³Sur, s.349

¹⁹⁴Narmanlıoğlu, s.433

¹⁹⁵Yarg. 22.HD.,09/12/2019, 2017/24898E., 2019/22742K.

yararlanmaya hak kazanamazlar. Bu hükümde düzenlenen husus asıl işverenin alt işverenle olan birlikte sorumluluğunu ortadan kaldırmaya yönelik değildir.”¹⁹⁶

9.3. Greve Katılmayan İşçiler

İşyerinde grev yapılmasına karar verildiğinde ve sendikaca uygulanmasına başlanmasıyla işyerinde çalışan bütün işçiler grevci kabul edilmezler. Grev kararı alınan işyerinde sendikaya üye olan bir işçi greve katılıp katılmamakta özgürdür. Sendikaya üye olan işçi grev kararına uymazsa, sendikanın tüzüğünde yer alan yaptırımlara maruz kalabilir fakat husus o işçinin iş sözleşmesini etkilemez¹⁹⁷.

STİSK’un otuz dokuzuncu maddesine göre; *“Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65’inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.”* Taraflar bu durumun aksini kararlaştırabilmektedirler.

İşyerinde 6356 sayılı Kanununun 65’inci maddesi uyarınca çalışmak zorunda olanlar bu düzenlemenin dışındadır. Şartlar gerçekleşmişse bu kişiler toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilir. Bunun dışındakiler taraf sendikası üyesi olsalar bile imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Bu kişiler sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek de yararlanamazlar. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmıştır¹⁹⁸.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı ortadan kalkan işçiler kendi özgür iradeleri ile greve katılmamış ve grev devam ederken işyerinde çalışmış olan işçilerdir. Zorunlu olarak greve katılmayıp grev sırasında çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmalarına bir engel bulunmamaktadır¹⁹⁹. Aynı şekilde greve katılması yasaklanmış bulunan işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

6356 sayılı Kanununun 65’inci maddesi uyarınca; *“Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.”*

¹⁹⁶Adana BAM. 7. HD., 24/10/2019, 2018/1643E., 2019/1575K.

¹⁹⁷Oğuzman, s.53

¹⁹⁸Reisoğlu, s.42

¹⁹⁹Aktay, s.116

Bu hükme göre toplu hareket devam ederken işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerin çalışma alanları bellidir. Bu işçilerin çalışabileceği işler şunlardır: işyerinin güvenliğinin sağlanması ile ilgili işler, işyerindeki araçların bozulmaması amaçlı işler, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasına yönelik işler ve son olarak hayvan ve bitkilerin korunmasına yönelik işler.

Grev sırasında çalıştırılma zorunluluğu bulunan işçiler dışında kalan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına ilişkin kuralın aksi kararlaştırılabilir. Daha açıkça belirtmek gerekirse toplu sözleşmesinde grev sırasında çalışsalar bile işçilerin sözleşmeden yararlanacağına izin verilebilir. Aynı şekilde greve katılmayan işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanına sahip olacaktır²⁰⁰.

Grev sırasında çalışsa bile toplu iş sözleşmesine konan hükümlerle yararlanacak olan işçiler arasında sendika üyesi olup olmadıklarına dair bir ayırım yapılmaması gerektiği belirtilmiştir, yani buna göre sendika üyesi olsun olmasın hükümlerin tüm işçiler yönünden uygulanması gerekmektedir denmektedir²⁰¹.

Eğer toplu iş sözleşmesinde grev sırasında çalışan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına izin verilmediyse kanunun amir hükmü gereği grev sırasında işyerinde çalışan işçinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmesi mümkün değildir. Ayrıca greve katılmayan ya da sonrasında greve katılmaktan vazgeçip çalışmaya başlayan sendika üyesi işçiler toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamaz. Sendika üyesi olmayanlar ise dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler²⁰².

Yargıtay'ın bir kararına göre; "*Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işverenin serbest olmasına, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39. Maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamayacaklardır.*"²⁰³Böylece aksine bir hüküm olmadıkça toplu iş sözleşmesi hükümlerinden grev sırasında çalışan işçilerin yararlanmayacağı açıklanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma iki ana noktada toplanmaktadır: Greve katılmama ve işyerinde çalışma eylemi. Bu bağlamda grev oylaması kavramına da kısaca değinmekte

²⁰⁰Aktay, s.116 vd.

²⁰¹Şahlanan, s.152

²⁰²Tuğ, s.173

²⁰³Yarg. 9.HD., 11.06.1990, 1990/4193E., 1990/7051K.

fayda görüyoruz. 6356 sayılı Kanununun 61'inci maddesine göre; “*Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.*”

Bu düzenlemeye göre grev oylaması²⁰⁴ talep edenler ve oylamada grev kararı verilmemesi yönünde oy kullananlar toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmektedir. Aynı şekilde grev sırasında işyerinde çalışmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. İşçilerin çalışmama sebebinin bir önemi bulunmamaktadır. Örneğin işçi grev sırasında raporlu olabilir ya da çalışmak istediği halde işverence durdurulmuş olabilir. Önemli olan sebebi değil grev sırasında çalışıp çalışmadığıdır²⁰⁵.

Yargıtay bir kararına göre; “*Davacı, 20.03.1987-04.05.1987 tarihleri arasında raporlu kalmış, işyerinde 30.03.1987 tarihinden itibaren yasal grev uygulamasına başlanmış, bu grev uygulaması 17.06.1987 tarihine kadar sürmüştür. Davacı, raporlu kaldığı süre için işverenden işçilik haklarını istemektedir. Davacının, grev uygulaması içinde kalan raporlu süre için işçilik haklarını isteyebilmesi için grev uygulamasına geçildiği sırada greve iştirak etmeyeceğini işverene bildirmesi ve raporun bitiminde de işverenin talebi kabul ederek raporun bitiminden sonra kendisini çalıştırmaması gerekirdi. Dosya içeriğinden davacının böyle bir istekte bulunduğu gerçekleşmediği gibi, rapor bitiminden sonra çalıştırılmış olması da varit değildir. Bu durumda davanın reddine karar vermek gerekir.*”²⁰⁶

Kanımızca bu konun düzenlenmesinin amacı greve katılıp her türlü zorluğa göğüs geren işçilerle, süreç içinde greve katılmayarak hiçbir zor durumla karşılaşmayan işçiler arasındaki eşitliğin ve adaletin sağlanmasıdır.

9.4. İşveren Vekilleri

İşveren vekilinin tanımı yasal düzenlemeler çerçevesinde yapılmıştır. Buna göre “*İşveren vekili, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idare etmeye yetkili kimsedir.*” 6356 sayılı Kanununun 2'nci maddesi uyarınca işveren vekilleri de işveren kabul edilmektedir.

²⁰⁴Erkanlı, Betül: Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, s.2209 vd.

²⁰⁵Aktay, s.116 vd.

²⁰⁶Yarg. 9. HD., 29.05.1989, 1989/2255E., 1989/4890K.

İşveren vekillerinin işveren adına tüm sevk ve idareyi ele almış olması neticesinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacak olmasının işin doğası gereği olduğu vurgulanmıştır²⁰⁷. Burada konumuz açısından önemli olan işveren vekilinin sözleşme görüşmelerine katılıp katılmadığıdır.

STİSK'nun otuz dokuzuncu maddesinin yedinci fıkrasına göre; *“Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.”*

Kanuni düzenlemelere göre toplu iş sözleşmesinde ya da toplu görüşmede işvereni temsil eden, işveren adına işleri sevk ve idare eden işçi sıfatına haiz kişiler işveren sıfatı olup olmadığı önemli olmaksızın sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma imkanı elde edemeyeceklerdir. Bu kişiler işveren vekili olarak kabul edileceklerdir.

Sözleşmenin taraflarınca bu düzenlemenin aksini kendi aralarında kararlaştırmaları mümkün değildir. İşçi tarafı dayanışma aidatı ödeyerek söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamaz.

2004 tarihinde yayımlanan özel güvenliklere ilişkin kanunda bahsetmekte yarar görüyoruz. Söz konusu Kanun 06.06.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun uyarınca özel güvenlik görevlilerinin sendika üyesi olabileceği açıklığa kavuşturulmuştur. Bu nedenle mülga Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayan özel güvenlik görevlileri artık yürürlükteki Kanun ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanabilmektedir.

10. TARAF SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI

10.1. Genel Olarak

STİSK'un otuz dokuzuncu maddesi dayanışma aidatını düzenlemiştir. Buna göre; *“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olamayanlar, sonradan işyerine girip de üye olamayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.”* Bu haktan

²⁰⁷ Aktay, s.114

toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmakta olan fakat sendikaya üye bulunmayan işçiler yararlanabilmektedir.

Uygulama da göz önünde bulundurulduğunda işçiler, iş sözleşmesi ile ulaşamadığı çalışma koşullarına ya da ücrete toplular iş sözleşmeleri sayesinde ulaşabilmektedir. Toplular iş sözleşmesinden yararlanmak işçiler için çoğunlukla tercih sebebi olmaktadır. Toplular iş sözleşmesinden yararlanma ile sözleşmenin tarafı sendikaya üyelik arasında bir ilişki kurulması sendika bilincinin artmasına neden olmaktadır²⁰⁸.

İşçiler özgür iradeleri ile istedikleri vakitte istedikleri bir sendikaya üye olma hakkına sahiptirler. Sendika özgürlüğü kapsamında işçiler diledikleri zaman istedikleri sendikaya üye olabilirler. Yine bu özgürlük kapsamında ayrı sendikalar kurabilirler. Hukukumuzda aynı zamanda bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi esası vardır. Bu nedenle bir işyerinde çalışan işçilerin çeşitli sendikalara üye bulunmaları bazı işçilerin sendika dışında kalmalarına neden olmaktadır²⁰⁹.

Eğer bir toplular iş sözleşmesinden sadece taraf sendika üyelerinin yararlanacakları kabul edilirse işçiler, sendikaya üye olma mecburiyeti içinde hareket edecektir. Bu durumun da sendika özgürlüğü açısından bir ihlal olduğu kabul edilmelidir. Toplular iş sözleşmesinden sendikalı-sendikasız o işyerinde çalışan tüm işçilerin yararlanacağı kabul edildiğinde ise hiçbir külfete katlanmayan sendika üyesi olmayan işçilerin aynı imkanlardan yararlanması eşitlik ilkesi ile bağdaşmayacaktır.

Negatif sendika özgürlüğü, işçi ya da işverenin üye bulunduğu sendikadan dilediği zaman çıkma veya sendikaya üye olmama konusunda özgür olmasını ifade etmektedir. Anayasanın 51. maddesi de bunu düzenler. Buna göre; *“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”*

Sendikaya üye olma hürriyeti göz önünde bulundurulduğunda üye olmayan işçilerin de bu haktan mahrum kalmamasının engellenmesi amacıyla çeşitli kurumlar getirilmiştir.

²⁰⁸Ekmekçi, s.377

²⁰⁹Narmanlıođlu, s.442

10.2. Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma uygulamada karşımıza az çıkan bir kurumdur²¹⁰. Sözleşmeye taraf sendika üyesi bulunmayan işçiler sözleşme hükümlerinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödemektedirler²¹¹. Dayanışma aidatını ödeyen işçi üye olmadığı sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır.

10.2.1. Şartları

6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 4. fıkrası dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçileri düzenlemiştir. Buna göre şu işçiler toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilir: Toplu iş sözleşmesi imzalandığında sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına üye olmayanlar, işyerine daha sonradan girip sendikaya üye olmayanlar, toplu iş sözleşmesinin imzalandığında üye olup sonrasında ayrılmış olanlar veya çıkarılmış bulunanlar.

Bu haktan yararlanmak isteyen işçilerin hiçbir sendikaya üye olmaması ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasıdan başka bir sendikaya üye olması açısından bir fark bulunmamaktadır. Her iki durumda da işçiler, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler²¹².

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak için işçinin talepte bulunması gerekir. Bunun için sendikadan yazılı bir onay ya da bir rıza gerekmez. İşverenin zorlama yoluyla işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin talebinin olması gerekmektedir. Bu nedenle işveren kendiliğinden işçiyi zorla toplu iş sözleşmesinden yararlandıramaz²¹³. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalandığında işçinin yeniden talepte bulunması gerekir²¹⁴.

Yargıtay, Dörtüyl İş Mahkemesi'nin 26.04.2005 tarihli kararını onamıştır. Buna göre; *“Dayanışma aidatı kesintisi için başvuru toplu sözleşmenin imzasından sonra yapılmalıdır ve*

²¹⁰Tuncay/Savaş Kutsal, s.292

²¹¹Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.984

²¹²Ekmekçi, s.379

²¹³Narmanlıoğlu, s.449

²¹⁴Sur, s.353

her yeni toplu iş sözleşmesi yapıldığında ayrı bir dilekçe vererek talepte bulunmak gerekir."²¹⁵

Dayanışma aidatını ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın usulü ile ilgili bir düzenleme kanunumuzda yapılmamıştır. Talep işçi tarafından işverene karşı yazılı ya da sözlü yapılabilir. Talebin ileride çıkacak bir uyuşmazlığa ilişkin ispat kolaylığı sağlaması açısından yazılı olarak yapılması faydalıdır²¹⁶.

Taraflar dayanışma aidatının ödenerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin şeklini kendi aralarında serbestçe kararlaştırabilirler fakat bu talebin yapılmasını zorlaştırıcı şekilde olmamalıdır. Örneğin "*talep ancak noter aracılığı ile yapılabilir*" şeklinde olamaz²¹⁷. Diğer taraftan, işçinin bir talebi olmasa bile dayanışma aidatı kesen işverene itiraz edilmemesi halinde talep koşulunun gerçekleştiği kabul edilir²¹⁸.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin muhatabı işverendir. 6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin 4. fıkrası uyarınca "*Taraf işçi sendikasının onayı aranmaz.*" Bu konuda tek belirleyici nitelik işçinin iradesidir. İşçi talep etmesine rağmen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmaz ise yoksun kaldığı hakları işverenden talep etme hakkına sahiptir²¹⁹.

6356 sayılı STİSK'nun otuz dokuzuncu maddesinin beşinci fıkrasına göre; "*Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.*" İşçi sendikaları bu miktarın daha altında da bir miktar kararlaştırabilme özgürlüğüne sahiptir. İşçi sendikaları üyeleri dışındaki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanına sahip olmasına sıcak bakmadığı için uygulamada genellikle dayanışma aidatı miktarı ile üyelik aidatı aynı miktardadır²²⁰.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında; "*Sendikalar dilerlerse dayanışma aidatı miktarı ile sendika üyelik aidatının eşit bir miktar olarak belirleyebileceklerdir. Dayanışma aidatının nasıl ödeneceği kanunda düzenlenmiştir. İlgili hükme göre üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir. Bu hükme uymayan işverene uygulanacak yaptırım*

²¹⁵Yarg. 9. HD., 15.02.2006, 2006/20647E., 2006/3670K.

²¹⁶Tuğ, s.175

²¹⁷Ekmekçi, s.380

²¹⁸Ekmekçi, s.380

²¹⁹Ekmekçi, s.381

²²⁰Ekmekçi, s.381

da düzenlenmiştir. Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarının bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemeye yükümlüdür.”²²¹

Yargıtay’ın bir kararı uyarınca; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’unun 18’inci maddesinde, üyelik aidatının miktarının kuruluşlarının tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirleneceği, üyelik ve dayanışma aidatlarının, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödeneceği ve ödenmesi gereken bu aidatı kesmeyen işverenin, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacağı, ayrıca üye aidatının tahsiline ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır.”²²²

Yargıtay’ın bir kararına göre; “Sendika üyesi olmayan ya da üyeliği sona eren işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması için 2822 sayılı Yasanın 9. Maddesi uyarınca işverene başvuruda bulunulması gerekir. İşçinin bu yönde yazılı başvurusu mevcut değilse, işverenin 2821 sayılı Yasanın 61. Maddesi uyarınca dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulanması halinde resen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği şeklindeki görüşünü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınursa, işçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği de ortadadır. Öte yandan davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini de uygulamış değildir. Böyle bir durumda işçilerin dayanışma aidatı kesilmesi yönünde sözlü muvafakatinden de söz edilemez.”²²³

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında; “İşçinin ücretinden dayanışma aidatını keserek taraf işçi sendikasına gönderecek ve işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandıracak olan işveren olduğu için talebin işveren sendikasına üye olup olmamasına bakılmaksızın işçinin ücretinden fiilen aidatı kesecek olan işverene yapılmasının gerekli ve yeterli olduğu

²²¹Bursa BAM. 3. HD., 31/10/2019, 2019/321E., 2019/2640K.

²²²Yarg. 9.HD., 15.01.2020, 2019/8238E., 2020/319K.

²²³Yarg. 9.HD.,04.03.2003, 2002/16415E., 2003/2828K.

*doktrinde vurgulanmaktadır. Ayrıca dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin her yeni toplu iş sözleşmesi dönemi için yeniden yapılması gerekmektedir. Kanunda açıkça belirtildiği üzere, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçi sendikasının onayı aranmayacaktır.*²²⁴

Yargıtay bir kararına göre; “*Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, her bir toplu iş sözleşmesi için dilekçe ile başvuruda bulunmak gerekir. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi 01.01.1995-31.12.1996 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi konusunda davacı işçi bir dilekçe vermiş değildir. Buna rağmen davacı işçinin anılan sözleşmeden yararlandırılmış olması bozmayı gerektirir*²²⁵.”

Yargıtay’ın verdiği bu karar doktrinde oldukça eleştirilmiştir. Bir işçi sadece talep ederek toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanabilir. Talebin usulünün nasıl olacağı Kanunda belirtilmemiştir. Bu nedenle talep yazılı ya da sözlü şekilde yapılabilir. Somut olayda işçinin dilekçe vermemiş olmasının toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmayacağı sonucuna varmayacağı öngörmüştür²²⁶.

İşçi sendika üyeleri sendikanın birçok faaliyetinden faydalanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak bu faaliyetlerden sadece biridir. Sendika üyeleri aidat ödeyerek sendikanın tüm faaliyetlerini kullanırlar. Hal böyle olunca dayanışma aidatı ödeyen işçi sadece toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmaktadır. Bu işçiler sendikanın diğer faaliyetlerinden yararlanamaz²²⁷.

İşçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmaya başlaması için talebi yeterlidir. Dayanışma aidatı ödenmek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlandırma işçi ve işveren arasındaki bir ilişkidir. Yargıtay bununla bağlantılı olarak dayanışma aidatı ödenmek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için işçinin işverene başvurusunu yeterli görmüştür²²⁸.

6356 sayılı Kanun ile dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın, talep tarihinden itibaren geçerli olacağı belirtmiştir. Kanun imza tarihinden önceki taleplerin

²²⁴Bursa BAM. 3. HD., 06.11.2019, 2019/320E., 2019/2685K.

²²⁵Yarg. 9.HD., 16.09.1998, 1998/12008E., 1998/13080K.

²²⁶Taşkent, Savaş: Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s.196

²²⁷Ekmekçi, s.378

²²⁸Yarg. 9.HD., 28.12.1982, 1982/9375E., 1982/10237K.

yürürlük tarihi itibariyle değil imza tarihi itibariyle sonuç doğuracağını düzenlemiştir. Söz konusu hüküm karşısında imzadan önceki talepler geçersiz sayılmayacak, imza tarihi itibariyle hüküm doğuracaktır²²⁹.

Söz konusu hükümle dayanışma aidatı ödeyenlerin, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki süreden yararlanmalarına imkan vermediğinden eski dönemdeki eleştiriler varlığını sürdürmektedir. Kanundaki, sözleşmenin geçmişe yönelik olarak yürümesi konusunda yukarıda da belirttiğimiz üzere dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlananlar ve sözleşmenin imzalandığı anda taraf sendikaya üye bulunanlar arasında yapılan ayrıma ilişkin düzenleme, sendikaya üye olmaya zorlamama yolundaki anayasal ilke ile bağdaşmamaktadır²³⁰.

Yargıtay'ın eski Kanun döneminde verdiği bir kararına göre; *“Söz konusu düzenlemede kabul şekli sendika güvenliği ve sendikaya üye olma özgürlüklerinin dengeli bir düzeyde tutulmaları gerektiği yolundaki düşüncenin doğal bir sonucudur.”*²³¹

10.2.2. Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın başlangıç tarihi

STİSK'nun 39. maddesinin dördüncü fıkrası toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödenmek suretiyle yararlanmanın başlangıç tarihini düzenlemektedir. Buna göre; *“Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur.”* Yargıtay bir kararına göre; işçi tarafından yapılan talebi içeren belgenin işverene ulaştırıldığıının ispatı işçiye düşmektedir²³².

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işyerinde çalışan işçi talepten önceki dönem için dayanışma aidatı ödemek istese de bu talebinden önceki zaman dilimi için toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz²³³. Yargıtay'ın bir kararına göre; *“İşyerinde Belediye-İş Sendikası ile 31.12.2002 tarihinde imzalanan 1.1.2002-31.12.2003 yürürlük süreli TİS bulunmaktadır. Davacı 17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olmuş ve 18.6.2002 tarihinde de yürürlükteki TİS den yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi vermiştir. 2822 Sayılı T.S.G.L.K'nun 9. Maddesine göre, davacı*

²²⁹Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.1014

²³⁰Çelik /Canikoğlu/Canbolat, s.1014

²³¹Yarg. 9. HD., 04.12.1980, 1980/11523E., 1980/12757K.

²³²Yarg. 9. HD., 17.03.1997, 1997/4335E., 1997/5219K.

²³³Oğuzman,Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, İstanbul

imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan, bağlanmayan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden TİS den yararlandırılması Dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir. Bu nedenle hükmedilen tüm alacaklar TİS nazara alınmadan hesaplanmalıdır.”²³⁴

10.2.3. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmayan fakat dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi istediği zaman yararlanma hakkından vazgeçebilir. İşçi vazgeçme talebini işverene açıkladığı zaman toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı son bulur²³⁵.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işçi, sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına üye olursa üyeliğin işverene bildirildiği tarih itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlar. İşçinin artık dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına gerek kalmaz²³⁶. Bu durum kanunla düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanununun 39. Maddesinin ikinci fıkrasına göre; “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncaya işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.*”

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın devam etmesine rağmen dayanışma aidatı ödeme sorumluluğunun ortadan kalkması mümkündür. Buna göre faaliyeti durdurulan veya tüzel kişiliği sona eren sendikalara dayanışma aidatı ödenmez. İşçi sendikasının faaliyetinin durdurulması ya da tüzel kişiliğinin sona ermesi toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı engellemez sadece aidat ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar.

Faaliyeti durdurulan sendikaya ilişkin durdurma kararının kaldırılması halinde aidat ödeme yükümlülüğü yeniden başlar ancak faaliyeti durdurulan dönem için geriye doğru toptan dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü doğmaz. Aksine hükümler geçersizdir²³⁷.

²³⁴Yarg. HGK., 31.07.2007, 2007/9-27E., 2007/47K.

²³⁵Ekmekçi, s.383

²³⁶Sur, s.346

²³⁷Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.987

Faaliyeti durdurulan sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceği ile ilgili düzenleme emredici hükümler arasındadır²³⁸.

6356 sayılı STİSK'nun 36. maddesinin ikinci fıkrasına göre; *“Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.”* Kanunun açık düzenlemesinden anlaşılacağı üzere işçinin bu durumda dayanışma aidatı ödemesine gerek yoktur.

10.3. İşçi Sendikasının Muvafakati İle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

6356 sayılı Kanunun 26'ncı maddesine göre; *“Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.”* Hükümlerin saklı tutulduğunun belirtilmesi toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın onaya bağlı olmadığını göstermek içindir.

Sona ermiş olan bir toplu iş sözleşmesinin geriye etkili hükümlerinden işçi, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanamaz. Bu durumda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için sendikanın onayı gerekmektedir. Yargıtay'ın bir kararına göre; *“Dosya içeriğine göre; davacı ... Sendikasına 09.03.2009 tarihinde üye olmuştur. 1. Dönem toplu iş sözleşmesinin imza tarihi olan 02.03.2009 itibariyle 01.01.2015-31.12.2007 arası geçerli toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bitmiş ve mevzuata göre sendikaya 02.03.2009 itibariyle üye olmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanacak ise de, kanun gereği dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma durumu talep tarihinden itibaren geçerli olduğundan, biten bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma da söz konusu olamayacağından, işçiler açısından dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkanı bulunmamaktadır. Bu durumda davacının 02.03.2009 imza tarihli toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sadece toplu iş sözleşmesi gereği taraf sendika olan ...Sendikasının muvafakatine bağlıdır. Hükme esas bilirkişi raporunda işçinin 1. Dönem toplu iş sözleşmesinden yararlandığı kabulü ile hesaplamalar gerçekleşmiş olduğundan, bu hususun netleştirilebilmesi için mahkemece ilgili sendikaya yazılarak, davacının 1. Dönem toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmadığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, yararlanmadığının anlaşılması halinde bu duruma göre yeniden hesaplama yaptırılarak bir karar verilmelidir.”²³⁹*

²³⁸Ekmekçi, s.384

²³⁹Yarg. 22.HD., 17/09/2015, 2014/13977E., 2015/25221K.

10.4. İşverenin Taraf Sendikaya Üye Olmayan İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması

Toplu iş sözleşmesinin parayla ilgili bulunmayan hükümleri tüm işçilere ayırım yapılmaksızın uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerinden yararlanmak için şu şartlardan biri gerekmektedir: taraf sendikanın üyesi olmak, sendikanın yazılı onayını almak ya da taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemek.

Bu koşulları sağlamayan işçilerin ücret, ikramiye gibi parasal konulara ilişkin haklardan yararlandırılması söz konusu değildir. Eğer bu durumun aksi kabul edilirse sendikalar, dayanışma aidatından yoksun kalacağı ve kimse üye olmak istemeyeceği için işçi sendikaları etkisini kaybetme riskiyle karşılaşacaktır. İşveren, haklı bir nedeni olmadan yararlanma şartlarını sağlamayan bir işçiyi toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bir kısmını ya da tamamını o işçiye sağlaması ya da toplu iş sözleşmesindeki haklardan daha fazla çıkar sağlaması işçinin yararlandırılması demektir²⁴⁰.

Öğretide bir görüşe göre; işverenin, yararlanma şartları bulunmayan işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması durumunda işçinin kazanılmış hakkı söz konusudur. İşveren artık bundan vazgeçemez²⁴¹. Koşulları sağlamayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması durumunda toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının işverenden yoksun kaldığı dayanışma aidatını isteme imkanı vardır. Sözleşme tarafı işçi sendikası, işverene karşı tazminat davası açabilir²⁴². Bu durumda sendikalı olmak, olmamak ayrımı yapıldığı için sendikalı işçilerin 6356 sayılı STİSK'nun 25. Maddesi uyarınca sendikal tazminat talep edebileceği kabul edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ile getirilen imkanların daha altında kalan kısımda, hakkın kötüye kullanılması hali dışında, sözleşme özgürlüğünün varlığı unutulmamalıdır. İşveren tarafından çalışkanlık, kabiliyet gibi subjektif nedenler ve sorumluluk bilinciyle hareket etme, öğrenim durumu gibi objektif nedenlerle işçilere hak ve menfaatler sağlanabilir²⁴³.

Öğretide diğer bir görüşe göre; uygulamada toplu iş sözleşmesine sözleşme farkının korunmasına ilişkin kayıtların konulduğu görülmektedir. Koyulan bu kayıtlar geçerlidir. Eğer

²⁴⁰Tunçomağ,Kenan/Centel,Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008

²⁴¹Sümer, s.292

²⁴²Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.990

²⁴³Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.991

işveren, taraf sendikaya üye olmayan işçileri şartlar gerçekleşmeden toplu iş sözleşmesinden yararlandırırca söz konusu menfaatler tüm sendikalı işçilere sağlanacaktır²⁴⁴.

Yargıtay'ın bir kararına göre; “...davalının iki işçinin ücretine zam yapmakla güttüğü amaç, gördükleri işin özelliğine göre bazı işçilerin ücretlerine işverence zam yapılması, işçiler arasında eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesine taraf işçi kuruluşunu zayıflatmak olarak nitelendirilmez. ...Bu bakımdan, davacı(sendika üyesi işçi) anılan iki işçiye açıklanan maksatla yapılan zammın kendisine de uygulanmasını isteyemez.”²⁴⁵

Taraf sendikası üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen fakat işveren tarafından toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılan işçilere, şartları sağlayan işçilerden daha fazla zam verildiği durumda yüksek oranda zam alan işçilerin bir problem çıkarmayacağı açıktır. Ancak taraf sendikaya üye olan ve üye olmayanlara kıyasla daha düşük zam alan işçiler aradaki fark için dava açtığı anda sorun yaşanabilecektir²⁴⁶.

Nitekim Yargıtay'ın bir kararına göre; “Davalı işverenin davacı işçiye toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olması nedeniyle emsal iş yapan sendikasız işçilerden noksan ücret ödediği anlaşılmaktadır. İşverenin farklı ücret uygulamasının amacı grev dahil mücadelecilerle yollara başvuran sendika üyesi davacıyı cezalandırmaktadır. Bu eylemin yasal karşılığı 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/3. maddesi uyarınca bir yıllık ücret tutarından az olmayan sendikal tazminattır. Davacının yararlandığı toplu iş sözleşmesinde sendikasız işçilere işverenin toplu iş sözleşmesinin daha üstünde haklar veremeyeceği yolunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesinde böyle bir düzenleme bulunsaydı sendika üyesi davacı bunu talep edebilirdi. Yasal bir dayanağı bulunmayan ücret farkı talebinin reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”²⁴⁷

Taraf sendikaya üye olmayan işçiye toplu iş sözleşmesi ile getirilen parasal bir hakkın sağlanıp sağlanmayacağına ilişkin olarak Yargıtay'ın diğer bir kararına göre; “Tespiti gereken nokta üye olmayan işçiye TİS ile getirilen parasal bir hakkın sağlanıp sağlanmadığıdır. İşverenin, sözleşme serbestisine dayanarak, haklı nedenler dışında, taraf sendikaya üye

²⁴⁴Sur, s.357

²⁴⁵Yarg. 9. HD., 30/03/1973, 1973/37337E., Öztürk,Berna: Sendikal Tazminat, Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2013

²⁴⁶Taşkent,Savaş: İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması, Kamu-İş, C:14, S:3 2019

²⁴⁷Yarg. 9.HD., 21/09/2006, 2006/18692E., 2006/24367K.

olmayan, fakat TİS'in kapsamı içinde bulunan bir işçiye TİS ile sağlananların bazılarını ya da tümünü vermesi, hele bunların üstünde haklar sağlaması olanağı yoktur. TİS ile sağlananların bazılarını ya da tümünü vermesi, hele bunların üstünde haklar sağlaması olanağı yoktur. TİS ile sağlanan hakların altında kalan alanda, sınıra çok yakın olup hakkın kötüye kullanılması olarak nitelenebilecek haller dışında, sözleşme serbestisinin varlığı kabul edilmelidir. Toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerinin sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçilere, 6356 sayılı Kanuna aykırı bir şekilde uygulanıp uygulanmadı konusunda yapılacak değerlendirmede; paraya ilişkin hükümlerin kapsamı kadar, somut olayda işverenin sendikasızlığı özendirmek, sendikayı güçsüz kılmak gibi kötü niyet sayılabilecek bir amaç taşıyıp taşımadığı da önemli bir unsurdur.

Somut uyuşmazlıkta, davacı sendika ile davalı işveren arasında Toplu İş Sözleşmesinin parasal haklarında sadece ücret konusunda, o da sağlanan ücretin %2 veya %3'ü oranında daha az uygulanmak üzere protokol yapıldığı belirtilmekte, ancak davacı sendika davalı işverenin bu protokol dışına çıkararak ücret dışında diğer parasal haklardan da yararlandığını ileri sürmekte ve bu nedenle dayanışma aidatının ödenmesi gerektiğini belirtmektedir. Mahkemece yapılacak iş sendika üyesi olmayan işçilere protokol (muvafakat verilen) ile anlaşılan ücret dışında Toplu İş Sözleşmesi ile diğer parasal hakların ödenip ödenmediği, ücret dışında diğer hakların tam olarak bu işçilere verilip verilmediği ve bu haklar sağlanmış ise özellikle bu süreçte sendika üyeliğine başvuru veya sendika dayanışma aidatı kesilmesi talebinde bulunan işçi olup olmadığı, bu yararlandırmanın sendikayı güçsüz kılıp kılmadığı, kısaca işverenin kötü niyetinin bulunup bulunmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.”²⁴⁸

²⁴⁸Yarg. 9.HD., 28/11/2018, 2018/9012E., 2018/21705K.

SONUÇ

Ülkemizde toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler 1961 ve 1982 Anayasalarında ve bu doğrultuda hazırlanan 2822 ve 6356 sayılı yasalarda yer almıştır. Toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının iyileşmesi, taraflar arasında barışın devam etmesi ve toplumda düzeninin sağlanmasında büyük rol oynar.

Anayasamız ve 6356 sayılı Kanun işçi ve işverenlerin çalışma koşullarını toplu iş sözleşmesi imzalayarak düzenleyebileceğini açıkça öngörmüştür. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümler içeren bölümüdür. Bu hususların toplu iş sözleşmesinde bulunması zorunludur. Diğer taraftan taraflar karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını, denetimini ve çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını içeren hükümlere sözleşmede yer verebilirler. Bu hükümlerin sözleşmede bulunması zorunlu değildir.

Türk İş Hukukunda toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmek için taraf sendikaya üye olmak zorunludur. Bu genel bir kural olmakla birlikte taraf sendikaya üye olmadan yasada getirilen şartlardan birini yerine getirerek toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerinden yararlanmak mümkündür. Taraf sendikaya üye olmadan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemek veya sendikanın yazılı onayını almak gereklidir.

Toplu iş sözleşmesinin parayla ilgili bulunmayan hükümleri tüm işçilere ayırım yapılmaksızın uygulanır. Yasal koşulları sağlamayan işçilerin ücret, ikramiye gibi parasal konulara ilişkin haklardan yararlandırılması söz konusu değildir. Eğer bu durumun aksi kabul edilirse sendikalar, dayanışma aidatından yoksun kalacağı ve kimse üye olmak istemeyeceği için işçi sendikaları etkisini kaybetme riskiyle karşılaşacaktır. İşveren, haklı bir nedeni olmadan yararlanma şartlarını sağlamayan bir işçiye toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bir kısmını ya da tamamını sağlaması o sağlaması ya da toplu iş sözleşmesindeki haklardan daha fazla çıkar sağlaması işçinin işveren tarafından yararlandırılmasıdır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıç tarihi için sözleşmenin imzalanması tarihinden önce ve sonra üye olmak arasında farklılık vardır. Kanunun açık hükmü gereğince toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olanların yararlanma başlangıç tarihi yürürlük tarihinden itibaren dir. Taraf sendikaya sözleşmenin imzalanmasından sonra üye olanlar ise toplu iş sözleşmesinden üyeliklerinin işçi sendikasına bildirildiği tarihten itibaren yararlanacaktır.

Yapılan toplu iş sözleşmesinden çeşitli sebeplerle yararlanamayacak olan kişiler vardır. Bunlar kapsam dışı personel, greve katılmayan işçiler ve işveren vekilleridir. Ülkemizde son zamanlarda iş kolu olarak gündeme gelen özel güvenlik görevlileri yeni düzenlemelerle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilecek hale gelmiştir.

Yapılan düzenlemeler göre; 6356 sayılı kanun hükümlerin uygulanacağı işçiler açısından toplu iş sözleşmesinden “*yararlanma*” söz konusudur. Öncelikle işçiler toplu iş sözleşmesinin kendilerine yüklediği sorumluluğa uymak durumdadırlar. Öncelik bu olmakla beraber işçiler bakımından sözleşmeden yararlanma söz konusudur. İşçiler toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olarak yararlanabilirler. Sendikaya üye olmayan bir işçi dayanışma aidatı ödeyerek de hükümlerden yararlanabilir. İşçiler açısından durum böyleyken işveren açısından toplu iş sözleşmesine “*bağlılığı*” söz konusudur.

Toplu iş sözleşmesini imzalayan taraf sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermiş bulunması, çeşitli nedenlerle faaliyetini sürdürememesi, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmaması ya da işyerinin işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmelerini sona erdirmemektedir.

Günümüzün değişen koşulları neticesinde, çalışma imkanlarının artması ve çalışma koşullarını düzenlemenin önem kazanması işçi-işveren arasındaki ilişkilerin dengelenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Toplu iş sözleşmesi işçi-işveren ilişkilerini düzenlemeyi sağlayan önemli bir kaynak durumuna gelmiştir. Anayasamız ve yasalar toplu iş sözleşmesi yapmak hakkı tanıyarak işçi ve işverenlerin aralarındaki ilişkiyi düzenlemek, uyuşmazlıklarını çözmek için taraflara imkan tanımış olmaktadır.

KAYNAKÇA

Aktay,N., Arıcı,K., Tuncay Kaplan, E. (2009). *İş Hukuku*. Ankara

Aktay,N., Arıcı,K., Tuncay Kaplan,E. (2013). *İş Hukuku*. Ankara.

Aktay,Nizamettin. *Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*.

Akyiğit,E. (1991). *İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Hukuki Sorunlar*. İş Hukuku Dergisi.

Angın,Cem. (2016). *Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararlarında Yerel Yönetimler ve Yerel Özerklik*. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi.

Başbuğ,Aydın. (2016). *Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İlişkisi Sistemi*. İş ve Hayat.

Çelik,N.,Canikoğlu,N.,Canbolat,T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. Ekim.

Çelik,Nuri. (2010). *İş Hukuku*. İstanbul.

Çelik,Nuri. (2018). *Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar*. Çalışma ve Toplum Dergisi.

Demir,Fevzi. (2006). *Sorularla Toplu İş Hukuku*. Ankara.

Ekmekçi,Ömer: (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri*. İstanbul.

Ekonomi,Münir. (1990).*Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*. Ankara.

Ekonomi,Münir. (1993). Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar. İHD.

ErcoskunŞenol,Kübra. (2016) *Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK M.27*.

Erkanlı,Betül. (2017). *Türk İş Hukukunda Grev Oylaması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.

Eyrenci,Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul.

Günay,Cevdet İlhan. (1991). *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*. Ankara.

Güzel,Ali. (1998). *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1996 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. İstanbul.

Işık,Rüçhan. (1977). *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*. Ankara.

- Kili,S., Gözübüyük,Ş. (2006). *Türk Anayasa Metinleri*. İstanbul.
- Koç,Y.(2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. Ankara.
- Korucu,Yavuz. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İncelemesi*. www.academia.edu.tr
- Kutal,Metin. (1987). *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı*. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince 1987’de Düzenlenen ‘‘Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı’’ konulu seminer yayını
- Mahiroğulları,A. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa.
- Narmanlıoğlu,Ü. (2016). *İş Hukuku Toplu İş İlişkileri*. İstanbul.
- Narmanlıoğlu,Ünal. (2013). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, İstanbul
- Oktay,Saibe. (1996). *İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
- Oğuzman,Kemal. (1973). *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*. İstanbul
- Oğuzman,M. Kemal. (1982). *Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar*. Ümit Yaşar Doğanay’ın Anısına Armağan. İstanbul.
- Örücü,Esin. (1975). *1961 Anayasası ve Anayasa Mahkemesine Göre Hakkın Özü Kavramı ve Mülkiyet Hakkının Özü*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
- Özdemir,Erdem. (2010). *Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi*. Ali Güzel’e Armağan. İstanbul
- Özdemir,Erdem. (2002). *Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması*.
- Özkaraca,Ercüment. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*. Ankara.
- Öztürk,Berna. (2013). *Sendikal Tazminat*, Ankara Barosu Dergisi, Ankara.
- Reisoğlu,Seza. (1986). *2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara.
- Subaşı,İbrahim. *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi*.
- Sur,Melda. (2019). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara.
- Sur,Melda. (2017). *İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*. Sicil İş Hukuku Dergisi.

- Sur,Melda. (1991). *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*. Ankara.
- Sümer, Haluk Sadi. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Eylül.
- Şahlanan, F. (1992). *Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul.
- Talas, C. (1950). *Toplulukla İş Mukavelesi*. AÜSBFD.
- Taşkent, Savaş. (2000). *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. İstanbul
- Taşkent, Savaş. (2019). *İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması, Kamu-İş*
- Tuğ, Adnan. (1998). *Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesi*. Ankara.
- Tuncay, C. (1975). *İşçi Sendikası Üyelığının Kazanılması ve Sona Ermesi*. İstanbul.
- Tuncay, C., Savaş Kutsal, B. (2017). *Toplu İş Hukuku*. Eylül.
- Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut. (2008). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul
- Ulucan, Devrim. (1981). *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği*. İstanbul