

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Effect of Collective Bargaining Agreement on Employment Contract

Aslı NANEÇİ ARICI*

Özet

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ve işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerir. Toplu iş sözleşmesi kendine özgü özel hukuk sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmesi iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahiptir. Toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. Fakat taraflar bunun aksini kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde yer alan toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı hükümler işçi yararına ise geçerliliğini korur. Buna yararlılık ilkesi denir.

Anahtar Kelimeler: iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işçi, işveren, sendika.

Abstract

A collective labor agreement is an agreement made between a labor union and an employer union or an employer who is not a union member, to regulate the issues regarding the conclusion, content and termination of the employment contract. The collective labor agreement contains provisions regulating the mutual rights and obligations of the parties and the methods to be used for the implementation, supervision and resolution of disputes. Collective labor agreement is a unique private law agreement. Collective labor agreements have a mandatory effect on employment contracts. Unless otherwise stated in collective labor agreements, employment agreements cannot contradict collective labor agreements. Provisions of employment contracts that contradict the collective labor agreement are replaced by the provisions of the collective labor agreement. However, the parties may decide otherwise. Provisions in the employment contract that contradict the provisions of the collective bargaining agreement remain valid if they are for the benefit of the employee. This is called the principle of utility.

Keywords: labour agreement, collective labor agreement, worker, employer, union.

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 26.07.2024

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 16.10.2024

* Dr. Öğr. Üyesi, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ananeci@erciyes.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9143-487X>.

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi, hukuki, ekonomik ve sosyal açıdan önemli bir kurumdur. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri yoluyla üyelerinin sosyal, ekonomik durumları ve çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler yaparlar. Günümüzde çalışma ilişkileri giderek artan bir şekilde toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmekte ve toplu iş sözleşmeleri de işçi ve işveren ilişkilerinde başvurulacak ana kaynak haline gelmektedir. Bu durum Anayasa m. 53/I'de de *“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağı Kanunla düzenlenir”*, hükmüyle ifade edilmektedir. Bu doğrultuda toplu iş sözleşmesinin tarafları kendilerine tanınan alan çerçevesinde kural koyma yetkisine sahip olmakla birlikte, toplu iş sözleşmelerinde istedikleri hükümlere yer veremezler. İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir. Söz konusu amaç, toplu iş sözleşmesinin konu açısından içeriğini belirler. Toplu iş sözleşmesinin konusu 6356 sayılı Kanun m. 33/I ve II. fıkralarında şu şekilde belirtilmiştir; *“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 hükümler de içerebilir”*.

Toplu iş sözleşmesi, kapsamında olan iş sözleşmeleri üzerinde norm etkisi gösterir. Norm etkisi iki şekilde ortaya çıkar. İlk olarak iş sözleşmeleri aksi belirtilmedikçe toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. Buna emredici etki denir. İkinci olarak da iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri kendiliğinden uygulanır. Buna da doğrudan etki denir. Toplu iş sözleşmeleri doğrudan ve emredici etkisiyle kapsamına giren iş sözleşmelerini etkiler ve kendiliğinden uygulanır. Doğrudan etki, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin bireysel iş ilişkisini Kanun gibi bu ilişkinin taraflarının rızaları veya bilgilerine gerek olmadan düzenlemesi, iş sözleşmesinde düzenlenmemiş konularda toplu iş sözleşmesindeki kuralların uygulanmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi ise iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler kararlaştıramamaları, toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin yerine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı kısmını sözleşmenin geçerliliğine dokunmaksızın ortadan kaldırır. Söz konusu etki toplu iş sözleşmesinden önce yapılmış iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olmasını engellediği gibi iş sözleşmesine sonradan toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler eklenmesini ve yeni yapılan iş sözleşmelerinin içeriklerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olarak oluşturulmasını da engeller. 6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisini mutlak olarak düzenlememiş, bazı istisnalar getirmiştir. Emredici etkinin ilk istisnası, bu etkiyi, toplu iş sözleşmesi taraflarının iradeleri ile

ortadan kaldırılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin uygulanmaması konusundaki ikinci istisna ise, tarafların iradelerinden bağımsızdır ve Kanun'dan doğmaktadır. Toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi hükümleri toplu iş sözleşmesi hükümlerine nazaran işçinin daha lehine oldukları takdirde geçerlidir. 6356 sayılı Kanun madde 36 ilk fıkrasındaki iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olmayacağına ilişkin kural, iş sözleşmesindeki hükmün toplu iş sözleşmesine oranla işçinin daha lehine olduğu takdirde uygulama alanı bulamaz. İşçi lehine hüküm kuralına göre, toplu iş sözleşme hükümlerinin iş sözleşmesi karşısındaki önceliği, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesine oranla işçinin daha yararına olması haline ilişkindir. İş sözleşmesindeki hükümler işçinin daha yararına olduğu takdirde toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi uygulama alanı bulamaz ve bu durumda iş sözleşmesi hükümleri toplu iş sözleşmesi karşısında önceliğe sahip olur. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri karşısındaki emrediciliği mutlak nitelikte bir emredicilik olmayıp nispi bir emrediciliktir.

Bu kapsamda öncelikle toplu iş sözleşmesinin niteliği, kapsamı ve bölümlerine yer verilmiş daha sonra da iş sözleşmesi ile ilişkisi ve iş sözleşmesi üzerindeki etkisi, emredici etki, doğrudan etki gibi ayrımlar yapılarak incelenmiştir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE İÇERİĞİ

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi ilk olarak 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun 316-317. maddelerinde umumi mukaveleye ilişkin hükümlerle düzenlenmiştir. Buna göre, "İş Sahibi kimselerin veya cemiyetlerin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabilir. Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça muteber değildir. Alakadarlar bu mukavenenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürurundan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile her zaman mukaveleyi feshedebilirler". Umumi mukavenenin hükmü ise 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 317. maddesinde açıklanmıştır. Söz konusu maddeye göre, "Umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır. Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur". Umumi mukavele muhteva, şekil ve iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi açısından toplu iş sözleşmeleri ile benzerlikler göstermektedir. Fakat söz konusu hükümler bugünkü toplu iş sözleşmesi hükümleriyle tam olarak örtüşmemektedir¹. Şöyle ki bir grup işçi işvereni ile her zaman umumi mukavele yapabilir, ancak bu mukavenenin bağlayıcılığını sağlayan toplu iş sözleşmesine ilişkin özellikler umumi mukavelede yoktur². 6098

¹ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku (7.bs Seçkin Yayıncılık 2022) 239; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri (3. Bs Beta Yayıncılık, 2016) 323.

² Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku, (1.bs Gazi Kitabevi, 2022) 227; Nar-

sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda zaten bu hükümlere yer verilmemiştir.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi hakkı anayasal düzeyde ilk kez 1961 Anayasası'nda düzenlenmiştir. Daha sonra 1982 Anayasası da toplu iş sözleşmesi yapma hakkını düzenlemiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, 1982 Anayasası'nın Sosyal Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığını taşıyan 53. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir". Anayasa'da toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçilere tanınmış olmasına rağmen 6356 sayılı Kanun bu hakkın kullanımını işçiler adına işçi sendikalarına tanımıştır³.

A. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

Toplu iş sözleşmesinin tanımı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde yer almaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesi "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder". Ayrıca Kanun'un 33. maddesinde ise "Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmesinin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir", hükmüne yer verilmiştir.

B. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Toplu iş sözleşmesi, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla imzalanan bir sözleşmedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin içeriği de işçilerin çalışma şartlarından, ücret ve sosyal haklarına ilişkin hükümlerden oluşur⁴.

manlioğlu (n1) 323.

³ Sümer (n1) 240; Arıcı (n1) 218.

⁴ Arıcı (n2) 229; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, (8.bs Turhan Kitabevi, 2019) 250; Burak Karakoç, 'Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi', (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2022) 9; Didem Yardımcıoğlu, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı', (Yüksek Lisans Tezi Dicle Üniversitesi, 2014) 22; Olgun Portakal, 'Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması', (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi 2007) 6; İsmail Ekici, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı', (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, 2007) 9; Bilgen Öyküm Demirtaş, 'Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma', (Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi, 2009) 8; İrem Yayvak, Toplu İş Sözleşmesinin ArtEtkisi, (TürkAlmanHukukuKarşılaştırmalı), (1. bs BetaYayıncılık, 2014) 87; MuratKandemir, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı', <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576241169>, erişim tarihi, 20.09.2023 169; Sayım Yorgun, 'Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu', (2013) 4, Çalışma ve Toplum 372; İbrahim Subaşı, 'Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarla Değiştirilmesi', <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/316427>, erişim tarihi, 20.09.2023 993; İbrahim Subaşı, '6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi', <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/787637>, erişim tarihi, 21.09.2023 612; Türker Topalhan/Bülent Bayat/Şerafettin Güler, 'Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak Kavramı',

STİSK'nun 33. maddesinde toplu iş sözleşmesinin içeriğine yer verilmektedir. Buna göre toplu iş sözleşmesi tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler içerir. Bu doğrultuda toplu iş sözleşmeleri normatif (düzenleyici) bölüm ve borçlar hukukuna ilişkin (borç doğurucu) bölüm olmak üzere iki bölümden oluşur⁵.

1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı

Toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmına düzenleyici bölüm de denilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen kısımdır⁶. 6356 sayılı Kanun 33. mad-

2 Çalışma İlişkileri Dergisi, 2; Sayım Yorgun, 'Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu', (2013) 4 39 Çalışma ve Toplum 378; Ertuğrul Yuvalı ve Tuğçe Yaba, 'Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi', (2022) 4 67 Çalışma ve Toplum 2147; Nuri Çelik, 'Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılın Sorunlar', (2011) 4 [31] Çalışma ve Toplum 17; Şerefettin Güler, 'Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler', (2008) 21 [4] Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi 45; Ercan Akyiğit, 'Toplu İş Sözleşmesinin Süresi İle İlgili Bazı Düşünceler', (2009) Sicil İş Hukuku Dergisi 134; Fevzi Demir, 'Toplu İş Sözleşmesi İle İşçinin Onayının Önceden Alınması', (2006) 2 Sicil İş Hukuku Dergisi 95; Kadriye Bakırcı, 'Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi', (2007) 5 Sicil İş Hukuku Dergisi 109; İlhan Doğan, 'Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma' (2010) 5 [19] Sicil İş Hukuku Dergisi 100; Hakan Keser, 'Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi', (2007) 6 Sicil İş Hukuku Dergisi 112; Fevzi Şahlanan, 'İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi' (2011) 23 Sicil İş Hukuku Dergisi 145; Ender Kızılray, 'Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği' (2012) 157; Uygur Bostancı, 'Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Feshe İlişkin Hükümlerin Feshin Geçerliliğine Etkisi' (2011) 22 Sicil İş Hukuku Dergisi 143; Turhan Esener ve Ender Demir, 'Toplu İş Hukuku -Toplu İş Sözleşmesi-', (12.bs Vedat Kitapçılık 2019) 34; Ömer Ekmekçi, 'Toplu İş Hukuku Dersleri', (5.bs On İki Levha Yayınları 2022) 268; Narmanhoğlu, (n2) 313; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı (1.bs Vedat Kitapçılık 2018) 42; Fevzi Şahlanan, 'Toplu İş Hukuku Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt', (1.bs On İki Levha Yayıncılık 2020) 314; Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal Toplu İş Hukuku, (8.bs Beta yayıncılık 2023) 180.

⁵ Nuri Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, (36.bs Beta Yayıncılık 2023) 982; Arıcı, (n3) 229; Sur, (n1) 250; Merve Aliç, 'Toplu İş Sözleşmesi Ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi', (Yüksek Lisans Tezi Çağ Üniversitesi, 2022) 10; Karakoç, (n1) 9; Yardımcıoğlu, (n1) 22; Barış Duman, '2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi', (Doktora Tezi Marmara Üniversitesi, 2004) 21; Portakal, (n1) 7; Ekici, (n1) 9; Demirtaş, (n1) 8; Yayvak, (n1) 92; Kandemir, (n1) 170; Ercan Akyiğit, 'Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler', (2009) Sicil 134; Yuvalı ve Yaba, (n1) 2147; Çelik, (n1), 17; Güler, (n1) 46; Demir, (n1) 95; Bakırcı, (n1) 109; Tankut Centel, 'Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları', (2010) 17 Sicil İş Hukuku Dergisi 212; Keser, (n1) 112; Nizamettin Aktay, 'Toplu İş Sözleşmesinin Bitimi İle Hizmet Akdi Hükümü Olarak Uygulanmaya Devam Eden Alacaklara İlişkin Faiz' (2009) 14 Sicil İş Hukuku Dergisi 220; Bostancı, "Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Feshe İlişkin Hükümlerin Feshin Geçerliliğine Etkisi", 143; Ahmet Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, 'Toplu İş Hukuku', (3.bs Seçkin Yayınevi 2022) 140; Esener ve Demir, (n1) 34; Narmanhoğlu, (n3) 374; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n1) 42; Şahlanan, (n1) 317; Tuncay vd., (n1) 205.

⁶ Çelik vd. (n1) 982; Arıcı, (n4) 229; Sur, (n2) 250; Aliç, (n1) 11; Karakoç, (n2) 9; Yardımcıoğlu, (n2) 22; Duman, (n1) 22; Ali Rıfat Aykan, 'Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Yorumu',



desinin 1. fıkrasında toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerdiği ifade edilmektedir. Normatif kısım, toplu iş sözleşmesinin zorunlu kısmını oluşturur⁷. Fakat burada iş sözleşmesini düzenleyen konulardan tümünün bulunması gerekmez. En az birinin düzenlenmesi yeterlidir⁸. Örnek olarak sözleşmede ücret zammına yer verilmesi durumunda bu sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilir⁹. 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin birinci fıkrasına göre, toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, düzenleyici bölüme koyacakları hükümler ile kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak şartıyla hukuk kuralı ortaya çıkarırlar¹⁰.

Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde bazen kanuni düzenlemelere de yer verildiği, kanun hükümlerine atıf yapıldığı görülür. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu kanun hükümlerine nötr hükümler adı verilir. Bunlar da normatif hükümler arasında yer alırlar¹¹. Kanun hükümlerine toplu iş sözleşmesi metninde yer verilmesi işçiler açısından bilgilendirici ve eğitici olur. Bu hükümlere toplu iş sözleşmesinde yer verilmesinin amacı işçilerin söz konusu hükümlere dikkatlerini çekip, onlara kolaylık sağlamaktır. Aynı zamanda bu hükümlerle işveren, hem kamu hukukundan doğan ceza tehdidi olan bir yükümlülükle hem de sözleşmesel nitelik kazanmasın-

(Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 1988) 11; Talat Canbolat, 'Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı', (Doktora Tezi Marmara Üniversitesi, 1998) 90; Portakal, (n1) 7; Ekici, (n2) 9; Demirtaş, (n2) 8; Yayvak, (n2) 92; Kandemir, (n2) 170; Yuvalı ve Yaba, (n2) 2147; Çelik, (n2) 17; Güler, (n2) 46; Akyiğit, (n1) 134; Demir, (n2) 95; Keser, (n2) 112; Kızılray, (n1) 157; Aktay, (n1) 220; Bostancı, (n1) 143; Fevzi Demir, 'Emekliliğe Hak Kazanmış ve 55 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Uyarınca İş Sözleşmelerinin Feshedilmesi', (2017) 8 Sicil İş Hukuku Dergisi 118; Emre Ertan, 'Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu', (2018) 40 Sicil İş Hukuku Dergisi 81; Aktay ve Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku, 141; Esener ve Demir, Toplu İş Hukuku –Toplu İş Sözleşmesi, 34; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 376; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, (7.bs Seçkin Yayınları, 2019) 659; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n2) 42; Şahlanan, (n2) 317; Tuncay vd., (n2) 209.

⁷ Sümer, (n2) 241; Arıcı, (n5) 230; Sur, (n3) 250; Alıç, (n2) 11; Karakoç, (n3) 9; Yardımcıoğlu, (n3) 23; Duman, (n2) 22; Aykan, (n1) 11; Portakal, (n2) 7; Ekici, (n3) 9; Demirtaş, (n3) 8; Yayvak, (n3) 92; Yuvalı ve Yaba, (n3) 2147; Çelik, (n3) 17; Akyiğit, (n2) 134; Keser, (n3) 112; Aktay, (n2) 220; Demir, (n3) 118; Esener ve Demir, (n2) 34; Narmanlıoğlu, (n4) 376; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n3) 42; Şahlanan, (n3) 317; Tuncay vd., (n3) 207.

⁸ Çelik vd., (n2) 983; Sümer, (n3) 241; Karakoç, (n4) 9; Yardımcıoğlu, (n4) 23; Portakal, (n3) 7; Ekici, (n4) 10; Demirtaş, (n4) 8; Yuvalı ve Yaba, (n4) 2147; Demir, (n4) 121; Esener ve Demir, (n3) 34; Narmanlıoğlu, (n5) 376; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n4) 47; Şahlanan, (n4) 317.

⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n5) 47.

¹⁰ Sümer, (n4) 241; Sur, (n4) 250; Alıç, (n3) 11; Yardımcıoğlu, (n5) 23; Portakal, (n4) 7; Yuvalı ve Yaba, (n5) 2147; Çelik, (n4) 17; Keser, (n4) 112; Kızılray, (n2) 157; Aktay, (n3) 220; Demir, (n5) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku, 141; Esener ve Demir, Toplu İş Hukuku –Toplu İş Sözleşmesi, 34; Narmanlıoğlu, (n6) 376.

¹¹ Arıcı, (n6) 232; Alıç, (n4) 11; Yuvalı ve Yaba, (n6) 2148; Keser, (n5) 113; İbrahim Subaşı, 'Sendikası Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması' (2009) 14 Sicil İş Hukuku Dergisi 172; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n1) 143; Esener ve Demir, (n5) 37; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n6) 97; Şahlanan, (n5) 320; Tuncay vd., (n4) 228.

dan dolayı özel hukuktan doğan bir yükümlülükle karşı karşıya kalır¹².

a. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerle çalışma mevzuatının nispi emredici hükümleri işçi lehine olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarınca farklı şekilde düzenlenebilir¹³. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler içerebilir. İş sözleşmesinin yapılmasının yasaklanmasına ilişkin ya da iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna ilişkin hükümler de içerebilir¹⁴. Örneğin toplu iş sözleşmesinde belirli işlerde bazı kişilerin (kadın işçi, küçük işçi ya da vasıfsız işçi gibi) çalıştırılmaları yasaklanabilir. Yine aynı şekilde iş sözleşmelerinin yapılmasını emreden hükümler de konabilir. Toplu iş sözleşmesine bazı işçilerle iş sözleşmesi yapılmasına, sözleşme yapma zorunluluğuna ilişkin hükümler konabilir¹⁵. Kanun'da öngörülen oranın üzerinde engelli işçi çalıştırılmasına ilişkin hükümler konabilir¹⁶. Aynı şekilde iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler konabilir¹⁷. Bu bölüme kadın ya da küçük işçilerin belirli işlerde çalıştırılmayacaklarına, yeni işçi alınmasında önceden işyerinde çalışmış olanlara öncelik tanınmasına ilişkin hükümler konulabilir¹⁸.

b. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinin başlıca hükümleri iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerdir¹⁹. Toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerin sınırını tespit etme

¹² Yayvak, (n4) 108; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n2) 143; Esener ve Demir, (n6) 37; Şahlanan, (n6) 320.

¹³ Sur, (n5) 250; Barış Duman, '2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi' (Doktora Tezi Marmara Üniversitesi, 2004) 25; Yardımcıoğlu, (n6) 23; Duman, (n1) 25; Aykan, (n2) 11; Demirtaş, "(n5) 13; Yayvak, (n5) 92; Demir, (n6) 95; Aktay, (n4) 220; Demir, (n7) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n3) 141.

¹⁴ Çelik vd., (n3) 983; Sur, (n6) 250; Duman, (n2) 25; Karakoç, (n5) 11; Yardımcıoğlu, (n7) 23; Aykan, (n3) 11; Canbolat, (n1) 92; Portakal, (n5) 11; Ekici, (n5) 11; Demirtaş, (n6) 13; Yayvak, (n6) 101; Keser, (n6) 112; Demir, (n8) 118; Esener ve Demir, (n7) 36; Ekmekçi, (n1) 279; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n7) 53; Şahlanan, (n7) 318; Tuncay vd., (n5) 209.

¹⁵ Çelik vd., (n4) 983; Sur, (n7) 250; Duman, (n3) 25; Karakoç, (n6) 11; Yardımcıoğlu, (n8) 23; Duman, (n4) 25; Aykan, (n4) 11; Canbolat, (n2) 92; Portakal, (n6) 11; Ekici, (n6) 11; Demirtaş, (n7) 13; Yayvak, (n7) 101; Demir, (n9) 95; Keser, (n7) 112; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n4) 144; Esener ve Demir, (n8) 36; Ekmekçi, (n2) 279; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n8) 53; Şahlanan, (n8) 318; Tuncay vd., (n6) 210.

¹⁶ Sur, (n8) 250; Karakoç, (n7) 11; Canbolat, (n3) 92; Portakal, (n7) 11; Ekici, (n7) 11; Demir, (n11) 95; Keser, (n8) 112; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n5) 144; Esener ve Demir, (n9) 36; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n9) 53; Şahlanan, (n9) 318; Tuncay vd., (n7) 210.

¹⁷ Yayvak, (n8) 98; Yuvalı ve Yaba, (n7) 2148; Demir, (n12) 95; Keser, (n9) 112; Demir, (n1) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n6) 144; Esener ve Demir, (n10) 36; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n10) 53; Şahlanan, (n10) 318; Tuncay vd., (n8) 210.

¹⁸ Demir, (n2) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n7) 144; Esener ve Demir, (n11) 36; Şahlanan, (n11) 318; Tuncay vd., (n9) 210.

¹⁹ Sur, (n9) 251; Duman, (n5) 25; Karakoç, (n8) 11; Yardımcıoğlu, (n9) 23; Duman, (n6) 25; Aykan,



yetkisi tarafların iradesine bırakılmıştır. Fakat irade hürriyeti prensibi kullanırken de kanunların çizdiği sınırlar içerisinde hareket etmek gerekir²⁰. İş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin hükümler ücret zamları, fazla çalışma ücreti prim, ikramiye, sosyal yardım gibi ödemelere ilişkin düzenlemelerden oluşur²¹. Ayrıca işyerinin düzenine ilişkin hükümler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler de iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerdendir. Toplu iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin olarak konulacak hükümlerle fazla çalışma yapılmasına yönelik işçilerden onay alınabilir²². Bu anlamda iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler belli yasaklar içerebileceği gibi belli yükümlülükler de getirebilir. Aynı şekilde ücret, izin ve sosyal yardımlar dışında işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler de iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler arasında kabul edilir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde yer alan işçi ve işveren ilişkilerine ilişkin hükümlerin de normatif kısma girdiğini kabul etmek gerekir. Örneğin sendika üyelerinin yönetime katılmaları, disiplin kurullarında görev almaları, işçinin işinin ve işyerinin değiştirilmesi gibi hükümler de normatif hükümler arasında kabul edilir²³.

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerden bir kısmı parasal hükümleri içerir. Bu hükümler kural olarak ancak taraf sendikanın üyesi olan işçilere uygulanır. Diğer işçiler ise belirli şartların gerçekleşmesi halinde (dayanışma aidatı ödemek şartıyla, teşmil yoluyla, sendikanın yazılı izni ile) bu hükümlerden yararlanabilirler. Fakat parasal konulara ilişkin olmayıp işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlerden tüm işçiler yararlanırlar²⁴. Örneğin spor tesisleri, kreş, servis araçları, yemekhane hizmetlerine ya da işyeri organizasyonuna ilişkin hükümlerden (iş süreleri ya da yıllık ücretli izni kullanma zamanı gibi) sendikalı sendikası olmayan işçiler yararlanırlar. İşyerlerinde işin yürütümü, birlik beraberlik sağlanması gibi sebeplerle bu durum önemlidir²⁵. Parasal konulara ilişkin olmayan hükümler bakımından işverenin işçiler arasında ayırım yapması eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eder²⁶.

(n5) 12; Canbolat, (n4) 92; Portakal, (n8) 14; Demirtaş, (n8) 14; Yayvak, (n9) 103; Yuvalı ve Yaba, (n8) 2148; Keser, (n10) 113; Demir, (n3) 118; Esener ve Demir, (n12) 37; Ekmekçi, (n3) 279; Şahlanan, (n12) 318.

²⁰ Aktay ve Özdemir Ertürk, (n8) 146; Ekmekçi, (n4) 279; Tuncay vd., (n10) 220.

²¹ Çelik vd., (n5) 984; Arıcı, (n7) 269; Sur, (n10) 251; Duman, (n7) 25; Karakoç, (n9) 11; Yardımcıoğlu, (n10) 23; Duman, (n8) 25; Aykan, (n6) 12; Canbolat, (n5) 92; Portakal, (n9) 14; Ekici, (n8) 12; Demirtaş, (n9) 14; Yayvak, (n10) 104; Yuvalı ve Yaba, (n9) 2148; Keser, (n11) 113; Demir, (n4) 118; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n9) 146; Esener ve Demir, (n13) 37; Şahlanan, (n13) 320; Tuncay vd., (n11) 220.

²² Sümer, (n5) 242; Duman, (n9) 25; Ekici, (n9) 12; Yuvalı ve Yaba, (n10) 2148; Demir, (n5) 121; Esener ve Demir, (n14) 37; Tuncay vd., (n12) 220.

²³ Keser, (n12) 113; Tuncay vd., (n13) 220.

²⁴ Sur, (n11) 251; Arıcı, (n8) 269; Nüvit Gerek, 'Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma' (2009) 16 Sicil İş Hukuku Dergisi 138; Tuncay vd., (n14) 220.

²⁵ Sur, (n12) 252.

²⁶ Arıcı, (n9) 269.

c. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlere yer verilebilir. Örneğin fesih bildirim sürelerinin artırılmasına ya da fesihten önce disiplin kurulu kararının alınmasına, işverenin fesih hakkının belli ölçüde kısıtlanmasına ve fesih şekline ilişkin hükümler konabilir²⁷. İş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı genişletilebilir²⁸. Fakat işverenin iş sözleşmesini fesih yetkisi tamamıyla kaldırılmaz²⁹. Aynı şekilde fesih bildirim sürelerinin tamamıyla ortadan kaldırılması işverenin yönetim hakkına ve sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğundan toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmaz. Bu yönde bir düzenleme yapılsa bile geçerli olmaz³⁰. Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölüm hükümlerinin kanunların mutlak emredici hükümlerine aykırı olmaması gerekir, nispi emredici hükümlerin ise aksi işçi yararına olmak şartıyla kararlaştırılabilir³¹. Örneğin İş K. m.21'in son fıkrasına göre geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen iş güvencesi hükümleri (söz konusu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, işe iade tazminatları, işçiye arada geçen süreye ilişkin olarak ödenecek doğmuş ücret ve diğer haklar) emredici niteliğe sahiptir, toplu iş sözleşmeleriyle farklı şekilde düzenlenemez³². Kıdem tazminatına ilişkin olarak da 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesine göre yıllık tazminat miktarının hesabında otuz günlük ücret tutarı ölçüsü artırılabilir fakat azaltılamaz.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı

6356 sayılı Kanun'un 33. maddesinin 2. fıkrasına göre toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak hükümleri içerebilir. Borç doğurucu kısım, toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir³³. Toplu iş sözleşmesinin borç

²⁷ Çelik vd., (n6) 987; Duman, (n10) 31; Karakoç, (n10) 12; Yardımcıoğlu, (n11) 24; Duman, (n11) 30; Aykan, (n7) 14; Canbolat, (n6) 96; Portakal, (n10) 12; Ekici, (n10) 12-13; Demirtaş, (n10) 15; Yayvak, (n11) 120; Yuvalı ve Yaba, (n11) 2149; Keser, (n13) 114; Demir, (n6) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n10) 147; Esener ve Demir, (n15) 38; Ekmekçi, (n5) 282; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n11) 71; Şahlanan, (n14) 325; Tuncay vd., (n15) 222.

²⁸ Sümer, (n6) 242; Sur, (n13) 251; Karakoç, (n11) 12; Portakal, (n11) 12; Yayvak, (n12) 120; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n11) 147; Esener ve Demir, (n16) 38; Ekmekçi, (n6) 282; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n12) 74; Tuncay vd., (n16) 222.

²⁹ Sümer, (n7) 242; Karakoç, (n12) 12; Duman, (n12) 31; Ekici, (n11) 12-13; Yayvak, (n13) 120; Keser, (n14) 114; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n12) 147; Ekmekçi, (n7) 282; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n13) 74; Tuncay vd., (n17) 222.

³⁰ Yayvak, (n14) 122; Ekmekçi, (n8) 282; Tuncay vd., (n18) 222.

³¹ Sümer, (n8) 243; Karakoç, (n13) 12; Yayvak, (n15) 120; Şahlanan, (n15) 326.

³² Sur, (n14) 252; Karakoç, (n14) 12.

³³ Arıcı, (n10) 231; Alıç, (n5) 11; Duman, (n3) 32; Yardımcıoğlu, (n12) 24; Aykan, (n8) 15; Canbolat, (n7) 132; Portakal, (n12) 16; Ekici, (n12) 13-14; Kandemir, (n1) 170; Keser, (n15) 114; Aktay, (n5) 220; Demir, (n7) 121; Ertan, (n1) 81; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n13) 148; Esener ve Demir, (n17) 38; Ekmekçi, (n9) 282; Narmanlıoğlu, (n7) 377; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n14) 42; Şahlanan, (n16) 330; Tuncay vd., (n19) 224.



doğurucu bölümü, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında hüküm ifade eder³⁴. Bundan dolayı toplu iş sözleşmesinin tarafları borç doğurucu bölüme koyacakları hükümlerle işçileri borç altına sokamazlar³⁵. Toplu iş sözleşmelerinde tarafların en önemli borcu sözleşme hükümlerini iyi niyetle yerine getirme ve iş barışını korumadır³⁶. İş barışının korunması toplu iş sözleşmesi hukukunun temel ilkelerindedir³⁷. Dirlik borcu çalışma barışının korunmasına yönelik bir borçtur. Buna göre taraflar sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda grev ve lokavta başvurabilirler, bunun dışında mesela toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde taraflar bu yollara başvuramazlar. Bu durumun aksini toplu iş sözleşmesiyle de kararlaştıramazlar³⁸. Bununla birlikte tarafların arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için özel hakeme başvurma, uzlaştırma kurulları oluşturma, yardımlaşma sandığı kurma, izin kurulu oluşturma toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümünde bulunabilecek konulardır³⁹. Aynı şekilde taraflar toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümüne toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümler de koyabilirler. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ve yorumlanmasından çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili toplu iş sözleşmesinin uygulanması noktasında sendikanın sorumluluğuna ilişkin hükümler konulabilir⁴⁰.

³⁴ Arıcı, (n11) 231; Alıç, (n6) 11; Duman, (n4) 32; Yardımcıoğlu, (n13) 24; Aykan, (n9) 15; Portakal, (n13) 16; Ekici, (n13) 13-14; Demirtaş, (n11) 12; Yayvak, (n16) 136; Kandemir, (n2) 170; Demir, (n13) 95; Keser, (n16) 114; Aktay, (n6) 220; Demir, (n8) 121; Ertan, (n2) 81; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n14) 148; Esener ve Demir, (n18) 38; Ekmekçi, (n10) 283; Narmanlıoğlu, (n8) 377; Sümer, (n1) 665; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n15) 42; Şahlanan, (n17) 330; Tuncay vd., (n20) 224.

³⁵ Sümer, (n9) 243; Alıç, (n7) 11; Duman, (n5) 32; Yardımcıoğlu, (n14) 24; Aykan, (n10) 15; Ekici, (n14) 13-14; Keser, (n17) 114; Aktay, (n7) 220; Demir, (n9) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n15) 148; Esener ve Demir, (n19) 38; Narmanlıoğlu, (n9) 377; Sümer, (n2) 665; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n16) 94; Şahlanan, (n18) 330; Tuncay vd., (n21) 224.

³⁶ Sur, (n15) 250; Karakoç, (n15) 13; Yardımcıoğlu, (n15) 24; Aykan, (n11) 15; Ekici, (n15) 13-14; Yayvak, (n17) 136; Keser, (n18) 114; Demir, (n10) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n16) 148; Esener ve Demir, (n20) 41; Narmanlıoğlu, (n10) 377; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n17) 94; Şahlanan, (n19) 330; Tuncay vd., (n22) 225.

³⁷ Sur, (n16) 258; Karakoç, (n16) 13; Yardımcıoğlu, (n16) 24; Aykan, (n12) 15; Canbolat, (n8) 134; Ekici, (n16) 13-14; Yayvak, (n18) 136; Keser, (n19) 114; Demir, (n11) 121; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n17) 148; Esener ve Demir, (n21) 41; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n18) 94; Şahlanan, (n20) 330; Tuncay vd., (n23) 225.

³⁸ Yardımcıoğlu, (n17) 25; Keser, (n20) 114; Esener ve Demir, (n22) 41; Şahlanan, (n21) 330; Tuncay vd., (n24) 225.

³⁹ Sümer, (n10) 243; Sur, (n17) 258; Arıcı, (n12) 231; Alıç, (n8) 11; Karakoç, (n17) 13; Yardımcıoğlu, (n18) 24; Aykan, (n13) 15; Canbolat, (n9) 135; Ekici, (n17) 13-14; Yayvak, (n19) 111; Keser, (n21) 114; Demir, (n12) 122; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n18) 150; Esener ve Demir, (n23) 41; Ekmekçi, (n11) 283; Narmanlıoğlu, (n11) 377; Sümer, (n3) 665; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n19) 94; Şahlanan, (n22) 331; Tuncay vd., (n25) 225.

⁴⁰ Karakoç, (n18) 14; Ekici, (n18) 13-14; Keser, (n22) 114; Demir, (n13) 122; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n19) 150; Esener ve Demir, (n24) 41; Ekmekçi, (n12) 283; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n20) 95; Şahlanan, (n23) 332; Tuncay vd., (n26) 226.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmeleri, özel hukuk tüzel kişisi olan işçi sendikaları ve yine özel hukuk tüzel kişisi olan işveren sendikaları veya tüzel ya da gerçek kişi olan işverenin karşılıklı birbirilerine uygun irade beyanlarıyla oluşturulan özel hukuk sözleşmesidir⁴¹. Tarafların karşılıklı irade beyanlarıyla oluştuğundan bir borçlar hukuku sözleşmesidir. Düzenledikleri konular da özel hukuka ilişkindir. Dolayısıyla özel hukuka dayanan bir borçlar hukuku sözleşmesidir. Fakat diğer borçlar hukuku sözleşmelerinden farklıdır⁴². Sözleşmenin taraflarına toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmeleri üzerinde kural koyabilme yetkisi verilmiş olduğundan toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır. Bundan dolayı toplu iş sözleşmeleri kendine özgü özel hukuk sözleşmesi olarak ifade edilirler⁴³. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması özel şekil şartlarına tabidir. Toplu iş sözleşmesi ancak yetki belgesine sahip işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren arasında yapılabilir. Toplu iş sözleşmesi muhtevası ve etkileri açısından diğer sözleşmelerden farklıdır. Şöyle ki toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin tarafları açısından haklar ve borçlar doğurur fakat sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişiler açısından da haklar ve yükümlülükler getirir. Aynı şekilde kanun koyucu, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ve yürürlük süresi ile ilgili birtakım kısıtlamalara yer vermiştir. Örneğin, sözleşme süresinin uzatılmaması ve kısıtlanmaması gibi. Bundan dolayı da kendine özgü bir sözleşmedir⁴⁴. 6356 sayılı Kanun'un 80/II maddesi, "Toplu iş sözleşmeleri hakkında bu Kanunda Hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır", diyerek toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğini ortaya koyar.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında akdedilen işçinin ücret karşılığı işverene bağımlı olarak çalışmayı üstendiği bireysel iş hukukuna ilişkin sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri ise belirttiğimiz üzere işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendikaya üye olmayan işveren arasında akdedilen çalışma barışını korumaya yönelik toplu iş

⁴¹ Sur, (n18) 249; Arıcı, (n13) 226; Aykan, (n14) 19; Portakal, (n14) 18; Ekici, (n19) 8; Demirtaş, (n12) 10; Ayhan Görmüş, "Toplu Pazarlık Düzeyleri", <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/667607>, erişim tarihi 21.09.2023 1; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n20) 134; Narmanlioğlu, (n12) 485; Şahlanan, (n24) 332; Tuncay vd., (n27) 233.

⁴² Karakoç, (n19) 14; Yardımcıoğlu, (n19) 26; Portakal, (n15) 18; Ekici, (n20) 8; Demirtaş, (n13) 10; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n21) 134; Tuncay vd., (n28) 233.

⁴³ Sümer, (n11) 241; Arıcı, (n14) 226.; Yardımcıoğlu, (n20) 26; Portakal, (n16) 18; Ekici, (n21) 8; Demirtaş, (n14) 10; Yayvak, (n20) 87; Kandemir, (n3) 169; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n22) 134; Narmanlioğlu, (n13) 485; Şahlanan, (n25) 332; Tuncay vd., (n29) 233.

⁴⁴ Arıcı, (n15) 226; Yardımcıoğlu, (n21) 26; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n23) 134; Ekmekçi, (n13) 387; Şahlanan, (n26) 332; Tuncay vd., (n30) 233.



hukuku alanına ilişkin sözleşmedir. Toplu iş sözleşmelerinin etki alanı daha geniştir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yerini alacak bir sözleşme olmamakla birlikte iş sözleşmesini dışardan idare eden kolektif sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için bireysel düzeyde iş ilişkisinin kurulmuş olması gerekir⁴⁵.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerine etkisinden söz ederken maddi anlamda kanun olarak kabul edilen sözleşmenin normatif hükümleri önem arz eder. Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri taraflar arasında geçerli olduğundan bunların iş sözleşmesine etki etmesi pek mümkün değildir⁴⁶. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri üç türdür. Bunlar emredici etki, doğrudan doğruya boşluk doldurucu tamamlayıcı etki ve art etkidir⁴⁷. Çalışmamızda emredici ve tamamlayıcı etki açıklanmış fakat kapsam çok genişleyeceğinden art etkiden söz edilmemiştir.

A. İş Sözleşmesinin Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Olamaması

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahiptir. Buna ilişkin hükümler 6356 sayılı Kanun madde 36'da düzenlenmektedir. Emredici etki Kanun'dan kaynaklanan bir etkidir⁴⁸. Kural olarak iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. Bunun aksi toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda ise toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır⁴⁹. Söz konusu düzenleme tarafların toplu iş sözleşmeleri ile kanun koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme özgürlüğünü ortaya koyar. Böylelikle toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmı iş sözleşmelerini kanun gibi etkilemiş olur. Toplu iş sözleşmesindeki normatif hükümler objektif hukuk kuralı olarak kabul edilir⁵⁰.

Toplu iş sözleşmelerinin emredici etkiye sahip olan kısmı düzenleyici yani normatif bölümüdür⁵¹. İş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmeleri alır⁵². Fakat toplu iş sözleşmelerinin söz konusu emredici

⁴⁵ Sur, (n19) 317; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n24) 196.

⁴⁶ Aktay ve Özdemir Ertürk, (n25) 196-197; Tuncay vd., (n31) 302.

⁴⁷ Tuncay vd., (n32) 303.

⁴⁸ Sümer, (n12) 257; Arıcı, (n16) 267; Sur, (n20) 317; Esener ve Demir, (n25) 19; Ekmekçi, (n14) 387; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n21) 50; Tuncay vd., (n33) 302; Seda Ergüneş Emrağ, Yararlılık İlkesi (Türk ve Fransız Hukuku Karşılaştırmalı), (1.bs On İki Levha Yayıncılık 2022) 27; Polat Soyer, Toplu İş Sözleşmesinde Yararlılık İlkesi, (1.bs Ankara 1991) 18.

⁴⁹ Sur, (n317); Subaşı, (n1) 618; Doğan, (n1) 100; Kızılray, (n3) 157; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n26) 197; Esener ve Demir, (n26) 19; Ekmekçi, (n15) 387; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n22) 50; Şahlanan, (n27) 414; Ergüneş Emrağ, (n1) 27.

⁵⁰ Subaşı, (n2) 618; Kızılray, (n4) 157; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n27) 197; Esener ve Demir, (n27) 19; Ekmekçi, (n16) 387.

⁵¹ Sümer, (n13) Doğan, (n2) 100; Kızılray, (n5) 157; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n28) 197; Esener ve Demir, (n28) 19; Ekmekçi, (n17) 387; Narmanlıoğlu, (n14) 472; Sümer, (n4) 669; Ergüneş Emrağ, (n1) 111.

⁵² Sümer, (n14) 257; Arıcı, (n17) 267; Doğan, (n3) 100; Kızılray, (n,6) 157; Esener ve Demir, (n29)

etkisi, sadece mevcut olan ve yeni yapılacak iş sözleşmeleri üzerinde etkisi gösterir. Mevcut toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan iş sözleşmeleri açısından toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi bulunmaz⁵³. Belirtmeliyiz ki burada iş sözleşmesinden anlaşılan sadece taraflar arasındaki yazılı iş sözleşmesi değildir, iş sözleşmesi hükmü haline gelmiş işyeri uygulamaları ve işyeri koşulları bunun içerisinde girer⁵⁴. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken işverenin bireysel olarak işçilerle anlaşarak toplu iş sözleşmesindeki hakları ya da zam oranlarını azalttıkları protokoller geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesi tarafları anlaşarak kazanılmış haklara dokunmamak şartıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Fakat bu değişiklikler bireysel düzeyde işçilerle yapılamaz⁵⁵.

Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün emredici etkiye sahip olması kuralının birtakım istisnaları bulunmaktadır. Öncelikle taraflar toplu iş sözleşmesine hüküm koymak suretiyle toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün emredici etkisini ortadan kaldıracırlar. Şöyle ki STİSK. m 36, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı kuralını koyarken “aksi belirtilmedikçe” kaydına yer vermiştir. Bu hüküm gereği, toplu iş sözleşmesinin tarafları isterlerse sözleşmede açık olarak belirterek toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul edebilirler⁵⁶. Bu halde toplu iş sözleşmesi hükümleri sadece iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan durumlarda uygulanabilir⁵⁷. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin tarafların iradesiyle ortadan kaldırılmasına toplu sözleşme uygulamasında hemen hemen hiç rastlanılmamaktadır. Bununla birlikte Kanun’da böyle bir olanak düzenlenmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesi hükmünün emredici olmadığı sözleşmenin taraflarınca kararlaştırılabilir. Böylece iş sözleşmesi tarafları toplu iş sözleşmesine aykırı düzenleme yapabilirler. Fakat emredici etkinin ortadan kaldırılması sözleşmenin doğrudan etkisini etkilemez. Emredici etki ortadan kaldırılrsa bile iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır⁵⁸. Çünkü doğrudan etki Kanun’dan doğan bir etkidir.

19; Ekmekçi, (n18) 387; Sümer, (n5) 669; Şahlanan, (n28) 414; Tuncay vd., (n34) 302; Ergünes Emrağ, (n2) 112.

⁵³ Sümer, (n15) 257; Ekmekçi, (n19) 387; Sümer, (n6) 669; Şahlanan, (n29) 414.

⁵⁴ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, (n20) 388.

⁵⁵ “...Öte yandan davacı işçinin 31.08.2003 tarihinde imzaladığı ibraname de bu yönde geçersizdir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmeleri mümkün değildir. Açıklanan nedenlerle davacı işçiye ücretinin düşürüldüğü 01.09.2003 tarihi ile anlaşma tutanağının imzalandığı tarih arasında geçen süre için toplu iş sözleşmesinden doğan istek konusu hakların hesaplatılarak hüküm altına alınmalıdır”. Y9HD 12.07.2005 19012/24835, Ekmekçi, (n21) 388.

⁵⁶ Şahlanan, (n30) 417; Tuncay vd., (n35) 302.

⁵⁷ Sümer, (n16) 257; Kızılay, (n7) 157; Esener ve Demir, (n30) 25; Narmanlıoğlu, (n15) 473; Sümer, (n7) 669; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n23) 50; Şahlanan, (n31) 414; Tuncay vd., (n36) 302.

⁵⁸ Ekmekçi, (n22) 391; Sümer, (n8) 669; Şahlanan, (n32) 417.



Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün emredici etkisinin diğer bir istisnası ise iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerinin işçi yararına olmasıdır. Bu ilkeye yararlılık ilkesi denilir. Söz konusu ilke, STİSK. m. 26/1’de düzenlenir. Buna göre, iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümleri eğer işçi yararına ise geçerliliğini korur. Bu hüküm emredici niteliğe sahiptir ve taraflar aksini kararlaştıramazlar⁵⁹. Yararlılık ilkesi 1982 Anayasası’nda açık olarak düzenlenmemiştir. Fakat anayasal gücünü sözleşme özgürlüğünden alır⁶⁰. Bu ilke toplu iş sözleşmesi özerkliği ile işçinin sözleşme özgürlüğü arasındaki ilişkiyi düzenler⁶¹. İş sözleşmelerinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerli olabilmesi için iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerinden önce ya da daha sonra yapılmış olmasının bir önemi yoktur⁶². İş sözleşmesi hükümlerinin mi yoksa toplu iş sözleşmesi hükümlerinin mi işçi yararına olduğu tespit edilirken sözleşmeler bir bütün olarak değil çatışan hükümler tek tek karşılaştırılarak belirlenmelidir⁶³. Örneğin iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine göre daha az ücret kararlaştırılmışsa iş sözleşmesinin ücrete ilişkin bu hükmü uygulanmaz, işçiler toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış daha yüksek ücreti talep edebilirler⁶⁴.

Aksi kararlaştırılmış olmadıkça, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağı kuralının müeyyideleri şu hallerde görülür: toplu iş sözleşmesi yapılırken mevcut olan iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümleri; toplu iş sözleşmesi yapılırken mevcut olan iş sözleşmesinde sonradan toplu iş sözleşmesine aykırı olarak yapılan değişiklikler; yeniden yapılan iş sözleşmelerinin zımnen bile olsa toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri; iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesi normatif hükümlerine karşı hile teşkil eden şartları bir sonuç meydana getirmezler⁶⁵.

1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Niteliği ve Yorumu

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin niteliğine ilişkin STİSK’nda hüküm yer alır. STİSK. m. 36’ya göre, “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olmaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır”. Hükümden toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye haiz olduğu anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı iş sözleşmelerini

⁵⁹ Sümer, (n17) 257; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n29) 199; Esener ve Demir, (n31) 25; Narmanhoğlu, (n16) 473; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n24) 50; Şahlanan, (n33) 418; Tuncay vd., (n37) 307.

⁶⁰ Soyer, (n1) 28.

⁶¹ Soyer, (n2) 76.

⁶² Sümer, (n18) 257; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n30) 199; Esener ve Demir, (n32) 25; Narmanhoğlu, (n17) 473; Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n25) 50; Şahlanan, (n34) 418; Tuncay vd., (n38) 307.

⁶³ Sümer, (n19) 257; Şahlanan, (n35) 418; Tuncay vd., T(n39) 307; Ergüneş Emrağ, (n3) 213.

⁶⁴ Esener ve Demir, (n33) 23; Tuncay vd., (n40) 307.

⁶⁵ Esener ve Demir, (n34) 23-24.

kanunlar gibi doğrudan doğruya emredici olarak etkiler⁶⁶. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmeleri üzerinde kanun hükmü gibi kabul edildiğinden yorumu da objektif hukuk kurallarının yorumu gibi olur. Dolayısıyla kanun koyucunun iradesinin günümüz koşulları da dikkate alınarak normatif hükümlerin yorumu gibi düşünülmelidir. Tabi ki burada sözleşmelerin yorumunda kullanılan tarafların iradesini de göz ardı etmemek gerekir⁶⁷. Yargıtay da Borçlar Kanunu'nun 19. maddesindeki yorum esasının toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri için geçerli olamayacağı ve toplu iş sözleşmelerinin zaman içerisinde uygulanacağı sonucuna varmıştır⁶⁸.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin İş Sözleşmesine Doğrudan Doğruya ve Emredici Etkisi

Toplu iş sözleşmesi, kapsamına aldığı iş sözleşmeleri üzerinde norm etkisi gösterir. Norm etkisinin iki anlamı vardır. İlk olarak bu emredici etki şeklinde karşımıza çıkar. İş sözleşmesindeki hükümler aksi kararlaştırılmadıkça toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İkinci olarak da iş sözleşmesinde düzenlemeyen hususlarda toplu iş sözleşmesi hükümleri kendiliğinden uygulanır⁶⁹. İşyerlerinde iş sözleşmesi ile düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır. Buna toplu iş sözleşmelerinin doğrudan etkisi denir. Dolayısıyla herhangi bir konuda iş sözleşmesinde hüküm yoksa toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa o konuya ilgili toplu iş sözleşmesi hükmü direk olarak uygulanır. Bu kural mülga 2822 sayılı Kanun m. 6/I'de "hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır" olarak ifade edilmişti. 6357 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi açık olarak düzenlenmemektedir. Fakat toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmelerinin yanında iş sözleşmesinde düzenlenmemiş konularda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin doğrudan uygulanmasını gerektirir⁷⁰. İş sözleşmesinde düzenlenmemiş olan çalışma şartlarına toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş hükümler uygulanabilir. Örneğin fazla çalışma süreleri ve fazla çalışma ücretleri iş sözleşmesi ile düzenlenmemişse toplu iş sözleşmesinin söz konusu konulara ilişkin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanır⁷¹. Mesela iş sözleşmesinde ikramiye ödeneceğine ilişkin bir hüküm yokken toplu iş sözleşmesinde yılda iki aylık ücret tutarında ikramiye ödeneceğine ilişkin hüküm varsa doğrudan etkinin bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesindeki

⁶⁶ Yargıtay da toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin objektif hukuk kuralları ve maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde olduklarını kabul etmiştir. YHGK 21.02.1975 227, Çelik vd., (n7) 1032.

⁶⁷ Çelik vd., (n8) 1033.

⁶⁸ YHGK 21.02.1975 227, Çelik vd., (n9) 1034.

⁶⁹ Ekmekçi, (n23) 386; Şahlanan, (n36) 416; Tuncay vd., (n41) 309.

⁷⁰ Sümer, (n20) 258; Sur, (n21) 317; Karakoç, (n20) 30; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n35) 196; Esener ve Demir, (n36) 19; Şahlanan, (n37) 416; Tuncay vd., (n42) 309.

⁷¹ Esener ve Demir, (n37) 19; Tuncay vd., (n43) 309.



hüküm uygulanır⁷². Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin doğrudan uygulanabilmesi için işçilerin ve işverenin bireysel iş sözleşmelerinde bu durumu kararlaştırmalarına gerek yoktur. Bu hükümler uygulanırken işçilerin iradesi aranmadığı gibi işçinin toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin kendisi açısından uygulanmaması yönündeki irade beyanı da geçerli olmaz, hükümler doğrudan uygulanır⁷³. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi üzerindeki doğrudan etkisinin yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmaya kadar devam edeceğini söyleyebiliriz⁷⁴. Ayrıca iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre içerisinde yapılmışsa toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisinden söz edebiliriz. Aynı şekilde iş sözleşmesi toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmışsa artık toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisinden söz edemeyiz⁷⁵.

Toplu iş sözleşmelerinin normatif kısmının iş sözleşmeleri üzerinde emredici niteliğe sahip olması Yargıtay kararında da “...toplular iş sözleşmeleri tarafların hakları ve borçları yanında asıl ve ağırlıklı olarak iş sözleşmesine uygulanacak normatif hükümleri içermektedir. Normatif hükümler emredici kanun hükmü gibi kapsamına aldığı iş sözleşmelerine uygulanırlar. Buradan çıkan sonuç ise iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağıdır. İş sözleşmesindeki toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alacaktır”, şeklinde ifade edilmiştir⁷⁶. Toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisi toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı kuralıdır. Bu durum 6356 sayılı STİSK. m. 36/I’de “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir”, ifade edilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin emredici etkisinin istisnaları da bulunmaktadır. Bu istisnalardan biri, tarafların toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hüküm ile toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün emredici etkisini ortadan kaldıracaklarıdır. Diğer bir istisna ise yukarıda da bahsettiğimiz üzere, iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerin işçi yararına olmasıdır. Böyle bir durumda işçi yararına olan iş sözleşmesi hükümleri uygulanır⁷⁷.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin emredici etkisine rağmen bu hükümlere aykırı iş sözleşmesi imzalanması halinde ne olacağına ilişkin Kanun’da

⁷² Ekmekçi, (n24) 387; Tuncay vd., (n44) 309.

⁷³ Karakoç, (n21) 32; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n31) 196; Esener ve Demir, (n38) 19.

⁷⁴ Sümer, (n21) 258; Karakoç, (n22) 32; Şahlanan, (n38) 416.

⁷⁵ Sümer, (n22) 258; Karakoç, (n32); Şahlanan, (n39) 416.

⁷⁶ Y22HD 03.12.2019 22313, Karakoç, (n23) 30.

⁷⁷ Şahlanan, (n40) 418.

hüküm bulunmamaktadır. Fakat öğretilde çoğunlukla kabul edilen görüşe göre, toplu iş sözleşmesine aykırı olarak yapılan iş sözleşmelerinin yokluk yaptırımına tabi olması gerekir⁷⁸. Bu görüşe katılmak mümkündür şöyle ki borçlar hukukunda kanunların emredici hükümlerine aykırı olarak yapılan sözleşmeler nasıl hukuk alanında hiç kurulmamış, yok olarak kabul ediliyorsa burada da Kanun'un emredici hükmüne aykırılık olduğundan yokluk yaptırımını kabul etmek doğru olur.

B. İş Sözleşmesinde Hüküm Olmayan Durumlarda Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması

Toplu iş sözleşmelerinin, iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hükümleri de iş ilişkilerine uygulanır⁷⁹. İş sözleşmesinde hüküm olmayan durumlarda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması toplu iş sözleşmesinin tamamlayıcı etkisi olarak ifade edilir⁸⁰. İş sözleşmesindeki boşluklara toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması STİSK. m. 36' da yer almamakla birlikte 2822 sayılı eski TİSGLK. m. 6/I hükmüne uygun olarak iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin uygulanması gerektiği kabul edilmelidir. Bu husus daha önce ifade ettiğimiz toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya ve emredici etkisinin doğal bir sonucudur⁸¹. İş sözleşmesi imzalanırken çalışma kurallarına ilişkin birtakım hükümler sözleşmeye konmamış olabilir. Söz konusu düzenlenmeyen hususlar toplu iş sözleşmesiyle düzenlenerek boşluklar doldurulmuş olur. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi yürürlükte bulunduğu süre içinde sözleşme hükümlerinden feragat etmek mümkün değildir. İşçinin onayı olsa dahi toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması yoluna gidilemez⁸².

C. İş Sözleşmesinin İşçi Yararına Olan Hükümlerinin Geçerliliği İlkesi

STİSK'nun 36. maddesinin 1. fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Buna göre, iş sözleşmesi hükmü, toplu iş sözleşmesine aykırı olsa bile işçi yararına ise geçerliliğini korur. Bu hüküm yukarıda belirttiğimiz gibi toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin istisnasını oluşturur⁸³. Asıl olarak toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin ve yararlılık ilkesinin ana amacı işçinin korunmasıdır. Her iki kavram arasında bir denge kurulmalı şöyle ki iş sözleşmesi ile daha

⁷⁸ Karakoç, (n24) 32.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, (n18) 476; Şahlanan, (n41) 418; Tuncay vd., (n45) 309.

⁸⁰ Arıcı, (n18) 268; Sur, (n22) 317; Narmanlıoğlu, (n19) 476; Tuncay vd., (n46) 309.

⁸¹ Çelik vd., (n10) 1035; Doğan, (n4) 100; Narmanlıoğlu, (n20) 476; Şahlanan, (n42) 418; Tuncay vd., (n47) 309.

⁸² Narmanlıoğlu, (n21) 476.

⁸³ Karakoç, (n25) 33; Yayvak, (n21) 172; Doğan, (n5) 100; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n32) 199; Ekmekeçi, (n25) 396; Sümer, (n9) 670; Şahlanan, (n43) 418; Tuncay vd., (n48) 309; Ergüneş Emrağ, (n4) 213.

lehe koşullar elde edildiğinde toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin ve toplu iş sözleşmesi taraflarının zorlayıcı kural koyma yetkilerinin ortadan kalkması gerekir.

Ancak yararlılık ilkesi uygulanırken hangi hükmün işçinin yararına olduğunun tespit edilmesi önemlidir⁸⁴. Öğretide bunun tespitinde üç görüş ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki sözleşme hükümlerinin tek tek karşılaştırılması görüşüdür⁸⁵. İkinci-si, hükümlerin bütün olarak karşılaştırılmasıdır⁸⁶. Son görüş ise sözleşme hükümlerinin belirli hak grupları oluşturularak karşılaştırılmasıdır⁸⁷. Bu görüşe göre iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesindeki benzer haklar grup yapılarak karşılaştırılır ve işçinin birtakım haklarında azalma olsa dahi çoğunluk haklar açısından daha avantajlı ise toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır⁸⁸. Bu konuda Yargıtay uygulamasına baktığımızda 9. Hukuk Dairesinin ve 22. Hukuk Dairesinin farklı yönde kararlar verdikleri ve Hukuk Genel Kurulu'nun da farklı tarihlerde farklı kararlar verdikleri görülür⁸⁹. Fakat ön kararlar üçüncü görüş doğrultusundadır. Yani işçinin temel ücretinin sendikaya üye olması halinde toplu iş sözleşmesinde belirlenen

⁸⁴ Karakoç, (n26) 33; Yayvak, (n22) 172; Doğan, (n6) 100; Aktay ve Özdemir Ertürk, (n33) 199; Ekmekçi, (n26) 396; Sümer, (n10) 670; Şahlanan, (n44) 418; Tuncay vd., (n49) 309; Ergüneş Emrağ, (n5) 213.

⁸⁵ Sur, (n23) 318; Şahlanan, (n45) 418.

⁸⁶ Ekmekçi, (n27) 374.

⁸⁷ Çelik vd., (n11) 1035.

⁸⁸ Yargıtay ücrette azalma öngören toplu iş sözleşmesi değişikliği protokolüne dayanarak ücret farkı talep eden işçinin talebini reddetmiş, her ne kadar protokolden sonra toplu iş sözleşmesi ile işçiye ödenecek olan yeni ücret işçinin iş sözleşmesinde yer alan ücretten düşük olsa da toplu iş sözleşmesinde yer alan tüm parasal menfaatlerin (giyim yardımı, gıda yardımı, ikramiye, ilave tediye gibi) birlikte gözetilerek sonuca varılması gerektiğine hükmetmiştir, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.12.1984, 11829; Ayrıca Yargıtay'a göre işyerinde iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ikileminin ortaya çıkması durumunda işçinin iş sözleşmesine dayanarak istediği haklar ya da benzerleri toplu iş sözleşmesinde de düzenlenmişse iş sözleşmesi süresi içinde bunlardan sadece işçi yararına olanın uygulanması diğerinin uygulanmaması ya da aradaki farka hükmedilmesi gerekir. Herhalde ikisi birden uygulanmaz, Y9HD 27.12.1984 12106, Çelik vd., (n12) 1036-1037.

⁸⁹ HGK'nun 2018 yılında verdiği kararda, "Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere toptan yararlılıktan çok 5356 sayılı Kanun'un 36/1 maddesinin metninden anlaşılacağı üzere tek lehe hüküm olması yeterlidir. Toplu iş sözleşmesi ile verilen tüm haklar dikkate alındığında, işçi iş sözleşmesine göre daha avantajlı olabilir ise de bu tek başına yeterli değildir. Özellikle kök ücret konusunda iş sözleşmesi lehe ise kök ücretin yüksekliği, toplu iş sözleşmesindeki ücretle birlikte diğer sosyal hakları da etkileyeceğinden kök ücretin toptan bir etkisinin de olacağı açıktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki yararlılık (işçi yararına şart) ilkesi, mutlak emredici niteliği ile toplu iş sözleşmesinde geçerli olan düzen ilkesi ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10, 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesindeki eşitlik ilkesinden önce uygulanır", ifadelerine yer verilmiştir. YHGK 16.05.2018 1073, Çelik vd., (n13) 1037. Ayrıca 9. Hukuk Dairesinin bir kararına göre ise, "...Davacı işçinin sendika üyesi olması üzerine toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı anda ücretin düşürüldüğü iddiasına dayalı olarak açılan dava Dairemizin önceki uygulamaları ve kararları doğrultusunda karara bağlanmış olsa da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması üzerine yeniden oluşan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Eylül 2020 tarihinde aldığı ilke kararı doğrultusunda ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı taleplerin reddi gerekeceğinden sözü edilen reddin dolaylı davalı yararına avukatlık ücreti ve yargılama giderine hükmedilmemelidir", Y9HD 23.03.2021 2913, Çelik vd., (n14) 1038.

kök ücrete göre azalması durumunda parasal karşılığı olan haklar bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Buna göre işçinin temel ücreti sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesine göre düşük olsa da ücret grubu haklar yönünden değerlendirme yapılmalı toplam yararlılık dikkate alındığında işçi lehine ise sorun olmadığı anlamına gelmelidir. 9. Hukuk Dairesi de 2021 yılında işçinin sendikaya üye olduktan sonra ücretinin düşürüldüğünü iddia ettiği davada bu doğrultuda bir karar vermiştir. Kararda “*Mahkemece davacının sendikaya üye olmadan önce sonraki dönemlere ait bordrolar ile toplu iş sözleşmesi birlikte ele alınarak davacı işçinin akçalı menfaatlerinde artış olup olmadığı belirlenmeli ve gelirden artışın meydana geldiğinin anlaşılması halinde davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir*”⁹⁰. Öğretide katıldığımız görüşe göre, yararlılık ilkesi uygulanırken sözleşme hükümleri birbirleriyle bağlantılı olarak ele alınmalıdır. Aynı amaca yönelik hükümler gruplandırılarak değerlendirme yapılmamalıdır. Bu şekilde işçinin birtakım haklarında azalma olsa da sonuçta işçi açısından toplam menfaatler değerlendirildiğinde daha avantajlı bir durum oluşuyorsa toplu iş sözleşmesi hükümleri işçiye uygulanmalıdır⁹¹. Nitekim Yargıtay’ın 22. Hukuk Dairesi’nin kapatılıp bu dairenin başkan ve üyelerinin 9. Hukuk Dairesi’nde görevlendirilmeleri sonucunda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İctihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 Toplantısında bu konu gündeme gelmiş ve toplam yararlılık ilkesi olarak “*Bireysel iş sözleşmesinde kararlaştırılan temel ücret işçinin üye olması halinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen kök ücrete göre azaldığı halde parasal karşılığı olan haklar bir bütün olarak değerlendirilerek karşılaştırma yapılmalıdır*”, denilerek gruplar halinde kıyaslama yöntemi benimsenmiştir⁹².

1. İlkenin Amacı

Yararlılık ilkesinin amacı iş sözleşmeleri ile işçiye toplu iş sözleşmesinin ötesinde hak ve menfaatlerin tanınmasıdır. Bazı durumlarda işçiler, iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmelerinden daha fazla haklar imtiyazlar elde etmiş olabilirler⁹³. İş sözleşmesinin imzalanmasıyla işçilerin söz konusu haklarının korunabilmesi için yararlılık ilkesi önemlidir. 275 sayılı Kanun’da 6356 sayılı STİSK’ndan farklı olarak ancak aksi belirtilmedikçe iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerli olacağı fakat bu durumun aksinin kararlaştırılabileceği ifade edilmişti⁹⁴. 6356 sayılı

⁹⁰ Y9HD 15.03.2021 6169, Çelik vd., (n15) 1038.

⁹¹ Sur, (n24) 320.

⁹² Bu görüş daha sonra Yargıtay kararlarında benimsenmiştir. Şöyle ki “*Davacı işçinin sendika üyesi olması üzerine toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı anda ücretinin düşürüldüğü iddiasına dayalı olarak açılan dava Dairemizin önceki uygulamaları ve kararları doğrultusunda karara bağlanmış olsa da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin kapatılması üzerine yeniden oluşan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Eylül 2020 tarihinde aldığı ilke kararı doğrultusunda ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı taleplerin reddi gerekeceğinden*”, Y9HD 23.03.2021 2021/6633, Karakoç, (n27) 35.

⁹³ Çelik vd., (n16) 1038; Yayvak, (n23) 172; Tuncay vd., (n50) 309; Ergüneş Emrağ, (n6) 78.

⁹⁴ Çelik vd., (n17) 1039; Yayvak, (n24) 172; Ergüneş Emrağ, (n7) 78.

Kanun taraflara bu konuda serbest hareket etme imkânı tanımamıştır. Dolayısıyla bu ilkenin aksinin kararlaştırılması mümkün değildir.

2. İlkenin Uygulanma Zamanı

Yararlılık ilkesinin uygulanmasında iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinden önce ya da sonra yapılmış olmasının önemi yoktur⁹⁵. Buna göre sözleşmenin olmadığı zamanda ya da eski sözleşmenin yürürlüğü sırasında yapılan bir iş sözleşmesindeki işçi yararına hüküm ile yeni toplu iş sözleşmesinden sonra yapılan bir iş sözleşmesindeki işçi yararına hüküm aynı niteliktedir⁹⁶. Fakat işçinin önceki toplu iş sözleşmesinin ard etkisi sebebiyle yararlanmakta olduğu haklar bu kapsamda değerlendirilmez⁹⁷.

D. İşçilere Toplu İş Sözleşmesinin Üzerinde Haklar Sağlanması

Yararlılık ilkesi, işverene işçilere toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar sağlanması zorunluluğu getirmez. Bu ilke söz konusu konuda taraflara sadece olanak tanır. Bunun kullanılması ise sözleşmenin taraflarına aittir. İşveren zaten her zaman için tek taraflı olarak işçilere toplu iş sözleşmesinin üstünde haklar sağlayan uygulamalar yapabilir⁹⁸. İşverenin toplu iş sözleşmelerinin üzerinde işçiye sağladığı haklar her türlü çalışma koşuluna ilişkin olabilir. Uygulamada en yaygın olanı ücrete ilişkindir. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin düzeni sağlama fonksiyonu ve işverenin çalışma ilişkisi içerisinde eşit işlem yapma borcu ücret dışındaki konularda farklılık yapılmasını pek mümkün kılmaz⁹⁹. İşveren bazı işçilere toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücretlerin üstünde farklı ücret sistemi uygulayabilir. Ücret konusunda işverenin eşit işlem yapma borcu mutlak olarak uygulanmaz¹⁰⁰. Ayrıca taraflar toplu iş sözleşmesine sözleşme farkının korunmasına yönelik kayıtlar koyabilirler. Bu kayıtlar, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinde öngörülen haklara eşit haklar ya da bu hakların üstünde haklar sağlanması halinde bu hakların toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere de tanınması zorunluluğunu ifade eder¹⁰¹. Toplu iş sözleşmesine bu tarz kayıtlar konulmuşsa tarafların bunlara uymaları gerekir. Bu kayıtlar işverenin işyerinde sendikanın gücünü kırmaya ve toplu iş sözleşmesinin etkinliğini ortadan kaldırmaya yönelik tutumlarını önleme açısından önemlidir. Fakat işverenin sendika üyesi olmayan işçilere tanıdığı söz konusu imkânlar sübjektif ve objektif ölçülere dayanıyorsa bunları geçerli olarak

⁹⁵ Çelik vd., (n18) 1039.

⁹⁶ Karakoç, (n28) 33.

⁹⁷ Çelik vd., (n19) 1039; Karakoç, (n29) 33; Yayvak, (n25) 172.

⁹⁸ Çelik vd., (n20) 1040; Karakoç, (n30) 35; Tuncay vd., (n51) 308; Ergüneş Emrağ, (8) 78.

⁹⁹ Çelik vd., (n21) 1041; Karakoç, (n31) 35; Tuncay vd., (n52) 309.

¹⁰⁰ Çelik vd., (n22) 1040; Karakoç, (n32) 35; Tuncay vd., (n53) 310; Ergüneş Emrağ, (n9) 78.

¹⁰¹ Çelik vd., (n23) 1040; Karakoç, (n33) 36; Tuncay vd., (n54) 310.

kabul etmek gerekir¹⁰².

SONUÇ

Toplu iş sözleşmeleri işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendikaya üye olmayan işveren arasında imzalanan sözleşmelerdir. İmzalanan toplu iş sözleşmesi, sadece tarafları açısından değil, imzalayan sendikanın üyeleri açısından da hukuki sonuçlar meydana getirir. Meydana getirilen toplu iş sözleşmesi, taraflarını tıpkı kamu düzenini ilgilendiren hukuk kuralları gibi etki alanına alır. Bireysel iş sözleşmeleri ile meydana getirilen hükümlerin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağı 6356 sayılı STİSK. m. 36/I ile kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi iki kısımdan meydana gelir. Bunlardan ilki toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili düzenleyici bölümü, ikincisi ise borç doğurucu bölümüdür. Düzenleyici bölüm hükümlerinden ilki, iş sözleşmesinin yapılması ile ilgili hükümleridir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan iş sözleşmelerinin kimlerle, nasıl ve ne şekilde yapılacağına ilişkin hükümler kuruluş hükümleridir. İş sözleşmelerinin yapılışına dair hükümlerin de bir sınırı olmalıdır. Şöyle ki toplu iş sözleşmelerine bir işyerine alınma veya işyerinde kalmayı sendikanın iznine tabi tutan hükümler geçerli kabul edilemez. İş sözleşmesinin yapılışı ile ilgili hükümler genellikle şekil şartları ile ilgilidir. Toplu iş sözleşmesinde düzenlenen şekil şartlarına aykırı olarak yapılan iş sözleşmeleri geçersiz kabul edilir. İş sözleşmesinin yapılması ile ilgili zorunluluk ve yasak içeren hükümler de kuruluş hükümleri içerisinde kabul edilir. Belirli işlerde çocuk işçi çalıştırılmasının yasaklanması ya da engelli hale gelerek veya askerlik nedeniyle ayrılan işçilerle iş sözleşmesi yapılması gibi yasak ve zorunluluklar getirilebilir. İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler de toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölüm hükümleri arasında yer alır. İçerik normları bazı yasakları içerebileceği gibi borçlar da yükleyebilirler. İçerik normlarının önemli bir kısmını ücrete yönelik düzenlemeler oluşturur. Fazla çalışma ücretleri, yardım mahiyetinde yapılan ödemeler, prim, ikramiye, evlenme izni, doğum izni gibi düzenlemeler bunlar arasında yer alır. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen iş sözleşmelerinin feshinde ihbar sürelerini, kıdem tazminatlarını ve ihbar tazminatlarını düzenleyen hükümler iş sözleşmesinin son ermesine ilişkin hükümleri oluşturur. Bu hükümlerin de İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı olmaması gerekir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmelerini sona erdirebilme yetkisinin disiplin kurullarına bırakılması düzenlenmektedir. Böyle bir durumda disiplin kurulu kararı olmadan yapılan fesihlerin haksız fesih kabul edilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin ikinci bölümünü borç doğurucu hükümler oluşturur. Borç doğurucu bölüm sadece sözleşme taraflarına uygulanır ve düzenleyici bölümden farklı olarak zorunlu bir unsur değildir. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi üzerindeki etkisini ifade derken sadece maddi anlamda kanun sayılan sözleşmenin düzenleyici bölüm hükümleri

¹⁰² Çelik vd., (n24) 1040; Karakoç, (n34) 36; Tuncay vd., (n55) 309; Ergüneş Emrağ, (n10) 76.



dikkate alınmalıdır. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölüm hükümlerinin iş sözleşmesi üzerinde etkisi olmaz. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi doğrudan doğruya ve emredici olmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine iş sözleşmeleri üzerinde emredici etki tanınmasının sonuçları şu şekildedir; sözleşmenin yapılması sırasında var olan iş sözleşmeleri sonradan sözleşmeye aykırı olarak değiştirilemez, sözleşmeye aykırı yeni iş sözleşmesi yapılamaz, sözleşmenin yapılması sırasında var olan iş sözleşmelerinde toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler bulunuyorsa bu hükümler uygulanamaz. Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerinde bağlayıcı olmasının istisnası işçi lehine şart ilkesidir. Buna göre toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi hükümleri eğer işçi yararına ise uygulanabilir. İşçi lehine şart ilkesi emredici bir hukuk kuralıdır. Buna aykırı düzenlemeler yapılamaz. Söz konusu ilkenin uygulanmasında iş sözleşmesinin önce ya da sonra yapılmış olması önemli değildir. Toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerinin yarışması durumunda toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri bir bütün olarak ele alınmaz. Hükümler ayrıştırılmalı ve hangi hüküm işçi lehine ise onun uygulanmasına karar verilmelidir.

KAYNAKÇA

Aktay AN, “Toplu İş Sözleşmesinin Bitimi İle Hizmet Akdi Hükümü Olarak Uygulanmaya Devam Eden Alacaklara İlişkin Faiz”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 14, (2009): 219-223.

— — ve Özdemir Ertürk O, Toplu İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022.

Akyiğit E, “Toplu İş Sözleşmesinin Süresi İle İlgili Bazı Düşünceler”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 13. (2009): 134-141.

Alıç M, “Toplu İş Sözleşmesi Ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi”. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, (2022).

Arıcı K, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.

Aykan AR, “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Yorumu”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi (1988).

Bakırcı K, “Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi. 5. (2007): 106-113.

Bostancı U, “Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Feshe İlişkin Hükümlerin Feshin Geçerliliğine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi. 22. (2011): 138-146.

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı . İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

Canbolat T, “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı”. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi (1998).

Centel T, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”. Sicil İş Hukuku Dergisi . 17. (2010): 211-220.

Çelik N vd., İş Hukuku Dersleri . İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.

— —, “Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar”. Çalışma ve Toplum. 4-31. (2011): 11-24.

Demir F, “Toplu İş Sözleşmesi İle İşçinin Onayının Önceden Alınması” . Sicil İş Hukuku Dergisi . 2 . (2006): 93-113.

— —, “Emekliliğe Hak Kazanmış ve 55 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Uyarınca İş Sözleşmelerinin Feshedilmesi” . Sicil İş Hukuku Dergisi . 8 . (2007): 110-125.

Demirtaş BÖ, “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi (2009).

Doğan İ, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”. Sicil İş Hukuku Dergisi . 5/ 19. (2010): 100-105.

Duman B, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi”. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi (2204).

Ekici İ, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi (2007).

Ekmekçi Ö, Toplu İş Hukuku Dersleri. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2022.

Ergüneş Emrağ . Seda . Yararlılık İlkesi (Türk ve Fransız Hukuku Karşılaştırmalı), İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.

Ertan E, “Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu”. Sicil İş Hukuku Dergisi . 40. (2018): 76-96.

Esener T ve Demir E, Toplu İş Hukuku –Toplu İş Sözleşmesi . İstanbul: Vedat Kitapçılık . 2019.

Gerek N, “Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”. Sicil İş Hukuku Dergisi . 16. (2009): 137-143.

Görmüş A, “Toplu Pazarlık Düzeyleri”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/667607>, erişim tarihi, 21.09.2023: 1-11.

Güler Ş, “Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler” . Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi . 21/4 (2008): 41-65.

Kandemir MK, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576241169>, erişim tarihi, 20.09.2023: 167-214.



Karakoç B, “Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi (2022).

Keser H, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 6. (2007): 106-123.

— —, “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi (1992).

Kızıllay E, “Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği”. Sicil İş Hukuku Dergisi . 27. (2012): 157-161.

Kübra Yenisey D, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi . 18 . (2010): 165-174.

Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri . İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

Portakal O, “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi (2007).

Soyer P, Toplu İş Sözleşmesinde Yararlılık İlkesi, Ankara, 1991.

Subaşı İ, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/787637>, erişim tarihi, 21.09.2023: 595-653.

— —, “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”. Sicil İş Hukuku Dergisi . 14. (2009): 172-207.

— —, “Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/316427>, erişim tarihi, 20.09.2023: 989-1020.

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.

Sümer HH, İş Hukuku . Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

— —, İş Hukuku Uygulamaları . Ankara: Seçkin Yayınları, 2019.

Şahlanan F, Toplu İş Hukuku Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt . İstanbul On İki Levha Yayıncılık, 2020.

— —, “İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 23. (2011): 143-163.

Topalhan T, Bayat B ve Güler Ş, “Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak Kavramı”. Çalışma İlişkileri Dergisi.

Tuncay AC, Toplu İş Hukuku . İstanbul: Beta Yayıncılık. 2023.

— —, “Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi . 33. (2015): 23-26.

Yardımcıoğlu D, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi (2014).

Yayvak İ, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi (Türk Alman Hukuku Karşılaştırmalı), İstanbul: Beta Yayıncılık . 2014.

Yorgun S, “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”. Çalışma ve Toplum . 4. (2013): 363-385.

Yuvalı E, ve Yaba T, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”. Çalışma ve Toplum . 4-67. (2020): 2145-2159.

Yargıtay Kararları

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. (21.02.1975).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 22313 (03.12.2019).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 11829 (20.12.1984).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 1073 (16.05.2018).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2913 (23.03.2021).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 6169 (15.03.2021).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 6633 (23.03.2021).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 39163 (25.12.2007).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 1988/685 (14.09.1988).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 329 (02.04.1986).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 1988/685 (14.09.1988).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 1975/227 (21.02.1975).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 30806 (22.11.2006, 30806).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2792 (03.02.2014).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 10776 (08.12.1987).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 1984/9175 (25.10.1984).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 3452 (24.02.2009).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 6189/8750 (30.09.1985).

