



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İmge Hazal YILMAZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İmge Hazal YILMAZ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

KABUL VE ONAY

Imge Hazal YILMAZ tarafından hazırlanan "Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı" başlıklı bu çalışma, 15.05.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI (Başkan - Danışman)

Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Sibel BOZBEYOĞLU

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

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

15.05.2017

İmge Hazal Yılmaz

İmge Hazal YILMAZ

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- **Tezimin/Raporumun 15.05.2020 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- **Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

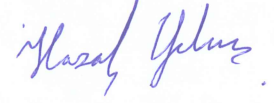
- **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

15/05/2017

İmge Hazal YILMAZ

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Ar. Gör. İmge Hazal YILMAZ

ÖZET

YILMAZ, İmge Hazal. *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı, kısaca toplu iş sözleşmesinden kimin, hangi şartlarla yararlanacağını ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyesi işçiler yararlanır. Bunun yanında, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek, işçi sendikasının yazılı onayıyla ve teşmil ile yararlanma mümkündür. Bu çalışmada toplu iş sözleşmesine ilişkin genel bilgiler verildikten sonra, toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı eski Kanunlar ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu karşılaştırılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Toplu İş Sözleşmesi, Uygulama Alanı, Dayanışma Aidatı, Teşmil

ABSTRACT

YILMAZ, İmge Hazal. *The Scope of Application of Collective Labour Agreement*, Master's Thesis, Ankara, 2017.

The scope of application of collective labour agreement briefly means, who will benefit from the collective labour agreement and under which conditions. As a rule, employee who are members of signatory trade union benefit from the collective labour agreement. Additionally, it is possible to benefit from the collective labour agreement through payment of solidarity dues, with written consent of the signatory trade union and by extension. In the study, after giving general information about the collective labour agreement, the scope of application of collective labour agreement tried to be explained by comparing former Acts with the Act No.6356 on Unions and Collective Labour Agreements.

Key Words

Collective Labour Agreement, Scope of Application, Payment of Solidarity Dues, Extension

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE İÇERİĞİ	3
1.1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI	5
1.2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ	12
1.2.1. Özerklik Kavramı	12
1.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları	16
1.3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ	19
1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri	20
1.3.1.1. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümler.....	23
1.3.1.2. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümler	25
1.3.1.2.1. Doğrudan Doğruya İş Sözleşmesine İlişkin Hükümler.....	26
1.3.1.2.2. İşyerindeki Çalışma Düzenine İlişkin Hükümler.....	26
1.3.1.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler.....	28
1.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri	29
1.3.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümler	31
1.3.2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması, Denetimi ve Uyuşmazlıkların Çözümüne İlişkin Hükümler	33
1.4. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ	34
1.5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ	37
1.6. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ VE ÇERÇEVE SÖZLEŞME	39
1.6.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi	40

1.6.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi	42
1.6.2.1. İşletme Kavramı	44
1.6.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu.....	46
1.6.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi	47
1.6.4. Çerçeve Sözleşme	50
1.7. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASI	52
1.7.1. Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulanması	53
1.7.2. Toplu İş Sözleşmesinin Yer Bakımından Uygulanması	53
1.7.3. Toplu İş Sözleşmesinin Zaman Bakımından Uygulanması	55
2. BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI	62
2.1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BAĞLILIK	63
2.1.1. İşveren Sendikası veya Sendika Üyesi Olmayan İşveren Açısından	64
2.1.2. İşçi Sendikası Açısından	65
2.2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA	65
2.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Sendikalı-Sendikasız, İşyerinde Çalışan Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri	67
2.2.2. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikasının Üyelerinin Yararlanması	73
2.2.2.1. Yararlanmanın Şartları	74
2.2.2.1.1. Taraf İşçi Sendikasının Üyesi Olmak.....	74
2.2.2.1.2. İşyerinde İşçi Sıfatıyla Çalışmak	76
2.2.2.1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamındaki Bir İşyerinde Çalışmak	80
2.2.2.2. Yararlanmanın Başlangıcı	81
2.2.2.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinde Yürürlüğe Girmesi Durumunda Yararlanmanın Başlangıcı.....	82
2.2.2.2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğünün İmza Tarihinden Önceki Bir Tarih Olarak Belirlendiği Durumlarda Yararlanmanın Başlangıcı	82
2.2.2.2.3. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Sonra Taraf İşçi Sendikasına Üye Olan İşçiler Açısından Yararlanmanın Başlangıcı.....	84
2.2.2.2.4. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Önce İşyerinden Ayrılmış Olan Taraf İşçi Sendika Üyesi İşçilerin Geriye Götürülen Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlanıp Yararlanamayacağını Değerlendirilmesi	85
2.2.2.3. Yararlanmanın Sona Ermesi	87

2.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Tarafı İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması	89
2.2.3.1. Genel Olarak.....	89
2.2.3.2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma.....	91
2.2.3.2.1. Genel Olarak	91
2.2.3.2.2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Şartları.....	93
2.2.3.2.2.1. Geçerli Olarak Yapılmış ve Halen Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı.....	94
2.2.3.2.2.2. Yararlanmak İsteyen Kişinin Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinde Çalışan ve Taraf İşçi Sendikasının Üyesi Olmayan Bir İşçi Olması.....	94
2.2.3.2.2.3. İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Talebinde Bulunması.....	97
2.2.3.2.2.4. İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemesi.....	99
2.2.3.2.3. Dayanışma Aidatının Miktarı.....	101
2.2.3.2.4. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı	104
2.2.3.2.5. Dayanışma Aidatı Ödeme Sonucu Kazanılmış Olan Yararlanma Hakkının Sona Ermesi.....	109
2.2.3.3. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı ile Yararlanma	112
2.2.3.4. İşverenin Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçileri Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlandırması.....	114
2.2.3.5. Teşmil Yoluyla Yararlanma	116
2.2.3.5.1. Genel Olarak	116
2.2.3.5.2. Teşmilin Amacı.....	119
2.2.3.5.3. Teşmilin Şartları	121
2.2.3.5.3.1. Aynı İşkolundaki Sendikalardan En Çok Üyeye Sahip İşçi Sendikası Tarafından Yapılmış Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı..	121
2.2.3.5.3.2. Teşmile Yönelik Talep	123
2.2.3.5.3.3. Teşmil Kapsamına Alınacak İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi veya Yetkili Sendikanın Bulunmaması	124
2.2.3.5.3.4. Bakanlar Kurulu'nun Teşmil Kararı Vermesi	126
2.2.3.5.4. Teşmilin Hukuki Niteliği.....	128
2.2.3.5.5. Teşmil Kararının Yargısal Denetimi	129
2.2.3.5.6. Teşmil Edilecek Hükümler.....	130
2.2.3.5.7. Teşmil Kararının Başlangıcı.....	131

2.2.3.5.8. Teşmilin Sona Ermesi	133
2.2.3.5.9. Teşmilin Sonuçları	136
2.3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK KİŞİLER	137
2.3.1. Kapsam Dışı Personel.....	138
2.3.2. Greve Katılmayan İşçiler	143
2.3.3. 6356 Sayılı STİSK Anlamında İşveren Vekilleri ve İşvereni Temsilen Toplu İş Görüşmelerine Katılan Kişiler	146
SONUÇ	148
KAYNAKÇA.....	154
EK 1: ORJİNALLİK RAPORU	175
EK 2: ETİK KURUL İZİN MUAFİYETİ FORMU	176

KISALTMALAR DİZİNİ

AÜSBFD: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi

bkz. : bakınız

BASİSEN: Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası

BK: Borçlar Kanunu

dpn. : dipnot

HD : Hukuk Dairesi

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İHU: İş Hukuku Uygulaması

İ.İ.T.İ.A. : İstanbul İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi

İŞK : İş Kanunu

Kamu-İş: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

MESS: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

s. : sayfa

SenK : Sendikalar Kanunu

STİSK: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

TİSGLK: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

TÜHİS: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

vd. : ve devamı

GİRİŞ

İşçi ve işveren ilişkisinde zayıf taraf olan işçiyi korumaya yönelik yasal düzenlemeler getirilmiş olmakla birlikte; işçinin belki de işveren karşısında daha eşit bir duruma geldiği, daha güçlü durduğu alan toplu iş hukukudur. Bireysel düzeydeki ilişkilerde, yasalar ile asgari bir koruma getirilmekteyse de, bu düzenlemeler de işçinin işveren karşısında zayıf olduğu gerçeğini değiştirmemekte ve tarafların eşit olduğu bir işçi-işveren ilişkisini sağlayamamaktadır. Ancak işçiler bir araya gelerek, örgütlenerek işveren karşısında bireysel düzeydeki konumlarına göre daha güçlü hale gelmektedir. Bu bir araya geliş sendikalar ile gerçekleşmekte, işçilerin haklarını sendikalar aracılığıyla daha güçlü savunarak, daha iyi çalışma şartlarına sahip olmaları amaçlanmaktadır. Çünkü her ne kadar işçi sendikalarının yanında işveren sendikaları da bulunsa, toplu iş sözleşmesinin amacı 1982 Anayasası'ndaki düzenleme gereğince tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek olarak, yani işveren tarafını da kapsar şekilde ifade edilmiş de olsa, asıl olan işveren karşısında daha zayıf durumda olan işçilerin korunması olup, konu onlar açısından daha fazla önem arz etmektedir.

Sendikaların en önemli faaliyetlerinden birisi toplu iş sözleşmesinin yapılmasıdır. Toplu iş sözleşmesi ile daha çok sayıda işçiye bireysel iş sözleşmeleriyle veya yasalar ile tanınan hakların üzerinde imkanlar tanınması, işçilerin haklarının daha üst düzeyde korunması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın konusu, bazen uzun süren sendikal mücadeleler sonucunda yapılan ve işçilerin daha iyi çalışma şartlarına sahip olmasını sağlayan toplu iş sözleşmelerinin kişiler bakımından uygulama alanıdır. Ancak, toplu iş sözleşmesinden sözleşmenin yapılması sürecine katılmış ya da katılmamış hangi işçilerin ne oranda yararlanabileceği, hangi tarihten itibaren yararlanıp, yararlanmanın ne zamana kadar süreceği gibi konulara yer vermeden, öncelikle

toplu iş sözleşmesinin açıklanması önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümünde, konumuz açısından gerekli olduğu ölçüde toplu iş sözleşmesine ilişkin bilgilere yer verilmeye çalışılacak; ikinci bölümde ise asıl konuya girilerek toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı incelenecektir.

Bu incelemeler yapılırken, yıllar içerisinde mevzuatımızda yaşanan değişikliklere de (275 sayılı TİSGLK ve 2822 sayılı TİSGLK'na da) yer verilmekle birlikte, esas olarak 07.11.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu dikkate alınacaktır.

1. BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE İÇERİĞİ

Çalışma ilişkileri daha eski tarihlerden bu yana var olmakla birlikte, iş hukukunun doğuşuna sebep olan çalışma ilişkileri belli bir dönemden itibaren ortaya çıkmıştır¹. Bunda 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan ve üretim şekillerinde değişime yol açan Sanayi Devrimi etkili olmuştur. Sanayi Devrimi ile ekonomik ve sosyal alanlarda önemli değişiklikler yaşanmış ve üretim şekillerinde yaşanan değişikliklerin de etkisiyle işçi sınıfı ortaya çıkmıştır². “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlayışının egemen olduğu bu süreçte sözleşme özgürlüğü ilkesine göre işçi-işveren ilişkilerinin kurulması istenmiştir. Ancak kendisi ve ailesi için tek geçim kaynağı ücret olan işçi, ekonomik gücü elinde bulunduran işveren karşısında zayıf durumda kalmış ve oldukça kötü şartlar altında çalıştırılmıştır³. Kötü şartlarda çalıştırılan işçiler, işveren karşısında tek başlarına zayıf olduklarının bilincine vararak örgütlenmeye, sendikalaşmaya başlamışlardır⁴. Önceleri yasaklarla karşılaşmış olsa da, bunlar çok etkili

¹EKONOMİ, Münir: İş Hukuku Cilt 1, Ferdi İş İlişkileri, Teknik Üniversite Matbaası, Gümüşsuyu, 1984, s.3-4; IŞIKLI, Alpaslan: İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013, s.7; GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2013, s.1-2.

²EKİN, Nusret: Endüstri İlişkileri, Elektronik Ofset, İstanbul, 1976, s.3-4; SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s.6-7; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2016, s.7.

³EKİN, s.11-13; EKONOMİ, Ferdi, s.5; SÜZEK, İş Güvenliği, s.7-8; DEMİRCİOĞLU, A.Murat: Dünyada İşçi Sendikaları, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1987, s.62-63; ERKUL, İhsan: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1991, s.14; KORAY, Meryem: Endüstri İlişkileri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları-22, İstanbul, 1992, s.23; ÖZVERİ, Murat: Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999, s.20; GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: İş Hukuku, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 151, Eskişehir, 2002, s.2; ÖZVERİ, Murat: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma, Legal, İstanbul, 2013, s.15; IŞIKLI, s.8-9; DEMİRCİOĞLU, A. Murat / CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2015, s.18-19; SÜZEK, İş, s.7.

⁴ÇELİK, Nuri: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, İ.İ.T.İ.A. Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları No: 306/533, Sermet Matbaası, İstanbul, 1979, s.54-55; DEMİRCİOĞLU, Sendikalar, s.63; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.14; ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği s.19; ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi, s.17; BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Hukuku (Ünite 1,5), (Ed.

olamamış; işçiler birlikte mücadeleye devam etmiştir. Böylece işçiler sendikalaşma ve sonrasında çalışma şartlarını toplu iş sözleşmeleri yaparak iyileştirme hakkını elde etmişlerdir⁵. Bu sürecin işçilerin sendikalaşarak çalışma şartlarını belirlemek istemelerinin sözleşme özgürlüğüne müdahale olarak görüldüğü ve yasaların söz konusu olduğu dönemden, yasalar ile düzenlemeye doğru bir gelişme gösterdiği söylenebilir⁶.

Ülkemiz açısından ise, sürecin tam olarak bu şekilde geliştiği söylenemez. Çünkü Batı toplumlarında Sanayi Devrimi ile başlayarak ilerleyen bu süreç, ülkemizde sanayileşmenin gecikmiş olmasının etkisi ile farklılaşmış ve doğrudan ilgili kişilerin mücadelesiyle hakların kazanılması değil, yasal olarak bazı hakların düzenlenmesi söz konusu olmuştur⁷. Ancak bunu ülkemiz açısından işçilerin hiçbir mücadele vermediği şeklinde değerlendirmem gerekir. Süreç Batı

Nüvit Gerek), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013, s.111; IŞIKLI, s.10; KOCAOĞLU, sendikaların doğuşuna ilişkin olarak dört sebepten bahsetmektedir. Bunlardan ilki fikir hareketleridir. İşverene karşı işçiler arasında ortaya çıkan gruplaşmalar, Fransız İhtilalinin getirmiş olduğu fikirlerin de etkisi ile yerini organize edilmiş teşkilatlanma yolunda adımlar atılmasına bırakmıştır. İkinci sebep tekniktir, yani makinelerin üretim sürecine girmiş olmasıdır. Üçüncü sebep ekonomiktir. Keşiflerin etkisi ile elde edilen hammaddeler Avrupa'ya taşınıp piyasaya sürülmüş ve sermaye sahipleri gittikçe daha çok zenginleşirken küçük meslek sahipleri işlerini kaybetmişlerdir. Sonunca sebep ise sosyaldir. Üretim şeklinde yaşanan değişiklik, ekonomik gücün belirli kesimde toplanması sefalet içine düşenlerin sayısında artışa sebep olmuş ve bu durum da toplumsal değerlerin yıkılmasına sebep olmuştur (KOCAOĞLU, Mehmet: Sosyal Politika (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik), Sevinç Matbaası, Ankara, 1987, s.137-138).

⁵ERKUL, Türk İş Hukuku, s.15; GÜVEN/AYDIN, Bireysel, s.3; SÜZEK, İş, s.9; ÖZVERİ, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi hakkının tanınmasının ve hangi oranda tanındığının, ülkelerin demokratikleşme süreci ile de bağlantılı olduğunu ifade etmektedir (ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.19-20); ÖZVERİ, önceleri karşılaşılan bu yasaların sebebi olarak sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin bireysel sözleşme ve piyasa özgürlüğünü tehdit edici olduğunun gösterildiğini belirtmektedir (ÖZVERİ, Murat: Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s.11; ÖZVERİ, Murat: Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s.17; ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi, s.8).

⁶ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi, s.7; KORAY, bu süreci üç aşama halinde özetlemektedir. İlk aşama devletin çalışma yaşamına çalışanların örgütlenmesine ilişkin yasalar getirmek dışında karışmadığı, işçi-işveren ilişkilerinin bireysel iş sözleşmeleri ile belirlendiği bir süreçtir. İkinci aşamada, devlet işçilerin bir araya gelerek mücadelelerine devam etmesi ile günlük çalışma süresi gibi belirli konularda da olsa, işçileri koruyucu düzenlemeler yapmak zorunda kalmış ve bu aşamada sendikalaşmaya ilişkin yasalar da kaldırılmıştır. Üçüncü aşamada ise, artık toplu iş ilişkileri yaygınlaşmış ve yasalar ile belirli koruyucu önlemler alınmasına devam edilmekle birlikte işçi-işveren ilişkilerinde toplu iş sözleşmelerinin rolü artmıştır (KORAY, s.12-13).

⁷KOCAOĞLU, s.141-142; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.21; Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, yasal düzenlemelerin yapılmasında da sonuçta belirli bir oranda sanayileşme sonrasında işçi kitlesinin doğmuş olması etkilidir (TALAS, Cahit / DİLİK, Sait / IŞIKLI, Alpaslan: Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme, Sevinç Matbaası, Ankara, 1965, s.37-38).

lkelerindeki gibi olmasa da, hakların genişletilmesi ve korunabilmesi için ülkemizde de işçilerin mücadeleleri söz konusu olmuřtur⁸.

Tarihsel süreç açısından farklılıklar olsa da, dünyada olduğu gibi bugün ülkemizde de işçilerin işverenler karşısında daha güçlü olmasını ve daha iyi Şartlarda çalışmalarını sağlamak açısından toplu iş hukukundaki sendikal özgürlükler, grev gibi haklar ile birlikte toplu iş sözleşmesi önem taşımaktadır.

1.1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

İşçi ve işveren ilişkileri ilk olarak bireysel düzeyde ortaya çıkmış; daha sonra ise toplu ilişkiler gelişmeye başlamıştır. Bu ilişkileri de, bunları düzenlemek için ihtiyaç duyulan yasal düzenlemeler takip etmiřtir⁹. Toplu iş sözleşmesi de toplu ilişkiler açısından önem arz eden bir haktır. Yaşanan sosyal ve ekonomik değişiklikler sebebiyle ortaya çıkan yeni durum ve ihtiyaçların karşılanması sürecinin, mevcut yasal düzenlemelerin değiştirilmesine nazaran toplu iş sözleşmeleri ile daha hızlı ve pratik gerçekleşmesi toplu iş sözleşmeleri açısından önemli bir zelliktir¹⁰.

Toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak farklı ülkelerde, o ülkenin hukuk sistemine göre farklı tanımlar olduğu gibi, Türk hukukunda da zaman içerisinde hukukçular tarafından farklı tanımlamalar yapılmıřtır¹¹. Bunlara bazı örnekler vermek gerekirse:

⁸İŐIKLI, s.120; ÖZVERİ, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin ülkemizdeki tarihsel süreci değerlendirerek, henüz temel ilkelerde herkesin uzlaştığı, sosyal tarafların kendini özgürce ifade ettiği ve haksızlığa uğrama duygusu yaşamadıkları, zgr toplu pazarlık düzenine henüz ulaşılmadığını belirtmektedir (ÖZVERİ, Yasa Tasarısı, s.92; ÖZVERİ, 6356, s.101).

⁹AKAYLI, Nurhan: Toplu İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı Sorunu, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1983, s.4.

¹⁰EYRENCİ, ner / SAĞLAM, Fazıl / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Kent Basımevi, İstanbul, 1987, s.174-175; DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2014, s.587-588.

¹¹AKI, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Karınca Matbaacılık, İzmir, 1975, s.7-8; ILO'nun 91 sayılı Tavsiye Kararı'nda, toplu sözleşmenin tanımı yapılmıştır. Buna göre toplu sözleşme; bir işveren, işveren grubu veya bir işveren rgt ya da örgütleri ile temsil yeteneğine haiz bir veya birkaç çalışan rgt ya da bunun bulunmadığı durumda ilgili alışanlar

“Bir yandan işveren (işveren veya teşekkülleri) ile işçi teşekkülleri veya toplulukları tarafından, ileride münferiden yapılacak olan iş akidlerinin umumî hükümlerini önceden tayin etmek ve kolektif mukaveleye taraf olanların hak ve borçlarını tesbit eylemek üzere, akdedilen mukavelelerdir.”¹²

“Toplu iş sözleşmesi, bir işveren veya bir işveren grubu yahut bir veya birkaç işveren sendikası ile bir veya birkaç işçi sendikası yahut sair bir işçi kuruluşu veya bir işçi topluluğu arasında aktedilen işin genel şartlarını kısmen veya tamamen düzenlemek amacını güden ve tarafların hak ve borçlarını tesbit eden bir anlaşmadır.”¹³

“Toplu iş sözleşmesi, işçi teşekkülleri ile işveren veya işveren teşekkülleri arasında, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümlerini düzenlemek için yapılan, işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ve özellikle bütün bu hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümleri de ihtiva edebilen yazılı bir sözleşmedir.”¹⁴

“Toplu İş Sözleşmesi (sendika veya federasyon gibi muayyen) bir işçi teşekkülü ile işveren veya (yine sendika veya federasyon gibi) bir işveren teşekkülü arasında; iş sözleşmelerinin yapılmasını, muhteva ve sona ermelerini ve genellikle tüm çalışma şartlarını hukuk normlarıyla düzenliyen, aynı zamanda sözleşme tarafları arasında karşılıklı haklarla mükellefiyetler ihtiva edebilen yazılı bir sözleşmedir.”¹⁵

“Toplu iş sözleşmesi, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacı ile kanunun yetkili kıldığı

tarafından ulusal mevzuata göre seçilip yetkilendirilmiş temsilciler arasında imzalanan, çalışma ve istihdam koşullarına ilişkin anlaşmalardır (www.ilo.org; Erişim Tarihi: 10.06.2016).

¹²SAYMEN, Ferit H. : Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s.368.

¹³MİMAROĞLU, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1964, s.70-71.

¹⁴ÇELİK, Nuri: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, Sermet Matbaası, İstanbul, 1966, s.13.

¹⁵İZVEREN, Adil: İş Hukuku, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1974, s.262-263.

tarafklar arasında, gene kanunun gösterdiği usullere göre meydana getirilen bir sözleşmedir.”¹⁶

Yapılmış olan bu tanımlardaki farklılıklarda, o dönemin mevzuatının da etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle, tanımlar değerlendirilirken, o dönemin mevzuatını dikkate alarak değerlendirmek ve ona göre anlamak gerekir. Konuya ilişkin mevzuatımızdaki gelişmelere aşağıda yer verilmeden önce tanımlara ilişkin kısa bir değerlendirme yapmak gerekirse;

Tanımların işveren tarafı açısından, tek bir işverene de işveren teşekkülüne de yer verdiği görülmektedir. İşçi tarafı açısından ise durum bu şekilde değildir. Tek bir işçinin sözleşmeye taraf olmasından söz edilemez. Ancak ilk iki tanımda bir farklılık söz konusudur. Bu tanımlara göre, işçi tarafını işçi teşekküllerinin dışında işçi toplulukları da oluşturabilmektedir. Son tanımda ise topluluk, teşekkül veya sendikadan bahsedilmeksizin sözleşmenin “kanunun yetkili kıldığı taraflar” arasında yapılacağı belirtilmiştir.

Tanımlarda toplu iş sözleşmesinin içeriği konusunda genel olarak bir benzerlik olduğu görülmekle birlikte, farklılıklar da söz konusudur. İlk tanımda iş sözleşmesinin genel hükümlerinin önceden belirlenmesinden, ikincide işin genel şartlarının belirlenmesinden bahsedilirken; üçüncü ve dördüncü tanımda ortak olarak iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerin yer alacağı belirtilmiştir. Ancak dördüncü tanımda ek olarak tüm çalışma şartlarının da düzenlenmekte olduğuna yer verilmiştir. Son tanım ise, toplu iş sözleşmesi ile tarafların karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemesinden bahsetmiştir. Bunda aşağıda, mevzuattaki gelişmelerde yer verilecek olan 1982 Anayasa’sındaki¹⁷ konuya ilişkin düzenlemenin büyük ölçüde etkisi vardır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin yanında, tarafların hak ve borçlarına ilişkin düzenlemelere de yer verileceği ilk dört tanımda ifade edilmiştir.

¹⁶ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987, s.191.

¹⁷Resmi Gazete Tarih: 9.11.1982, Sayı: 17863 (Mükerrer).

Mevzuatımız açısından yaşanan gelişmelere ve bu kapsamda yer alan tanımlamalara bakacak olursak; toplu iş sözleşmesine ilişkin mevzuatımızdaki ilk düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda¹⁸ umumi mukavele¹⁹ adı altında yapılmıştır²⁰. Ancak toplu iş sözleşmesine ilişkin herhangi bir engelleyici hüküm olmamasına ve aksine BK'da yer alan umumi mukaveleye ilişkin hükümlere rağmen uygulamada neredeyse hiç toplu iş sözleşmesi yapılmamıştır²¹. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nun²² 9. maddesinde öngörülen sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır²³. 1947 yılında ise, 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun²⁴ çıkarılmış, sendikaların kuruluşuna ve bunların üyeleri adına genel sözleşmeler imzalamalarına imkan tanınmıştır (m.4/1-A). Bu gelişmeler öncesine göre fark yaratmış, çok güçlü

¹⁸Resmi Gazete Tarih: 29.4.1926, Sayı: 359.

¹⁹Kanun'un kullanmış olduğu terim ile ilgili eleştiriler için bkz. MİMAROĞLU, s.3.

²⁰EKİN, s.246; IŞIKLI, s.265; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.114; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.21-22; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.236; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.233; GÜLMEZ, toplu iş sözleşmesinin Borçlar Kanunu ile umumi mukavele adı altında yasal olarak Türk çalışma yaşamına "uygulamasından çok önce" girdiğini belirtmektedir (GÜLMEZ, Mesut: "1936 Öncesinde İşçi Hakları", Türkiye'de İşçi Hakları, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1986, s.41). ; İZVEREN'e göre, umumi mukaveleler kendisinin yapmış olduğu tanımdaki anlamda bir toplu iş sözleşmesi değildir (İZVEREN, s.263). ; ERKUL, 1947-1961 yılları arasında toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal düzenlemelerin varmış gibi görüldüğünü, ancak bu düzenlemelere dayanılarak yapılabilen az sayıda sözleşmesinin bugünkü toplu iş sözleşmelerine benzetilemeyeceğini ifade etmektedir (ERKUL, Türk İş Hukuku, s.23-24; ERKUL, İhsan: İş Hukuku (Ünite 8-15), (Ed. Ufuk Aydın), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2011, s.181-182); TUĞ'a göre ise, umumi mukaveleye ilişkin düzenleme zamanın şartlarına göre yeterlidir ve günümüzdeki toplu iş sözleşmesi kurumuna uygundur (TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Çankaya Üniversitesi Yayın No:1, Ankara, 1998, s.5); SUR, umumi mukavelelerin, esas itibarıyla toplu iş sözleşmesinden başka bir şey olmadığını belirtmektedir. Ancak yazar temeldeki bu ayrıntıya rağmen, umumi mukavelede taraf olarak fiili işçi topluluklarının da yer alabilmesinin dikkat çeken bir fark olduğunu da vurgulamaktadır (SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s.261).

²¹TALAS/DİLİK/IŞIKLI, s.83; ERKUL umumi mukavele adı altında toplu iş sözleşmesi kurumunu düzenleyen iki hüküm getirilmiş olsa da, bunların toplu iş sözleşmesini düzenlemesinin mümkün olmadığını, çok yetersiz kaldıklarını ifade etmekte ve bu dönemde yapılmış bir iki düzenlemeye rağmen çıkarılan bu hükümlerin "ölü doğmuş hükümler" olması nedeniyle toplu iş sözleşmesi açısından pek önem arz eden bir dönem olmadığını belirtmektedir (ERKUL, Türk İş Hukuku, s.22); GÜLMEZ, Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin kurumsal olarak Türk çalışma ilişkilerindeki yerini almasına rağmen; sendika yasağı, düzenlemelerin yetersizliği gibi nedenlerle hiçbir gelişme gösteremediğini ve tamamen kağıt üzerinde kaldığını belirtmektedir (GÜLMEZ, s.41).

²²Resmi Gazete Tarih: 14.07.1938, Sayı: 3959.

²³ KOÇ, bunda parlamenter demokrasiye geçişle birlikte seçmen olarak işçi sınıfının gücünün etkili olmasının, diğer ülkelerle ilişkilerin (Sovyetler Birliği ile ilişkiler bozulurken, kapitalist ülkeler ile ilişkilerin geliştirilmesinin ve bu ülkelerdeki sendikaların gücünün) etkili olduğunu ifade etmektedir (KOÇ, Yıldırım: "Türkiye'de 1936-1960 Döneminde İşçi Hakları", Türkiye'de İşçi Hakları, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1986, s.99).

²⁴Resmi Gazete Tarih: 26.2.1947, Sayı: 6542.

olmasalar da çok sayıda sendika kurulmuştur²⁵. Bunlara rağmen toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin hükümlerin yetersizliği, grev ve lokavt hakkının tanınmamış olması ve sendikalaşmanın yetersizliği bu dönemde toplu iş sözleşmesinin gelişimini olumsuz etkilemiştir²⁶. Bu nedenle ancak 1961 Anayasası²⁷ ile grev ve lokavt hakkının tanınması ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun²⁸ yürürlüğe girmesiyle toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin gelişmeler yaşanmaya başlamıştır²⁹. 1961

²⁵ERKUL, Türk İş Hukuku, s.22-23; KOÇ, 1936-1946 yılları arasında toplu iş sözleşmesi yapılamamış olmasının nedenini şöyle ifade etmektedir: "...1936-1938 yılları döneminde sendikaların fiilen, 1938-1946 döneminde ise aynı zamanda hukuken yokluğu, Borçlar Kanunu'nun bu hükümlerine karşın "işçi cemiyetlerinin" umumi mukavele imzalamasını engellemiştir." (KOÇ, İşçi Hakları, s.110).

²⁶SAYMEN, s.25-31; ESENER, Turhan: İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s.388; KOÇ, İşçi Hakları, s.111; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.33-34; KORAY, s.166,168; CAN, Mevlüt: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, Sentez Yayın, İstanbul, 1994, s.48; SUR, Toplu İlişkiler, s.262; TALAS/DİLİK/İŞIKLI, toplu iş sözleşmesi sisteminin gelişimi için ekonomik düzenin uygun olması, sanayileşme ile sendikacılığın gelişmiş olması ve grev ve lokavt haklarının tanınmış olmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır (TALAS/DİLİK/İŞIKLI, s.80-84). ; Bu duruma 275 sayılı TİSGLK'nun gerekçesinde de şu ifadelerle yer verilmiştir: "Memleketimizde toplu sözleşmeler Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri ile (Umumi mukavele) adı altında kanuni bir düzene bağlanmıştır. Uygulamada bu sistemin gelişmediği görülmektedir. Bunda hiç şüphesiz sendika hareketlerinin gelişmemiş olmasının büyük bir etkisi vardır. Ancak bu, önemli olmakla beraber sebeplerden birini teşkil eder. Bu sebepler arasında toplu sözleşmenin grev ve lokavt ile teçhiz edilmemiş bulunması ve iki madde içinde kalan Borçlar Kanununun bu müesseseyi gerekli hükümlerle takviye etmemiş olması da söylenebilir."

²⁷Resmi Gazete Tarih: 20.7.1961, Sayı: 10859.

²⁸Resmi Gazete Tarihi: 24.7.1963, Sayı: 11462.

²⁹TALAS/DİLİK/İŞIKLI, s.90; ÇELİK, Sendikalar, s.63; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.24-25; İŞIKLI, s.265; CANBOLAT, Talat: "6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", (Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, Seçkin, Ankara, 2013, s.55; ESENER'e göre, 275 sayılı TİSGLK'nun yürürlüğe girmesine rağmen BK'ndaki düzenlemenin bırakılmasının sebebi, tüzel kişiliği olmayan işçi topluluklarına da en azından umumi mukavele yapma imkanı verilerek, Anayasa'da tanınan toplu iş sözleşmesi hakkının bunlar tarafından da kullanılabilceğini göstermekti. Ancak yazar, düzenlemenin korunmasının pratik bir değer taşımadığını ve ikilik yaratabileceğini belirterek, 275 sayılı TİSGLK ile umumi mukaveleye ilişkin düzenlemelerin kaldırılmasının daha doğru olmuş olacağı düşüncesinde olduğuna da yer vermiştir (ESENER, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964, s.2-3; ESENER, İş Hukuku, s.389). ; REİSOĞLU'na göre ise, 275 sayılı TİSGLK'nun kabulü ile birlikte, 818 sayılı Kanun'daki ve 275 sayılı TİSGLK'ndaki düzenlemeler olmak üzere iki farklı toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış ve bu durum toplu iş sözleşmesi ikiliği yaratmıştır (REİSOĞLU, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1967, s.31 vd.). ; İZVEREN'e göre, umumi mukaveleler kendisinin yapmış olduğu tanımdaki anlamda bir toplu iş sözleşmesi değildir. Bu nedenle, 275 sayılı TİSGLK'nda düzenlenen toplu iş sözleşmesi ile BK'nda düzenlenen umumi mukavele toplu iş sözleşmesi ikiliği yaratmamaktadır (İZVEREN, s.263). ; TUNÇOMAĞ, açıkça umumi mukaveleye ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmadığı halde, bunların zımnen mülga olduğunun kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir (TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul, 1989, s. 364). ; GÜVEN/AYDIN, 2822 sayılı TİSGLK açısından yetkili bir sendikanın olmadığı durumlarda, BK'ndaki hükümlere göre yapılan umumi mukavelenin geçerli olacağını ifade etmiştir. (GÜVEN/AYDIN, 2002, s.238); SUR, toplu iş sözleşmesini düzenleyen yasaların yürürlüğe girmesi ile birlikte, umumi mukaveleye ilişkin 818 sayılı BK'ndaki hükümlerin

Anayasası'nın 47. maddesinde toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak *“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.”* düzenlemesi getirilmiştir. 275 sayılı TİSGLK'nun 1. maddesinde ise toplu iş sözleşmesi *“hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7 nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşme”* şeklinde tanımlanmıştır. Ancak zamanla uygulamada aksaklıkların ortaya çıkması ve bazı konularda Kanun'da boşluklar olduğunun fark edilmesi üzerine yaklaşık on sekiz yıl sonra 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu³⁰ çıkarılmıştır³¹.

2822 sayılı TİSGLK'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında 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 sözleşme”* olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi 275 sayılı TİSGLK'ndaki tanımdan büyük bir farklılaşma söz konusu değildir. Sadece sözleşmenin tarafları

uygulama alanının kalmamış olduğunu belirtmektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.261); Günümüz mevzuatı açısından böyle bir ikiliğin varlığının tartışılması söz konusu değildir. Çünkü 818 sayılı BK yürürlükten kaldırılmış ve 6098 sayılı BK'nda da konuya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. ; 275 sayılı TİSGLK döneminde mevzuatta terim birliğinin olmaması ile ilgili eleştiriler için bkz. MİMAROĞLU, s.4-7.

³⁰Resmi Gazete Tarih: 7.5.1983, Sayı: 18040.

³¹2822 sayılı TİSGLK'nun gerekçesinde de 275 sayılı TİSGLK'nun eksiklerine şu şekilde yer verilmiştir: *“275 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yerleşmiş örf ve âdet kuralları bulunmadığından uygulamada ortaya çıkan bazı sorunların maksada elverişli bir şekilde çözümlenmesi zorlaşmıştır. Özellikle toplu iş sözleşmesi tiplerinin ve toplu sözleşme düzeyinin tayinindeki kargaşalık nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar, ülke ekonomisini ve sosyal barışı zedelemiş; dayanışma aidatı müessesesi uzun tartışmalara sebep olmuş; teşmil müessesesini çalıştırmak mümkün olmamış; mahkemeler veya hakemlerce çözümlenmesi mümkün, sözleşmelerin tefsirinden doğan hukukî ihtilaflar gereksiz hak grevlerine sebep olmuş; uzlaştırma müessesesi greve gidebilmek için uyulması zorunlu bir formalite halini almış; toplu iş sözleşmesini aktecek yetkili sendikanın tayini uzun tartışma ve çekişmelere, lüzumsuz grev ve lokavtlara sebep olmuş; yetkinin kazanılması için kanundaki boşluklar sebebiyle sahtecilik iddiaları ile karşılaşmış; grevin uygulanmaya konulması tarihi kanunda belirtilmemiş olduğundan işyerleri devamlı grev tehdidi altında bırakılarak üretim düşmüş ve sonuçta, çalışma barışı bozulmuştur. Bu kanunun hazırlanmasında her şeyden önce yukarıda bir kısmı belirtilen aksaklıkların ve boşlukların giderilmesine gayret edilerek, çalışma barışının sağlanması, işçi ve işveren ilişkilerinin düzeltilmesi ve böylece verimlilik ve üretimin artırılması amaçlanmıştır.”* ; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, gerekçede yer alan ifadelerle karşın 2822 sayılı TİSGLK'nun da toplu iş sözleşmesi özerkliği sistemini tam olarak benimsemediğini ve bunun sonucunda toplu pazarlığa ilişkin uygulamanın yaygınlaşmasını sağlamak yerine sınırlamalar ile caydırıcı olduğunu ifade etmiştir (EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.182-183).

olarak, 275 sayılı TİSGLK'nda işçi teşekkülleri ile işveren teşekküllerinden bahsedilirken, burada işçi ve işveren sendikaları yer almıştır³².

2012 yılında ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³³ ile 2822 sayılı TİSGLK yürürlükten kaldırılmıştır. Bu Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasının h bendinde önceki yasal düzenlemelere benzer şekilde, 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 sözleşme*" olarak tanımlanmıştır. Kanun'daki bu tanıma bakıldığında, toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilecek alanın 1982 Anayasası'nın 53. maddesinin 1. fıkrasındaki "*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.*" düzenlemesine göre daha sınırlayıcı olduğu görülmektedir³⁴. Çünkü çalışma şartları kavramı, Kanun'daki iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin düzenlemelerden daha geniştir³⁵.

Güncel mevzuatımızdaki toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler ve doktrinde yapılan tanımlar dikkate alınarak; toplu iş sözleşmesi, mevzuata uygun şekilde

³²BERKSUN, Abdullah/EŞMELİOĞLU, İbrahim: Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin, Ankara, 1989, s.23; KILIÇOĞLU, Mustafa: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Kavramı ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Gazi Üniversitesi, Ankara, 1990 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.3.

³³Resmi Gazete Tarih: 7.11.2012, Sayı: 28460.

³⁴ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992, s.9-10; ÖZDEMİR, Mehmet Erdem: Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1999 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.19, 179; TUNCAY, A. Can/ SAVAŞ KUTSAL, Burcu: Toplu İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2016, s.184; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Basım, İstanbul, 2016, s.313; IŞIKLI, 1961 Anayasası'nda işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi hakkına sahip oldukları belirtilirken, 1982 Anayasası'nda sadece ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemeden bahsedilmiş olmasının iki Anayasa arasındaki anlayış farkını gösterdiğini belirterek; bunu 1982 Anayasası'nın toplu iş sözleşmesi hakkının gerekliliğini işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek değil, sadece düzenlemek amacıyla sınırlı tutması ile açıklamaktadır (IŞIKLI, s.266). ; BAKIRCI, 1961 Anayasası'ndaki düzenlemenin işçi ve işveren arasındaki fiili eşitsizliği dengelemeye çalışan, işçinin korunması ilkesini anayasal düzeyde sağlayan yapıdayken, 1982 Anayasası'ndaki düzenlemenin koruma ilkesi yerine düzenleme ilkesini ön plana çıkaran bir yapıda olduğunu belirtmektedir (BAKIRCI, Kadriye: "1961 ve 1982 Anayasalarında ve 2007 Tarihli Anayasa Önerisi'nde Sosyal Haklar", Prof. Dr. Yılmaz Aliefendioğlu'na Armağan, Yetkin, 2009, s.374).

³⁵ŞAHLANAN, TİS, s.9; ÖZDEMİR, s.19; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184; Bu durum doktrinde Anayasa'nın veya Kanun'un dikkate alındığı farklı tanımların yapılmasına sebep olmuştur (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.313).

ehliyetli ve yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında kanunda öngörülen usule göre iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile diğer çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yapılan ve tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulabilecek yolları da düzenleyebilen, yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşme olarak tanımlanabilir³⁶.

1.2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ

1.2.1. Özerklik Kavramı

Özerklik, kelime anlamı olarak, bir kişinin veya bir topluluğun kendi uyacağı yasayı kendisinin koymasını ifade etmektedir. Ancak özerklik kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapılmakla birlikte bu tanımların ortak noktası “bağımsız düzenleme getirme” olanağıdır. Söz konusu tanımlar arasındaki farklılık ise, özerklik türlerini ayırmaya yöneliktir³⁷. Konumuz açısından önem arz eden ise, işçi ve işveren taraflarına tanınan, toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarını serbestçe belirleme hak ve yetkisi olarak ifade edilebilecek toplu iş sözleşmesi özerkliğidir³⁸.

Tarihsel olarak baktığımız zaman, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sanayileşmeyi takiben, serbest piyasa ekonomisinin hakim olduğu Batı Avrupa ülkelerinde doğduğu ve geliştiği görülmektedir³⁹. Batı Avrupa ülkelerindeki hukuki düzen kapsamında bireyin, irade ve sözleşme özgürlüğünü kullanarak toplumdaki diğer

³⁶ŞAHLANAN, TİS, s.10; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.313; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, “çalışma şartları” ifadesine yer vermeksizin 6356 sayılı STİSK’ndaki tanım ve hükümlere göre bir tanımlama yapmıştır (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184).

³⁷Ayrıntılı bilgi için bkz. ULUCAN, Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1981, s.78-81.

³⁸BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.13; SÜMER, s.234.

³⁹ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.3 vd. ; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.171; TUNÇOMAĞ, s.363; KANDEMİR, Murat: Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1993 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.13; AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s.144; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.162.

bireylerle eşit bir şekilde ekonomik ve hukuki ilişkilerini dilediği gibi düzenleyebilmesi kabul edilmiştir⁴⁰. Ancak serbest piyasa ekonomisinde özellikle emek ve sermaye açısından bu eşit yapının söz konusu olmadığı; taraflardan birinin (işverenin) güçlü konumda olduğu ve diğer tarafın (işçinin) ise irade özgürlüğünü kullanarak eşit bir şekilde hareket etmesinin mümkün olmadığı, karşı tarafa mutlak bağımlı hale geldiği ve aralarındaki iş sözleşmesinin içeriğinin tamamen işveren tarafından belirlendiği bir durum ortaya çıkmıştır. Kendileri açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran bu yapı, işçilerin bir araya gelmesini sağlamış ve işveren karşısında örgütlü bir güç ortaya çıkmıştır. Bu sayede, bireysel olarak işveren karşısında güçsüz konumda olan işçiler, sendikalar aracılığıyla çalışma şartlarının belirlenmesinde daha eşit koşullarda pazarlık olanağına kavuşmuştur. İşçiler açısından bireysel olarak yetersiz kalan irade özgürlüğü farklılaşarak daha üst düzeyde yeniden kurulmuştur⁴¹. Yasal düzenlemeler ise, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sosyal bir olgu olarak ortaya çıkmasından sonra yapılmıştır⁴².

Ülkemiz açısından bakıldığında ise, sanayileşmedeki gecikme nedeniyle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sosyal bir olgu olarak ortaya çıktığı söylenemez. Bu nedenle Türk hukuku açısından toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki kaynağı araştırılırken yasal düzenlemelerin dikkate alınması gerekir⁴³.

Kavram olarak yer verilmiş olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesi özerkliği ilk defa 1961 Anayasası'nda kolektif sosyal hakların tanınması; yani özellikle 46. maddede sendika özgürlüğüne ve 47. maddede toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olması ile güvence altına alınmıştı. Çünkü bu

⁴⁰ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.3; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.172.

⁴¹ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.5; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.173; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.162; BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta, İstanbul, 2016, s.6.

⁴²ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.5; TUNÇOMAĞ, s.363; TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul, 2015, s.331.

⁴³SAĞLAM, Fazıl: "Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları", AÜSBFD, Cilt 29, Sayı 1, 1974, s.210; ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.51-54; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.175; TUNÇOMAĞ, s.363; ÖZDEMİR, s.9, 13; ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği s.25-26; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.332; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.25; BAŞTERZİ, Ehliyet, s.7-8.

sosyal haklar, özellikle toplu iş sözleşmesi hakkı, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temelinde yer alarak onun özünü güvence altına almaktadır⁴⁴.

1982 Anayasası'nda da 51. maddede sendika özgürlüğüne, 53. maddede toplu iş sözleşmesi hakkına ve 54. maddede ise grev hakkına yer verilmiştir. Her ne kadar toplu iş sözleşmesi özerkliği kavramına 1961 Anayasası'nda olduğu gibi burada da yer verilmemiş olsa da, bir bütün oluşturan bu kollektif haklara yer verilerek toplu iş sözleşmesi özerkliği anayasal düzeyde tanınmıştır⁴⁵.

1961 Anayasası'nda da 1982 Anayasası'nda da, hem sözleşme özgürlüğü hem de toplu iş sözleşmesi özerkliği tanınmıştır. Sözleşme özgürlüğü, bireylerin hukuk düzenince öngörülen sınırlar içinde yapacakları sözleşmeler ile özgürce düzenleme yetkisini ifade etmektedir⁴⁶. Sözleşme özgürlüğünün de temelinde özerklik vardır. Birey sahip olduğu irade özerkliği kapsamında sözleşme

⁴⁴EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.176; ULUCAN, Devrim: "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1990, s.61-62; KANDEMİR, Tez, s.16; ÖZVERİ de, sendika hakkı, grev hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkının, "birisi olmayınca diğerinin etkisini yitireceği bir bütünlük" oluşturan haklar olduğunu vurgulamaktadır (ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği s.20).

⁴⁵ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.54 vd. ; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, , s.177; KANDEMİR, Tez, s.19; ENGİN, s.81; BAKIRCI, Yargıcın Müdahalesi, s.109; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.163; ULUCAN, 1961 ve 1982 Anayasaları ile getirilen toplu iş sözleşmesi özerkliği düzeninin maddi açıdan farklı olduğunu ve bu farklılığın toplu iş sözleşmesi özerkliğinin üç temel kurumu olan sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının düzenleniş şekliinden kaynaklandığını belirtmektedir. Yazar bunu 1982 Anayasa'nın 53. maddesindeki "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." hükmünün kaleme alınış şekline dayandırarak, hükmün toplu iş sözleşmesi hakkının işçi-işveren ilişkileri açısından sadece düzenleme işlevini kapsar nitelikte olduğunu belirtmektedir. Oysaki toplu iş sözleşmesinin asıl ortaya çıkış ve varlık nedeninin koruma işlevi olduğu ve 1982 Anayasası'ndaki hükümde koruma işlevinin terk edilmiş olduğunu ifade etmektedir. 1961 Anayasası'ndaki konuya ilişkin hükümde ise, toplu iş sözleşmesinin işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını koruma ve düzeltme işlevi yer almaktaydı (ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.61-65). Aynı yönde bkz. KANDEMİR, Tez, s.20-21 ve GÜLER, Şerafettin: "Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 21, Sayı 4, Mayıs 2008, s.44-45; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN da, benzer bir tespit yaparak 1982 Anayasası'ndaki tüm kollektif sosyal haklar dikkate alındığında toplu iş sözleşmesi özerkliğinin getirilmiş olan sınırlamalar kapsamında ancak biçimsel olarak tanındığını, gerçek anlamda benimsenmediğini ileri sürmektedir (EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.178); ÖZVERİ, 1982 Anayasası'ndaki ifade farklılığı nedeniyle toplu iş sözleşmesinin koruma işlevinin kaldırıldığı yönünde tereddüt olsa da, toplu iş sözleşmesinin koruma işlevinin korunduğu sonucuna ulaşıldığını belirtmektedir (ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği s.21). ; BAŞTERZİ de, 1982 Anayasası'nda toplu iş sözleşmesinin amacı olarak çalışma koşullarının karşılıklı düzenlenmesine yer verilmiş olmasının, toplu iş sözleşmesinin koruma işlevini yitirdiği şeklinde yorumlanamayacağını belirtmektedir (BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.104).

⁴⁶EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin, Ankara, 2015, s.300.

özgürlüğünü kullanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin de bir sözleşme olmasından hareketle sözleşme özgürlüğü ile bir bağ kurulması söz konusu olabilir. Ancak toplu iş sözleşmesinde tarafların yapacakları düzenlemeler üçüncü kişileri de etkilemektedir⁴⁷. Bu kapsamda doktrinde, Anayasa’da sözleşme özgürlüğünün düzenlenmiş olması sebebiyle ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliğinin düzenlenmesinin gerekip gerekmediği konusunda 1961 Anayasası döneminde farklı görüşler ileri sürülmüştü. Azınlık görüşüne göre, 1961 Anayasası’nın 40. maddesinde sözleşme özgürlüğüne ilişkin genel düzenleme varken, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bununla aynı nitelikte olması sebebiyle ayrıca düzenlenmesine gerek yoktu⁴⁸. Buna karşın baskın görüş ise, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sözleşme özgürlüğünden nitelik olarak farklı, kendine özgü bir özerklik olması sebebiyle ayrıca düzenlendiği ve böylece sözleşme özgürlüğünün öngördüğünden farklı bir sözleşme türü yaratılmış olduğu yönündeydi⁴⁹. Çünkü sözleşme özgürlüğü kapsamında düzenlenmesi mümkün olmayan, üçüncü kişileri etkileyen objektif nitelikte kurallar toplu iş sözleşmesi özerkliği gereğince düzenlenebilmekte ve ancak bu şekilde toplu iş sözleşmesi hakkı koruma amacını yerine getirebilmekteydi⁵⁰. Toplu iş sözleşmesi özerkliği gereğince üçüncü kişileri etkileyen düzenlemeler yapılabilmesi, onu sözleşme özgürlüğünden ayırmaktadır. Bu nedenle 1961 Anayasası’nda olduğu gibi 1982 Anayasası’nda da ayrıca düzenlenmesinin gerekli ve yerinde olduğu söylenebilir.

⁴⁷ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.79-81; KANDEMİR, Tez, s.14; ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi, s.20.

⁴⁸MİMAROĞLU, s.39.

⁴⁹SAĞLAM, s.207; ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.69-70; EYRENCİ/SAĞLAM/TAŞKENT/ULUCAN, s.176; ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.62; SUR, Melda: “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil”, Cahit Talas’a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Yayınları 9, Ankara, 1990, s.468; ÖZDEMİR, s.7; KANDEMİR, Tez, s.16; ENGİN, Murat: Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1999, s.81-82; GÜLER, Hükümler, s.44; CENTEL, Tankut: “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, Sicil, Yıl 5, Sayı 17, Mart 2010, s.211-212; BAŞTERZİ, Ehliyet, s.9.

⁵⁰SAĞLAM, s.207-208; ENGİN, s.82; Toplu iş sözleşmesi niteliği gereğince diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının kanun koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme hak ve yetkisi vardır. Bu da Anayasa’nın 53.maddesi ile tanınan toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin, diğer sözleşmelerden farklı yapısı/dayanağı gereğince toplu iş sözleşmesi açısından değişen koşullara uyarlanma, hakim müdahalesi de mümkün değildir. Ancak Yargıtay’ın aksi yönde kararları da bulunmaktadır. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. BAKIRCI, Kadriye: “Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi”, Sicil, Yıl 2, Sayı 5, Mart 2007, s.111-113. Ayrıca Yargıtay’ın konuya ilişkin kararlarına ilişkin farklı görüşler için bkz. ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği s.111 vd.

Yasal düzenlemeler ile bir tanımlı yapılmamış olmakla birlikte; doktrinde ve yargı kararlarında toplu iş sözleşmesi özerkliği tanımlanmıştır. Doktrinde yapılan bir tanıma göre, *“Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini anlatır.”*⁵¹ 1982 Anayasası’ndaki toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin düzenleme de dikkate alınarak yapılmış bir başka tanıma göre ise, toplu iş sözleşmesi özerkliği *“işçi ve işveren taraflarının (sosyal tarafların) karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını kollektif düzeyde serbestçe düzenleme hak ve yetkisi”*ni ifade etmektedir⁵². Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de kararlarında, Anayasa’da açıkça toplu iş sözleşmesi özerkliği deyimine yer verilmemiş olmakla birlikte, Anayasa tarafından bunun tanınmış olduğunu belirterek toplu iş sözleşmesi özerkliğini *“işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmeleri”* şeklinde tanımlamaktadır⁵³.

1.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları, tarafların toplu iş sözleşmesi ile sahip olduğu kural koyma özgürlüğünü nereye kadar kullanabileceğini ifade etmektedir⁵⁴. Bu konuya ilişkin olarak 2822 sayılı TİSGLK’nun 5. maddesinde *“Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.”* düzenlemesi yer almaktaydı⁵⁵. Çok kapsamlı bu

⁵¹ŞAHLANAN, TİS, s.3.

⁵² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.163.

⁵³ Yargıtay 22.HD, E. 2013/720, K. 2014/5962, Tarih:14.03.2014; Yargıtay 22.HD, E. 2013/1821, K. 2014/342, Tarih:20.01.2014 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 22.04.2016).

⁵⁴ŞAHLANAN, TİS, s.5.

⁵⁵BAKIRCI, düzenlemede kullanılan kavramların soyut, yoruma açık, öğretici ve yargı kararlarında anlamları konusunda görüş birliği olmayan kavramlar olduğunu ve Anayasa’nın temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasına ilişkin 13. maddesine aykırı olduğunu ifade ederek, bu maddenin Kanun’dan çıkarılması gerektiğini ifade etmişti (BAKIRCI, Yargıcın Müdahalesi, s.110). ; Konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. CENTEL, Özerklik, s.213 vd ve GÜLER, Hükümler, s.47 vd.

düzenlemeye 6356 sayılı STİSK'nda yer verilmemiş; bunun yerine Kanun'un toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin 33. maddesinin 5. fıkrasında *“Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.”* düzenlemesine yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarına baktığımızda⁵⁶;

Her sözleşme açısından söz konusu olan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁵⁷ 27. maddesinin 1. fıkrasında *“Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”* şeklinde düzenlenen mutlak emredici hükümlere aykırı olmama şartı toplu iş sözleşmesi açısından da geçerlidir⁵⁸.

Toplu iş sözleşmesi, Anayasa'da güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleri ihlal edecek hükümler içeremez⁵⁹. Örneğin, işçilerin iznini nasıl geçireceğine ilişkin, işçinin siyasi görüşüne yön vermeye yönelik ya da işçinin medeni durumunu belirlemeye yönelik (evlenme yasağı vb. konularda) toplu iş sözleşmesine hükümler konulamaz⁶⁰. Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kapsamı içinde kalacak şekilde, diğer temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunmadan düzenlemeler yapılabilir⁶¹. Örneğin, işverenin girişim özgürlüğünü

⁵⁶ULUCAN, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Anayasa düzeyinde ortaya çıkan sınırlarını; taraflar, amaç ve özerk alan bakımından belirlemiştir. Buna göre, taraflar ancak işçi ve işverenler olabilmekte ve işçi tarafı ile örgütlü ise işveren tarafı, ancak Anayasa'da belirtilen kuruluşlar olabilmekte; bunlar dışındaki gruplar tarafından toplu iş sözleşmesi yapılması halinde özerklik sınırı aşılmış olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi hakkının, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmek ve korumak amacıyla tanınmış olması sebebiyle koruma amacını aşan düzenlemeler de özerkliğin sınırının dışında kalmaktadır. Özerk alan açısından ise, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin devlet müdahalesinden korunmuş bir alan oluşturduğunu ve ancak bu alan içerisine ve sadece işçi-işveren ilişkileri konusunda özerk hukuk kuralları getirilebileceğini belirtmektedir (ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.148-150).

⁵⁷Resmi Gazete Tarih: 04.02.2011, Sayı: 27836.

⁵⁸BAKIRCI, Yargıcın Müdahalesi, s.109; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.14; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.372; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.174; İREN, Ertan: Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998, s.18.

⁵⁹BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.14; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.174.

⁶⁰ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.73-75; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.174; İREN, s.18.

⁶¹ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.73.

ve yönetim hakkını sınırlandıracak şekilde, işçilerin bazı sosyal ve personele ilişkin konularda yönetime katılmasına ilişkin düzenlemeler getirilebilmektedir⁶².

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin konu itibarıyla sınırını oluşturan düzenleme ise, Anayasa'nın 53. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."* hükmüdür. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin amacı, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve çalışma şartlarının düzenlenmesidir⁶³. Ancak bu konular da, işçi- işveren ilişkisi kapsamında kaldığı ölçüde düzenlenebilecek; işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ya da çalışma şartları ile ilgili olsa bile devlet tarafından yerine getirilmesi gereken konular söz konusu olduğunda toplu iş sözleşmesi ile düzenlenemeyecektir⁶⁴. Ayrıca işçi- işveren ilişkisi dışında kalan, özel yaşama ilişkin konularda da toplu iş sözleşmesi ile düzenleme yapılamayacağı, doktrinde ağırlıklı olarak savunulmaktadır⁶⁵. Ancak doktrinde aile içi şiddet konusunun artık sadece özel yaşamı ilgilendiren bir sorun olarak kabul edilmediği ve bunun aynı zamanda çalışma şartlarını, çalışma ortamını etkilediği göz önüne alınarak, toplu iş sözleşmelerine aile içi şiddeti önleyici düzenlemeler konulabileceğine ilişkin görüş vardır⁶⁶. Ayrıca uygulamada da, bazı toplu iş sözleşmelerinde bu tarz hükümlerin yer aldığı görülmektedir⁶⁷. Toplu iş sözleşmesine bu tarz hükümlerin konulmasının mümkün olduğunu savunan görüşe göre, aslında toplu iş sözleşmesi ile bu konuların düzenlenmesinin mümkün olup olmadığının değil, yapılan düzenlemelerin hukuka uygun olup olmadığının değerlendirilmesi önem arz etmektedir⁶⁸. Çünkü koyulan hükümlerin, örneğin eşine şiddet uygulayan

⁶²ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.73-75; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.174.

⁶³Düzenlemeye göre, hem işçilerin hem de işverenlerin yararına olacak şekilde öngörülmüş bir hak söz konusu olmakla birlikte; esas olarak toplu iş sözleşmesi işçileri korumaya yönelik bir kurumdur (SUR, Armağan, s.468-469).

⁶⁴SAĞLAM, s.211-212; ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.70; KANDEMİR, Tez, s.32-33; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.11.

⁶⁵REİSOĞLU, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986, s.49; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.173; DEMİRTAŞ, s.15.

⁶⁶BAKIRCI, Kadriye: "Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 21, 2009/2, s.116-117.

⁶⁷Konuya ilişkin düzenlemelerin yer aldığı bazı toplu iş sözleşmeleri için bkz. BAKIRCI, İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale, s.117, dpn.18.

⁶⁸BAKIRCI, İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale, s.117.

işçinin ücretinin bir kısmının kesilerek mağdur eşe verilmesi hükmünün, emredici hukuk kurallarına aykırı olduğu görülmektedir. Ancak örneğin, aynı yardımların bir kısmının kesilerek mağdur eşe verilmesi gibi düzenlemelerin hukuka uygun olduğu kabul edilmektedir⁶⁹. Bu görüş kapsamında ayrıca aile içi şiddet mağduru işçiler için toplu iş sözleşmelerinde iş güvencesini sağlamaya yönelik özel düzenlemelere yer verilmesi gerektiği de ifade edilmektedir⁷⁰. Toplum açısından önemli bir sorun olan aile içi şiddet gibi bazı konularda, temel hak ve özgürlüklere zarar vermeyecek boyutta hükümlere toplu iş sözleşmelerinde yer verilerek önlem alınmaya çalışılmasının gerekli ve yerinde olduğu söylenebilir.

1.3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Toplu iş sözleşmesi, sözleşme taraflarının üyelerinin iş ilişkilerine ilişkin hükümleri içerdiği gibi, sözleşmeyi yapan taraflar arasındaki ilişkiyi düzenleyen hükümler de içerebilir. Buna göre toplu iş sözleşmesinin hükümleri, sözleşme taraflarının üyeleri hakkında uygulanabilecek olan normatif (düzenleyici) hükümler ve sözleşmeyi yapan tarafların hak ve borçlarını düzenleyen borç doğurucu hükümler olarak ikiye ayrılmaktadır⁷¹.

6356 sayılı STİSK'nun toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin 33. maddesinin ilk iki fıkrasında yer alan “(1) *Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. (2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*” düzenlemesinden toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin normatif ya da borç doğurucu hükümler olabileceği; bunlardan normatif nitelikte olanların toplu iş sözleşmesinde yer almasının zorunlu olduğu, buna karşın borç doğurucu nitelikte olanların ise açıkça sözleşmede yer almasının zorunlu olmadığı ve

⁶⁹BAKIRCI, İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale, s.117.

⁷⁰BAKIRCI, İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale, s.117.

⁷¹REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.44; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.241; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.107; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.372; SUR, Toplu İlişkiler, s.247.

bunların sözleşmede yer almadığı durumda da toplu iş sözleşmesinden sözü edilebileceği anlaşılmaktadır⁷². Ancak şuna da yer vermek gerekir ki, bir hükmün borç doğurucu veya normatif bir hüküm olduğu ayrımı her zaman kesin bir şekilde yapılamamaktadır⁷³. Tereddüt edilen durumlarda, 6356 sayılı STİSK'nun 53. maddesinin 1. fıkrasının ilk cümlesinde düzenlenen “*Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir.*” hükmü uyarınca yorum davası açılabilir⁷⁴.

1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikasına ve işveren sendikasına (veya sendika üyesi olmayan işverene), üyelerinin iş ilişkilerini düzenleyen ve bu ilişkiye zorunlu olarak uygulanacak kurallar

⁷²ESENER, İş Hukuku, s.413-414; EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler”, Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Abant-Bolu, 1984, s.43-44; EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmeleri”, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları 2, İstanbul, 1985, s.9-10; ŞAHLANAN, TİS, s.11-12; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; KANDEMİR, Murat: “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:39, 2013/4, s.170; İREN, s.22; DEMİRTAŞ, Bilgen Öyküm: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.8; 6356 sayılı STİSK'nun 33. maddesinin gerekçesinde de “*Maddede, toplu iş sözleşmesinin zorunlu (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler) ve isteğe bağlı (tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollar) içeriği hükme bağlanmıştır.*” denilmekte ve buna göre de normatif hükümlerin zorunlu, borç doğurucu hükümlerin ise isteğe bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Kanun'un gerekçesinin tamamı için bkz. ÖNSAL, Naci: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013, s.143 vd.).

⁷³ELBİR'e göre; yapılmakta olan bu ayırım, sınırlarının tam olarak belirlenmesi mümkün olmadığından dolayı, her ne kadar Türk doktrinine ve uygulamasına yerleşmiş olsa da yapay bir ayırımdır. Yazar eserinde konuya ilişkin olarak da şu ifadelerle yer vermiştir: “*Bizce, toplu iş sözleşmesindeki hükümleri “normatif-düzenleyici” ve “borçlar hukuku niteliğinde” olmak üzere, ikiye ayırmak her zaman kolay değildir... Bu itibarla, yukarıda belirttiğimiz gibi, bilhassa, “normatif” diye adlandırılan kaidelerin dahi ferdî düzeyde birer borçlar hukuku alacak ve borcu meydana getirmedikçe iddia mümkün değildir. “normatif” kaide ile “borçlar hukuku” kaidesi ayırımının hududunu tespit etmek kolay değildir. Türk doktrin ve tatbikatında yerleşmiş olmakla beraber, bu ayırımı yapay bulduğumuzu belirtmek isteriz.*” (ELBİR, İş Hukuku, s.180).

⁷⁴TUNÇOMAĞ, s.373-374; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.107; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.161; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.373; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184; AKI, toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün normatif mi borç doğurucu mu olduğu konusunda bir tereddüt halinde, bu hükmün borç doğurucu bir hüküm olduğunun kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir (AKI, s.23). ; GÜNAY, hükmün işçiye eda davası açma imkanı verdiği hallerde bu hükmün, normatif bir hüküm olduğunun kabul edilmesinin işçinin korunması ilkesi açısından daha yararlı olacağı görüşündedir (GÜNAY, Cevdet İhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin, Ankara, 2013, s.287).

koyabilme yetkisi vermektedir⁷⁵. Taraflar sahip oldukları bu yetkiyle toplu iş sözleşmesine maddi anlamda kanun niteliğinde, objektif ve genel hukuk kuralları etkisine sahip normatif (düzenleyici) hükümler koyabilmektedir⁷⁶. Bu normatif hükümlerin taraf üyelerinin iş ilişkileri üzerindeki etkisi bir kanun hükmünde olduğu gibi, emredici ve doğrudan doğruya bir etkidir⁷⁷. Bu kapsamda normatif hükümler, borçlar hukuku sözleşmelerinde bulunmayan maddi anlamda kanun etkisine sahip, toplu iş sözleşmesinin varlığı için gerekli olan ve uygulanma alanındaki iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip hükümlerdir⁷⁸.

Normatif hükümler, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşmaktadır ve bu nedenle “toplular iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin kısmı” olarak da anılmaktadır⁷⁹.

Hukukumuz açısından bir toplu iş sözleşmesinden söz edebilmek için normatif hükümlerin varlığı zorunludur⁸⁰. Bu sonuca 6356 sayılı STİSK'nun 33.

⁷⁵EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.43-44; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul, 2015, s.662; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.374; SÜMER, s.234.

⁷⁶SAYMEN, Ferit H. / EKONOMİ, Münir: Türk İş Hukuku Dersleri, Fige Teksir, İstanbul, 1967, s.194, 213; ELBİR, İş Hukuku, s.179; ŞAHLANAN, TİS, s.12-13; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.9; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.242; CANBOLAT, Hükümler, s.71; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184.

⁷⁷ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.39; SAYMEN/EKONOMİ, s.220-221; İZVEREN, s.301-302; ESENER, İş Hukuku, s.415; İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku, Kurtiş Matbaası, İstanbul, 1983, s.32; OĞUZMAN, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1984, s.53-54; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.20-21; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.44; TUNÇOMAĞ, s.366; KOCAOĞLU, s.158; CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1998 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.89; AKIN, Levent: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma”, Sicil, Yıl 3, Sayı 11, Eylül 2008, s.105; CANBOLAT, Hükümler, s.71; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.171; DOĞAN, Sevil: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı (Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan), 2013, s.786; CANBOLAT, Talat: “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Özel Sayı, 2014, s.529; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.184-185; DOĞAN, İlhan: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Sicil, Yıl 5, Sayı 19, Eylül 2010, s.100; KIZILRAY, Ender: “Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği”, Sicil, Yıl 7, Sayı 27, Eylül 2012, s.157; İREN, s.21; KORKUSUZ, Hüseyin: Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2001 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.24; Toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya ve emredici etkisine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, s.215 vd.

⁷⁸CANBOLAT, Talat: 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Basım, İstanbul, 2013, s.150-151.

⁷⁹AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s.494.

⁸⁰MİMAROĞLU, s.114; ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.39; SAYMEN/EKONOMİ, s.213; ÇOLAKOĞLU, H. Servet: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1971, s.23-24; İZVEREN, s.264,294; AKI, s.18; ESENER, İş Hukuku, s.414; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.43-44; TUNÇOMAĞ, s.362; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi,

maddesinin 1. fıkrasındaki “*Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.*” düzenlemesinden ulaşıldığı gibi, mülga 275 sayılı TİSGLK⁸¹ ve 2822 sayılı TİSGLK⁸² açısından da ulaşılmaktaydı. Anayasa’nın 53. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.*” düzenlemesi de normatif hükümler içermeyen bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak nitelenmesine izin vermemektedir⁸³. Ancak bu durum 6356 sayılı STİSK’nun 33. maddesinde ifade edilen normatif hükümlerin (toplu iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerin) tamamının düzenlenmesini gerekli kılmamakta, bunlardan birine yer verilmiş olması toplu iş sözleşmesinin varlığı için yeterli olmaktadır⁸⁴.

s.25; KOCAOĞLU, s.155; KILIÇOĞLU, Tez, s.8; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.48; ŞAHLANAN, TİS, s.12; ÖZDEMİR, s.19; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.241; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.90; ÇİFTER, Alın: “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, Yıl 2004, s.280; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.170; ERKUL, 2011, s.184; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.277; CANBOLAT, Hükümler, s.61; DOĞAN, Sevil, s.785; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.494; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.662; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.185; SÜMER, s.235; İREN, s.22; KAVAK, Özkan: Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), Selçuk Üniversitesi, Konya, 2005 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.8.

⁸¹Kanun’un 1.maddesinin 1.fıkrasında toplu iş sözleşmesinin tanımına ilişkin yer alan “*Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7 nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya iş verenler arasında yapılan bir sözleşmedir.*” düzenlemesinden bu sonuca ulaşılmaktadır.; Zorunlu olduğuna ilişkin değerlendirme için ayrıca bkz. MİMAROĞLU, s.114-115.

⁸²Kanun’un 1.maddesinin 1.fıkrasında toplu iş sözleşmesinin tanımına ilişkin “*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.*” düzenlemesinden bu sonuca ulaşılmaktadır.

⁸³KOCAOĞLU, s.155; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.185; KORKUSUZ, s.25.

⁸⁴ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.39; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.47; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.49-50; ÖZDEMİR, s.20; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.241; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.90; ÇİFTER, s.280; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.277; CANBOLAT, Hükümler, s.61; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.662; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.376; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.185; SÜMER, s.235; KORKUSUZ, s.25; Aksi yönde bkz. GÜNAY, s.285. Yazar toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin üç evresine ilişkin düzenlemeleri de içermesi gerektiği görüşündedir.

Normatif hükümler aynı zamanda, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eden hükümlerdir⁸⁵.

1.3.1.1. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesindeki iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, her ne kadar önceden tek tek belirlenmeleri mümkün olmasa da, doktrin tarafından üç ana grupta toplanmaktadır. Bunlar; iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin yapılmasını yasaklayan hükümler ve iş sözleşmesinin yapılmasını emreden hükümlerdir⁸⁶. Bu hükümlere “inikat (bağıtlama) normları” da denilmektedir⁸⁷.

İş sözleşmesinin şekline ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin belirli bir şekilde yapılması gerektiği, bunun ispat ya da geçerlilik koşulu olduğu öngörülmüş olabilir⁸⁸. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin uygulama alanındaki kişiler açısından buna uygun şekilde hareket edilmesi gerekecek, geçerlilik koşulu olarak öngörülmüş olması durumunda, buna uyulmadan yapılan iş sözleşmesi hükümsüz olacaktır⁸⁹. Ancak taraflarca yazılı şekil belirlenmiş olmakla birlikte bunun geçerlilik koşulu olup olmadığına ilişkin belirleme yapılmamış ise, bu durumda bunun geçerlilik koşulu olarak kabulü doğru olmayıp işçiyi korumak amacıyla ispat koşulu olduğunun kabulü gerekir⁹⁰.

⁸⁵BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.25; KOCAOĞLU, s.158-159; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.266; AKIN, s.105; MAKAS, Recep: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi – İşyeri Uygulaması (Karar İncelemesi)”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1-2, 2011, s.165; CANBOLAT, Hükümler, s.72; DOĞAN, Sevil, s.783.

⁸⁶ELBİR, İş Hukuku, s.178; ŞAHLANAN, TİS, s.13; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.9; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.187; Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, s.81 vd.

⁸⁷ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.40; ESENER, İş Hukuku, s.415; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.11; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.495; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.187; SUR, Toplu İlişkiler, s.248.

⁸⁸ŞAHLANAN, TİS, s.13; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188.

⁸⁹TUNÇOMAĞ, s.367; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.336; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188.

⁹⁰BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.499; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.663; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188.

Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin yapılmasını yasaklayan hükümlerin öngörüldüğü durumlarda ise; yasaklanan iş sözleşmeleri bu toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı açısından yapılamayacaktır. Örneğin; bazı işler açısından (yasal düzenleme haricinde) çocukların çalıştırılmayacağı öngörülmüş olabilir⁹¹.

Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu da getirilmiş olabilir. Bunlara örnek olarak, yasal düzenlemeler ile getirilen engelli işçi çalıştırma zorunluluğunun kapsamının toplu iş sözleşmesi ile genişletilmesi verilebilir⁹². Bunun yanında, yasal düzenlemelerce iş sözleşmesi yapılmasının öngörüldüğü kişiler dışındaki kimselerle de iş sözleşmesi yapılması gereği, toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş olabilir. Örneğin, işyerine yeni işçi alınması ihtiyacı halinde, işyerinden emekli olarak ayrılanların çocuklarının ya da iş kazasında aile üyelerinden birini kaybetmiş olan kişilerin öncelikli olarak işe alınması öngörülebilmektedir⁹³. Bu durumda, işverenin ilke olarak bu kişilerle iş sözleşmesi yapması gerekmektedir⁹⁴. Ancak işverenin bu kişileri işe almadığı durumlarda, işvereni buna zorlayacak yasal bir düzenleme söz konusu değildir. Fakat toplu iş sözleşmesinde, bu düzenlemelere aykırılık haline ilişkin bir cezai şart söz konusu olabilir. Bu durumda cezai şart uygulanabilir. Ancak sözleşmenin mutlak surette yapılmasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş ise bunun geçerli olmayacağı, çünkü bunun işverenin sözleşme yapma özgürlüğüne müdahale olacağı belirtilmektedir⁹⁵.

Ayrıca iş sözleşmesinin yapılmasını veya işyerinde çalışmanın devamını belli bir sendikaya üyelik şartına bağlayan bir hükmün konulması da mümkün değildir⁹⁶. 6356 sayılı STİSK'nun 25. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *“İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki*

⁹¹ŞAHLANAN, TİS, s.13; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188.

⁹²ŞAHLANAN, TİS, s.13; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.663; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188; SUR, Toplu İlişkiler, s.248; İREN, s.25.

⁹³AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s.483; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188; İREN, s.25.

⁹⁴AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.483; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188.

⁹⁵AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.483; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188.

⁹⁶ŞAHLANAN, TİS, s.14; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.482; Bu hükümlere kapalı işyeri şartı (closed shop) denilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.104 vd. ve s.205-206.

üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.” hükmü de, toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hükme yer verilemeyeceğini göstermektedir⁹⁷. Buna rağmen toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir hükme yer verilmiş ise, bu hüküm geçersiz sayılacaktır⁹⁸.

1.3.1.2. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin en önemli ve kapsamlı hükümleri olan iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlere, içerik normları da denilmektedir⁹⁹. Toplu iş sözleşmesinin amacı (işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması, geliştirilmesi ve çalışma şartlarının düzenlenmesi), bu hükümler ile somutlaştırılmaktadır¹⁰⁰. Bu hükümlerle işçilere yasal düzenlemeler ile belirlenmiş olan çalışma şartlarının daha üstünde imkanlar sağlanmaya çalışılmaktadır¹⁰¹.

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin bu hükümler, her zaman işçilerin bireysel iş sözleşmelerini doğrudan etkileyip onlara işveren karşısında bir talep hakkı vermez. Bu nedenle bunlar, doğrudan doğruya iş sözleşmesine ilişkin hükümler ve işyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümler olarak ikiye ayrılır¹⁰².

⁹⁷AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.482; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.188; Aynı şekilde mülga 2821 sayılı SenK'nun 31. maddesinin 1. fıkrasında *“İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.”* hükmü yer almaktaydı.

⁹⁸TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.108.

⁹⁹ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.663; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.189; SUR, Toplu İlişkiler, s.248; Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, s.115 vd.

¹⁰⁰ŞAHLANAN, TİS, s.14; ÖZDEMİR, s.115; İREN, s.27.

¹⁰¹ŞAHLANAN, TİS, s.14; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.189.

¹⁰²ŞAHLANAN, TİS, s.14-15; İREN, s.27.

1.3.1.2.1. Doğrudan Doğruya İş Sözleşmesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde yer alan, bireysel iş sözleşmesine konu olabilecek nitelikte, iş sözleşmesi üzerinde normatif etkiye sahip ve işçilere bireysel talep hakkı veren düzenlemeler doğrudan doğruya iş sözleşmesine ilişkin hükümlerdir¹⁰³. Uygulamada en çok rastlanan örnekleri, ücret, ücret zammı, fazla çalışma ücreti, yıllık ücretli izin gibi işverenin yapacağı ödemelere ve çalışma süresi gibi konulara ilişkindir¹⁰⁴. Ayrıca, bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmasına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de bu hükümler arasında yer aldığı kabul edilmektedir¹⁰⁵.

1.3.1.2.2. İşyerindeki Çalışma Düzenine İlişkin Hükümler

İşyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümler¹⁰⁶; işçinin doğrudan doğruya etkilenmesinin veya yararlanmasının söz konusu olmadığı, işçinin işyerinin bir parçası olması sebebiyle dolayısıyla yararlandığı hükümlerdir¹⁰⁷. Bu hükümlere örnek olarak; yasal düzenlemelerde öngörülenden daha fazla işçiyi koruyucu önlemler alınması, havalandırma sistemi kurulması gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ile yemekhane kurulması, servis sağlanması gibi sosyal hükümler verilebilir¹⁰⁸.

¹⁰³ŞAHLANAN, TİS, s.15; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.11; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.189; KORKUSUZ, s.28.

¹⁰⁴ŞAHLANAN, TİS, s.15; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.12; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.664; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.189-190.

¹⁰⁵TUNÇOMAĞ, s.369; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.337-338; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.191.

¹⁰⁶REİSOĞLU, bunları “iş ilişkisini etkileyen muhteva normları” şeklinde ifade etmiştir (REİSOĞLU, Şerh, s.50). ; Bu hükümler “işçi ve işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hükümler” olarak da ifade edilmektedir (ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.665). ; Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, s.185 vd. ve İREN, s.32 vd.

¹⁰⁷ŞAHLANAN, TİS, s.16; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.14; ÖZDEMİR, s.182; İREN, s.32; KORKUSUZ, s.30.

¹⁰⁸EYRENCİ, Öner: “Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri”, Kamu-İş Dergisi, Cilt 1, Sayı 4, Nisan 1988, s.10; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.192; SUR yapmış olduğu ayırmada bu hükümlere iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler başlığı altında yer vermemiş olmakla birlikte, iş sözleşmesini dolaylı şekilde etkileyen hükümler olduklarını belirterek normatif hükümler arasında değerlendirmiştir (SUR, Toplu İlişkiler, s.249).

275 sayılı TİSGLK'nun 1. maddesinin 2. fıkrasında, tarafların hak ve borçları düzenlenirken, bunun yanında "işçi ve iş veren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar" a da yer verilmişti. Ancak 2822 sayılı mülga TİSGLK'nda ve şu anda yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda böyle bir ifadeye yer verilmemiştir. Bu nedenle işyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümlerin borç doğurucu hükümler arasında mı, normatif hükümler arasında mı yer aldığı duraksamalara sebep olacak niteliktedir¹⁰⁹. Ancak 275 sayılı TİSGLK'nda yer alan düzenlemeye daha sonra kabul edilen Kanunlar ile yer verilmemiş olmasından da hareketle bu hükümlerin normatif düzenlemeler arasında yer aldığı kabul edilmektedir¹¹⁰. Bunun yanında bu hükümlerin, borç doğurucu ya da normatif nitelikte olup olmadıkları ve iş sözleşmesinin içeriğini etkileyip etkilemeyeceği konusunda netlik bulunmaması sebebiyle her ne kadar normatif nitelikte olduklarının kabulü mümkün olsa da kural olarak doğrudan doğruya iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler olmadığı da ileri sürülmektedir¹¹¹. Bu hükümlerin niteliğinin belirlenmesinin önemi, söz konusu hükümlerin işçiye bireysel talep hakkı verip vermeyeceği konusunda ortaya çıkmaktadır. Bu hükümlerin normatif hükümler olduğu, ancak kural olarak iş sözleşmesinin doğrudan doğruya içeriğine ilişkin hükümler olmadığı kabul edildiğinde, bunlar işçiye bireysel talep hakkı vermez. Çünkü bu hükümler işçilerin ortak çıkarlarına ilişkindir¹¹². Ancak bu hükümlerin bireysel iş ilişkisini etkileyebilmesinin ve bu kapsamda işçiye bireysel talep hakkı vermesinin de mümkün olduğu ileri sürülmektedir. Çünkü bu hükümler getirilirken işçilerin ortak çıkarlarının yanında bireysel çıkarları da gözetilmiş olabilir ve bu durumda işçinin bireysel talep hakkı da söz konusu olacaktır¹¹³. Kanaatimizce, bu hükümler getirilirken işçilerin bireysel çıkarlarının da dikkate alındığı

¹⁰⁹ŞAHLANAN, TİS, s.17; ÖZDEMİR, s.180.

¹¹⁰BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.108; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.665-666;TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.192.

¹¹¹EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.12; ŞAHLANAN, TİS, s.17; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.14; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.504; SUR, Toplu İlişkiler, s.249.

¹¹²EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.12; ŞAHLANAN, TİS, s.17.

¹¹³REİSOĞLU, Şerh s.51; EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.13; ŞAHLANAN, TİS, s.19; ÖZDEMİR'e göre, burada esas alınacak ölçüt işçinin hükmün yerine getirilmesinde bireysel menfaatinin olmasıdır. İşçinin bireysel olarak menfaati söz konusu ise, işçinin talep hakkı olacaktır (ÖZDEMİR, s.184). ; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, bu hükümlerin iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olmasalar ve işçiye bireysel talep hakkı vermeseler de, toplu iş sözleşmesinde yer alan hükmün yazılışından bireysel talep hakkı verdiği sonucuna varılabileceğini, bunun bir yorum sorunu olduğunu belirtmektedir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.193).

durumlarda işçinin bireysel talep hakkının da olduğunun kabulü gerekir. Bu sayede sendikanın dava açabilmesi haricinde, işçiler de bireysel talepte bulunabilirler.

1.3.1.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri arasında, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler de yer almaktadır. Bu hükümler, iş sözleşmesine doğrudan uygulanan hükümlerdir¹¹⁴.

Uygulamada karşımıza çıkan örnekleri genellikle, işçinin lehine olmak üzere fesih bildirim sürelerinin yasal düzenlemelerin üzerine çıkarılması, ihbar ve kıdem tazminatlarının artırılması veya işverenin fesih yetkisinin kısıtlanmasına ilişkindir¹¹⁵. İşverenin fesih hakkının kısıtlanmasına ilişkin hükümler açısından önemli olan, bu hükümlerin işverene ait bu hakkı tamamen ortadan kaldırıcı nitelikte olmamasıdır. İşverenin fesih hakkını ortadan kaldıran hükümler, işverenin sözleşme özgürlüğüne ve yönetim hakkına aykırı olacağı için geçersiz sayılacaktır¹¹⁶. Ancak, işverenin fesih hakkını sınırlayan, işverenin bu yetkisini kullanmasını disiplin kurulu tarafından verilecek bir karara bağlayan hükümler ise, geçerli kabul edilmektedir¹¹⁷.

Disiplin kurullarına ilişkin hükümlerin niteliği bakımından ayrıma gidilmek suretiyle bir değerlendirme yapılmakta ve hukukumuzda disiplin kurullarının oluşturulmasına ilişkin hükümler borç doğurucu, disiplin kurullarının işleyişine ilişkin hükümler ise normatif nitelikte kabul edilmektedir¹¹⁸. Bu hükümlerle ilgili

¹¹⁴ŞAHLANAN, TİS, s.19; Bu hükümlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, s.140 vd.

¹¹⁵AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.484-485; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.194; SÜMER, s.236; İREN, s.36-37.

¹¹⁶TUNÇOMAĞ, s.369; ŞAHLANAN, TİS, s.20; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.15; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.485; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.194; KORKUSUZ, s.31.

¹¹⁷ŞAHLANAN, TİS, s.20; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.194.

¹¹⁸ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.72; OĞUZMAN, M. Kemal: Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1990, s.90; ŞAHLANAN, TİS, s.21; ÖZDEMİR, s.167; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.109; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.196; KORKUSUZ, s.32; Aksi yönde bkz. EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler s.11.

olarak, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra uygulanıp uygulanmayacağı ve hangi işçilere uygulanacağı konusunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin olarak Yargıtay'ın 2007 tarihli kararındaki değerlendirmesine göre; toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir. Ancak iş sözleşmesinin feshinin disiplin kurulundan geçirilmesi şartının, disiplin kurulları ile ilgili borç doğurucu hükümlerden olması sebebiyle artık işverenin fesih kararını disiplin kurulundan geçirme yükümlülüğü bulunmayacaktır. Çünkü toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile disiplin kurullarının görevi de sona ermektedir¹¹⁹.

1.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri; toplu iş sözleşmesinin de sonuçta bir sözleşme olması sebebiyle sözleşmenin taraflarının karşılıklı hak ve borçlarına ilişkindir¹²⁰. Bu hükümlerin, borçlar hukukundaki sözleşme hükümlerinden nitelik olarak bir farkı yoktur ve bu nedenle “borçlar hukukuna ilişkin hükümler” olarak da adlandırılmaktadır¹²¹. Borçlar hukukundaki sözleşmelerde olduğu gibi, bunlar da sadece sözleşmenin tarafları açısından hak ve borç doğurur¹²². Taraf üyeleri açısından ise, bu hükümler hak ve borç doğurmaz ve toplu iş sözleşmesinin süresinde etkili olup, sözleşmenin sona ermesi ile ortadan kalkarlar¹²³. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, toplu iş

¹¹⁹Yargıtay 9.HD, E. 2007/37421, K. 2007/6507, Tarih:13.03.2007 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 16.02.2016). Aynı karara ilişkin değerlendirmeler için ayrıca bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.196.

¹²⁰SAYMEN/EKONOMİ, s.195; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.44; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.50; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.377.

¹²¹NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.377; CANBOLAT, Çerçeve Sözleşme, s.529; ELBİR, “borçlar hukuku niteliğinde hükümler” olarak adlandırmıştır (ELBİR, İş Hukuku, s.179).

¹²²ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.47; ESENER, İş Hukuku, s.419; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.140; BAŞBUĞ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Şeker-İş, Ankara, 2012, s.162; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.377; CANBOLAT, Çerçeve Sözleşme, s.529; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.196; SÜMER, s.237; KORKUSUZ, s.33.

¹²³ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.47; ESENER, İş Hukuku, s.419; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.44,59; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.56; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu

sözleşmesinin taraflarının borç doğurucu hükümlerden doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmek için, üyeleri üzerinde sendikal otorite ve mevzuattan doğan yetkilerini kullanmaları mümkündür¹²⁴.

Yasal düzenlemelere baktığımız zaman, 275 sayılı TİSGLK'ndan itibaren borç doğurucu hükümlere ilişkin genel düzenlemeye Kanunlarda yer verilmiş olduğu görülmektedir. 275 sayılı TİSGLK'nun 1. maddesinin 2. fıkrasındaki *“Toplu iş sözleşmesi, işçi ve iş veren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçları ve özellikle, 1 inci bent ile bu bentte gösterilen hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümleri de ihtiva edebilir.”* düzenlemesi ile toplu iş sözleşmelerinde borç doğurucu hükümlere yer verilebileceği düzenlenmişti. Benzer şekilde 2822 sayılı TİSGLK'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında da *“Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.”* hükmüne yer verilmişti. 6356 sayılı STİSK'nun 33. maddesinin 2. fıkrasında ise borç doğurucu hükümlere ilişkin olarak, *“Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.”* düzenlemesine yer verilmiştir. Hem bu düzenlemeden hem de Kanun'un ilgili maddesinin gerekçesindeki *“Maddede, toplu iş sözleşmesinin zorunlu (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler) ve isteğe bağlı (tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollar) içeriği hükme bağlanmıştır.”* ifadesinden anlaşılmakta olduğu gibi, borç doğurucu hükümler toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir. Başka bir deyişle, normatif hükümler toplu iş sözleşmesinin varlığı için gerekliiyken, borç doğurucu hükümler ihtiyari niteliktedir¹²⁵. Buna göre,

İş Sözleşmesi, s.26; ŞAHLANAN, TİS, s.21; BAŞBUĞ, Toplu, s.162; DOĞAN, Sevil, s.789-790; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.196; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.377; SÜMER, s.250.

¹²⁴OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.56-57; ŞAHLANAN, TİS, s.21; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.17; ÖZDEMİR, s.21; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.197; KORKUSUZ, s.33.

¹²⁵ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.49; SAYMEN/EKONOMİ, s.195; ÇOLAKOĞLU, s.24; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.43-44; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.10; ELBİR, İş Hukuku, s.179; ÖZDEMİR, s.21; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.236; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.279; CANBOLAT, Hükümler, s.61; SÜMER, s.237; KAVAK, s.8-9.

bir toplu iş sözleşmesi sadece normatif hükümlerden oluşabilirken; sadece borç doğurucu hükümlerden oluşması mümkün değildir. Ancak toplu iş sözleşmesinde bir borç doğurucu hükme açıkça yer verilmiş olmasa bile toplu iş sözleşmesi, özelliği gereği taraflara belirli yükümlülükler yükleyebilir¹²⁶.

6356 sayılı STİSK'nun 33. maddesinde yer alan düzenleme dikkate alındığında borç doğurucu hükümler iki başlık altında incelenebilir¹²⁷.

1.3.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümler

6356 sayılı STİSK'nun yukarıda da yer verilen 33. maddesinde, toplu iş sözleşmelerinde tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin yer alabileceği düzenlenmiş, ancak bunların neler olduğuna ilişkin açıklamaya yer verilmemiştir¹²⁸. Fakat genel olarak borçlar hukukundaki sözleşme hükümleri açısından söz konusu olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında da taraflar emredici hukuk kurallarına aykırı olmayacak şekilde çeşitli borçlar ve bunlara ilişkin cezai şartlar öngörebilirler¹²⁹. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin uygulamada karşılaşılan hükümler, sendikaların işyerlerinde yapacakları toplantı ve seminerler, işyeri sendika temsilcisinin faaliyetleri, işyeri ilan tahtası gibi konulara ilişkindir¹³⁰. Bunların yanında, toplu iş sözleşmesinde borç doğurucu hükümlere yer verilmiş olmasa da, tarafların dirlik borcu (barışı koruma, iş barışını bozmama borcu) söz konusudur¹³¹.

¹²⁶ EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.44; AKI, s.26; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.55; ŞAHLANAN, TİS, s.12; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.8; SUR, Toplu İlişkiler, s.247; Bu yükümlülüklerle ilişkin olarak bir sonraki başlıkta ayrıntılı açıklamalara yer verileceğinden burada ayrıca yer verilmemiştir.

¹²⁷275 sayılı TİSGLK ve 2822 sayılı TİSGLK açısından da bu şekilde ikili ayırım yapılmaktaydı. Bkz. ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.47 ve ŞAHLANAN, TİS, s.22.

¹²⁸ŞAHLANAN, TİS, s.22; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.197; KORKUSUZ, s.33.

¹²⁹ŞAHLANAN, TİS, s.22.

¹³⁰ERKUL, Türk İş Hukuku, s.51; ŞAHLANAN, TİS, s.22; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.17; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.197; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.197.

¹³¹OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.55; ŞAHLANAN, TİS, s.12; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.8; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.339; SÜMER, s.237; SUR, Toplu İlişkiler, s.254; TUNÇOMAĞ da, borç doğurucu hükümlerin bulunmasının zorunlu olmadığını, ancak iş barışını bozmama borcunun

Dirlik borcu toplu iş sözleşmesinin, sözleşmenin devamı süresince taraflar arasında işbirliği, karşılıklı anlayış ve iş barışı içinde bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan özelliğinden kaynaklanmaktadır¹³². Dirlik borcu gereğince, toplu iş sözleşmesinin devamı süresince tarafların barış ortamını bozucu faaliyetlerde (grev, boykot, lokavt vb.) bulunmaması gerekmektedir¹³³.

Mevzuatımızda dirlik borcuna ilişkin düzenlemelere baktığımız zaman; 275 sayılı TİSGLK'nun 20. maddesinin 10. fıkrasında hak uyuşmazlığı dolayısıyla greve başvurulması hariç, toplu iş sözleşmesi süresince greve başvurulamayacağı düzenlenmişti¹³⁴. Ancak 2822 sayılı TİSGLK ve yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte, 6356 sayılı STİSK'nun 35. maddesindeki toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği sürelerle ve bir toplu iş sözleşmesi sona ermeden diğerinin uygulanamayacağına ilişkin düzenleme ile Anayasa'nın 54. maddesindeki düzenlemeyle aynı yönde Kanun'un 58. maddesinin 2. fıkrasındaki ve 59. maddesinin 2. fıkrasındaki grev ve lokavta ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda başvurulabileceği düzenlemeleri, yürürlükteki mevzuat açısından da dirlik borcunun olduğunu göstermektedir¹³⁵. Kanuni düzenlemelerden çıkan sonuca göre, hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin

toplular iş sözleşmesinin zorunlu bir parçası olduğunu ve sözleşmede yer almasa bile var olduğunu belirtmektedir (TUNÇOMAĞ, s.371).

¹³²ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.49-50; ŞAHLANAN, TİS, s.22; Toplu iş sözleşmesi bu özelliği gereğince, bir barış sözleşmesi olarak nitelenebilir (TUNCAY, A. Can: "Dirlik (Barış) Koruma) Borcu Üzerine", Sicil, Sayı 33, 2015, s.24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.197).

¹³³ŞAHLANAN, TİS, s.22; TUNCAY, Dirlik Borcu, s.24; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.420-421; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.197-198.

¹³⁴NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.421.

¹³⁵TUNCAY, Dirlik Borcu, s.25-26; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.422; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.198-199; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN'a göre, 6356 sayılı STİSK'nun 53. maddesindeki düzenlemeden dirlik borcu doğmaktadır. Yazarlar şu şekilde ifade etmiştir: *"Kanaatimizce 6356 sayılı Kanunun 53.maddesiyle getirilen düzenleme çerçevesinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi dirlik borcu doğurmaktadır. Aksi olsaydı ilgili madde uygulanan toplu iş sözleşmesi için yorum ve eda davalarının açılmasını değil, başka kanun yolları, ya da iş mücadelesi yollarını öngören düzenleme öngörebilirdi. Bu madde ile Kanun "Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir." md.53/1, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında,..." md.53/2 ifadelerini kullanarak kurulmuş bir düzenin korunmasının yollarını belirtmekte ve kurulu düzene aykırılığın oluşturacağı sonuçların nasıl giderileceğini belirtmektedir. Bu, dirlik borcunun Kanunla belirlenmesidir."* (AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.487).

devamı süresince, bir uyuşmazlık çıksa bile grev ve lokavta başvurulamayacaktır; yani hukukumuzda dirlik borcu mutlaktır¹³⁶.

1.3.2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması, Denetimi ve Uyuşmazlıkların Çözümüne İlişkin Hükümler

Yasal düzenleme kapsamında, toplu iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmede yer verebileceği borç doğurucu hükümlerden bir diğeri toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkindir. Bu hükümler ile toplu iş sözleşmesinin taraflarına, belirli bir harekette bulunma ya da belirli bir harekette bulunmama yükümlülüğü yüklenmektedir¹³⁷. Toplu iş sözleşmesinde yer alan uyuşmazlıkları çözüm kurulu kurulması gibi hükümler bu hükümlere örnek olarak verilebilir¹³⁸.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartına ilişkin hükümlerin, bu hükümler arasında yer alıp almadığı konusunda ise, bu şartın kimler açısından öngörüldüğüne göre bir değerlendirme yapılması gerekir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çıkabilecek uyuşmazlıklara karşı öngörülen tahkim şartı, iş sözleşmesi ile ilgisi bulunmadığından ve tarafları ilgilendirdiğinden, borç doğurucu hükümler arasında yer almaktadır. Bunun dışında, toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinden doğacak uyuşmazlıkların hakem tarafından çözüleceğine ilişkin düzenleme bulunması durumunda ise, bunun işçiler açısından bağlayıcı olmayacağı kabul edilmektedir. Çünkü bu düzenleme, işçinin haklarının korunmasına ve iş mahkemelerinin görevlerine ilişkin kuralların kamu düzenine ilişkin olmasına aykırı olacaktır. Ayrıca işçinin işverene karşı dava hakkı

¹³⁶TUNCAY, Dirlik Borcu, s.25-26; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.198.

¹³⁷ESENER, İş Hukuku, s.421.

¹³⁸ŞAHLANAN, TİS, s.23; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.200.

toplu iş sözleşmesiyle kaldırmayacaktır¹³⁹. Bu nedenle böyle bir düzenlemenin varlığı halinde bile, işçiler mahkemede dava açabilirler¹⁴⁰.

Toplu iş sözleşmesinde, taraflara toplu iş sözleşmesine uyulmasını sağlamaya yönelik borç yükleyen hükümlere de yer verilebilir. Her ne kadar borç doğurucu hükümler, sadece tarafları bağlamakta olsa da, bu hükümler ile taraflara toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını sağlamaya yönelik yükümlülük getirildiğinde, sözleşmenin tarafları bu yükümlülüklerini üyelerinin toplu iş sözleşmesine uymasını sağlamaya çalışarak yerine getirecektir¹⁴¹. Sendikalar bu yükümlülüklerini; üyelerine bilgi vererek, onları uyararak, aykırılık durumunda ise para cezası ya da üyeyi sendikadan çıkarma cezası vererek uygulayabilirler¹⁴². Bu kapsamda, taraf sendika üyeleri de dolaylı olarak bu hükümlerden etkilenmektedir.

1.4. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi mi, kamu hukuku işlemi mi olduğu doktrinde tartışılmış ve çeşitli görüşler ileri sürülmüştür¹⁴³. Ancak toplu iş sözleşmesinin içeriğini oluşturan hükümlerin, normatif hükümler ve borç doğurucu hükümler olarak ayrılmasından da hareketle, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin olarak temelde üç görüş ileri sürülmüştür¹⁴⁴. Bunlar; sözleşme görüşü (özel hukuk işlemi olduğu görüşü), düzenleyici işlem görüşü

¹³⁹ŞAHLANAN, TİS, s.15-16; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.191; SUR, Toplu İlişkiler, s.254; Yargıtay 9.HD, E. 2014/27451, K. 2014/34468, Tarih:18.11.2014 kararında "...toplular iş sözleşmesinin 18 inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının sendika üyesi olan davacı işçiyi bağlamayacağı, davacı işçinin tahkim yoluna başvurmak zorunda olmadığı, davacı işçinin dava konusu alacağını mahkemeye dava açmak suretiyle isteyebileceği..." ifadeleri ile konuya ilişkin tutumunu belirtmiştir. ; Aynı yönde bkz. Yargıtay 9.HD, E. 2014/27325, K. 2014/32857, Tarih:5.11.2014; Yargıtay 9.HD, E. 2014/22689, K. 2014/26888, Tarih:17.09.2014; Yargıtay 9.HD, E. 2014/22691, K. 2014/26890, Tarih:17.09.2014 (emsal.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi:20.08.2016).

¹⁴⁰TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.191.

¹⁴¹TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.200.

¹⁴²TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.200.

¹⁴³Ayrıntılı bilgi için bkz. MİMAROĞLU, s.45-64 ve SUR, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1991, s.7 vd.

¹⁴⁴ELBİR, İş Hukuku, s.180.

(kamu hukuku işlemi olduğu görüşü) ve karma nitelikte olduğu görüşüdür (düalist görüş)¹⁴⁵.

Sözleşme görüşü, bu konuda ileri sürülen en eski görüştür¹⁴⁶. Bu görüşün ileri sürülmesinde etkili olan argümanlar; toplu iş sözleşmesinin taraflarının özel hukuk kişileri olması, sözleşmenin yapılması sürecinde sözleşme özgürlüğünün kabul edilmesi ve tarafların serbest pazarlık imkanının olmasıdır. Bu görüş kapsamında, toplu iş sözleşmesinin içeriğinin temel unsurunu oluşturan normatif hükümlerin üçüncü kişiler üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılırken, temsil ilişkisi ve delegasyon kuramına dayanılmıştır. Temsil ilişkisine dayandırılırken, işçilerin sendikaya üye olurken sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasına icazet verdiği ve sendikanın da üyelerini temsilen toplu iş sözleşmesi yaptığı belirtilmektedir. Delegasyon kuramında ise, devletin norm yapma yetkisini sendikalara aktarması söz konusudur. Ancak her ikisi açısından da, birinde gerçekten böyle bir yetkinin verilmesinin şüpheli olması ve üye olmayanlar üzerindeki etkiyi açıklamada yeterli olmaması sebebiyle, diğeri açısından ise böyle bir yetki devrinin kamu hukuku niteliğini taşımaya devam etmesi sebebiyle bu dayanaklar üçüncü kişiler üzerindeki etkiyi açıklamada yeterli olamamıştır¹⁴⁷. Toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu ileri süren bu görüş kapsamında hukukumuz açısından değerlendirme yapılırsa, Yüksek Hakem Kurulu'nun bazı durumlarda devreye girmesinin ve teşmil kurumunun toplu iş sözleşmesinin özel hukuk karakterini zayıflatmakta olduğu görülür¹⁴⁸.

Düzenleyici işlem görüşüne göre ise, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin üçüncü kişiler üzerinde emredici, objektif bir etki yaratması ve toplu iş sözleşmesinin bireysel çıkarları değil, kolektif yararı gözetilen, ortak amacın söz

¹⁴⁵MİMAROĞLU, s.46; ESENER, İş Hukuku, s.391; ELBİR, İş Hukuku, s.181-184; SUR, Toplu İlişkiler, s.256-258; İREN, s.4.

¹⁴⁶MİMAROĞLU, s.46; ERKUL, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri sebebiyle bazı özellikler gösterdiğine yer vermekteyse de, toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu belirtmektedir (ERKUL, Türk İş Hukuku, s.46-47); KILIÇOĞLU da, toplu iş sözleşmesinin tarafların özgür iradeleriyle oluşturduğu bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu ifade etmiştir (KILIÇOĞLU, Tez,s.6).

¹⁴⁷SUR, Toplu İlişkiler, s.257.

¹⁴⁸SUR, Toplu İlişkiler, s.258.

konusu olduğu bir yapıya sahip olması; onu özel hukuk sözleşmelerinden ayırarak, kamu hukuku alanına dahil etmektedir¹⁴⁹.

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin hakim görüş ise, karma nitelikte olduğu görüşüdür¹⁵⁰. Buna göre, toplu iş sözleşmesi hem kamu hukukuna hem de özel hukuka ilişkin bazı unsurları bünyesinde barındıran kendine özgü (sui generis) bir sözleşmedir¹⁵¹.

Toplu iş sözleşmesinin içeriğini oluşturan normatif hükümlerin yarattığı etki, toplu iş sözleşmesini kamu hukukuna yaklaştırırken; toplu iş sözleşmesinin taraflarının özel hukuk kişileri olması, tarafların serbest iradelerinin uyuşması ile sözleşmeyi oluşturmaları ve sözleşmenin borç doğurucu hükümleri, onun bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu göstermektedir¹⁵². 6356 sayılı STİSK'nun 80. maddesinin 2. fıkrasında yer alan *“Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 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.”* hükmü de, toplu iş sözleşmesinin sahip olduğu özel hukuk sözleşmesi özelliğini ortaya koymaktadır¹⁵³. Ancak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yarattığı kanun hükmü etkisi ve teşmil kurumu da kamu hukuku özelliklerini ortaya koymaktadır. Bu nedenlerle toplu iş sözleşmesinin, kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olduğu söylenebilir¹⁵⁴.

¹⁴⁹MİMAROĞLU, s.49-50; ELBİR, İş Hukuku, s.181-182; SUR, Toplu İlişkiler, s.257.

¹⁵⁰ELBİR, İş Hukuku, s.182.

¹⁵¹AKTAY, Nizamettin: Türk İş Hukukunda Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanmaları, Gazi Üniversitesi, Ankara, 1985 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.50,60; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.240; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.151,160; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.349; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.206; SUR, Toplu İlişkiler, s.258; MİMAROĞLU da, sui generis bir sözleşme olduğunu belirtmekle birlikte karma görüşten de ayrılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. MİMAROĞLU, s.54-64; ESENER de, iş sözleşmesi üzerindeki emredici etkisi dikkate alınarak sui generis bir özel hukuk sözleşmesi olduğunu ifade etmektedir (ESENER, İş Hukuku, s.394).

¹⁵²ŞAHLANAN, TİS, s.24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.207; İREN, s.6; KAVAK, s.11.

¹⁵³TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.26; ÖZDEMİR, s.45; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.13; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.669; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.207; SUR, Toplu İlişkiler, s.258-259; İREN, s.6.

¹⁵⁴ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s.30; ESENER, İş Hukuku, s.394; ŞAHLANAN, TİS, s.24; ÖZDEMİR, s.45; GÜNAY, s.285; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.13; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.669; SÜMER, s.235; SUR, Toplu İlişkiler, s.258; İREN, s.7

1.5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi, onun hangi coğrafi alanı kapsadığını ifade etmektedir¹⁵⁵. Bu belirlemenin yapılması da genellikle ülkelerin ekonomik ve sosyal şartlarına göre kanun koyucunun tercihine bırakılmaktadır¹⁵⁶. Hukukumuzda da, Anayasa'da toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin bir belirleme yapılmamış, hangi düzeyde yapılacağını belirlemek için sınırlama getirilmeksizin kanun koyucuya bırakılmıştır¹⁵⁷. Buna göre, kanun koyucu çalışma hayatında yaşanan gelişmelere ve ihtiyaçlara göre toplu iş sözleşmesinin yapılacağı düzeyi belirleyebilir¹⁵⁸.

275 sayılı TİSGLK'nda toplu iş sözleşmesinin işyeri ve işkolu olmak üzere iki düzeyde yapılabileceği öngörülmüştü. Bu durum da, bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına imkan verir şekilde yorumlanmıştı¹⁵⁹. Bu durumda farklı düzeylerde yapılan toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkiler ve bunlara bağlı sorunlar sebebiyle kanun koyucu, 2822 sayılı TİSGLK'nda toplu iş sözleşmesinin sadece işyeri düzeyinde yapılabileceğini kabul etmişti¹⁶⁰. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda bu esas

¹⁵⁵TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.208.

¹⁵⁶EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.45-46; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.11; EKONOMİ, Münir: "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz 1987, s.6; KOCAOĞLU, s.155; ŞAHLANAN, TİS, s.25; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.11; TAŞKIN BASKAN, Esra: "2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri", Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, Cilt II, Beta Basım, İstanbul, 2011, s.1781; YUVALI, Ertuğrul: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Eski 2822 Sayılı TSGK ve Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Mukayesesi", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt VII, Sayı 3-4, Yıl 2012, s.100-101; CANBOLAT, Çerçeve Sözleşme, s.527; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.208.

¹⁵⁷TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.28; URHANOĞLU CENGİZ, İstar: "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl 23, Sayı 89, Temmuz-Ağustos 2010, s.131; YUVALI, s.101; CANBOLAT, Hükümler, s.65; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.171; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: "6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Cilt 15, Özel Sayı, 2016, s.556; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.327; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.208.

¹⁵⁸EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.6.

¹⁵⁹İŞİKLİ, s.270; TAŞKIN BASKAN, s.1783; KORAY da, işkolu toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal düzenlemenin olduğu bu dönemde işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapılamadığını, işkolu toplu iş sözleşmesi adı altında ancak işyeri düzeyinde sözleşmelerin ortaya çıktığını belirtmektedir (KORAY, s.202).

¹⁶⁰ILO tarafından toplu iş sözleşmesinin tek bir düzeyde yapılabilmesi eleştirilmiştir. ILO'nun 163 sayılı Tavsiye Kararı'na göre de, toplu iş sözleşmesinin mümkün olan her düzeyde yapılmasına imkan verecek şekilde düzenlemeler yapılması gerekmektedir (ALPAGUT, Gülsevil: "6356 Sayılı

benimsenmeye devam edilmiş; Kanun'un 34. maddesinde konuya ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir¹⁶¹. Şunu da belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılacağına kabulü, bunun sadece bir işyerini kapsayacağını göstermez; birden fazla işyerini kapsamına alacak şekilde de yapılması mümkündür¹⁶². Ancak bu durum, işkolu düzeyinde yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinin yaratacağı, o işkolunda yer alan sözleşmeye taraf sendikaların üyelerinin bulunduğu bütün işyerlerinde sınırlama olmaksızın uygulanma etkisini yaratmamakta; toplu iş sözleşmesinin belirli bir işyeri ya da işyerlerinde uygulanması söz konusu olmaktadır¹⁶³.

Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 35, 2012, s.27-28); ÖZVERİ, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasının yasaklanmasının yarattığı boşluğun, grup toplu iş sözleşmeleri ile doldurulacağını umulduğunu belirtmektedir (ÖZVERİ, Yasa Tasarısı, s.95; ÖZVERİ, 6356, s.104).

¹⁶¹6356 sayılı STİSK'nun "Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi" başlıklı, ilgili maddesi şu şekildedir: "(1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

(2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

(3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir." Maddenin ikinci fıkrasında işletme düzeyi ifadesi yer almaktaysa da bu, işyeri düzeyi dışında bir yapıyı ifade etmemekte; yine işyeri düzeyinde yapılan, ancak bu kanun anlamında işletme oluşturan işyerlerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesini ifade etmektedir. ; ÖZVERİ, Türk toplu iş hukukunda, toplu pazarlık sisteminin işyeri kavramı üzerine oturtulduğunu belirtmekle birlikte, 6356 sayılı STİSK ile işyeri ve işletme düzeyinin benimsendiğini ifade etmektedir (ÖZVERİ, 6356, s.101-103). ; NARMANLIOĞLU, 2822 sayılı TİSGLK'nda sadece işyeri esasını benimsenmişken, 6356 sayılı STİSK'nda düzenlenen "çerçeve sözleşme" sebebiyle ayrıca işkolu düzeyinde de sözleşme yapılmasına imkan sağlandığını ifade etmekte; ancak çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi olarak kabulünün mümkün olmadığını da belirtmektedir (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.328,330).

¹⁶²EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1990, s.3; KORAY, s.201; ŞAHLANAN, TİS, s.25; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.243; TAŞKIN BASKAN, s.1784; ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa, s.27; YUVALI, s.101; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.116; CANBOLAT, Hükümler, s.66; URHANOĞLU CENGİZ, s.132-133; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.556; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.209; SUR, Toplu İlişkiler, s.268; İREN, s.16; KAVAK, s.12.

¹⁶³ŞAHLANAN, TİS, s.25-26.

1.6. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ VE ÇERÇEVE SÖZLEŞME

Toplu iş sözleşmesinin düzeyinin belirlenmesinde olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin türlerinin belirlenmesi de ülkelerin sosyal ve ekonomik şartlarına, bu sözleşmelerin işlevinin ağırlığına göre kanun koyucuya bırakılmıştır¹⁶⁴. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmesinin türleri ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiği gibi, aynı ülkede zaman içerisinde de değişiklik gösterebilmektedir¹⁶⁵.

Ülkemizde de zaman içerisinde değişiklik yapılmış ve 275 sayılı TİSGLK'nda işyeri ve birden çok işyeri (işyerleri-grup) sözleşmesi olmak üzere iki tür toplu iş sözleşmesi öngörülmüşken; her işyeri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir sistemin toplu pazarlık sisteminin işleyişinde ve sendikalaşma hareketinde yaratacağı sakıncaları gidermek ve bir işverenin belirli özelliklere sahip işyerleri için ortak bir yapının oluşturulmasını sağlamak amacıyla 275 sayılı TİSGLK'nda düzenlenen toplu iş sözleşmesi türlerinin yanında 2822 sayılı TİSGLK ile birlikte işletme toplu iş sözleşmesi de düzenlenmişti¹⁶⁶. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda ise, işyeri düzeyinde olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi yapılabileceği öngörülmüştür. Bunlar; işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesidir. Bunların yanında, bu Kanun ile getirilmiş olan, ancak hukuki niteliği doktrinde tartışmalı olan bir sözleşme türü daha vardır. O da çerçeve sözleşmedir¹⁶⁷.

¹⁶⁴EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.6; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.105; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.327.

¹⁶⁵CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.22; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.327.

¹⁶⁶EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.3; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul, 2007, s.323; İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal düzenlemenin olmadığı dönemde, bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerinin her birinde farklı bir sendika ile toplu iş sözleşmesi yapılması söz konusu olmaktadır. Bu işyerlerinin tamamında aynı toplu iş sözleşmesinin yapılması, hepsinde aynı sendikanın yetkili olduğu hallerde bile mümkün olmayabiliyordu. Farklı toplu iş sözleşmelerinin yapılmış olduğu ya da bir toplu iş sözleşmesinin yapıldığı ve yapılmadığı işyerleri arasında işçilerin nakli halinde de işçilerin hakları açısından sakıncalar ortaya çıkıyordu (OĞUZMAN, Kemal: Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, s.11-12; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.56).

¹⁶⁷CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.105; KUTAL çerçeve sözleşmenin, yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olduğunu belirtmiştir (KUTAL, Metin: "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", Sicil, Yıl 7, Sayı 25, Mart 2012, s.168). ; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL eserlerinde, 6356 sayılı STİSK tarafından dört tür toplu iş sözleşmesinin öngörüldüğünü ve çerçeve sözleşmenin de Kanun tarafından yeni getirilmiş bir toplu iş sözleşmesi olduğunu belirtmiştir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.212). ; SUR ise, toplu iş sözleşmesinin türlerini işyeri,

1.6.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı STİSK'nun 34. maddesinin 1. fıkrasında *“Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.”* düzenlemesi ile hem toplu iş sözleşmesinin düzeyi hem de türüne ilişkin belirleme yapılmıştır. Burada esas olarak belirtilen toplu iş sözleşmesi türü de işyeri toplu iş sözleşmesidir¹⁶⁸. 34. maddenin 2. fıkrasında ise, işletme toplu iş sözleşmesine yer verilmiştir. Bu düzenlemeler birlikte ele alındığında; işyeri toplu iş sözleşmesini, bir işverene ait o işkolunda bulunan tek bir işyerinde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmesi olarak tanımlamak mümkündür¹⁶⁹. Buna göre, işverenin o işkolunda tek bir işyeri varsa, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacak; aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, daha sonra açıklanacak olan işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu söz konusu olacaktır¹⁷⁰.

İşyeri toplu iş sözleşmesi açısından, tek bir işyerinin söz konusu olduğu durumlarda yapılabileceği ifade edildiğinden, işyeri kavramı önem taşımaktadır. 6356 sayılı STİSK'nda işyerine ilişkin bir tanım yapılmamıştır. Ancak Kanun'un 2. maddesinin 3. fıkrasında yer alan *“Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.”* düzenlemesi ile işyeri kavramı açısından 4857 sayılı İş Kanunu'na¹⁷¹ atıf yapıldığı görülmektedir.

grup ve işletme toplu iş sözleşmesi olarak belirtmiş ve çerçeve sözleşmeyi ayrı başlıkta değerlendirmiştir (SUR, Toplu İlişkiler, s.268 vd.). ; ÖZVERİ, çerçeve sözleşmenin düzenlenmesinin nedenini, kanun koyucunun işyeri ve işletme düzeyini benimsemedeki ısrarını (işkolu düzeyinde toplu pazarlığa izin vermemesini) perdeleme isteğinden kaynaklandığını belirtmektedir (ÖZVERİ, 6356, s.107). ; SÜMER, çerçeve sözleşmeye toplu iş sözleşmesinin türleri başlığı altında yer vermiş, ancak hukuki niteliğine ilişkin bir açıklamada bulunmamıştır (SÜMER, s.239).

¹⁶⁸EKONOMİ, Münir: “Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay'ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul, 1989, s.13-14; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.280; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.331; SUR, Toplu İlişkiler, s.268.

¹⁶⁹CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.106.

¹⁷⁰DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s332; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.106.

¹⁷¹Resmi Gazete Tarihi: 10.06.2003, Sayı: 25134.

275 sayılı TİSGLK döneminde ise, ne 275 sayılı TİSGLK'nda ne de 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda¹⁷² işyerine ilişkin bir tanım ya da dönemin İşK'na bir atıf yapılmamıştı. Ancak yine de, bu Kanunlar açısından da İşK'ndaki düzenlemenin esas alınacağı kabul edilmişti¹⁷³. 2822 sayılı TİSGLK'nda da işyerine ilişkin bir tanım yer almamaktaydı; ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda¹⁷⁴ İşK'na paralel bir tanımlama yapılmıştı ve 2822 sayılı TİSGLK'nun uygulaması açısından da bunlarda yer alan tanım esas alınmaktaydı¹⁷⁵. 6356 sayılı STİSK'nda ise, yukarıda belirtilmiş olduğu gibi, İşK'na açıkça atıf yapılmıştır. Açıkça düzenlemenin olmadığı durumlarda bile işyeri kavramı açısından İşK'nda yer alan tanımın esas alınacağı kabul edildiği hukukumuzda, böylece İşK'ndaki tanımın dikkate alınacağı netlik kazanmıştır¹⁷⁶.

4857 sayılı İşK'nun 2. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesinde işyeri *“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim”* şeklinde tanımlanmış; 2. fıkrasında *“İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”* ifadesine yer verilmiş ve 3. fıkrasında ise, *“İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile*

¹⁷²Resmi Gazete Tarihi: 24.7.1963, Sayı: 11462.

¹⁷³OĞUZMAN, M. Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, s.60-61; REİSOĞLU, Şerh, s.60; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.54; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.106-107.

¹⁷⁴Resmi Gazete Tarih:7.5.1983, Sayı: 18040.

¹⁷⁵REİSOĞLU, Şerh, s.60; BAŞTERZİ, Süleyman: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, s.330; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.107; KAVAK, s.13; DEMİRTAŞ, s.17; DOĞAN YENİSEY, 2822 sayılı TİSGLK açısından işyerinin belirlenmesinde 2821 sayılı SenK'ndaki tanımın dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir (DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.334).

¹⁷⁶CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.107; TUNCAY, işyeri kavramı konusunda İşK'ndaki tanımın esas alınmasının kavram birliğini sağlamakla birlikte, bireysel iş ilişkileri açısından iyi olan bu tanımlamanın, toplu iş ilişkileri açısından başarılı bir tanım olamayabileceği ve Basın İşK ve Deniz İşK açısından işyerinin farklı özellikler gösterebileceği nedeniyle, tereddütlere yol açabileceği düşüncesindedir (TUNCAY, A. Can: “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011, s.154). Benzer yönde bkz. KUTAL, Kanun Tasarısı, s.160 vd. ve NARMANLIOĞLU, Ünal: “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil, Yıl 7, Sayı 27, Eylül 2012, s.141; BAŞTERZİ, toplu iş hukukunda işyeri tanımlanırken İşK'nuna yapılan atıf nedeniyle İşK bağlamındaki değerlendirmelerden yararlanılması gerektiğini, ancak toplu iş hukukunun temelinde yatan değerlerin de dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir (BAŞTERZİ, Ehliyet, s.83).

oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” ifadesi ile bunların bir bütün olduğu belirtilmiştir¹⁷⁷. Kanun’daki bu düzenlemelerden yola çıkılarak ve toplu iş hukukunun niteliği de dikkate alınarak, aynı işkolunda bir işverene ait bir işyeri mi, birden fazla işyeri mi olduğu belirlenecek ve tek bir işyerinin olması durumunda işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Çünkü toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği en küçük birim işyeridir¹⁷⁸.

1.6.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin 275 sayılı TİSGLK’nda bir düzenleme yer almamaktaydı. Ancak uygulamada, bir işletmeye bağlı aynı işkolundaki işyerlerinde ayrı toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının sakıncalar yarattığı belirtilmekteydi¹⁷⁹. Bu sakıncaları gidermek amacıyla, işletme toplu iş sözleşmesi ilk kez 2822 sayılı TİSGLK’nun 3. maddesinin 2. fıkrasında, *“Bir tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.”* ifadeleri ile düzenlenmiştir¹⁸⁰. Bu yapı içerisinde, işletme sahibi gerçek kişi işveren ise, diğer

¹⁷⁷İşyeri kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım, İstanbul, 2014, s.136 vd. ve SÜZEK, İş, s.204 vd.; Yargıtay 9.HD, bir kararında toplu iş hukuku anlamında işyerini *“işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverenede asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim”* olarak ifade etmiştir. E. 2015/33455, K. 2015/34776, Tarih:08.12.2015 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 27.04.2016).

¹⁷⁸EYRENCİ, Öner: “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Cilt 15, Özel Sayı, 2014, s.122-123.

¹⁷⁹EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.8; ŞAHLANAN, TİS, s.32; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.244; AYDIN, Ufuk: “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, İstanbul, 2002, s.435-436; EKONOMİ, 275 sayılı TİSGLK’nda düzenlenmemiş olan işletme toplu iş sözleşmelerinin o dönemde büyük bir ihtiyaç ve zorunluluk olarak görüldüğünü ifade etmekteydi (EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.48; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.13).

¹⁸⁰2822 sayılı TİSGLK’nun 3. maddesinin gerekçesinde, özellikle bankalar ve denizcilik işletmeleri gibi birden çok işyerinin aynı işkolunda olduğu işletmelerin işyerlerinde farklı sendikaların örgütlenmesi sonucu tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasının zor olduğu, bu işletmelerde yaşanan sorunların giderilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. ; Doktrinde de işletme toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının amacının, bir işverenin aynı işkolunda yer alan işyerleri arasında

şartlar olsa dahi işletme toplu iş sözleşmesi yapması mümkün değildi¹⁸¹. Ayrıca ilgili maddede yer alan işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olması konusunda da uygulamada sorunlar yaşanmış ve ilgili madde daha sonra yapılan değişiklik ile *“Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”* şeklini almıştır¹⁸². Böylece hükmün uygulama alanı genişletilmişti¹⁸³.

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK da, 2822 sayılı TİSGLK’nda olduğu gibi işletme toplu iş sözleşmesine yer vermiştir. Kanun’un 34. maddesinin 2. fıkrasında *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”* denilmiş ve aynı Kanun’un 2. maddesinde işletme toplu iş sözleşmesi *“Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme”* olarak tanımlanmıştır¹⁸⁴. Bu düzenlemeler birlikte ele alındığında işletme toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı STİSK’na göre işveren sayılan kişilerin aynı işkolunda

yeknesaklık sağlanması olduğu ifade edilmektedir (ŞAHLANAN, TİS, s.32; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.35; TAŞKIN BASKAN, s.1798; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.557; SUR, Toplu İlişkiler, s.273).

¹⁸¹OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.13; EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.9; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.339.

¹⁸²3.06.1986 tarihli 3299 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir (Resmi Gazete Tarihi: 16.06.1986, Sayı: 18139).

¹⁸³EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.8; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.132; AYDIN, İşletme, s.440-441. Yazar hükmün uygulama alanının üç açıdan genişletildiğini belirtmiştir. Bunlar; gerçek kişi işverenlere işletme toplu iş sözleşmesi yapma imkanının tanınmış olması, işletme niteliğinin belirlenmesinde aranan işçilerin bir işyerinden diğerine nakil şartının kaldırılmış olması ve kamu kurum ve kuruluşları açısından tanınan imkandır.

¹⁸⁴34. maddenin 2. fıkrasında yer alan “işletme düzeyi” ifadesi isabetli değildir. Her ne kadar işletme düzeyi denmiş olsa da, 6356 sayılı STİSK ile sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması öngörülmüştür ve bu sözleşme de işyeri düzeyinde yapılmaktadır. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, buradaki işletme kavramı, hukuki açıdan işletme kavramı ile aynı değildir; tek işverene ait, aynı işkolundaki birden fazla işyerini kapsayan bir toplu pazarlık ünitesini ifade etmektedir (EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.115,119; CANBOLAT, Hükümler, s.66-67; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.215; SÜMER, s.238).

faaliyet gösteren birden fazla işyerini kapsayacak şekilde yapılması zorunlu olan toplu iş sözleşmesi olarak tanımlanabilir¹⁸⁵.

6356 sayılı STİSK'nda, 2822 sayılı mülga TİSGLK'nun 3. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesinde yer alan “*Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.*” hükmüne yer verilmemiştir¹⁸⁶. Böylece, 2822 sayılı TİSGLK'nda yer alan, kamu kurum ve kuruluşlarının işyerlerine ilişkin özel düzenleme ortadan kaldırılmıştır. 6356 sayılı STİSK'ndaki düzenleme açısından önemli olan işverenlik sıfatıdır; kamu kurum veya kuruluşuna ait olup olmamak önem taşımamaktadır¹⁸⁷. Kanun'un ilgili maddesinde “*Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait*” denilmiş olsa da, ifade edilmek istenen işverendir ve Kanun yapma tekniği açısından da işveren ifadesinin kullanılması daha doğru olacaktır¹⁸⁸.

1.6.2.1. İşletme Kavramı

2822 sayılı TİSGLK'nda olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK'nda da yer alan ve koşullarının olması durumunda yapılması zorunlu olarak öngörülmüş bulunan işletme toplu iş sözleşmesi açısından, işletme kavramı önem taşımaktadır. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin emredici nitelikte düzenlenmiş olmasına karşın, işletme kavramının tanımına bu Kanun'da da bazı tanımlar açısından atıf yapılmış bulunan 4857 sayılı İşK'nda da doğrudan yer verilmemiştir¹⁸⁹.

¹⁸⁵NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.333.

¹⁸⁶Bu düzenlemeye ilişkin değerlendirmeler için bkz. EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11 vd. ve ŞAHLANAN, TİS, s.33 vd.

¹⁸⁷CANBOLAT, Hükümler, s.68; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.123.

¹⁸⁸CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.123; 6356 sayılı STİSK'nda bir işveren tanımı yapılmamış ve 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. Bu Kanun'un 2.maddesindeki tanıma göre “*...işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren ...denir.*” Tanımdan da görüldüğü gibi, tüzel kişiliği olmayan kurumlar da işveren olabilmektedir. Ancak 6356 sayılı STİSK'nun 34. maddesinde ise bir kişilikten söz edilmektedir. Bu nedenle de ilgili maddede işveren denilmesi daha uygun olurdu.

¹⁸⁹CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.124; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.559.

İşletme genellikle iktisadi bir kavram olarak karşımıza çıkmakla birlikte; iktisadi anlamda işletme ile 6356 sayılı STİSK anlamında işletme kavramı aynı değildir¹⁹⁰. Toplu iş hukuku açısından önem arz eden işletmeye ilişkin olarak Kanun'da doğrudan bir tanıma yer verilmemiş olmakla birlikte, Kanun'un 2. maddesinde yer alan işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin *“Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme”* tanımından ve 34. maddenin 2. fıkrasındaki *“Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”* düzenlemesinden, buradaki işletme kavramının iktisadi anlamdaki işletmeden ve Türk Ticaret Kanunu'ndaki işletmeden farklı olduğu ve bu Kanun'da işletme kavramı ile ifade edilmek istenenin, bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan bir toplu pazarlık-sözleşme ünitesi olduğu anlaşılmaktadır¹⁹¹.

¹⁹⁰EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.126; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.133; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.119; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.217; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.559; Aksi yönde bkz. ERKUL, İhsan: “2822 Sayılı Kanuna Göre İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Anlamı”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, Haziran 1989, s.418-421; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.59-61; Yargıtay kararlarında da, ekonomik anlamda işletme ile toplu iş hukuku anlamında işletmenin farklı olduğuna yer verilmiştir. *“İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de (DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, sh.32) toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı, farklı bir nitelik arz etmektedir. 6356 Sayılı Kanununun 2. ve 34. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, kanundaki 'işletme' deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, 'bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini' ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (CANBOLAT, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, sh.126).”* Yargıtay 22.HD, E. 2015/1262, K. 2015/2884, Tarih:04.02.2015 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 27.04.2016).

¹⁹¹EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.35; AYDIN, İşletme, s.442; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.346; TAŞKIN BASKAN, s.1799-1800; ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa, s.31; YUVALI, s.107; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.133; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.119; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.192; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.217; BAŞTERZİ, Ehliyet, s.89; SUR, Toplu İlişkiler, s.273; BAŞBUĞ, işletmeyi, *“aynı işverene ait bir organizasyon içinde olsa dahi, teknik olarak birbirine bağlı olmayan ve aynı işkolunda birbirinden bağımsız birden fazla işyerinden ibaret bir organizasyon”* olarak tanımlamıştır.(BAŞBUĞ, Toplu, s.165); CANBOLAT da, 6356 sayılı STİSK yönünden işletmenin, bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmek için kullanılan bir deyim olduğunu belirtmektedir (CANBOLAT, Hükümler, s.67; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.126). Aynı tanımlama için bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.676 ve BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.560; BAŞTERZİ, buradaki işletme kavramına teknik bir anlam yüklenmediğini belirterek, *“bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerinin, aralarında iş hukuku anlamında işletme sayılmalarını gerektirecek bir bağlantı bulunmasa da, işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi (işletme)”* oluşturacağını belirtmiştir (BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi,

1.6.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yasal düzenlemeye baktığımızda, bunun emredici nitelikte olduğu görülmektedir¹⁹². 2822 sayılı TİSGLK'nda ilk defa düzenlendiğinde olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK'nda da şartların sağlandığı durumlarda ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmiş ve böylece işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin zorunluluk ortaya konmuştur¹⁹³. Buna göre, tarafların anlaşarak işletmeye dahil işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yerine, ayrı toplu iş sözleşmeleri yapmaları mümkün değildir¹⁹⁴.

İşletme toplu iş sözleşmesinin şartlarının olduğu durumda, yapılmasının zorunlu olması işletme niteliğinin belirlenmesini önemli kılmaktadır. Bu kapsamda Yargıtay da konunun kamu düzenine ilişkin olduğunu ve toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılıp yapılmayacağı ve işyerinin işletmeye dahil olup olmadığı konularının karara bağlanmasının ardından, toplu iş sözleşmesine ilişkin aşamaların işleyeceğini belirtmektedir¹⁹⁵.

s.305-306). ; Aksi yönde bkz. ERKUL, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.420 ve ERKUL, Türk İş Hukuku, s.59-61. ERKUL, işletme kavramının toplu pazarlık-sözleşme ünitesi olarak kabul edilemeyeceğini belirterek, işletmeyi İşletme Ekonomisi alanından hareketle “*bünyesinde birden çok işyerini kapsayan bir organizasyon ünitesi*” olarak tanımlamaktadır.

¹⁹²ELBİR, İş Hukuku, s.203; İNCE, Ergun: “İşletme-İşyeri Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar”, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.197-198; AYDIN, İşletme, s.445; YUVALI, s.108; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.127; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.138; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.560; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.218; SUR, Toplu İlişkiler, s.275; Yargıtay 22.HD, E. 2015/1262, K. 2015/2884, Tarih:04.02.2015 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 27.04.2016).

¹⁹³NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.335; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.218; SUR, Toplu İlişkiler, s.273-274; TAŞKIN BASKAN, s.1805.

¹⁹⁴ELBİR, İş Hukuku, s.203; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.13; İNCE, Armağan, s.198; AYDIN, İşletme, s.445; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.344; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.561; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.335; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.218; SUR, Toplu İlişkiler, s.276.

¹⁹⁵Yargıtay 22.HD, E. 2015/27644, K. 2015/29701, Tarih:02.11.2015 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 27.04.2016); Yargıtay 9.HD, E. 2016/13403, K. 2016/11176, Tarih:030.5.2016 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 31.01.2017).

1.6.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Grup toplu iş sözleşmeleri genel olarak, birden fazla işverene ait aynı işkolundaki işyeri ya da işletmeler açısından tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını ifade etmektedir.

275 sayılı TİSGLK'nda, toplu iş sözleşmesinin işkolu ya da işyeri düzeyinde yapılabileceği düzenlenmiş; aynı işkolundaki işyeri ve işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapılabileceğine yer verilmiş; ancak grup toplu iş sözleşmesi adı altında bir düzenlemeye yer verilmemişti¹⁹⁶. Buna rağmen, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uygulamalar, bu Kanun döneminden itibaren başlamıştır¹⁹⁷. 2822 sayılı TİSGLK'nda ise, toplu iş sözleşmeleri açısından sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmişti. Ancak bu durum, Kanun tarafından her bir işyeri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasının zorunlu tutulması anlamına gelmemekte, sadece toplu iş sözleşmesinin düzeyini göstermekte ve birden çok işyerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi türlerine de imkan vermektedir¹⁹⁸. 2822 sayılı TİSGLK da, açıkça grup toplu iş sözleşmesi ifadesine yer vermemişti; ancak çeşitli maddelerinde “işyeri veya işyerlerine” ilişkin düzenlemelerin yer alması, Kanun’un gerekçesinde de “işyeri veya işyerleri” sözleşmesinden bahsedilmesi, bu sözleşmenin yapılmasına imkan verdiğini göstermekteydi¹⁹⁹.

¹⁹⁶275 sayılı TİSGLK madde 7.

¹⁹⁷SÖZER, Ali Nazım: “Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 Sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi”, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXXIII, Sayı 7, Ekim 1986, s.246.

¹⁹⁸EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.18; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.4; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.151; ÇELİK, Nuri: “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 41, 2014, s.5.

¹⁹⁹OĞUZMAN, Kanun’da grup toplu iş sözleşmesi veya grup sözleşme deyimine yer verilmemiş olmasının, bu sözleşme tipinin Kanun’da düzenlenmediği anlamına gelmeyeceğini; Kanun’da deyim yer verilmeksizin düzenlenmiş olan iş hukukuna ilişkin farklı kurumlardan örneklerle açıklamıştır (OĞUZMAN, Kemal: “Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay’ın Görüşünün Değerlendirilmesi”, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul, 1989, s.4). ; Kanun’daki düzenleme açısından “birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi” ya da “işyerleri toplu iş sözleşmesi” olarak adlandırıldığı söylenebilir. Ancak 275 sayılı TİSGLK döneminden başlayarak doktrin ve uygulamada ise, “grup toplu iş sözleşmesi” veya “grup sözleşmesi” olarak adlandırılmıştır (EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.14-15; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.5).

6356 sayılı STİSK'nda ise, Kanun'un 34. maddesinin 3. fıkrasında aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere grup toplu iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiş ve Kanun'un 2. maddesinde de grup toplu iş sözleşmesi tanımlanmıştır²⁰⁰. Kanun'un ilgili maddeleri dikkate alınarak grup toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolundaki işyerleri ve işletmeleri kapsayacak şekilde tarafların anlaşması üzerine yapılan toplu iş sözleşmesi olarak tanımlanabilir²⁰¹.

Grup toplu iş sözleşmesinin özelliklerine bakıldığında, bu sözleşmenin öncelikle aynı işkolunda yer alan işyerleri açısından söz konusu olabileceği söylenebilir. İşverenler farklılaşmakla birlikte, işyerlerinin ya da işletmelerin aynı işkolunda yer alması gerekir²⁰². Grup toplu iş sözleşmesi ile uzak mesafelerdeki çok sayıda işyeri ve işletmede çalışma koşulları ve özellikle ücretler açısından denge sağlanabilir²⁰³. Grup toplu iş sözleşmesi kapsamına alınan işyeri ve işletmeler için temelde aynı prensipler olmak üzere, işyerleri veya işletmelerin özelliklerine göre farklı hükümler konulması da mümkündür²⁰⁴. Grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri ve işletmelerin sayısı arttıkça, bu sözleşme işkolu toplu iş sözleşmesi etkisi yaratmaya başlayacaktır²⁰⁵. Grup toplu iş sözleşmelerinin bir başka özelliği ise, rızai bir temelinin olmasıdır; yani ancak tarafların istemesi

²⁰⁰6356 sayılı STİSK'nun 34. maddesinin gerekçesinde grup toplu iş sözleşmesi kavramının ilk kez bu Kanun ile düzenlenmiş olduğu belirtilmiştir. Ancak, bu kavram kullanılmamış olmakla birlikte, bu Kanun'un yürürlüğünden önce de yasal düzenleme grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan vermektedir ve doktrin ile uygulamada da bu kavram kullanılmaktaydı (İlgili maddenin gerekçesi için bkz. ÖNSAL, s.165).

²⁰¹NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.338-339; Doktrindeki 6356 sayılı STİSK öncesindeki bir görüş, işyeri toplu iş sözleşmeleri ile işletme toplu iş sözleşmelerinin aynı grup toplu iş sözleşmesinde yer almasının özellikle yetki hükümleri farklı olduğu için, mümkün olmadığını belirtmekteydi (ELBİR, İş Hukuku, s.204; AYDIN, İşletme, s.456). Diğer görüş ise, işyeri ve işletmelerin aynı grup toplu iş sözleşmesinde yer alabileceğini kabul etmekteydi (ÇELİK, Uygulama Sorunları, s.6).

²⁰²URHANOĞLU CENGİZ, s.136-137; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.126-127; TAŞKIN BASKAN, s.1789-1790; SUR, Toplu İlişkiler, s.270.

²⁰³ERKUL, Türk İş Hukuku, s.55; SÖZER, s.251; SUR, Toplu İlişkiler, s.270.

²⁰⁴TUNCAY, A. Can: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 1987, s.8; URHANOĞLU CENGİZ, s.135; SUR, Toplu İlişkiler, s.270.

²⁰⁵SÖZER, s.253; EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.6; EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.14; KORAY, s.201; ŞAHLANAN, TİS, s.28; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.31; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.324; YUVALI, s.105; SUR, Toplu İlişkiler, s.270; EKONOMİ, Kanun'un birden çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan vermesinin, doğrudan bir işkolu toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan vermese de, kapsamı genişletilirse işkolu toplu iş sözleşmesi haline gelebileceğini ifade etmektedir (EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.47-48).

üzerine yapılabilir²⁰⁶. Ancak tarafların görüşmelere başlamasından sonra uyuşmazlık çıkması durumunda, özellikle işçi tarafının grev yoluyla sözleşmenin yapılması konusunda işveren tarafını zorlaması mümkündür²⁰⁷.

Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak bir başka özellik ise, yasal düzenlemede yer alan ifadelerden hareketle sözleşmenin bir tarafı işçi sendikası olurken, diğer tarafı da ancak işveren sendikası olabilmektedir²⁰⁸. Ancak doktrinde aksini savunan yazarlar da vardır. Bu görüşteki yazarlara göre, taraflar arasında bir anlaşma olmasa bile işçi sendikasının aynı işkolunda farklı işverenlerle imzaladığı aynı toplu iş sözleşmesi metninin, daha sonra yetki aldığı farklı işyeri işverenleri ile de imzalaması durumunda ya da tek tek yetki aldığı işyerleri için bu işyerlerinin işverenleri ile aynı toplu iş sözleşmesi metnini imzalaması durumunda da grup toplu iş sözleşmesi ortaya çıkacak; ancak bu yasal düzenlemede yer alan süreçten geçmemiş bir grup toplu iş sözleşmesi olacaktır²⁰⁹.

²⁰⁶TUNCAY, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s.10; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.127; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.118; TUNCAY, A. Can: "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukukunda Sorunlar ve Gelişmeler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal, 2014, s.458; TAŞKIN BASKAN, s.1790; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.213; Konuya ilişkin olarak 2822 sayılı TİSGLK döneminde doktrin ve Yargıtay tarafından farklı görüşler ileri sürülmüş olmakla birlikte 6356 sayılı STİSK'nda açıkça tarafların anlaşmasına bağlanmış olması konuya kesinlik kazandırmıştır. 2822 sayılı TİSGLK dönemindeki farklı görüşlerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.14 vd. , ŞAHLANAN, TİS, s.29-32, CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.115-117, ÇELİK, Uygulama Sorunları, s.6-7.

²⁰⁷EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.8; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.118; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.341; SUR, Toplu İlişkiler, s.271-272; ÇELİK, Uygulama Sorunları, s.7-8; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.214'te her ne kadar tarafların karşılıklı olarak grev ve lokavt aracılığıyla sözleşmeyi yapmaya zorlayabileceğini belirtmiş olsa da, bir grev söz konusu olmadan lokavta gidilmesi mümkün olmadığından dolayı, aslında buradaki zorlama gücü grev hakkı ile işçi tarafındadır. İşveren tarafı, ancak işçi tarafının grev kararından sonra böyle bir güce sahip olabilecektir. Bu yöndeki görüşler için bkz. EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.26-27, OĞUZMAN, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s.8, CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.116-117, EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.128, NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.322, TAŞKIN BASKAN, s.1817; KILIÇOĞLU, "tarafların anlaşması" esas alındığından, grev olasılığının uygulamada olmadığını ifade etmektedir (KILIÇOĞLU, Mustafa: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013, s.230). ; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, tarafların birbirini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağını belirtmektedir (DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.281). Aynı yönde bkz. SÜMER, s.238.

²⁰⁸EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi, s.18; ŞAHLANAN, TİS, s.49; DEMİR, s.598; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.126; KILIÇOĞLU, Yorum, s.19; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.341

²⁰⁹TUNCAY, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, s.9,14; TUNCAY, Forum, s.458-459; Bu görüş kapsamında, arabulucu aşaması gündeme geldiğinde, her görüşme için ayrı arabulucu atanacağını ifade edilmektedir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.215). ; EYRENCİ'ye göre ise, içeriği aynı olsa bile burada birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmış olacaktır (EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.126).

1.6.4. Çerçeve Sözleşme

Çerçeve sözleşme, toplu iş hukukuna ilişkin önceki Kanunlarda olmayan ve ilk kez 6356 sayılı STİSK ile düzenlenen bir sözleşmedir. 6356 sayılı STİSK’nda tanımına, içeriğine ve yapılışına ilişkin bazı hükümlere yer verilmiş olmakla birlikte, ayrıntılı şekilde düzenlenmemiştir²¹⁰. Ayrıca henüz tam olarak uygulamaya geçmemiş olan bu kuruma ilişkin çeşitli belirsizlikler ve eleştiriler söz konusudur²¹¹. Bunların başında da çerçeve sözleşmenin hukuki niteliğine ilişkin tartışmalar gelmektedir.

Çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinden farklı olması ve Kanun tarafından farklı adlandırılmış olması sebebiyle hukuki niteliğine ilişkin çeşitli görüşler vardır²¹². Bir görüşe göre; Kanun’un 2. maddesinde yer alan tanımdaki “işkolu düzeyi” ifadesi ve 33. maddenin 3. fıkrasında belirtilen uygulama alanı değerlendirilerek, çerçeve sözleşmenin işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır²¹³. Diğer bir

²¹⁰EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.119; ALPAGUT, çerçeve sözleşmeye yer verilmesinin nedeninin ILO’nun eleştirilerini karşılamak olduğunu belirtmektedir. Ancak çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği taşıması; içerik, zorlayıcılık, yapılış prosedürü vb. konular bakımından toplu sözleşmesi özellikleri göstermemesi sebebiyle 6356 sayılı STİSK’nda düzenlenen çerçeve sözleşmenin ILO’nun eleştirilerini karşılayacak nitelikte olmadığı sonucuna varmaktadır (ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa, s.29).

²¹¹EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.120 vd. ; ÖZVERİ, Yasa Tasarısı, s.99; SUR, Toplu İlişkiler, s.277; Çerçeve sözleşmeye ilişkin değerlendirme ve eleştiriler için ayrıca bkz. CANBOLAT, Hükümler, s.62-65.

²¹²EYRENCİ’ye göre, çerçeve sözleşmenin Kanun’da farklı adlandırılmasının nedeni, bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanamayacağını öngören “toplular iş sözleşmesinin tekliği” ilkesinin korunmaya çalışılmış olması olabilir. Ancak yazar bu durumda da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşme arasında ortaya çıkabilecek çatışmalara ilişkin Kanun’da bir düzelleme olmamasına dikkat çekmektedir (EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.119-120).

²¹³BAŞBUĞ, Toplu, s.163; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.492; DEMİR, s.602-603; NARMANLIOĞLU, çerçeve sözleşmeye ilişkin açıklamalarında işkolu toplu iş sözleşmesi ifadesine yer vermiş olmakla birlikte, bu sözleşme türünün toplu iş sözleşmesinin esaslarıyla açıklanamayacağını da ifade etmiştir (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.330-331). ; Aksi yönde: DERELİ’ye göre, çerçeve sözleşme gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesi değildir. Kanun koyucunun gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesi düzenlemesine yer vermemesinin nedeni ise, işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri arasında yaşanabilecek çakışmaların yaratacağı sorunlardır (DERELİ, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:36, 2013/1, s.54).

görüŖe göre, çerçeve sözleşme, bir toplu iş sözleşmesi olmayıp bu sözleşmeler ile farklı bir hukuki kurum oluşturulmuştur²¹⁴. Bu görüşe göre, 6356 sayılı STİSK’nda toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşmenin hem tanım açısından hem de içerik bakımından farklı düzenlenmiş olması da bunu göstermektedir²¹⁵. Ancak her ne kadar toplu iş sözleşmesinde bulunması gereken normlar yer almasa, toplu iş sözleşmesindeki yetki prosedürü burada aranmasa da, çerçeve sözleşme de üçüncü kişi konumundaki işçiler yönünden, üçüncü kişi yararına sözleşme niteliğindedir ve burada işçilerin talep hakkının dayanağı BK’nun 129. maddesi olmaktadır²¹⁶. Üçüncü bir görüşe göre ise, çerçeve sözleşmenin alelde bir borçlar hukuku sözleşmesi sayılması mümkün değildir; bu sözleşme kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesidir²¹⁷.

Bizce de çerçeve sözleşme kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesi olup, 6356 sayılı STİSK’nun konuya ilişkin 2. ve 33. maddeleri dikkate alındığında, çerçeve sözleşme Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde en az bir, en çok üç yıl için taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın olumlu cevap vermesi ile (isteğe bağlı olarak) yapılan; meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içeren bir toplu iş hukuku sözleşmesi olarak tanımlanabilir²¹⁸.

²¹⁴ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa, s.29; YUVALI, s.116; CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.152-153; CANBOLAT, Hükümler, s.64; GÜNAY, s.291; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.173; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım, İstanbul, 2014, s.375; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.569,597; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.670.

²¹⁵6356 sayılı STİSK’nun 33. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği düzenlenirken; çerçeve sözleşme açısından meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin hükümler içereceği düzenlenmiştir.

²¹⁶CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.156-159; CANBOLAT, Çerçeve Sözleşme, s.535-537.

²¹⁷TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL’a göre, yürürlükte toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı işkollarında, çerçeve sözleşme hükümleri taraf sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerine doğrudan uygulanabilecektir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.226).; SUR’a göre, çerçeve sözleşmeler üçüncü kişiler üzerinde normatif etki yaratmakta ve bu açıdan toplu iş sözleşmelerine benzemektedir. Buna göre, çerçeve sözleşmelerin kendine ait bir hukuki rejime tabi kollektif sözleşme türü olduğu söylenebilir (SUR, Toplu İlişkiler, s.277).

²¹⁸Çerçeve sözleşmeye ilişkin, Kanun’un yukarıda numaraları belirtilen ilgili maddelerinde yer alan bazı ifadelerin (2. maddenin 1. fıkrasının b bendinde yer alan “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen”, 33. maddenin 3. fıkrasındaki “ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” ve 4. fıkrasındaki “ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile” ifadelerinin) iptali konusunda Anayasa Mahkemesine başvuru yapılmış; ancak Anayasa Mahkemesi, yapılan düzenlemelerin kanun koyucunun

Çerçeve sözleşmeye ilişkin diğer belirsizlik ve eleştiriler ise; yetki şartı aranmamasına karşın Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye sendika olma şartının olması, çerçeve sözleşmenin yapıldığı işkolunun kapsamındaki bir işyerinde yapılmış olan toplu iş sözleşmesinde aynı konuda farklı düzenlemelerin yer almış olması durumunda çatışmanın nasıl çözümleneceği, çerçeve sözleşmenin yapılması prosedürü ve sözleşme hükümlerine aykırılığın yaptırımı gibi kısaca sözleşmenin yapılması ve uygulanmasına ilişkin çeşitli konulardadır²¹⁹. Ayrıca çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin çağrısı ve diğer tarafın buna olumlu cevabı üzerine yapılabilen, yani anlaşma temeline (isteğe) bağlı bir sözleşme olması ve Türk endüstri ilişkilerinde gönüllülüğün çok işler nitelikte olmaması sebebiyle çerçeve sözleşmenin çok yaygın uygulama alanı bulmayacağı da belirtilmektedir²²⁰.

1.7. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASI

Toplu iş sözleşmeleri iki taraflı sözleşme olmakla birlikte, sözleşmenin taraflarının yanında sözleşmenin taraf üyeleri açısından da uygulama alanı bulmaktadır²²¹. Ancak uygulama alanı ile sadece kişiler açısından bir uygulama alanı anlaşılmamakta; uygulama alanı belirli bir zamanda ve belirli yerlerde uygulanmayı da içermektedir. Başka bir deyişle toplu iş sözleşmesinin uygulama

takdirinde olması ve toplu iş sözleşmesi hakkına yönelik bir müdahalenin söz konusu olmaması gerekçesiyle Anayasa'ya bir aykırılık olmadığı ve iptal isteminin reddine 22.10.2014 tarihinde karar vermiştir (Tarih:22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161). ; Tanımda yer alan çerçeve sözleşmede düzenlenebilecek konulara ilişkin olarak, sınırlı sayıda olup olmadığı konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, ekonomik ve sosyal hayatta yaşanabilecek gelişmeler ve ortaya çıkabilecek teknolojik gelişmeler düşünüldüğünde bunlar dışındaki benzer konuların da çerçeve sözleşme ile düzenlenebileceğinin kabulü gerekir (EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.122). Diğer görüşe göre ise, Kanun'da bu konular sınırlı olarak belirtilmiştir (CENTEL, Tankut: "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları", Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri (İzmir), TİSK Yayınları, Ankara, 2013, s.57; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.330).

²¹⁹KUTAL, Metin: "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:44, 2015/1, s.20-21; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.330-331; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.222; SUR, Toplu İlişkiler, s.277.

²²⁰DERELİ, s.54-55.

²²¹AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 2000, s.85; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.532.

alanı sadece kişiler açısından değil, yer ve zaman açısından da sınırlandırılmıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ancak, hem kişi hem zaman hem de yer açısından uygulama alanına giren işçi ve işverenler açısından uygulama alanı bulacaktır²²².

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanını işyeri oluşturmaktadır. 6356 sayılı STİSK'ndaki düzenlemelerden hareketle toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği en küçük birimin işyeri olduğu anlaşılmaktadır. Asıl birim işyeri olmakla birlikte Kanun'da işyerlerini ve işletmeyi kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği de ifade edilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin zaman açısından uygulanmasına ilişkin ise, Kanun'da belirlenen süreye bağlı bir sınırlandırma getirilmektedir.

1.7.1. Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulanması

Çalışmanın asıl konusunu toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı oluşturduğundan ve bir sonraki bölümde konuya ayrıntılı olarak yer verileceğinden burada tekrar edilmeyecektir.

1.7.2. Toplu İş Sözleşmesinin Yer Bakımından Uygulanması

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı, onun etkili olacağı coğrafi alanı ifade etmektedir²²³. Bu coğrafi alanlar da yapılmış olan toplu iş sözleşmesine göre; işyeri, işyerleri ya da işletmedir²²⁴. Bunların hangileri olduğu ise, yine toplu iş sözleşmesiyle belirlenir ve bu kapsamda yer alacak işyerlerinin yetki belgesine uygun olması gerekir²²⁵.

²²²CANBOLAT, Talat: "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6, Sayı 4, 2002, s.164.

²²³NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.477; EKİCİ, İsmail: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2007 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.68.

²²⁴GÜVEN/AYDIN, 2002, s.280; SUR, Toplu İlişkiler, s.349.

²²⁵OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.57; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.477.

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle sınırını oluşturan bu birimlere ilişkin mülga Kanunlarda olduğu gibi 6356 sayılı STİSK'nda da tanımlamalar yer almamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesinin türleri açıklanırken yer verilmiş olduğu gibi işyeri açısından 4857 sayılı İŞK'na atıf yapılmıştır. İşletme açısından ise yasal bir tanım söz konusu değildir. Ancak genel olarak bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan bir toplu pazarlık-sözleşme ünitesi olarak tanımlanmaktadır²²⁶.

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı açısından işyerinin nakli, işverenin değişmesi, işletmeye dahil işyerlerinden birinin devri gibi konuların da kısaca değerlendirilmesinde fayda vardır. İşyerinin veya işletmenin nitelik değiştirmeksizin bir yerden başka yere nakli, yetki alınmış ise, bunun salt bir adres değişikliği olması sebebiyle toplu iş sözleşmesinin yapılmasını ve uygulanmasını etkilememektedir²²⁷. Ayrıca, aynı şekilde kesin olarak yetki alındıktan sonra işverenin değişmesi de toplu iş sözleşmesinin yapılmasını ve uygulanmasını etkilemeyecek; yeni işveren eski işverenin bıraktığı noktadan onun yerini alacaktır²²⁸. Ancak bir işkolu değişikliğinin söz konusu olduğu durumlarda, artık orada aynı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması doğru olmayacağından durumun farklılaşması söz konusu olacakken; 6356 sayılı STİSK'nun 5. maddesinde yetki sürecinin başlamış olduğu durumlarda işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağına ve işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine ilişkin düzenleme getirilmiştir²²⁹.

Konuya ilişkin önem arz eden bir diğer husus ise, işyerinin devri durumundaki uygulamadır. Bir işyeri, toplu iş sözleşmesine ilişkin yetkinin alınmasından sonra

²²⁶EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s.11; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.35; EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s.133; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.217; SUR, Toplu İlişkiler, s.273; CANBOLAT'a göre, 6356 sayılı STİSK yönünden işletme, bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmek için kullanılan bir deyimdir (CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri, s.126). ; Aksi yönde bkz. ERKUL, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.420.

²²⁷ÇELİK, Nuri: "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1990, s.156; BAŞBUĞ, Toplu, s.178; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.570; SUR, Toplu İlişkiler, s.350; KAVAK, s.16.

²²⁸ŞAHLANAN, TİS, s.195; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.350; BAŞBUĞ, Toplu, s.178; CANBOLAT, Hükümler, s.73; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.232; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.419.

²²⁹SUR, Toplu İlişkiler, s.350.

devredilirse, devralan işveren toplu iş sözleşmesiyle bağlılık ilkesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin yapılması süreciyle de, sonrasında yapılan toplu iş sözleşmesi ile de bağlı olmaktadır²³⁰. Ancak bir işletme kapsamındaki işyerinin devri durumunda uygulamanın nasıl olacağına ilişkin 2822 sayılı TİSGLK döneminde bir hüküm olmaması sebebiyle tartışmalar yaşanmış; bununla birlikte, 6356 sayılı STİSK'nun 38. maddesi ile işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin düzenleme getirilerek bu sorun çözülmeye çalışılmıştır²³¹. 6356 sayılı STİSK'ndaki düzenlemelere göre; toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri ya da işyeri bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkolundaki işyeri ya da işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, devralınan işyeri ya da işyeri bölümünde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecek; devralan işverenin işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi yok ise, bu hak ve borçlar yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar, toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir. Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi tarafı işveren tarafından devralınması durumunda ise, işyeri toplu iş sözleşmesi kapsamına girecektir. Toplu iş sözleşmesine ilişkin sürelerin bitiminde ise, işyerlerinin tamamını kapsayan yeni toplu iş sözleşmesi yapılacaktır²³².

1.7.3. Toplu İş Sözleşmesinin Zaman Bakımından Uygulanması

Toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin belirlemeler, birçok diğer hususta olduğu gibi ülkenin ekonomik, sosyal ve hukuki şartlarına göre kanun koyucu tarafından yapılmaktadır²³³. Ülkemizde de zaman içerisinde konuya ilişkin farklı düzenlemeler yapılmıştır.

²³⁰SUR, Toplu İlişkiler, s.350.

²³¹TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.302.

²³²TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.302-303.

²³³TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.303; KOÇ, kanun koyucu tarafından belirlenen sınırlar içinde taraflarca toplu iş sözleşmesinin hangi süre için yapılacağına ilişkin belirlenmesinde enflasyon beklentisinin yüksek olması, sendikanın işyerinde ilk kez örgütlendiği hallerde zorluklarla karşılaşmış olması, ülkede istikrarsız bir yapının olması gibi nedenlerin etkili olduğunu ifade etmektedir (KOÇ, Yıldırım: Toplu İş Sözleşmelerinde Neler Var?, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2014, s.23).

275 sayılı TİSGLK'nun 4. maddesinde toplu iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği ve belirli süreli toplu iş sözleşmesinin en az bir en çok üç yıl için yapılabileceği düzenlenmişti. Ancak 2822 sayılı TİSGLK, zaten uygulamada da pek olmayan belirsiz süreli toplu iş sözleşmesine yer vermemiş, sadece toplu iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını düzenlemiştir²³⁴. Buna göre, toplu iş sözleşmeleri, bir ila üç yıllık sürelerle yapılabilmekteydi. 6356 sayılı STİSK ile de aynı esas kabul edilmiş ve Kanun'un 35. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceği düzenlenmiştir²³⁵. Toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin, bu şekilde alt ve üst sınırların belirlenmiş olmasının nedeni; işyerindeki çalışma düzeni en azından belirli bir süre için korunmaya çalışılırken, bir yandan da değişen ekonomik ve sosyal şartlarda tarafların daha uzun süre sözleşme ile bağlı kalmak zorunda olmalarının yaratabileceği sakıncaların önlenmeye çalışılmasıdır²³⁶. Bu sebeple yasal düzenlemedeki sürelerin dışına çıkılması (bir yıldan daha kısa sürenin öngörülmesi ya da üç yıldan daha uzun sürenin belirlenmesi) durumunda, buna ilişkin hüküm geçersiz olacaktır²³⁷. Ancak bu durumda geçersizlik sadece kararlaştırılan süreye ilişkin olacak ve hukuki tahvil yoluyla alt sınırın altındaki süre bir yıl, üst sınır olan üç yılın üstünde öngörülen süre de bu sınıra uygun şekilde üç yıl olarak kabul edilecektir²³⁸. Konuya ilişkin düzenleme mutlak emredici olmakla birlikte Kanun'un 35. maddesinin 3. fıkrasında bir de istisnaya yer verilmiştir²³⁹. Buna göre, faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilecektir ve işin bitmemesi durumunda bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin süresine ilişkin bir hükmün yer almamış olması durumunda; bu durumda uygulama alanı bulacak yasal bir düzenleme de

²³⁴OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.69; ŞAHLANAN, TİS, s.185.

²³⁵Uygulamada genellikle toplu iş sözleşmelerinin iki yıl süreli yapıldığı görülmektedir (KOÇ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.23).

²³⁶İZVEREN, s.309; ŞAHLANAN, TİS, s.185; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.193; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.304; SUR, Toplu İlişkiler, s.313.

²³⁷ŞAHLANAN, TİS, s.186; AKYİĞİT, Ercan: "Toplu İş Sözleşmesinin Süresi ile İlgili Bazı Düşünceler", Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2009, s.135; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.304; SUR, Toplu İlişkiler, s.313.

²³⁸ŞAHLANAN, TİS, s.186; AKYİĞİT, Toplu İş Sözleşmesinin Süresi, s.135-136; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.304; SUR, Toplu İlişkiler, s.313; EKİCİ, s.59.

²³⁹TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.304; İREN, s.16.

olmadığından, öncelikle toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yola çıkılarak süresi belirlenmeye çalışılacaktır²⁴⁰. Ancak sözleşmenin hükümleri aracılığıyla bir sonuca varılamadığı durumlarda, toplu iş sözleşmesinin geçersiz sayılması yerine, uygulama süresi olarak yasal düzenlemedeki alt sınır olan bir yılın kabulü uygun görülmektedir²⁴¹.

Toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin alt ve üst sınırların yanında, 2822 sayılı TİSGLK'nda olduğu gibi 6356 sayılı STİSK'nda da; toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra süresine ilişkin bir değişiklik yapılamayacağı (sürenin kısaltılamayacağı veya uzatılamayacağı) da düzenlenmiştir²⁴².

Toplu iş sözleşmesi hüküm ve sonuçlarını, Kanun'da belirlenmiş olan sürelerle uygun olarak belirtilmiş süre boyunca, ilke olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile sona erme tarihi arasında doğuracaktır²⁴³. Ancak taraflar imza tarihinden sonraki bir tarihi de, imzadan önceki bir tarihi de yürürlük tarihi olarak kararlaştırabilirler²⁴⁴. Kanun'da bu konuda bir düzenleme söz konusu olmadığı

²⁴⁰EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS Yayınları, İstanbul, 1996, s.209; SUR, Toplu İlişkiler, s.313.

²⁴¹ELBİR, İş Hukuku, s.220-221; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.504; SUR, Toplu İlişkiler, s.313; Farklı görüşte olan EKMEKÇİ'ye göre; toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin bir sonuca varılamadığı durumlarda, toplu iş sözleşmesinin uygulamada en çok görülen süreye uygun olarak iki yıl süreli kabul edilmesi doğru olacaktır. Ayrıca yazar, süreye ilişkin durumun da uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan bir uyuşmazlık niteliğinde olması sebebiyle tarafların yorum davası açabileceklerini kabul etmektedir (EKMEKÇİ, s.210).

²⁴²6356 sayılı STİSK'nun 35. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme şu şekildedir: *"Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez."*

²⁴³ÇELİK, Nuri: "Toplu İş Sözleşmesinin Kişi ve Zaman Açılımlarından Uygulanma Alanlarına İlişkin Başlıca Sorunlar", İşçi-İşveren İlişkilerinde Gelişmeler Semineri-II, Abant-Bolu, 1980, s.21; ÇELİK, Nuri: "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, Ocak 1986, s.6-7; AYDIN, Ufuk: Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 1992, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.15; KESER, Hakan: "Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 8, Sayı 5, Eylül 1994, s.5; ÖZDEMİR, s.254; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.278; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.158; DOĞAN YENİSEY, Kübra: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006, s.613; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.208; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.482; KAVAK, s.17.

²⁴⁴ÇELİK, Nuri: İHU, TSGLK.1, No.3; ÇELİK, Yararlanma, s.6-7; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.44; ŞAHLANAN, TİS, s.188; ÖZDEMİR, s.191; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.208; ÖZKARACA,ERCÜMENT: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Basım, İstanbul, 2014, s.21; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.595; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.482; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.305; SÜMER, s.251; DEMİRTAŞ, s.22.

için, taraflar sözleşme serbestisi ilkesi gereğince bu belirlemeyi yapabilmektedirler²⁴⁵. Ancak önemli olan husus, bu konudaki belirlemenin sözleşmede açıkça yer almış olmasıdır²⁴⁶.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarih olarak imza tarihinden sonraki bir tarihin belirlenmesi yasal olarak mümkün olmakla birlikte, yürürlük tarihinin sınırsız bir şekilde geciktirilebileceğinin kabulü mümkün değildir²⁴⁷. Bu açıdan, yasal bir düzenleme olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanabilecek tarihe ilişkin düzenlemeye kıyasen, taraflar daha ileri bir tarih belirlemiş olsalar bile toplu iş sözleşmesinin, imza tarihinden itibaren en geç yüz yirmi gün sonra yürürlüğe gireceği kabul edilebilir²⁴⁸. Şunu da belirtmek gerekir ki, her ne kadar ileri bir tarihin belirlenmesine ilişkin yasal olarak bir engel bulunmasa da, bu durumla uygulamada pek karşılaşılmamaktadır²⁴⁹. Ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenmesi suretiyle, sürecin uzaması sebebiyle ortaya çıkabilecek hak kayıplarını önlemek amacıyla, sözleşmenin geriye etkili olarak yürürlüğe konulması uygulamada sıkça rastlanan bir durumdur²⁵⁰. Geriye etkili yürürlükte, bir hükmün geçmişte yaşanmış olan bir maddi vakanın yaşandığı dönemde

²⁴⁵TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.305-306; Mülga 275 sayılı TİSGLK döneminde de konuya ilişkin bir düzenleme yer almamaktaydı; ancak uygulamada sıkça karşılaşılan bu durum Yargıtay tarafından da kabul görmüştü (ÇELİK, Yararlanma, s.7).

²⁴⁶ŞAHLANAN, TİS, s.190; AYDIN, Tez, s.15, 32; ÖZKARACA, s.22; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.306.

²⁴⁷EKMEKÇİ, s.214; AKYİĞİT, Toplu İş Sözleşmesinin Süresi, s. 138; ÖZKARACA, s.22; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.307.

²⁴⁸ÖZKARACA, s.23; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.307; AKYİĞİT konu ile ilgili olarak bir yıllık ve yüz yirmi günlük sürelerden bahsetmekte ve yasal bir düzenleme yapılması durumunda özellikle bir yıllık süre üzerinde durulması gerektiğini ifade etmektedir (AKYİĞİT, Toplu İş Sözleşmesinin Süresi, s.138).

²⁴⁹ÖZKARACA, s.22.

²⁵⁰ÇELİK, İHU, TSGK.1, No.3; ESENER, İş Hukuku, s.516; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.71; ÇELİK, Yararlanma, s.7; ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.146-147; AYDIN, Tez, s.10; KESER, Yürürlük, s.5; GEREK, Nüvit: "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında Sendika Üyesi Olanların Durumu", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 15, Sayı 5, Ağustos 1999, s.38; AYDIN, Ufuk: "İşe İade Davası Sürerken Sendikaya Üye Olan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", Sicil, Yıl 4, Sayı 16, Aralık 2009, s.146; ÖZKARACA, s.23; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.305-306; SUR, Toplu İlişkiler, s.314; Bu duruma 275 sayılı TİSGLK ile 2822 sayılı TİSGLK döneminde de imkan tanınmaktaydı. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZKARACA, s.31-34; Bu durum "toplular iş sözleşmesinin önceye etkisi" olarak da ifade edilmektedir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.595); Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulmasının nedenleri için bkz. AYDIN, Tez, s.17-26.

varmış gibi, o maddi vakaya uygulanması söz konusu olmaktadır²⁵¹. Buna göre, aslında hukuken de mümkün olmayacak şekilde gerçek anlamda bir normun geçmişte var kılınması değil; farazi bir etki, bir varsayım söz konusu olmaktadır²⁵².

Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulması da sınırsız değildir. Bu sınır önceden yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bunun bitimi tarihidir²⁵³. Ancak işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı hallerde, yapılan toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin en fazla geriye götürülebileceği tarihin yetki belgesi için Bakanlık'a başvuru tarihi olduğu kabul edilmektedir²⁵⁴. Bu kabulde etkili olan ise, toplu iş sözleşmesinin geriye götürülmesinin amacının, yani toplu iş sözleşmesinin yapılmasının gecikmesinin yarattığı olumsuzlukların giderilmesinin, yetki sürecinin başlamasından sonraki süreç açısından söz konusu olmasıdır. Çünkü yetki sürecinin başlamasından önceki zaman açısından bir gecikmeden söz edilemez²⁵⁵.

Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulmuş olması, toplu iş sözleşmesinin belirlenen süresine herhangi bir etki yapmamakta; geriye etkinin söz konusu olduğu süre de toplu iş sözleşmesi için belirlenmiş olan süreye dahil

²⁵¹ÖZKARACA, s.24.

²⁵²ÖZKARACA, s.24; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.306; OĞUZMAN'a göre, toplu iş sözleşmesinin gerçek anlamda geriye etkili olarak yürürlüğe konulması, taraflarca toplu iş sözleşmesinin normatif ya da borç doğurucu hükümlerinin geçmişte var kılınması mümkün değildir. Geriye etkili yürürlük ile ifade edilmek istenen, toplu iş sözleşmesinde yer alan paraya ilişkin hakların önceki bir tarihten itibaren hesaplanarak imza tarihinden sonra ödenmesinin taraflarca kabul edilmesidir (OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.71). Aynı yönde bkz. KESER, Yürürlük, s.6-7; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.623.

²⁵³ÇELİK, İHU, TSGLK.1, No.3; ÇELİK, Sorunlar, s.21; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.72; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.45; AYDIN, Tez, s.30; KESER, Yürürlük, s.6; GEREK, Durum, s.37-38; ÖZDEMİR, s.258; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.279; ÖZKARACA, s.46-47; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.306; SUR, Toplu İlişkiler, s.314; EKİCİ, s.63; DEMİRTAŞ, s.22-23.

²⁵⁴EKMEKÇİ, s.228; ÖZKARACA, s.48; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.306; ÇELİK, İHU, TSGLK.1, No.3. Yazar bu durumda yeknesak bir uygulama olmadığını, ancak çağrı ile imza tarihleri arasındaki bir tarihin kararlaştırıldığını belirtmektedir. Aynı yönde bkz. AYDIN, Tez, s.11, 31 ve AYDIN, Yararlanma, s.146; EKONOMİ, bunun için toplu görüşmeye çağrı tarihinin veya yetki belgesinin alındığı tarihin esas alınabileceğini belirtmiştir (EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.39). ; AKYİĞİT, yasal sınırlamalar ve dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacak haller dışında, önceye etkiye ilişkin sürenin her olaya uygulanacak somut belli bir sınırı olmadığını düşünmekte ve önceki sürenin de toplu iş sözleşmesinin süresinden sayılmaması gerektiğini belirtmektedir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.598). ; NARMANLIOĞLU'na göre ise, yetki belgesinin alındığı tarihten önceki bir tarihte toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü söz konusu olamaz (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.484).

²⁵⁵EKMEKÇİ, s.227-228; ÖZKARACA, s.48.

olmaktadır²⁵⁶. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden sonraki bir tarih olarak belirlendiği durumlarda da, toplu iş sözleşmesinin süresi bu yürürlük tarihinden başlamaktadır²⁵⁷. Her iki durumda da toplu iş sözleşmesinin etki doğurmaya başladığı tarihlere göre sürenin işlemesi, henüz etkisini doğurmadığı sürecin süreye dahil edilmemesi ve imza tarihinden önce olmakla birlikte etkisini doğurduğu sürecin süreye dahil edilmesi hukuken de doğrudur²⁵⁸.

Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulmasına ilişkin olarak şu da belirtilmelidir ki, toplu iş sözleşmesinin her hükmü açısından bu söz konusu olamamaktadır. Bunun söz konusu olabilmesi için, toplu iş sözleşmesi hükmü ile öngörülen yükümlülüğün ifa edilebilir olması gerekmektedir²⁵⁹. Bu ifa edilebilirlik niteliğine sahip olan hükümler de, ancak parasal ya da paraya doğrudan çevrilebilen hükümlerdir²⁶⁰.

Toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı süreç, toplu iş sözleşmesi için yasal düzenlemeye uygun olarak belirlenmiş olan sürenin sonunda son bulacaktır. Bir başka ifade ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen sürenin sona ermesiyle, toplu iş sözleşmesi kendiliğinden yürürlükten kalkacaktır²⁶¹. Ancak hem işçilerin toplu iş sözleşmesi ile kazanmış oldukları durumu sürdürmesini sağlamak hem de düzenin istikrarsızlığı nedeniyle işveren açısından da söz konusu olabilecek sorunların ortaya çıkmasını önlemek amacıyla toplu iş sözleşmesinde yer alan iş sözleşmesine ilişkin normatif hükümlerin, işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi

²⁵⁶EKMEKÇİ, s.241; ÖZDEMİR, s.277; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.277; ÖZKARACA, s.37-38; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.307; Farklı görüşte olan AKYİĞİT'e göre, kanuna uygun olarak belirlenmiş olan sürenin imza tarihinden sonraki süre olarak anlaşılması amaca daha uygundur (AKYİĞİT, Ercan: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 12, Sayı 7, Kasım 1991, s.11). AKYİĞİT, başka bir eserinde de yine geriye etkinin söz konusu olduğu sürenin toplu iş sözleşmesinin yasal süresinden sayılmayacağını belirtmiştir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.598).

²⁵⁷ÖZKARACA, s.37.

²⁵⁸ÖZKARACA, s.37-38.

²⁵⁹ÇELİK, Sorunlar, s.23; REİSOĞLU, Şerh s.138; ÇELİK, Yararlanma, s.6; ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.149; KILIÇOĞLU, Tez, s.48; AYDIN, Tez, s.34, 36, 75; ÖZDEMİR, s.261; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.279; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.159; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.625; ÖZKARACA, s.52; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.307; SÜMER, s.251; SUR, Toplu İlişkiler, s.315; KAVAK, s.45; EKİCİ, s.64; Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDIN, Tez, s.72-79; ÖZKARACA, s.52 vd.

²⁶⁰GÜVEN/AYDIN, 2002, s.279; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.483; SUR, Toplu İlişkiler, s.315; KAVAK, s.19.

²⁶¹OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.73; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.316.

yapılana kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edeceği 2822 sayılı TİSGLK'nda olduğu gibi 6356 sayılı STİSK'da da düzenlenmiştir²⁶². Buna göre, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile borç doğurucu hükümlerin uygulanması sona erecek, ancak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecek; bunların uygulanması da ancak yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle son bulacaktır²⁶³. Tabii ki, burada iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edeceği belirtilen hükümler, normatif hükümlerin tamamı değildir. Uygulanması açısından belirli bir süre ya da tarih öngörülmüş olanların sonraya etkisi söz konusu olmayacak; ancak böyle bir belirleme yapılmamış olanlar açısından bu uygulama söz konusu olacaktır²⁶⁴. Şunu da belirtmek gerekir ki bu etki, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süreçte ondan yararlanmakta olan kişiler, o süreçte uygulandığı iş sözleşmeleri açısından söz konusudur²⁶⁵.

²⁶²ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s.66; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.74; ÇELİK, Nuri: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, Bayrak Matbaacılık, 1991, s.167; KESER, Hakan: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi", Sicil, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2007, s.106; AKIN, s.106; MAKAS, s.166-167; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.612-613; DOĞAN, Sevil, s.783-784; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.709-710; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.317; Toplu iş sözleşmesinin art etkisi olarak adlandırılan bu kavram açısından ayrıntılı bilgi için bkz. YAYVAK, İrem: Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi (Türk-Alman Hukuku Karşılaştırmalı), Beta Basım, İstanbul, 2014, s.1 vd.

²⁶³TUNÇOMAĞ, s.430; ÇELİK, Etki, s.170; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.266; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.620; KESER, Art Etki, s.107; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.711-712; SÜMER, s.250; SUR, Toplu İlişkiler, s.323.

²⁶⁴ÇELİK, Etki, s.171-172; AKYİĞİT, Sonraya Etki, s.16; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.613-614; MAKAS, s.168; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.713.

²⁶⁵TUNÇOMAĞ, s.431, 455; ÇELİK, Etki, s.169; ÖZDEMİR, s.192; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.628; KESER, Art Etki, s.107, 109; AKIN, s.106; MAKAS, s.167; BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku, s.103; CANBOLAT, Hükümler, s.72; DOĞAN, Sevil, s.797; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.710; SÜMER, s.250; SUR, Toplu İlişkiler, s.322; KAVAK, s.25.

2. BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı, temelde toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ve bu sendikanın üyelerine ilişkin hususları içermekle birlikte, daha sonra da ifade edileceği gibi toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına giren kişilere ilişkin konuları ve bunun aksine bazen taraf sendika üyesi olup olmadığı önemli olmaksızın toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında yer almakla birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan kişilere ilişkin konuları da içerir.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı kavramıyla tarafların bu sözleşme ile olan ilişkisinden daha çok, kimlerin toplu iş sözleşmesinden hangi hukuki temele dayanarak yararlanacağı, bu kişilerin hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacağı ve bu yararlanmanın ne zaman sona ereceği, taraf üyelerinden bazılarının kapsam dışında bırakılması gibi konular ifade edilmekte; başka bir deyiş ile toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı, toplu iş sözleşmesinden yararlanacak kişileri ve toplu iş sözleşmesi açısından yükümlülük atında olan kişileri içermektedir²⁶⁶.

Toplu iş sözleşmesinin etkilediği kişiler açısından sözleşmenin özel yapısı nedeniyle farklı bir durum söz konusu olmaktadır. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmesinin de sonuçta bir sözleşme olması sebebiyle sözleşmenin tarafları açısından, bu sözleşmeden doğan hak ve borçlar söz konusudur²⁶⁷. Aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin kendine özgü yapısı sebebiyle sözleşmenin tarafı olmayan kişiler (taraf üyeleri ve hatta üye olmayan kişiler) üzerinde de toplu

²⁶⁶EKMEKÇİ, s.108; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.270.

²⁶⁷ŞAHLANAN, TİS, s.123.

iş sözleşmesi etki yaratmaktadır²⁶⁸. Bu durumun, yani toplu iş sözleşmesinin kendine özgü yapısının, etkisiyle de iki farklı kavram ortaya çıkmıştır ve taraflar açısından toplu iş sözleşmesi ile bağlılıktan söz edilirken; işçiler açısından toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramından söz edilmektedir²⁶⁹.

Bu bölümde tezimizin konusu olan toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanına, bağlılık ve yararlanma kavramları bağlamında yer verilerek; kimlerin hangi hukuki temele dayanarak, hangi şartlarla toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine ve sonrasında ise toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında yer alıyor gibi görünmekle birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayan kişilere ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

2.1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BAĞLILIK

Toplu iş sözleşmesi ile bağlılık, toplu iş sözleşmesi taraflarının, sözleşme süresince toplu iş sözleşmesinin getirdiği hak ve yükümlülüklerle tabi olmasını ifade eder²⁷⁰. Bu durum toplu iş sözleşmesinin de bir sözleşme olmasının bir

²⁶⁸EKMEKÇİ, s.108.

²⁶⁹ŞAHLANAN, TİS, s.123; EKMEKÇİ, s.108; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.174; BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi, s.330; KAVAK, s.27; KARAKAŞ, Gülin: Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.7; DEMİRTAŞ, s.24; Bugün bu şekilde olmakla birlikte, şuna da yer vermek gerekir ki, 275 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesindeki ifadeler sendika üyesi işçiler açısından da sözleşmeye bağlı kalmadan bahsetmişken, 2822 sayılı TİSGLK ile birlikte bu durum değişmiş ve sendika üyesi işçiler açısından yararlanma kavramı kullanılmaya başlanmıştır (ÇELİK, Yararlanma s.3; EKMEKÇİ, s.109). ; Ayrıca TUNÇOMAĞ/CENTEL de eserlerinde, işçi sendikası üyesi işçiler açısından da toplu iş sözleşmesine bağlılık ifadesini kullanmışlardır (TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.374-375).

²⁷⁰ŞAHLANAN, TİS, s.123; ESENER de, taraflar açısından bağlılıktan bahsetmiş, ancak aynı zamanda teknik anlamda toplu iş sözleşmesi ile bağlılıktan, toplu iş sözleşmesi taraf üyelerinin o sözleşme ile hak kazanmış ve borç altına girmiş olmalarının anlaşılacağını belirtmiştir (ESENER, İş Hukuku, s.476). Yazarın bu değerlendirmesinde, eserin yazıldığı dönem yürürlükte olan 275 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesinde sendika üyesi işçiler açısından da sözleşmeye bağlı kalmadan bahsedilmiş olmasının etkili olduğunu düşünüyoruz. ; TUNÇOMAĞ ise bağlılığı, daha geniş bir şekilde (bağlılık ve yararlanma kavramlarını kapsayacak şekilde) tanımlamıştır. Yazarın tanımına göre bağlılık, *"belli bir toplu iş sözleşmesine bağlı bulunma, tabi olma ve ondan yararlanma durumu"* nu ifade etmektedir (TUNÇOMAĞ, s.411).

sonucu olarak, borçlar hukuku sözleşmelerindeki gibidir²⁷¹. Bu nedenle sözleşmenin tarafları açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

2.1.1. İşveren Sendikası veya Sendika Üyesi Olmayan İşveren Açısından

Toplu iş sözleşmesinin taraflarından biri olan işveren tarafında ya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren yer almaktadır. Ancak hangisi yer alırsa alsın, yani işveren sendikası da sendika üyesi olmayan bir işveren de yer alsa, işveren açısından sözleşme ile bağlılık söz konusu olacak; işveren sözleşmeye uymak ve sözleşmeyi uygulamak zorunda olacaktır²⁷². Bu durum, 2822 sayılı TİSGLK'nun 10. maddesinin başlığı olan "*İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı*" ifadesinden de, yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nun 37. maddesindeki düzenlemeden de anlaşılmaktadır²⁷³.

Buna göre, bir işveren toplu iş sözleşmesinden iki durumda; ya işveren sendikasına üye olmaması sebebiyle kendisi işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi yaparak ya da üyesi olduğu sendika tarafından kendi işyeri ya da işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapılmasıyla etkilenebilecektir²⁷⁴. İşverenin toplu iş sözleşmesi ile olan bu ilişkisi (bağlılığı), işverenin durumunda bir değişiklik yaşanması, sendika üyeliğinden ayrılma ya da sendika üyeliğinden çıkarılma ya da işverenin üyesi olduğu ve toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikanın feshedilmiş olması veya infisah etmiş olması durumunda da toplu iş sözleşmesi

²⁷¹ŞAHLANAN, TİS, s.123; ESENER, İş Hukuku, s.476.

²⁷²OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.58; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.175; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.419.

²⁷³6356 sayılı STİSK'nun 37. maddesinde yer alan bu düzenlemeler ile işverenin sadece üyeliği süresince devam eden bir bağlılık söz konusu olmamakta, işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi halinde bile toplu iş sözleşmesinin etkisi devam etmektedir. Ancak 275 sayılı TİSGLK döneminde ise, işverene toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalmama imkanı tanınmıştı. Ayrıntılı bilgi için bkz. REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.186-187 ve NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.424, dpn. 337.

²⁷⁴NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.418-419.

süresince devam edecektir²⁷⁵. Ayrıca toplu iş sözleşmesi ile bağlılık, işverenin ölümü halinde mirasçıları, işyerinin devri halinde de devralan yeni işveren açısından söz konusu olacaktır²⁷⁶. İşte bu durumu, yani işverenin iradi olarak toplu iş sözleşmesi ile ilişkisini kesmemesini ifade etmek üzere “bağlılık” kavramı kullanılmaktadır²⁷⁷.

2.1.2. İşçi Sendikası Açısından

İşveren tarafı gibi işçi sendikası da tarafı olduğu toplu iş sözleşmesi ile bağlıdır; yani tarafı olduğu bu sözleşmede öngörülen ya da toplu iş sözleşmesinin niteliğinden doğan yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır²⁷⁸.

Bu kapsamda, işçi sendikası sadece kendisi toplu iş sözleşmesine uyararak değil; aynı zamanda üyelerinin toplu iş sözleşmesine uymalarını sağlamak için gerekenleri yaparak bu yükümlülüğünü yerine getirecektir²⁷⁹.

2.2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinin kendine özgü yapısı sebebiyle ortaya çıkan bir diğer kavram olan yararlanma, toplu iş sözleşmesinin içeriğinde yer alan normatif hükümlerin Kanun’da öngörülen kurallar çerçevesinde belirli kişiler açısından etki doğurmasını ifade eder²⁸⁰.

²⁷⁵OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.58; GÜNAY, s.373; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.299; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.419; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.299; SÜMER, s.253; SUR, Toplu İlişkiler, s.327-328; KAVAK, s.29-30; DEMİRTAŞ, s.25-26.

²⁷⁶OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.58; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.300; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.419; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.299; KAVAK, s.30; DEMİRTAŞ, s.25.

²⁷⁷CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.167.

²⁷⁸NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.420.

²⁷⁹OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.56-57; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.420.

²⁸⁰ŞAHLANAN, TİS, s.124.

275 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesinde işçiler açısından da sözleşme ile bağlı kalmaya yönelik bir ifade yer almaktaydı. Ancak 2822 sayılı TİSGLK ile birlikte bu ifadeye yer verilmemiş ve ilgili düzenleme değiştirilerek, Kanun'un 10. maddesinde işveren açısından toplu iş sözleşmesi ile bağlılık kavramı kullanılmaya devam edilmiş, 9. maddesinde ise işçiler açısından yararlanma kavramı kullanılmıştır²⁸¹.

6356 sayılı STİSK'ndaki düzenlemelerin genel yapısı da 2822 sayılı TİSGLK'ndaki gibidir. Kanun'un 39. maddesinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma düzenlenmiştir; ancak ilgili maddede yararlanma kavramının anlamına ilişkin açıklık söz konusu değildir²⁸². Yukarıda da ifade edildiği gibi yararlanma genel olarak, toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmeyi, sözleşmeden etkilenenlere de toplu iş sözleşmesinin tanıdığı hakların uygulanmasını ifade eder²⁸³. Ancak burada kullanılmakta olan yararlanma kavramı, toplu iş sözleşmesinden yararlanan kişiler açısından sadece hakların söz konusu olacağı ve bu kişilerin toplu iş sözleşmesinin getirdiği yükümlülüklerden kurtulacağı şeklinde anlaşılmalıdır²⁸⁴. İşveren tarafı açısından olduğu gibi, işçiler açısından da toplu iş sözleşmesine uyma zorunluluğu söz konusudur²⁸⁵.

Yararlanma için önkoşul, kişinin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında olmasıdır. Bu kapsamda yer aldıktan sonra, diğer şartların varlığı gerekecek ve kişi üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden

²⁸¹ŞAHLANAN, TİS, s.124; CAN, s.95; EKONOMİ, 275 sayılı TİSGLK'ndaki düzenlemenin daha isabetli olduğu ve 2822 sayılı TİSGLK'nda da bağlılığın öngörülmüş olmasının daha isabetli olacağı görüşündeydi. Ayrıntılı bilgi için bkz. EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.57-59.

²⁸²ÖZKARACA, s.117; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.425.

²⁸³NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.425; CANBOLAT yararlanmayı "sözleşme kapsamında bulunan bir işçiye, sözleşmenin, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümlerinin uygulanması" olarak tanımlamaktadır. Yazar, diğer hükümler zaten toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacağından, yararlanmayı parasal hükümlere göre tanımlayıp, kişiler açısından uygulama alanı ile yararlanma arasında bu şekilde bir fark olduğunu ifade etmektedir (CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.166-167).

²⁸⁴ÇELİK, Yararlanma, s.3; ŞAHLANAN, TİS, s.124; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.150; ÖZDEMİR, s.192; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.169; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.425; KAVAK, s.29; ELBİR de eserinde, yararlanmanın aynı zamanda bağlılığı ifade edeceğini belirtmiştir (ELBİR, İş Hukuku, s.186).

²⁸⁵NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.425.

yararlanabilecektir²⁸⁶. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, burada bağılıktan farklı olarak, iradi bir yapı söz konusudur. Örneğin, işçi istediği zaman taraf işçi sendikası üyeliğinden ayrılarak, üye olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının sona ermesini sağlayabilir²⁸⁷.

6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinde yararlanma konusu ele alınırken, yararlanmayı etkileyecek bir konu olması sebebiyle Kanun'un sendika özgürlüğüne ilişkin 25. maddesinin de dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre, kanun koyucu *“ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri”* haricinde toplu iş sözleşmesinin uygulanması konusunda işçiler arasında bir ayırım yapılamayacağını düzenleyerek, bu hükümlerin sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçilere uygulanabileceğini belirtmiş; diğer hükümlerin ise ayırım yapılmaksızın işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanmasına imkan vermiştir²⁸⁸.

2.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Sendikalı-Sendikasız, İşyerinde Çalışan Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak yararlanacak olan kişiler, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olan işçilerdir²⁸⁹. Bu durumun dışında

²⁸⁶CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.170; GÜLER, Şerafettin: “Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, Ağustos 2006, s.78; Yargıtay 9.HD, E. 2014/14162, K. 2015/26166, Tarih:17.09.2015, *“İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 9. maddesi, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. Maddesi gereğince toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olması veya dayanışma aidatı ödemesine bağlıdır.”* (www.kazanci.com; Erişim Tarihi:15.08.2016).

²⁸⁷CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.167.

²⁸⁸CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.166; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.426; EKONOMİ, zaten bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya da toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girmek denildiğinde, bundan anlaşılması gerekenin o toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerinden faydalanma olduğunu belirtmektedir (EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.22).

²⁸⁹REİSOĞLU, Seza: “Sözleşme Tarafı Sendikanın Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları”, İşçi-İşveren İlişkilerinde Gelişmeler Semineri-II, Abant-Bolu, 1980, s.62; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.71-72; ŞAHLANAN, TİS, s.125; AYDIN, Tez, s.28; SUBAŞI, İbrahim: “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanması”, Sicil, Yıl 4, Sayı 14, Haziran 2009, s.173; BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi, s.330; KORKUSUZ, s.35.

ancak dayanışma aidatı ödeyerek, taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile ya da teşmil ile yararlanma söz konusu olabilmektedir²⁹⁰. Bu durumların haricinde ise, ancak bazı hükümler açısından bir farklılık söz konusu olmakta ve bu hükümlerden işyerinde çalışan bütün işçiler yararlanabilmektedir²⁹¹. Bunun nedeni, bu hükümlerin niteliği gereği, işyerinde çalışan işçiler arasında ayırım yapmaya imkan vermemesidir²⁹².

274 sayılı SenK döneminde, Kanun'un 19. maddesinde sendikalı işçi ile sendikasız işçi arasında ayırım yapılamayacağı belirtildikten sonra "...kanunun cevaz verdiği toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır." denilmiş ve bu şekilde aslında sendikalı işçi ile sendikasız işçi arasında ayırım yapma olanağı sağlanmıştı²⁹³. Ancak bu düzenleme doktrinde eleştirilmiş ve daha sonra kabul edilen Kanunlarda yer alan düzenlemelere benzer çözümler ileri sürülmüştü²⁹⁴.

2821 sayılı SenK ile getirilen düzenlemeler ile ise, konuya ilişkin eski yasal düzenlemeden farklılaşmalar söz konusu olmuş ve 2821 sayılı SenK'nun 31. maddesinde sendikalı ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapılamayacağı belirtildikten sonra ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım

²⁹⁰ŞAHLANAN, TİS, s.125; GEREK, Durum, s.39; GEREK, Nüvit: "Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", Sicil, Yıl 4, Sayı 16, Aralık 2009, s.137; KORKUSUZ, s.35;KAVAK, s.31; Taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile bu sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmakla birlikte, uygulamada buna rastlanmamaktadır(TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.285).

²⁹¹ŞAHLANAN, TİS, s.125.

²⁹²NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.426; Bu hükümlerin işyerinde çalışan işçilerin tamamına uygulanması kapsamına daha sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayan kişiler arasında ifade edilecek olan sendika üyesi olmakla birlikte işyerinde gerçekleştirilen greve katılmayıp, çalışmaya devam eden işçiler de girmekte; başka bir ifade ile bu hükümlerden onlar da yararlanmaktadır (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.278).

²⁹³ÇELİK, Sendikalar, s.110; EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.8; ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.140.

²⁹⁴EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.8; Eleştiriler için bkz. ESENER, s.479. Yazar, taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacağı kuralının, sendikaların güçlenmesi ve işçi hakların daha iyi savunabilmeleri açısından iyi bir sistem olduğunu belirtmekte; ancak toplu iş sözleşmesinin amacının olabildiğince çok işçinin yararlanması olmasından hareketle çeşitli eleştiriler getirmektedir. ; OĞUZMAN da, işin icabı gereği toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların ve kurulan düzenin bir kısmının sendika üyesi olmayan işçiye uygulanması gerektiğini, bunların farklı uygulanmasının mümkün olmayacağını; yapılan uygulamanın sendikasız işçiye toplu iş sözleşmesinin uygulanması değil, işyerindeki düzenin o işçiye yansımaları olduğunu ifade etmiştir (OĞUZMAN, Kemal: "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma'ya İlişkin Sorunlar", Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan, Cil1, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.62-63).

konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı tutulmuştu²⁹⁵. Böylece 274 sayılı SenK döneminde sendikalı ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapılmasına geniş ölçüde imkan veren düzenleme sınırlandırılmış ve sadece Kanun'da öngörülen alanlarda bunun olmasına imkan verilmişti²⁹⁶. Bugün yürürlükte olan 6356 sayılı STİSK'nun 25. maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre de ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı tutulmuş ve bu kapsamda, burada belirtilen konular dışında sendikalı işçi ile sendika üyesi olmayan işçi arasında ayırım yapılamayacağı kabul edilmiştir²⁹⁷.

Kanun'daki düzenlemeler ışığında söylenebilir ki, işçiler arasında bazı konular haricinde ayırım yapılamayacak ve bu kapsamda toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin bazılarının da işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanması söz konusu olacaktır²⁹⁸. Ancak burada, toplu iş sözleşmesinin hangi tür hükümlerinin bütün işçilere uygulanabileceği ve bu hükümlerin diğerlerinden ayrılması konusunda, toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin yukarıda yer alan açıklamalarda ifade edilen, her zaman bir normun türünün belirlenmesinin kolay olmadığı yönündeki bilgiler hatırlatılarak, bir zorluk olduğu söylenebilir²⁹⁹. Buna

²⁹⁵TUNÇOMAĞ, s.413; BERKSUN, Abdullah / EŞMELİOĞLU, İbrahim: Açıklamalı Gereççeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin, Ankara, 1989, s.552 vd. ; GEREK, Durum, s.38; ÇELİK, Nuri: "Kapsam Dışı Personle Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s.2; GEREK, Yararlanma, s.138; Şuna da kısaca değinmek gerekir ki; 2822 sayılı TİSGLK döneminde, Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 9. maddesi ile yukarıda bahsedilen 31. madde arasında yollama olmasa da, iki madde arasında konu itibarıyla bir bağ olması sebebiyle birlikte ele alınarak değerlendirme yapılmakta ve bu şekilde yararlanmanın konusu ve kapsamı belirlenmekteydi (ÇELİK, Yararlanma, s.3; ŞAHLANAN, TİS, s.125; EKMEKÇİ, s.135). ; Aksi yönde bkz. EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.13 vd.; Ayrıntılı bilgi ve görüşler için bkz. EKMEKÇİ, s.132-141.

²⁹⁶ÇELİK, Yararlanma, s.3; 274 sayılı SenK döneminde sendikalı ve sendikasız işçiler arasındaki ayırımın hukuki temelini toplu iş sözleşmesi oluştururken, 2821 sayılı SenK ile toplu iş sözleşmesinin belli hükümlerinde ayırım yapılabilmesine olanak tanınarak, diğerleri açısından tüm işçilere uygulanma benimsenmişti (EKMEKÇİ, s.135).

²⁹⁷Burada saklı tutulan paraya ilişkin hükümler parasal değeri olan tüm hükümler değil, yararlanmakta olan işçiye para verilmesine ilişkin olan hükümlerdir. Bunlara örnek olarak; ücret, ikramiye, izin harçlığı, gece zammı verilebilir (ÖZKARACA, s.119).

²⁹⁸ŞAHLANAN, TİS, s.125; SUBAŞI, Yararlanma, s.174; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.426; ÖZKARACA, Kanun'daki sendikal ayırım yasağına ilişkin hükümden hareketle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanma olarak anlaşılması gerektiği ve bu durumda toplu iş sözleşmesinde yer alan parasal konulara ilişkin olanlar haricindeki hükümlerin işyerindeki tüm işçilere uygulanacağı sonucuna varmaktadır (ÖZKARACA, s.118).

²⁹⁹EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.8; ÖZKARACA, bu hükümlerin neler olduğunu belirlemek yerine, istisna olan "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım"

rağmen, genel olarak bu hükümler “işyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümler” ile “işyerindeki işçilerin ortak yararlarını gözeten hükümler” olarak ya da bir başka ifadeyle “paraya ilişkin olmayan hükümler” olarak ifade edilebilir³⁰⁰.

Toplu iş sözleşmesinin sendikalı ve sendikasız işçi ayrımı yapılmaksızın işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacak olan hükümleri, genellikle işyerindeki çalışma düzenine ilişkin ve işçilerin ortak yararlarıyla ilgilidir³⁰¹. Bunlara örnek olarak; hafta tatiline, işyerindeki çalışma süresine, işyerinde yemek verilmesine ve iş elbisesi verilmesine ilişkin hükümler verilebilir³⁰². Örneklerden de çıkarımda bulunulabileceği gibi, bu hükümlerin uygulanmasında işyerindeki işçiler arasında ayırım yapılması mümkün değildir. İşçilerin o işyerinde çalışıyor olmaları sebebiyle işveren takdir hakkı olmaksızın, hepsine bu hükümleri uygulamak zorundadır³⁰³.

İşçiler arasında sendikalı ve sendikasız işçi ayrımı yapılmaksızın, yukarıda bahsedilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasının dayanağı konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, bu uygulamanın dayanağı Kanun'daki düzenlemedir³⁰⁴. Buna göre, işveren bu hükümlerden işyerindeki bütün işçileri yararlandırmak zorundadır³⁰⁵. Diğer bir görüşe göre ise, bu

konularındaki hükümlerin belirlenerek, diğerlerinin tüm işçilere uygulanmasının kabul edilmesinin daha pratik bir yol olduğunu ifade etmektedir (ÖZKARACA, s.118-119).

³⁰⁰NARMANLIOĞLU, Ünal: “Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Bayrak Matbaacılık, 1991, s.189; KILIÇOĞLU, Tez, s.34; TAŞKENT, Savaş: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000, s.192; ŞAHLANAN, Fevzi: “İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil, Yıl 6, Sayı 23, Eylül 2011, s.139; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.427; KORKUSUZ, s.37; KARAKAŞ, s.10; EYRENCİ, makalesinde bu hükümlerin “işyerinin çalışma düzenini ilgilendiren” veya “paraya ilişkin olmayan” hükümler başlıkları altında, örnekler verilerek belirlenmeye çalışıldığını ifade etmiştir (EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.8). ; ŞAHLANAN da eserinde, “işyerinin çalışma düzenine ilişkin” hükümlerden bahsetmiş ve “paraya ilişkin olmayan hükümler” diye de ifade etmiştir (ŞAHLANAN, TİS, s.125).

³⁰¹ÖZKARACA, s.118; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.426; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.194; SUR, Toplu İlişkiler, s.339.

³⁰²ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.125; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.426.

³⁰³EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.9; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.427; SUR, Toplu İlişkiler, s.340.

³⁰⁴ÇELİK, Yararlanma, s.3; REİSOĞLU, Şerh s.149-150; ŞAHLANAN, TİS, s.126; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.427.

³⁰⁵NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.427; SUR, Toplu İlişkiler, s.326; 2822 sayılı TİSGLK döneminde, bu Kanun'un 9. maddesi ile 2821 sayılı SenK'nun 31. maddesi bir arada değerlendirilerek tüm

hükümlerin işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanması, toplu iş sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisinden değil, eşit davranma ilkesinden kaynaklanmaktadır³⁰⁶. Buna göre, sendika üyesi olmayan işçilerin bu hükümlerin kendilerine de uygulanması yönündeki talepleri, sendikalı işçilere tanınan hakların kendilerine de eşit şekilde uygulanması talebine dayanmakta olup; eşit davranma ilkesi kapsamında böyle bir uygulamanın söz konusu olabilmesi için de işçiler arasında karşılaştırma yapmaya uygun bir çevrenin olması, yani toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işçinin de bulunması gerekir³⁰⁷. Bu görüş kapsamında, karşılaştırma yapmaya uygun bir çevrenin bulunmasının nasıl değerlendirilmesi gerektiği önem arz etmektedir. Karşılaştırma yapılacak çevrenin değerlendirilmesinde tek tek toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasının değil, o toplu iş sözleşmesinin genel olarak orada uygulanmakta olmasının dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir³⁰⁸. Buna göre, eğer o işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan bir işçi varsa, toplu iş sözleşmesinin bütün işçiler açısından uygulama alanı bulacak hükümlerinin üye işçiye daha önceden uygulanıp uygulanmadığına bakılmadan, karşılaştırılabilir bir durumun varlığı kabul edilecektir. Bu kabul ile de taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin, işverenin eşit davranma borcu kapsamında bu hükümlerden yararlanması mümkün olacaktır³⁰⁹. Toplu iş sözleşmesi ile özel koruma önlemleri kabul edilmiş bir işyerinde tesadüfen çalışmakta olan sendikasız işçi varsa, ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünün kendisine uygulanmasını karşılaştırma yapılabilir bir çevre olmadığı için eşit davranma ilkesi gereğince talep edemeyecek; ancak 6098 sayılı BK'nun 129. maddesinde düzenlenmekte olan "üçüncü kişi lehine şart" kurumu gereğince bunlardan

işçilere uygulanacak bu hükümler belirlenmekte; yani dayanak olarak yasal düzenleme gösterilmektedir (ÇELİK, Yararlanma, s.3; REİSOĞLU, Şerh s.149-150; ŞAHLANAN, TİS, s.126). Bu görüşe ilişkin eleştiriler için bkz. EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.13-14.

³⁰⁶EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.14; EKMEKÇİ, s.137 vd. ; ÖZDEMİR, s.199; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, işçilerin yararlanmasının hem eşit davranma ilkesi hem de BK'nin 129. maddesindeki üçüncü kişi lehine şart gereğince olacağını ifade etmektedir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.194).

³⁰⁷EKMEKÇİ, s.138-139; ÖZDEMİR, s.199.

³⁰⁸EKMEKÇİ, s.139.

³⁰⁹EKMEKÇİ, s.140.

yararlanabilecektir³¹⁰. Kanaatimizce sendika üyesi olmayan işçilere de bazı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması eşit davranma ilkesine dayanmaktadır. Çünkü bu hükümler işyerindeki çalışma düzenine ilişkin olup, işçiler arasında ayırım yapmak mümkün değildir ve sendikalı işçi ile sendika üyesi olmayan işçi, bu hükümlerin uygulanması açısından eşit konumdadır.

Konuya ilişkin olarak şuna da yer vermek gerekir ki, işçilerin bu hükümlerin uygulanması yönünde tek başına talep hakkı olup olmadığı konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, bu hükümler doğrudan doğruya iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olmadığı için, toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmünden aksi anlaşılmıyorsa, işçiye tek başına talep hakkı vermez ve ancak sendika 6356 sayılı STİSK'nun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre dava açabilir³¹¹. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise, sendikanın dava açabilmesinin yanında, işçilerin çıkarlarının da doğrudan etkileniyor olması durumunda, tek başına bir işçinin de dava açabilmesi mümkün olmalıdır³¹².

İşverenin işyerinin çalışma düzenine ilişkin bu hükümleri bütün işçilere uygulama konusunda yasal düzenlemelere aykırı davranması halinde ise ayrıca, 6356 sayılı STİSK'nun 25. maddesinin 4. fıkrası gereğince yaptırım uygulanacaktır³¹³. Bu hükme göre, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir.

³¹⁰EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.14; REİSOĞLU da toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının üçüncü kişi lehine şart kapsamında olacağını ifade etmiştir (REİSOĞLU, Şerh, s.143).

³¹¹EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.12; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.427; SOYER de, istisnai olarak işçiye bireysel talep hakkı verebileceği, ancak genel olarak bu hakkı vermediği görüşündedir (SOYER, M. Polat: Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Dönersermaye İşletmesi Yayını No:19, Ankara, 1991, s.43-44). ; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL'a göre, bu hükümler işvereni sendikaya karşı değil, işyerindeki işçi topluluğuna karşı yükümlülük altına sokmaktadır ve buna göre kural olarak işçiye tek başına bir talep hakkı vermez. İşverenin hükümlere aykırı davranışı sebebiyle sendika 6356 sayılı STİSK'nun 26. maddesi gereğince dava açacaktır. Ancak hükümden bireysel olarak işçinin talep hakkının olduğu sonucuna varılıyorsa, işçi tek başına talepte bulunabilir. Eserde bunlara yer verildikten sonra, bunun bir yorum sorunu olduğu ifade edilmiştir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.193).

³¹²REİSOĞLU, Şerh s.51; ŞAHLANAN, TİS, s.19; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.14; SUR, Toplu İlişkiler, s.340; EYRENCİ'ye göre, hüküm koyulurken işçilerin toplu çıkarlarının yanında, aynı zamanda işçilerin bireysel çıkarları da dikkate alınmış ise, yani çifte norm söz konusu ise sendikanın dava hakkının yanında işçilerin bireysel talep hakkının da olduğu kabul edilmelidir (EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler, s.12-13).

³¹³NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.427.

2.2.2. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikasının Üyelerinin Yararlanması

Toplu iş sözleşmesinden yararlanacak kişiler kural olarak, sözleşmenin kapsadığı işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesini yapan işçi sendikasının üyesi olan işçilerdir³¹⁴. Daha önceki başlıklarda da kısaca yer verilmiş olduğu gibi farklı şekillerde toplu iş sözleşmesinden yararlanma söz konusu olabilmekteyse de, asıl olan taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanmasıdır³¹⁵.

275 sayılı TİSGLK'nda yine asıl olan taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanmasıydı. Ancak bu Kanun'da yararlanma ifadesine yer verilmemiş, sözleşme ile bağlı kalma ifadesi kullanılmıştı. 2822 sayılı TİSGLK ile birlikte ise, Kanun'un "*Taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları*" başlıklı 9. maddesinde, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacağı düzenlenmişti. 6356 sayılı STİSK'nun "*Toplu iş sözleşmesinden yararlanma*" başlıklı 39. maddesinde de aynı düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesinin işyeri, işletme veya grup toplu iş sözleşmesi olup olmadığı önemli olmaksızın, toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi olarak yararlanmak için gerekli şartlar: taraf işçi sendikasına üye

³¹⁴KOC AOĞLU, s.159; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.71-72; ERTÜRK, Şükran: "Toplu Sözleşmenin İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında İşyerinden Ayrılan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları", İzmir Barosu Dergisi, Sayı, Ocak 2000, s.8; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.269; SUBAŞI, Yararlanma, s.173; GÜLER, Yararlanma, s.79; GEREK, Yararlanma, s.137; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.428-429; SÜMER, s.254; İREN, s.15; 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin gerekçesinde de, toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyesi işçilerin yararlanacağına yer verilmiştir (İlgili maddenin gerekçesinin tam metni için bkz. ÖNSAL, s.167). ; EKONOMİ, bir makalesinde toplu iş sözleşmesinden sadece taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanması düşüncesinin temelinde; işçilerin üye oldukları sendikaların varlığı için aidat ödemeleri, toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli durumlarda greve gitmelerinin olduğunu; kısaca bu masraf ve zorluklara katlanmanın karşılığında toplu iş sözleşmesinin getirdiği imkanlardan da ancak onların faydalanması mantığının olduğunu ifade etmiştir (EKONOMİ; Münir: "Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları", İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim 1964, s.255-256). ; USLU da bu mantığa yer vermiş ve bunun sendikacılığın bir gereği ve gelişmesinin en önemli şartı olduğunu ifade etmiştir (USLU, Feyzullah: "Dayanışma Aidatı Kurumu", Adalet Dergisi, Sayı 5-6, Mayıs-Haziran 1965, s.570). ; GÜNAY da eserinde aynı yönde, toplu iş sözleşmesinden kural olarak onun yapılmasında katkısı olan kişilerin yararlanması gerektiğini belirtmiştir (GÜNAY, s.381); SUR da, sendikaya üyeliğin külfet ve rizikolarının karşılığı olarak yararlanmanın üyelere hasredilmesinin isabetli olduğuna yer vermiş ve bunun ülkemizde sendikacılığın gelişmesine katkı sağladığını belirtmiştir (SUR, Toplu İlişkiler, s.341).

³¹⁵SAYMEN/EKONOMİ, s.226.

olmak, işçi sıfatı ile çalışmak ve işçinin toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan bir işyerinde çalışmasıdır³¹⁶.

2.2.2.1. Yararlanmanın Şartları

2.2.2.1.1. Taraf İşçi Sendikasının Üyesi Olmak

Bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmenin temel şartı, o toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olunmasıdır³¹⁷. Üyeliğin nasıl gerçekleşeceğine ilişkin konular da, yine 6356 sayılı STİSK'nda düzenlenmiştir.

Üyelik, tüzel kişi ile üyesi arasında karşılıklı hak ve borçlar doğuran hukuki bir ilişki olarak ifade edilmektedir³¹⁸. Üyeliğin kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olması sebebiyle devri ya da miras yoluyla geçmesi mümkün değildir³¹⁹. Sendika üyeliği ise, kurulu bir sendikaya başvurunun kabulü veya bir sendikanın henüz kuruluş aşamasında kurucusu olmak ile gerçekleşen çifte karakterli bir yapıya sahip sürekli bir hukuki ilişkiyi (sözleşmeyi) ifade eder³²⁰. Kanun'da aranan şartların varlığı halinde işçinin sendika üyeliği gerçekleşecek ve üyelikten çekilme-

³¹⁶ÇELİK, Yararlanma, s.4; ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.142; ŞAHLANAN, TİS, s.126-133; ÖZDEMİR, s.202; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.429-433; KAVAK, s.32-33.

³¹⁷ŞAHLANAN, TİS, s.126; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.429; KORKUSUZ, s.41.

³¹⁸TUNCAY, A. Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975, s.103; TUĞ, Adnan: Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 1992, s.109; ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans, İstanbul, 1995, s.145; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.161.

³¹⁹TUNCAY, Sendika Üyeliğinin Kazanılması, s.105; İNCE, 1983, s.21; TUĞ, Sendikalar, s.109; ŞAHLANAN, Sendikalar, s.145; BAŞBUĞ, Aydın: "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği", Sicil, Yıl 7, Sayı 28, Aralık 2012, s.174; ESENER, Turhan / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.137; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.161.

³²⁰OKUR, Zeki: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s.72; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.248; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.88; Bu hukuki ilişkinin niteliği konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, bu ilişki kişiler hukukuna ait bir ilişkidir ve parasal edimlerin değil, daha çok amaçsal birliğin gerçekleştirilmesine yöneliktir. Diğer görüşe göre ise, kişiler hukukunun yanında malvarlığı hukukuna ilişkin özellikler de taşıması sebebiyle çifte karakterli bir hukuki ilişkidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, Sendika Üyeliğinin Kazanılması, s.103-105; Sadece kişiler hukuku ilişkisi olduğu yönünde bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar, s.145 ve BAŞBUĞ, Üyelik, s.173.

çıkarılma gibi Kanun'da düzenlenen son bulma hallerinden birinin gerçekleşmesine kadar bu ilişki devam edecektir³²¹. Bu kapsamda, Kanun'da öngörülen şartların gerçekleşmediği, örneğin sendika üyesi olmamasına rağmen işçinin sendikaya aidat ödediği ya da üye olmadığı halde toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığı durumlarda bir üyelikten söz edilemeyecektir. Çünkü ancak Kanun'da öngörülen (STİSK'na göre işçi olmak, on beş yaşını doldurmuş olmak gibi) şartların gerçekleşmesi ile üyelik söz konusu olabilecektir³²². Bu üyeliğin kazanılması ile işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacaktır³²³.

Üyeliğin sona ermesi açısından da, Kanun'da öngörülen sona erme hallerinden birinin gerçekleşmesi gerekecektir. Ancak sendika üyeliğinin, işçinin çekilmesi ile sona ermesinde bir aylık süre boyunca işçinin üyeliği devam etmekte olduğundan işçi bu süreçte de toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir³²⁴.

³²¹Sendika üyeliği yukarıda da ifade edildiği gibi iki şekilde söz konusu olabilmektedir. İşçinin kurucu olarak üyelik kazanması mümkün olduğu gibi, kurulu bir sendikaya üye olması da mümkündür. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, Sendika Üyeliğinin Kazanılması, s.111-242, TUĞ, Sendikalar, s.111-122, ŞAHLANAN, Sendikalar, s.146 vd. , OKUR, s.72 vd. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.138 vd. ve TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.51-54 ve s.89-92.

³²²BAŞBUĞ, Üyelik, s.175; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.429; Kanun'da öngörülen şartların yanında, sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin usul de Kanun'un 17. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre "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 hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır."

³²³Yargıtay 22.HD, E. 2012/29884, K. 2013/27803, Tarih:3.12.2013, "Gerek mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesi, gerekse yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar. Anılan hükümlere 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 yararlanırlar." (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 15.08.2016).

³²⁴ÇELİK, Nuri: "Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri", Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları 2, İstanbul, 1985, s.54; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.430.

2.2.2.1.2. İşyerinde İşçi Sıfatıyla Çalışmak

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen kişinin aynı zamanda işyerinde işçi sıfatıyla çalışan bir kişi olması gerekmektedir. Bu nedenle işçi kavramının tanımlanması önem arz eder. Ancak mevzuatımızda tek bir tanımlama söz konusu değildir. Bu nedenle ilgili Kanun açısından belirleme yapmak gerekmektedir³²⁵.

Konumuz itibariyle de bu belirleme 6356 sayılı STİSK'na göre yapılacak ve iş sözleşmesi ile çalışan ve 6356 sayılı STİSK anlamında işçi sayılan kişiler bu sıfatlarını korudukları sürece toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır³²⁶.

274 sayılı SenK'nda (2. maddesinde) ve 2821 sayılı SenK'nda (2. maddesinde) işçi tanımı yapılmıştı ve bu Kanunlardaki işçi kavramının kapsamı İşK'ndaki işçi kavramına göre daha genişti³²⁷. 6356 sayılı STİSK'nda ise, işçi tanımına yer verilmemiş; Kanun'un 2. maddesinin 3. fıkrasında işçi kavramı için 4857 sayılı İşK'nun yapmış olduğu tanımın dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Buna göre işçi, *“bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi”*yi ifade etmektedir³²⁸. Ayrıca 6356 sayılı STİSK'nun 2. maddesinin 4. fıkrasındaki düzenleme ile işçi olmamakla birlikte, Kanun'un ikinci ila altıncı bölümleri açısından işçi sayılacak kişilere de yer verilerek, mülga Kanunlarda olduğu gibi bu Kanun açısından da İşK'na göre işçi kavramı daha geniş ele alınmıştır. Ancak bununla birlikte şu husus vurgulanmalıdır ki; bu kişiler (*“iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler”*) sadece sendikal faaliyetler açısından Kanun kapsamında işçi sayılmakta, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmış bulunmaktadır³²⁹. Bunlar dikkate alındığında şu sonuca varılabilir: bireysel iş hukuku açısından işçi sayılmayan kişilerin de

³²⁵NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s.94-95.

³²⁶NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.431.

³²⁷Bu Kanun dönemlerindeki tanımlamalar için bkz. USLU, s.574-575, İZVEREN, s.57 vd, ELBİR, İş Hukuku, s.141 vd. ve BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Sendikalar Kanunu, s.51-54.

³²⁸4857 sayılı İşK'nun 2.maddesinin 1.fıkrasında tanımlanmaktadır.

³²⁹NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s.105-106.

sendikalar hukuku açısından işçi sayılıp, toplu iş sözleşmesi düzeni dışında tutulmakla birlikte, işçi sendikasına üye olması mümkündür³³⁰.

6356 sayılı STİSK anlamında işçi sayılmak için; iş sözleşmesinin türünün, kişinin hangi kanun kapsamında çalıştığının ya da çalıştığı sektörün bir önemi yoktur³³¹. İşçi, belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olsa da ya da İŞK kapsamında olmasa da 6356 sayılı STİSK anlamında işçi sayılabilir³³². Ancak şunu belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinde örneğin deneme süresi içindeki işçinin ya da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılacağı kararlaştırılmış olabilir ve bu durumda toplu iş sözleşmesi hükmü dikkate alınacak ve ona göre hareket edilecektir³³³.

Taraf işçi sendikası üyesi olarak yararlanmada işyerinde işçi olarak çalışma şartı söz konusu olduğu için; çırak, stajyer, iş sözleşmesi ile çalışmayanlar ve 6356 sayılı STİSK anlamında işveren vekili olan kişiler³³⁴ işçi sayılmadıkları için toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır³³⁵.

³³⁰SAYMEN/EKONOMİ, s.227; İNCE, 1983, s.6; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s.105.

³³¹NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s.106; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.430-431; Örneğin, bir işçi İŞK kapsamına girmediği için yararlanmadığı hükümlerden, bunlara toplu iş sözleşmesinde yer verilmiş olması durumunda, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası üyesi olarak yararlanabilecektir (ŞAHLANAN, TİS, s.129-130).

³³²NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.430-431; KAVAK, s.36.

³³³EKONOMİ, Münir: "Toplu İş İlişkileri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul, 1996, s.95; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.430-432.

³³⁴Sendikalar hukuku açısından işveren vekili kavramı, bireysel iş hukukundakinden farklıdır. 2821 sayılı SenK'nda 1995 yılında yapılan değişiklikten sonra işveren vekili, "işveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kişiler" olarak tanımlanmış ve bunların da bu Kanun bakımından işveren sayılacağı düzenlenmişti. Değişiklikten önce ise, işyerinin tümünü idare eden kişiler de işveren vekili olarak kabul edilmişti. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda ise, işveren vekili "işveren adına işletmenin bütününe yönetenler" olarak ifade edilmiş ve bu Kanun bakımından işveren sayılacakları düzenlenmiştir. Buna göre, örneğin bir işletmenin tamamını yöneten kişi işveren vekili sayılırken, bu işletmeye bağlı işyerlerinden birini idare eden kişi işveren vekili sayılmayacaktır. Bu Kanun kapsamında işveren vekili sayılan kişi de, işveren sendikasına üye olamayacaktır (NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s.114-115).

³³⁵OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.48; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.272; KAVAK, s.36; KARA, Murat: Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.27; DEMİRTAŞ, s.32-33; TUNCAY, çırak ve stajyerler açısından, bu kişilerin de korunması amacıyla zaman zaman kapsama alınmaları düşünülmüş olsa da, bunların işçi niteliğine sahip olmamaları sebebiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını belirtmiştir (TUNCAY, Kanun Taslağının Getirdikleri, s.154-155).

İşyerinde işçi sıfatı ile çalışıyor olan alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin olarak geçmişte farklı Yargıtay kararlarına rastlanmakla birlikte, yaklaşık yirmi yıldır asıl işverenin tarafı olduğu bir toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlanmasının mümkün olmadığı yönündeki görüş kabul edilmiştir³³⁶. Asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin, arasında iş ilişkisi olmayan alt işveren işçilerine uygulanmaması, işverenin sadece kendi işçileri açısından toplu iş sözleşmesi ile bağlı olması sistemini öngörmüş olan 6356 sayılı STİSK gereğidir³³⁷. İşverenin bir işyeri açısından toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı, o işyerinde çalışan ancak kendisi ile iş ilişkisi bulunmayan kişiler açısından sorumluluk doğurmaz³³⁸. Çünkü burada aslında iki ayrı işveren ve fiziksel olarak asıl işverenin işyeri sınırlarında olmakla birlikte alt işveren açısından ayrı bir işyeri söz konusu olmakta ve burada çalışan işçiler ile de ancak alt işveren arasında bir iş ilişkisi bulunmaktadır³³⁹.

Asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaları, alt işverenin işçilerinin bir toplu iş sözleşmesinden hiç yararlanamayacakları anlamına gelmez. Tabii ki onlar da kendi işverenlerinin (alt işveren konumundaki işverenin), üyesi oldukları işçi sendikası ile yapmış olduğu toplu iş

³³⁶ "...tüm dosya içeriğinden, davalı kurum ile alt işveren arasında bir muvazaa sözleşmesinin söz konusu olmadığı davacı işçinin 1475 sayılı İş Kanununun 1 /son maddesi kapsamında alt işverenin işçisi olduğu anlaşılmalı asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması olanağı bulunmamaktadır..." Yargıtay 9.HD, E. 2001/14868, K. 2001/19188, Tarih:11.12.2001; Yargıtay 9.HD, E. 1998/5822, K. 1998/8740, Tarih:11.5.1998, Yargıtay 9.HD, E. 1998/12008, K. 1998/13080, Tarih:16.9.1998 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 02.07.2016).

³³⁷TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.273; SUR, Toplu İlişkiler, s.330; Aynı durum 2822 sayılı TİSGLK açısından da geçerliydi. Bkz. ŞAHLANAN, TİS, s.131.

³³⁸ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.132; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.432; "Alt işveren (taşeron) işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden, asıl işverenle aralarında hizmet akdi bulunmadığı için yararlanmasının mümkün olmadığı Yargıtay'ca kabul edilmektedir." Yargıtay 9.HD, E. 2002/16161, K. 2002/21796, Tarih:19.11.2002; Yargıtay 9.HD, E. 2001/14228, K. 2001/17344, Tarih:6.11.2001 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 02.07.2016).

³³⁹ŞAHLANAN, ayrı bir işyerinden söz edileceği için aynı anda bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanamayacağı kuralına bir aykırılık olmayacağını belirtmektedir (ŞAHLANAN, TİS, s.133). ; SUR ise, alt işveren açısından ayrı bir işyerinden söz edilebilir ise de, alt işverenin işi gördüğü yerin asıl işverenin işyerinden ayrılmasının zorluğu ve mekansal olarak bunların aynı işyerinde olması sebebiyle asıl işverenin yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden farklı, hatta belki de bu sözleşme hükümleri ile çelişen hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesinin alt işveren tarafından yapılmış olması durumunda, aynı işyerinde farklı düzenlemeler içeren toplu iş sözleşmeleri olacağı ve bu durumun aynı zamanda aynı anda bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanamayacağı kuralının öngördüğü düzeni bozabileceğini ifade etmektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.331). ; Yargıtay, işkolu tespitine ilişkin kararında da, alt işverenin işyerinin asıl işverenden ayrı olduğunu belirtmiştir (Yargıtay 22.HD, E. 2016/10039 K. 2016/12783, Tarih:2.5.2016 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 02.07.2016)).

sözleşmesinden yararlanacaklardır³⁴⁰. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki; alt işverenlik ilişkisi Kanuna uygun olarak kurulmayıp; sendikalaşmayı önlemek, yasal yükümlülüklerden kaçmak gibi amaçlarla kurulmuş ise, muvazaadan ya da kanuna karşı hileden söz edildiği durumda alt işveren işçileri asıl işverenin işçisi sayılarak, bunların asıl işveren tarafından yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları da mümkün olacaktır³⁴¹. Ancak aksi bir durumda, yani muvazaalı bir alt işveren ilişkisinde, alt işverenin yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesine dayanarak alt işveren işçilerinin asıl işverenden haklarını talep etmesi mümkün olmayacaktır³⁴².

³⁴⁰ŞAHLANAN, TİS, s.132; ÖZDEMİR, s.203; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.432-433; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.273; KAVAK, s.43.

³⁴¹NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.431; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.273-274; SUR, Toplu İlişkiler, s.333-334; KAVAK, s.42; Yargıtay'ın konuya ilişkin 2012 yılındaki kararlarının değerlendirmesi için bkz. BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi, s.327-332; Yargıtay kararında, muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi sebebiyle işçinin baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağını ve diğer koşulların da varlığı halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini belirtmiştir (Yargıtay 9.HD, E. 2016/6454, K. 2016/8051, Tarih:31.3.2016). ; "...*bu arada alt işveren olarak ilişki kuran şirketlerin ticaret sicili kayıtlarının da getirilerek durumlarının incelenmesi, alt işveren nitelikleri mevcut olduğu sonuç ve kanaatine varıldığında davanın reddine, aksi halde gerçek işverenin asıl işveren gibi gösterilen kimsenin olması nedeniyle işçilerin onun işçileri için yapılan sözleşmeden yararlanılma istekleri doğrultusunda karar verilmesi gerekir.*" Yargıtay 9.HD, E. 1997/16673, K. 1997/19164, Tarih:18.11.1997; "*Davacı davalının işçisi olmasına karşın taşeronun üzerine kaydedilmesi kanuna karşı hile ve muvazaaya oluşturduğundan, işçi çalıştığı tüm süre için işçilik haklarını davalıdan isteyebilir. Davacı davalının işyerinde uygulanan toplu sözleşmeden yararlanmak için dayanışma aidatı ödenmek üzere başvurmuşsa toplu sözleşmeden yararlandırılmalıdır.*" Yargıtay 9.HD, E. 1996/18799, K. 1996/20485, Tarih:4.11.1996 (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 02.07.2016). ; Muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisinin bulunup bulunmadığına ilişkin değerlendirme ve buna göre toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda bkz. Yargıtay HGK, E. 2015/772, K. 2015/1280, Tarih:29.4.2015 (emsal.yargitay.gov.tr; Erişim tarihi:18.08.2016); Asıl işveren ile alt işverenin işyerlerinin aynı işkolunda yer almadığı durumda ise, alt işveren işçisi asıl işverenin işyerindeki örgütlü sendikaya üye olamadığından ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde, işçinin asıl işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğacak alacaklarını BK gereğince talep edebileceğinin kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir. ALPAGUT'a göre, bu durumda işçinin davasının dayanağı BK'nun 49. maddesinin 2. fıkrasındaki "*Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*" hükmüdür (ALPAGUT, Gülsevil: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi" Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, s.27). BAŞTERZİ ise, bu hükmün yanında muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması ile alt işveren işçisinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı engellenmiş olduğundan daha çok BK'nun 49. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*" düzenlemesi gereğince işçinin talepte bulunabileceğini ifade etmektedir (BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi, s.332).

³⁴²TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.274; SUR, Toplu İlişkiler, s.334.

2.2.2.1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamındaki Bir İşyerinde Çalışmak

Bir toplu iş sözleşmesi ancak yetki belgesinde yer alan işyeri veya işyerleri açısından uygulama alanı bulabilmektedir. Bu da daha önce yer verilmiş olan, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı ile ilgilidir. Toplu iş sözleşmesi ancak belirli işyerlerinde uygulama alanı bulacağından; işçinin sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan, taraf işçi sendikası üyesi bir işçi olması gerekir³⁴³. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde çalışmakla birlikte taraf işçi sendikası üyesi olmaması veya taraf işçi sendikasına üye olmakla birlikte çalıştığı işyerinin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı içinde olmaması halinde, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayacaktır³⁴⁴.

Alt işverenlik ile ilgili genel olarak yukarıda açıklama yapılmış olmakla birlikte, yer açısından da bağlantılı olması sebebiyle kısaca burada da belirtmek gerekir ki; fiziksel olarak asıl işverenin işyerinin sınırlarında çalışmakla birlikte asıl işveren ile iş ilişkisi olmayan alt işveren işçileri, ancak alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek, asıl işverenin o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır³⁴⁵.

İşyerinde çalışma şartı söz konusu olduğu için, doğaldır ki; işçi işyerinden ayrıldığı durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erecektir. Ancak işçinin, işverene ait başka bir işyerinde geçici olarak çalıştırılması durumunda toplu iş sözleşmesi ile bağı devam edecek ve işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya da devam edecektir³⁴⁶.

³⁴³REİSOĞLU, Şerh s.135; ÖZDEMİR, s.190; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.177; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.432; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.274;KAVAK, s.37-38.

³⁴⁴OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.48; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.432.

³⁴⁵NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.432-433.

³⁴⁶NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.433.

2.2.2.2. Yararlanmanın Başlangıcı

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında bulunan işçinin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlama tarihine ilişkin yasal düzenlemeler genelde imza tarihindeki üyelik esas alınarak yapılmıştır³⁴⁷. 275 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesinde, konu açısından çok açık olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin yapılması anında veya katılma anında taraf teşekküllerin üyesi olan kişilerin bağlılıklarına ilişkin düzenleme yer almaktaydı. 2822 sayılı TİSGLK'nda ise bu konuya ilişkin 9. maddenin 2. fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin imza tarihindeki üyelik esas alınarak belirleme yapılmış ve imza tarihinden sonra üye olanlar için üyeliğin işverene bildirilme tarihi esas alınmıştı.

6356 sayılı STİSK ile ise, konu 39. maddede *“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. 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.”* şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılan üyelere ilişkin olarak, açık düzenleme olmamasına rağmen 2822 sayılı TİSGLK döneminde doktrinde çoğunluğun kabul ettiği görüşün ve aynı doğrultudaki Yargıtay kararlarının aksine bir sonuca varılacak şekildedir³⁴⁸.

Yürürlükte bulunan düzenlemede de yararlanmanın başlangıcına ilişkin olarak imza tarihindeki üyeliğe göre bir ayırım yapılmıştır³⁴⁹. Genel olarak yararlanmanın başlangıcının, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde ya da daha önceki bir tarihte yürürlüğe girmesine ve işçinin taraf işçi sendikasına üye olma tarihine göre

³⁴⁷ŞAHLANAN, TİS, s.133; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.274; KAVAK, s.44.

³⁴⁸TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.275; Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. “2.2.2.2.4. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Önce İşyerinden Ayrılmış Olan Taraf İşçi Sendika Üyesi İşçilerin Geriye Götürülen Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlanıp Yararlanamayacağını Değerlendirilmesi”.

³⁴⁹ÖZKARACA, s.125; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.274.

değişiklik gösterdiği ifade edilebilir. Bu nedenle konu, bu ayrımlara göre aşağıda yer alan başlıklar altında ayrı ayrı incelenecektir.

2.2.2.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinde Yürürlüğe Girmesi Durumunda Yararlanmanın Başlangıcı

Toplu iş sözleşmesi taraflarınca yürürlük tarihi olarak başka bir tarih kararlaştırılmamış ise, toplu iş sözleşmesi imza tarihinde yürürlüğe girerek, bu tarihten itibaren uygulama alanı bulacaktır. Buna bağlı olarak, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçi de diğer şartların da sağlanması halinde, bir irade açıklamasına gerek olmaksızın kendiliğinden bu tarihten başlayarak toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır³⁵⁰. Ancak taraflarca imza tarihinden önceki veya imza tarihinden sonraki bir tarihin de yürürlük başlangıcı olarak belirlenmesi mümkündür. Özellikle toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi olarak imza tarihinden önceki bir tarihin belirlenmesine uygulamada sıkça rastlanmaktadır³⁵¹.

2.2.2.2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğünün İmza Tarihinden Önceki Bir Tarih Olarak Belirlendiği Durumlarda Yararlanmanın Başlangıcı

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü açısından imza tarihinden önceki bir tarihin belirlenmesi yasal olarak mümkün olup, uygulamada da genellikle işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa onun bitiş tarihine kadar geri götürülerek bu tarih belirlenmektedir³⁵².

³⁵⁰CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.161; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.179; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.436; KAVAK, s.45.

³⁵¹Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. "1.7.3. Toplu İş Sözleşmesinin Zaman Bakımından Uygulanması".

³⁵²ERTÜRK, s.9; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.274; Mülga 275 sayılı TİSGLK döneminden bu yana bu durum ile uygulamada karşılaşmıştır. 275 sayılı TİSGLK'nda konuya ilişkin bir düzenleme olmamasına rağmen, bu uygulama Yargıtay tarafından kabul edilmişti (ÇELİK, Yararlanma, s.6-7).

6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 2. fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler için sözleşmeden yararlanmanın başlangıcının yürürlük tarihi olduğu öngörülmüştür. Bu düzenlemenin sadece lafzına bakılarak, imza tarihinde üyeliğin, yürürlük tarihinden itibaren yararlanma için yeterli olacağı sonucuna varılabilsede, Kanun'un genel mantığından işçinin yürürlük tarihinde de, toplu iş sözleşmesi tarafı sendika üyesi olması gerektiği anlaşılmaktadır³⁵³. Çünkü Kanun'un 39. maddesinin ilk fıkrasında toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacağına ilişkin asıl kural belirtildikten sonra, ikinci fıkrada bu kurala sadık kalarak sadece yararlanmanın başlangıcına ilişkin belirleme yapılmaktadır. Ayrıca işçinin, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olması halinde; imza tarihinde üye olmasına rağmen, yürürlük tarihinde üye olmaması sebebiyle yararlanması ancak bu iki tarih arasındaki üyeliğinden itibaren başlayacaktır³⁵⁴. Bunun yanında, işçinin yürürlük tarihinde taraf işçi sendikasına üyeyken, imza tarihinde üye bulunmadığı durumlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayacaktır³⁵⁵.

İmza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki bu süreçte işçinin işyerinde çalışıyor olması da gerekmektedir. Bu nedenle, işçi taraf işçi sendikasına üye olmakla birlikte eğer imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki bir tarihte işyerinde çalışmaya

³⁵³ŞAHLANAN, TİS, s.135; EKMEKÇİ, s.124-125; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.163; GEREK, Durum, s.40; ERKUL, 2011, s.202; ERTÜRK, s.14; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.180; ÖZKARACA, s.147; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.436-437; DOĞAN, İlhan, s.104; Aksi yönde bkz. ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.150-152, BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.163, AYDIN, Tez, s.41-45, KESER, Yürürlük, s.7, GÜVEN/AYDIN, 2002, s.270-271, AYDIN, Yararlanma, s.148, BAŞBUĞ, Toplu, s.184; AKYİĞİT, imzadan hemen önce üye olanlar ile yürürlük tarihinden itibaren üye olanlar arasında oluşabilecek haksızlığı önlemek için, yürürlük tarihinde üye olmayıp imza tarihinde üye olan kişilerin önceye etkili yararlanmasının karşılığında bir denge yaratmak için "denge ödemesi" veya "önceye etkili yararlanma kesintisi" gibi adlar altında bir ödemeye tabi tutulmaları gerektiği görüşündedir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.600).

³⁵⁴ERKUL, Türk İş Hukuku, s.74; ŞAHLANAN, TİS, s.136; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.163; GEREK, Durum, s.40; ERKUL, 2011, s.202; ERTÜRK, s.13; TUNCAY, Forum, s.465; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.275; DOĞAN, İlhan, s.104; KAVAK, s.48; DEMİRTAŞ, s.42; KARA, s.28.

³⁵⁵REİSOĞLU, Şerh s.140; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.438; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.275; SUR, Toplu İlişkiler, s.335.

başlamış ise, işe başladığı tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu olabilecek, yürürlük tarihinden itibaren yararlanamayacaktır³⁵⁶.

2.2.2.2.3. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Sonra Taraf İşçi Sendikasına Üye Olan İşçiler Açısından Yararlanmanın Başlangıcı

Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde, taraf işçi sendikası üyesi olmayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başlangıcı, 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 2. fıkrasına göre üyeliğin taraf işçi sendikası tarafından işverene bildirildiği tarihtir³⁵⁷.

Kanun ilgili düzenleme ile bildirim bir önkoşul olarak kabul etmiştir ve buna göre, işçi sendikası tarafından işverene işçinin üyeliği bildirilmezse, işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır³⁵⁸. Ancak Kanun'da öngörülen bu şart, kesin bağlayıcı nitelikte değildir³⁵⁹. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca imza tarihinden sonra üye olan işçiler için yararlanmanın, işçi sendikasının işverene bildirimde bulunduğu tarihten değil, üyelik tarihinden başlayacağına kararlaştırılması mümkündür³⁶⁰. Ancak imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan bu işçiler için, yararlanmanın geçmişte bir tarihten (örneğin, imza tarihinden) itibaren başlayacağına ilişkin olarak tarafların koyacağı

³⁵⁶ÇELİK, Sorunlar, s.24; ÇELİK, Yararlanma, s.8; ŞAHLANAN, TİS, s.134; KESER, Yürürlük, s.7; SUBAŞI, Yararlanma, s.177; TUNCAY, Forum, s.464; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.608; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.275; SÜMER, s.254; DOĞAN, İlhan, s.101; KORKUSUZ, s.68; KAVAK, s.49; EKİCİ, s.37; KARA, s.28.

³⁵⁷Yargıtay 9.HD, E. 2015/6081, K. 2016/11415 Tarih:19.04.2016 (www.kazanci.com, Erişim Tarihi:31.01.2017) ; Konuya ilişkin olarak mülga 275 sayılı TİSGLK'nda düzenleme yer almadığı için, işçinin üyelik tarihinden itibaren kendiliğinden sözleşmeden yararlanacağı kabul edilmekte, bildirim ya da işverence öğrenilmenin önemli olmadığı belirtilmekteydi. (REİSOĞLU, Şerh s.141-142). Mülga 2822 sayılı TİSGLK ile ise, 6356 sayılı STİSK'nda yer alan esas kabul edilmişti. ; Üyeliğin imza tarihinden önce ya da sonra kazanılması durumlarında işverene bildirim aranıp aranmamasına ilişkin Yargıtay kararları ve değerlendirmeleri için bkz. AYDIN, Yararlanma, s.149-150.

³⁵⁸REİSOĞLU, Şerh s.142; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.75; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.439; KAVAK, s.50; DEMİRTAŞ, s.29.

³⁵⁹NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.438.

³⁶⁰REİSOĞLU, Şerh s.142; ŞAHLANAN, TİS, s.137; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.181; SUBAŞI, Yararlanma, s.178; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.438; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.276; KORKUSUZ, s.74; DEMİRTAŞ, s.29.

hükümlerin, Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin olarak getirdiği sistem gereğince geçersiz olması gerekmektedir³⁶¹.

Sendika üyeliğinin, işçi sendikası tarafından işverene bildirilmemesi durumunda, işçi bu süreçte bazı hak kayıplarına uğrayabilecek ise de; işçinin kendisinin bildirimde bulunmasını işveren kabul etmek zorunda değildir³⁶². Çünkü Kanun'un 39. maddesinin 2. fıkrasındaki “...*imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncaya işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.*” hükmü gereğince bildirim yükümlülüğü işçi sendikasına yüklenmiştir. İşçinin yararlanmaya başlaması için de işçi sendikasının bu bildirim yeterli olmakta, başka bir şart aranmamaktadır. Ancak işçi taraf işçi sendikasına üye olmadığı halde, işverene bilerek ya da bilmeyerek üye olarak bildirilmişse, bu durumda işçi gerçekte üye olmadığı için toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip olmayacak; eğer toplu iş sözleşmesi kapsamında yapılmış ödemeler var ise, bunlar sonradan işveren tarafından geri istenebilecektir³⁶³.

2.2.2.2.4. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanmasından Önce İşyerinden Ayrılmış Olan Taraf İşçi Sendika Üyesi İşçilerin Geriye Götürülen Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlanıp Yararlanamayacağını Değerlendirilmesi

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı bulduğu işyerindeki işinden ayrılan taraf sendika üyesi işçilerin durumu, 275 sayılı TİSGLK döneminden bu yana tartışma konusu olmuştur³⁶⁴. 2822 sayılı TİSGLK'nda da konuya açıklık getirecek bir düzenleme

³⁶¹ŞAHLANAN, TİS, s.137; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.164; EKMEKÇİ, s.129; SUBAŞI, Yararlanma, s.178; ÖZKARACA, s.153-154; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.277; DEMİRTAŞ, s.45; Aksi yönde bkz. REİSOĞLU, Şerh s.142, KORKUSUZ, s.74; KAVAK, s.53; SUR, işçi sendikasına üyeliğin yararlanma için şart olmasına ilişkin esasın kamu düzenine ilişkin olduğunu belirterek, daha kesin bir şekilde imza tarihinden sonra üye olan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden geriye doğru yararlanmasının mümkün olmayacağını belirtmektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.335).

³⁶²KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.181; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.277.

³⁶³REİSOĞLU, Şerh s.142; ŞAHLANAN, TİS, s.137; KORKUSUZ, s.73.

³⁶⁴ÇELİK, Yararlanma, s.9; NARMANLIOĞLU, Tasarı, s.151; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.439; ESENER, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını belirtmiştir (ESENER, İş Hukuku, s.481). ; TUNÇOMAĞ da uygulamanın imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden

yer almamış, sadece imza tarihinde taraf işçi sendikası üyesi olup olmamaya göre yararlanmanın başlangıcına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmişti³⁶⁵. Bu nedenle, 2822 sayılı TİSGLK döneminde de bu konu tartışma konusu olmaya devam etmiş, doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştü³⁶⁶. Doktrinde çoğunluk, Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanma açısından esas olarak imza tarihindeki üyeliği öngördüğü sistemden hareketle, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını kabul etmekteydi³⁶⁷. Ancak bu işçiler açısından toplu iş sözleşmesinde yararlanmaya ilişkin bir hükmün öngörülmesi durumunda, işçilerin yararlanabileceği de genel olarak kabul edilmekteydi³⁶⁸.

yararlanamayacağı yönünde olduğunu belirtmiştir (TUNÇOMAĞ, s.415). ; Aksi yönde bkz. REİSOĞLU, Yararlanma, s.69. Yazar bu işçilerin iş sözleşmesinin devam ettiği süre için toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa yararlanabileceklerini belirtmiştir. Ayrıca bkz. ÖZKARACA, s.159-160. Yazar eserinde, bu Kanun dönemine ilişkin değerlendirmesinde, doktrindeki ve Yargıtay kararlarındaki tutumun toplu iş sözleşmesinin imzasından önce fakat yürürlük tarihinden sonra işten ayrılan işçilerin işyerinden ayrıldıkları tarihe kadar, toplu iş sözleşmesinin geriye götürülen hükümlerinden, toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin açık bir hükmün varlığı aranmaksızın yararlanabileceğinin kabul edildiğini ifade etmiştir. Yazarın yer verdiği kararlar (Yargıtay 9.HD, 13.11.1969, 8816/10688; Yargıtay HGK, 01.12.1971, E. 1970/9-511, K. 1971/707) için bkz. ÖZKARACA, s.159.

³⁶⁵ÇELİK, Yararlanma, s.9; ÖZKARACA, s.160-161.

³⁶⁶ÖZKARACA, s.161; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.439-440.

³⁶⁷EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.59; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.71-72; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.39; REİSOĞLU, Şerh s.141; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.158-159; EKMEKÇİ, s.126-127; ŞAHLANAN, TİS, s.134; KESER, Yürürlük, s.8; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.159; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.280; SUBAŞI, Yararlanma, s.177; KORKUSUZ, s.70; KAVAK, s.57; DEMİRTAŞ, s.30, 48-49; Aksi yönde bkz. ÇELİK, Sorunlar, s.30; ÇELİK, Yararlanma, s.9; ÖZDEMİR, s.275-276; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.169; ERTÜRK, s.15-16; ANDAÇ, bu işçinin sendikanın yetki almasında da katkısı olduğu ve yürürlük tarihinden işten ayrıldığı tarihe kadar yararlanması gerektiği görüşündeydi (ANDAÇ, Faruk: III. Oturum Genel Görüşme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000, s.225-226).

³⁶⁸REİSOĞLU, Şerh s.141; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.159; EKMEKÇİ, s.126-127; ŞAHLANAN, TİS, s.134; AYDIN, Tez, s.56; KESER, Yürürlük, s.8; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.280; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.169; SUBAŞI, Yararlanma, s.177; GÜLER, Yararlanma, s.84; KAVAK, s.55; DEMİRTAŞ, s.49; Yargıtay'ın 1997-1998 yıllarında vermiş olduğu kararlar da bu yöndeydi (TAŞKENT, s.197). ; Aksi yönde bkz. OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.71-72. OĞUZMAN, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı ve bunun aksinin toplu iş sözleşmesince düzenlenmesinin de mümkün olmadığı görüşündeydi. ; AYDIN, 2822 sayılı TİSGLK döneminde, işçinin toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan işçilerin yanında bu süreçte işçinin ölümü durumunu ayrıca değerlendirmiş ve bu halde yararlanmanın mümkün olması gerektiği sonucuna varmıştır. Yazara göre, bu durumun yasal bir düzenlemeyle sağlanması ya da Yargıtay tarafından benimsenmesi yerinde olacaktı. Bunların olmadığı durumda ise sendikalarca en azından toplu iş sözleşmesine bu konuda bir hüküm konularak, imza ile yürürlük tarihi arasında ölen işçilerin mirasçılara yürürlük tarihi ile işçinin ölüm tarihi arasındaki sürece ilişkin hakların sağlanmasının yerinde olacağı belirtilmiştir (AYDIN, Tez, s.57-58).

6356 sayılı STİSK ile ise, önceden genel olarak benimsenmiş olan görüşün aksine bir düzenleme getirilmiştir. Kanun'un 39. maddesinin 3. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinin imzası ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan taraf işçi sendikası üyesi işçiler, toplu iş sözleşmesinden iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar yararlanacaklardır³⁶⁹. Bunun için de, toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin özel bir düzenlemenin varlığına ihtiyaç yoktur³⁷⁰. 275 sayılı TİSGLK döneminden bu yana tartışmalı olan konu, 6356 sayılı STİSK'nun getirmiş olduğu bu düzenleme ile sonuca bağlanmıştır³⁷¹.

2.2.2.3. Yararlanmanın Sona Ermesi

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyesi olarak yararlanmanın devamı için, işçinin hem üyeliğinin devam etmesi hem de işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçinin taraf işçi sendika üyeliğinin herhangi bir nedenle sona ermesi ya da iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçi artık toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır³⁷².

İşçinin üyelikten çekilmesi halinde yararlanma, 6356 sayılı STİSK'nun 19. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenleme gereğince üyelikten çekilmenin sendikaya bildirimden bir ay sonra geçerlilik kazanması ve bu süreçte işçinin üyeliğinin

³⁶⁹TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, düzenlemenin isabetliliğinin tartışılabilir olduğunu belirtmektedir (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.275). ; SUR, bu düzenlemeyi, yasal bir düzenleme yapılmadan önce doktrinde kabul gören ve Yargıtay içtihatlarında da yer alan görüşten farklı olmakla birlikte işçiyi daha çok gözeten bir düzenleme olarak nitelermektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.336).

³⁷⁰ÖZKARACA, s.167.

³⁷¹NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.441; Düzenlemenin isabetli olup olmadığı konusunda değerlendirmeler için bkz. ÖZKARACA, s.168-170.

³⁷²OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.49-50; ŞAHLANAN, TİS, s.137-138; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.177; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.441; KORKUSUZ, s.75-76; KARA, s.29-30; Konuya ilişkin ilk düzenleme mülga 2822 sayılı TİSGLK'ndan itibaren bu şekilde olmakla birlikte, 275 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada üye olan kişiler açısından sonradan üyeliğinin son bulması halinde de sözleşme ile bağlı kalmaya imkan tanıyan bir düzenleme yer almaktaydı. Konuya ilişkin bkz. REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.187-188 ve ÇELİK, Yararlanma, s.5. Aksi yönde bkz. OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.52. Yazara göre, 275 sayılı TİSGLK'ndaki bu düzenleme, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin değil, sadece getirdiği yükümlülüklerden kurtulamamaya ilişkindi. Bu nedenle bu işçilerin de üyeliklerinden sonra yararlanmaya devam edebilmeleri ancak dayanışma aidatı ödemeleri yoluyla gerçekleşebilmekteydi.

devam ediyor olması sebebiyle ancak bu bir ayın sonunda sona ermektedir. Üyenin kendisinin üyelikten ayrılmadığı, sendika tarafından üyelikten çıkarıldığı durumda ise, yine 19. maddenin 4. fıkrasındaki düzenleme gereğince, genel kurulun üyelikten çıkarmaya ilişkin kararının kesinleşmesine kadar üyelik devam ettiği için işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmekte; genel kurul kararının kesinleşmesi ile ise, yararlanma sona ermektedir³⁷³. Bu durumda sona eren toplu iş sözleşmesi değildir; sona eren işçinin yararlanma hakkıdır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin art etkisi bu işçiler açısından söz konusu olmamaktadır³⁷⁴.

Sendika üyeliğinin sona ermesine ilişkin 6356 sayılı STİSK'nda yer alan başka bir durum da 19. maddenin 7. fıkrasındaki işkolu değişikliğinde sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesidir. Üyeliğin sona ermesi yukarıda da ifade edildiği gibi, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının da sona ermesi anlamına gelmektedir. Ancak Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasındaki işkolu değişikliğinin toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine ilişkin düzenlemesi ve 37. maddesindeki toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğine ilişkin düzenlemesi dikkate alındığında, işkolu değişikliğinin üyeliği sona erdireceğine ilişkin 19. maddesinin 7. fıkrasındaki düzenleme ile çelişkili olduğu görülmektedir. Çünkü bu durumda, işkolu değişikliği toplu iş sözleşmesini etkilemediği için toplu iş sözleşmesi devam etmesine rağmen, işçi işkolu değiştiği için sendika üyeliği sona erince toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır³⁷⁵.

³⁷³TUNCAY, A. Can: İHU, SenK. 8, No. 1; REİSOĞLU, Şerh s.145-146; EKMEKÇİ, s.130; ÖZKARACA, s.127-129; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.441; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.277.

³⁷⁴OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.75; EKMEKÇİ, s.130; ÖZDEMİR, s.204; SUBAŞI, Yararlanma, s.178; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.442; KORKUSUZ, s.42.

³⁷⁵TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.277-278; ALPAGUT, bu durumda ancak akla dayanışma aidatı ile yararlanmanın geleceğini ifade etmekte, her ne kadar başka bir işkolundaki işçinin dayanışma aidatı ödemesi sisteme yabancı olsa da 37. maddedeki düzenlemenin amacının bu çözümü destekler nitelikte olduğunu ifade etmektedir (ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa, s.32). ; ŞAHLANAN konuya ilişkin olarak, sadece işkolunun mahkeme kararı ile değişmesi durumunda, işkolu değişikliğinin bir sonraki dönemden itibaren etkili olması gibi, işçinin de üyeliğinin bir sonraki dönemden itibaren sona ermesi şeklinde bir çözüm önerisi getirmektedir (ŞAHLANAN, Fevzi: "Sendikalar Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2013, s.51). ; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 19. maddedeki düzenlemenin sendika üyesinin kendisinin işkolunu değiştirmesine ilişkin olduğunu ve işçinin çalıştığı işyerinin işkolunun değişmesinin ise Kanun'un 5. maddesinde özel olarak

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilmesinin bir diğer şartı ise, iş ilişkisinin devam ediyor olmasıdır. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde toplu iş sözleşmesinden yararlanma sona erecektir³⁷⁶.

2.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Tarafı İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

2.2.3.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanabileceğine ilişkin kural, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanması şeklindedir. Çünkü hukuk politikası bakımından temel mantık, toplu iş sözleşmesinin yapılması konusunda zorluklara katlanan, sendikanın varlığı için aidat ödeyen; kısaca bütün masraf ve zorluklara katlanan kişilerin ancak toplu iş sözleşmesinin getirdiği imkanlardan faydalanabileceği yönündedir³⁷⁷. Ancak toplu iş sözleşmesinden

düzenlendiğini ve buna göre işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ve işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği hükümleri dikkate alınarak üye olarak yararlananların bu şekilde, dayanışma aidatı ödeyerek yararlananların da yine aynı şekilde yararlanmaya devam edeceğinin kabulü gerektiğini; aksi yöndeki bir yorumun Kanun'daki düzenlemelere ve Kanun'un amacına aykırı olacağını belirtmektedir (ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.724). ; SAVAŞ, konuya ilişkin olarak en uygun çözümün Kanun'da değişiklik yapılması olduğunu ifade etmektedir. Bu değişikliği kadar ise, sendika üyesinin iradesi dışında işkolunda yaşanan değişikliğin üyeliğini sona erdirmeyeceği, bu değişikliğin bir sonraki dönemden itibaren geçerli olduğuna ilişkin bir çözümün benimsenmesi gerektiğini belirtmektedir (SAVAŞ, F. Burcu: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları", (Ed. Tankut Centel), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 5, XII Levha, 2014, s.249). ; BAYCIK, 19. maddenin 7. fıkrasındaki düzenlemenin işçinin iradesine dayalı işkolu değişikliklerine ilişkin olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ve böylece bir çelişkinin ortaya çıkmasının önlenmesini ifade etmektedir (BAYCIK, Gaye: "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, 2014, s.230).

³⁷⁶ŞAHLANAN, TİS, s.138; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.441; Sözleşmenin bildirimli fesih ile sona ermesi konusunda, iş sözleşmesinin bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesiyle feshi halinde, bildirim süresi boyunca toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın devam edip etmediği konusunda farklı görüşler vardır. NARMANLIOĞLU'na göre, bu süreçte işçilik sıfatı devam ettiğinden dolayı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma da devam edecektir (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.441). Aksi yönde AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.641. Yazara göre ise, bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi ile fesih bildirimiminin karşı tarafa ulaştığı anda artık yararlanma sona erecektir.

³⁷⁷AKI, s.48; EKONOMİ, temel fikrin bu olduğuna yer verdikten sonra, buna ilişkin eleştirilerine yer vermekte; bunun birçok yönden eşitsizliğe sebep olduğunu ve sendika özgürlüğüne de zarar verdiğini belirtmektedir (EKONOMİ, Sözleşmeden Faydalanma, s.255-257).

sadece taraf işçi sendikası üyelerinin yararlandırılmasına ilişkin bu mantık, sendika özgürlüğünü zedeleyici nitelikte olacaktır. Çünkü işçi açısından taraf işçi sendikasına üye olma konusunda baskı yaratacak ve bunun sonucunda Anayasa'nın 51. maddesinde ve 6356 sayılı STİSK'nun 25. maddesinde güvence altına alınan dilediği sendikaya üye olma ve sendikaya üye olmama özgürlüğü zedelenecektir³⁷⁸. Bunun aksine toplu iş sözleşmesinin, taraf işçi sendikası üyesi olup olmadığına bakılmaksızın bütün işçilere uygulanması durumunda ise işçiler açısından daha olumlu bir durum ortaya çıkacak, bütün işçiler açısından eşit ve daha olumlu şartlarda çalışma imkanı doğacaktır. Aslında böylece sendikalaşmanın amacına daha uygun olan bir çözüm benimsenmiş olacaktır³⁷⁹. Fakat bu durumda da sendika üyesi olmayanların hiçbir masraf ve zorluğa katlanmadan, sendika üyeleri gibi yararlanmalarının eşitliğe ve adalete aykırı olacağı, sendika üyeliğinin önemini büyük ölçüde kaybedeceği ve bunun sonucunda sendikaların güçsüzleşeceği doktrinde ileri sürülmektedir³⁸⁰.

³⁷⁸OĞUZMAN, Düzen, s.58; BERKİ, Nermin: "Dayanışma Aidatı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 35, Sayı 1-4, 1978, s.448; KUTAL, Metin: "Sosyal Hukuk ve Uygulaması-Dayanışma Ödentisi ile Toplu Sözleşmeden Yararlanan İşçilerle İlgili Bazı Sorunlar", İktisat ve Maliye Dergisi, Sayı 8, Cilt XVII, Kasım 1981, s.232; İNCE, 1983, s.23; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.180-181; ŞAHLANAN, TİS, s.139; EKMEKÇİ, s.151; ÖZDEMİR, s.204; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.182; CANIKLIOĞLU, Nurşen: "Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği" (Karar İncelemesi), Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Haziran 2006, s.123; SUBAŞI, Yararlanma, s.174; ŞAHLANAN, Yararlandırma, s.140; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.443-444; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.279; KORKUSUZ, s.83; KARA, s.31; SUR, yararlanmanın üyelere hasredilmesinin isabetli olduğunu ve bunun ülkemizde sendikacılığının gelişmesine katkı sağladığını belirtmektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.341). ; Dilediği sendikaya üye olma, olumlu sendika özgürlüğü kapsamında yer alan sendika seçme özgürlüğünü ifade etmektedir (BAKIRCI, Kadriye: "Sendika Seçme Özgürlüğü", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, III. Cilt, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s.34). ; Şuna da yer vermek gerekir ki, sendika özgürlüğünü zedeleyici düzenlemeler, sendikal özgürlüklerin korunmasını içeren, Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan 17 Haziran 1948 tarihli 87 No'lu ve 18 Haziran 1949 tarihli 98 No'lu ILO Sözleşmeleri ile de bağdaşmamaktadır. Sendikaya üye olma ve olmama özgürlüğü ile ilgili ayrıca bkz. EREN, Fikret: "Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 31, Sayı 1, 1974, s.252 vd.

³⁷⁹NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.179-180; SUBAŞI, Yararlanma, s.174; KAVAK, s.57-58.

³⁸⁰OĞUZMAN, Düzen, s.57-58; TUNCAY, Sendika Üyeliğinin Kazanılması, s.96 vd.; KUTAL, Dayanışma Ödentisi, s.233; İNCE, 1983, s.23; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.180; ŞAHLANAN, TİS, s.138-139; EKMEKÇİ, s.150; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.181; SUBAŞI, Yararlanma, s.174; ŞAHLANAN, Yararlandırma, s.140; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.538-539; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.379; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.442-443; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.279; KARA, s.31; DEMİRTAŞ, s.49-50; Aksi yönde bkz. EKONOMİ, Sözleşmeden Faydalanma, s.255-260.

Toplu iş sözleşmesinin sadece taraf işçi sendikası üyelerine uygulanması veya bütün işçilere uygulanması durumlarına ilişkin yukarıda ifade edilen, doktrinde öngörölmüş sakıncaları önlemek için, yasal olarak farklı yöntemlerle taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin de sendika üyeleri gibi toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan yararlanmasına imkan sağlanarak, bir denge oluşturulmaya çalışılmıştır³⁸¹. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden kural olarak sadece taraf işçi sendikası üyeleri yararlanırken, toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı genişletilerek işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek yoluyla veya işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanmasına imkan tanınmıştır. Ayrıca Bakanlar Kurulu kararı ile toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesi (teşmil) uygulaması ile de aynı işkolundaki toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı işyerlerinin de kapsama alınmasına imkan tanınmıştır³⁸².

2.2.3.2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma

2.2.3.2.1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma yukarıda ifade edilmiş olduğu gibi esas olarak üyeler açısından söz konusudur. Ancak farklı uygulamalarla toplu iş sözleşmesinin kişi açısından uygulama alanı genişletilerek işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkan verilmektedir. Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma da bunlardan biridir³⁸³.

³⁸¹ÇELİK, Sorunlar, s.14; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.181; ŞAHLANAN, TİS, s.139; SUBAŞI, Yararlanma, s.176; ŞAHLANAN, Yararlandırma, s.140; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.254-255; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.444; KORKUSUZ, s.83-84; KARAKAŞ, s.18-19; BERKİ, sadece taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanmasının, diğer işçiler açısından yaratacağı olumsuz durumları önlemek amacıyla kanun koyucunun toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etki alanını dayanışma aidatı gibi kurumlarla genişlettiğini belirtmektedir (BERKİ, s.448).

³⁸²SAYMEN/EKONOMİ, s.229.

³⁸³BERKİ, s.448,454; TUNÇOMAĞ, s.416-417; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.78; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.182; OĞUZMAN, taraf işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinden

275 sayılı TİSGLK'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında ve ardından 2822 sayılı TİSGLK'nun 9. maddesinin 3. fıkrasında bazı farklarla birlikte temelde aynı esas doğrultusunda düzenlenmiş olan dayanışma aidatı, yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 4. fıkrasında *“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.”* şeklinde düzenlenmiş ve maddenin diğer fıkralarının bazılarında da dayanışma aidatına ilişkin bazı esaslara yer verilmiştir. Görüldüğü gibi hükme göre, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için yasal düzenlemelerden çıkarılmış ve aşağıda bahsedilecek olan şartların varlığı yeterli olup, taraf işçi sendikasının işçinin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanması için onayı, işverenin rıza göstermesi aranmaz³⁸⁴. Buna ilişkin düzenlemenin mutlak emredici olması sebebiyle de aksinin toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile düzenlenmesi mümkün değildir³⁸⁵.

Görüldüğü gibi dayanışma aidatına ilişkin bu maddede de yararlanma kavramı kullanılmıştır. Çünkü toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının üyesi olmamakla

yararlanmasını kural olarak ifade etmiş, üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkan veren durumların ise olumlu yönde istisnalar olduğunu ve 275 sayılı TİSGLK'nda yer verilen bu durumların da “teşmil, katılma ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma” olduğunu belirtmiştir (OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.54).

³⁸⁴EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili”, Tevfik Oktay Kabakçoğlu Anısına, İstanbul Teknik Üniversitesi Temel Bilimler Fakültesi, İstanbul, 1974, s.51; AKTAY, Tez, s.108; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.79; SUR, Toplu İlişkiler, s.342; Konuya ilişkin düzenleme 2822 sayılı TİSGLK'nda da yer almakta ve sendikanın onayı aranmamaktaydı. Ancak 275 sayılı TİSGLK döneminde konu tartışmalıydı. ESENER eserinde taraf işçi sendikasının onayının aranması gerektiği görüşündeydi (ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.86). Daha sonraki tarihli eserinde ise, ilgili maddeye yapılan eklemelerden sonra, taraf işçi sendikasının onayının aranmaması gerektiğini ifade etmiştir (ESENER, İş Hukuku, s.490). Daha sonra da Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile konuyu çözüme bağlamış ve işçi sendikasının onayının gerekmediğini belirtmiştir. Karara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.56-58; Ancak şuna da yer vermek gerekir ki, sendika üyesi olmayan kişilerin sendikanın diğer faaliyetlerinden yararlanması 6356 sayılı STİSK'nun 26. maddesinin 4. fıkrası gereğince sendikanın onayına bağlı tutulmuştur (TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.281).

³⁸⁵GÜVEN/AYDIN, 2002, s.274; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.173; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.281; SUR, Toplu İlişkiler, s.342.

birlikte, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan dayanışma aidatı ödeyen işçi, taraf işçi sendika üyesi işçinin konumuna gelmekte, onun gibi toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmaktadır³⁸⁶. İşçinin burada dayanışma aidatı ödeyerek tabi olacağı hükümler, taraf sendika üyesi işçiye uygulanmakta olan, onun çalışma şartlarına ilişkin hükümler olacak; işyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümler ise, daha önceden de belirtilmiş olduğu gibi işyerindeki bütün işçilere taraf işçi sendikasına üye olup olmadıklarına bakılmaksızın, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarına gerek olmaksızın uygulanacaktır³⁸⁷.

2.2.3.2.2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Şartları

Yürürlükteki 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinde düzenlenen dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, asıl şart dayanışma aidatının ödenmesidir. Dayanışma aidatının miktarı ve ödenmesine ilişkin de ilgili maddede düzenlemelere yer verilmiş; bu dayanışma aidatını ödeyen belirli koşullardaki işçinin ancak bundan yararlanabileceği belirtilmiştir. Bunların yanında önemli bir diğer şart da, işçinin talebinin varlığıdır. Çünkü işçinin bu şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin bir zorunluluk söz konusu olmamakta; işçi bu hakka sahip olup, dilerse bu şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir³⁸⁸. Ancak tabii ki yararlanılacak bir toplu iş sözleşmesinin varlığı, işçinin bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışması gibi şartlar da söz konusudur.

³⁸⁶MİMAROĞLU, S.97; AKTAY, Tez, s.93; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.189; ÖZKARACA, s.185; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.445-446; KARAKAŞ, s.8.

³⁸⁷NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.189; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.445-446; KAVAK, s.61.

³⁸⁸NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.191; ŞAHLANAN, TİS, s.143; EKMEKÇİ, s.154; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.173; GEREK, Yararlanma, s.138; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.446.

2.2.3.2.2.1. Geçerli Olarak Yapılmış ve Halen Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın mümkün olabilmesi için, işçinin çalışmakta olduğu işyerinde yasal prosedüre uygun olarak yapılmış ve uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekir. İşçi uygulanmakta olan böyle bir toplu iş sözleşmesi yoksa dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunamaz. Bu nedenle hem henüz yürürlüğe konulmamış bir toplu iş sözleşmesinden hem de yürürlük süresi sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma mümkün değildir³⁸⁹. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi imza tarihinden daha önceki bir tarih olarak belirlenmişse de, geriye dönük olarak dayanışma aidatını toplu ödeyerek yararlanma mümkün değildir; ancak uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinden talep tarihinden itibaren yararlanma mümkün olmaktadır³⁹⁰.

2.2.3.2.2.2. Yararlanmak İsteyen Kişinin Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinde Çalışan ve Taraf İşçi Sendikasının Üyesi Olmayan Bir İşçi Olması

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçi açısından söz konusu olan bu şartı; toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışıyor olmak, işçi olarak çalışmak ve toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmamak şeklinde ayırarak incelemek mümkündür. İlk olarak toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışıyor olmayı değerlendirmek gerekirse; buna göre, toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışmakta olmayan, başka bir işyerinde çalışan veya bu işyerinde çalışmakla birlikte o

³⁸⁹USLU, s.573-574; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.192-193; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.274; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.173; SUBAŞI, Yararlanma, s.180; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.447; KARAKAŞ, s.21; KAVAK, s.61-62; DEMİRTAŞ, s.52.

³⁹⁰NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.193; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.170-171; GEREK, Yararlanma, s.140-141; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.447; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.282; GÜLER, Yararlanma, s.87; Aksi yönde bkz. OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.65; REİSOĞLU, Şerh s.148; EKMEKÇİ, s.168 vd.

işyerinin sahibi işverene iş ilişkisi ile bağlı olmayan, örneğin alt işveren işçisi olan kişilerin toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanması mümkün değildir³⁹¹. Bu işçiler açısından kendi çalıştıkları işyerleri kapsamında uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak mümkün olacaktır³⁹².

Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin bu şartın kapsamında yer alan işçi olarak çalışmak ise, aslında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin genel bir şart niteliğindedir. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışan, ancak işçi sayılmayan; örneğin, çırak ya da stajyerler toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek de yararlanamazlar³⁹³. Ayrıca toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyesi olarak yararlanmada olduğu gibi, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada da, Kanun'da öngörülen şartları gerçekleştirmiş görünmekle birlikte yararlanamayacak işçiler vardır. Bunlar toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 8. fıkrasında yer alan grev sonrası yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin grev sürecinde zorunlu çalışanlar haricinde çalışmış olan işçiler, 6356 sayılı STİSK anlamında işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesinin taraflarınca sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılan kapsam dışı personeldir³⁹⁴. Ancak şuna da yer vermek gerekir ki, ilgili mülga Kanunlarda sendika üyeliğinin yasaklandığı kişilerin, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları genel olarak doktrinde kabul edilmekteydi³⁹⁵.

³⁹¹AKTAY, Tez, s.109; ŞAHLANAN, TİS, s.140; SUBAŞI, Yararlanma, s.181; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.378; ÖZKARACA, s.185; SUR, Toplu İlişkiler, s.342.

³⁹²TUNÇOMAĞ, s.418; ŞAHLANAN, TİS, s.132.

³⁹³OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.63; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.193-196; ŞAHLANAN, TİS, s.141; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.192; SUBAŞI, Yararlanma, s.181; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.447; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.280; KAVAK, s.62; KARAKAŞ, s.21.

³⁹⁴OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.54,59; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.59-60; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.33; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.201-205; SUBAŞI, Yararlanma, s.181; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.448-449; SUR, Toplu İlişkiler, s.342; KARA, s.32; KARAKAŞ, s.27 vd.

³⁹⁵OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.63; REİSOĞLU, Şerh s.154; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.194; ŞAHLANAN, TİS, s.141; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.190; ERTÜRK, s.11; Aksi yönde bkz. EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.33; NARMANLIOĞLU eserinde, sendika üyeliği yasaklanmış olan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarına bir engel olmadığına ilişkin görüşe kendisinin de aynı yönde düşündüğü izlenimi verir şekilde yer verirken; bir sonraki sayfada üyeliği yasal olarak engellenen kişilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma

Bu şart kapsamındaki son kısım ise, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmamaktır. Burada önemli olan, dayanışma aidatı ile yararlanma talebinde ve bu yararlanma süresince üyeliğin olmamasıdır. 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinde yer alan düzenlemede *“toplular iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanlar”* denilmiş olsa da, bu şekilde sayılması gerekli değildir³⁹⁶. Çünkü dayanışma aidatı ile yararlanmaya ilişkin diğer şartlar gerçekleştikten sonra, işçinin hiçbir sendikaya üye olmaması, taraf sendikaya üye olmaması ya da taraf sendikanın üyeliğinden çıkmış veya çıkarılmış olmasının hiçbir farkı, önemi yoktur; bu işçilerin hepsi için dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı söz konusudur³⁹⁷. Ancak şuna tekrar yer vermek gerekir ki, taraf işçi sendika üyesi işçinin üyelikten çıkması veya çıkarılması halinde, ancak bu çıkma veya çıkarılmanın kesinleşmesinden sonra işçi dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir³⁹⁸.

aidatı ödeyerek de yararlanamayacağını ifade etmektedir (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.448-449).

³⁹⁶REİSOĞLU, Şerh s.145; NARMANLIOĞLU konuya ilişkin olarak, maddede yapılan saymanın sınırlı olduğunun kabulü halinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışan ve taraf sendika dışında başka bir sendikanın üyesi olan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını savunulabileceğini; ancak bunun düzenlemenin amacına aykırı olacağını ifade etmekte ve bu düzenlemenin bu işçileri kapsar şekilde geniş yorumlanması gerektiğini belirtmektedir (NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.199).

³⁹⁷REİSOĞLU, Yararlanma, s.73; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.32; REİSOĞLU, Şerh s.145; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.198-200; ÖZDEMİR, s.205; CANIKLIOĞLU, s.124; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.185; SUBAŞI, Yararlanma, s.182; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.280; SÜMER, s.256; KORKUSUZ, s.87; KARA, s.32; KARAKAŞ, s.25; ELBİR taraf işçi sendikası dışında bir sendikaya üye olanlara ilişkin bir açıklık olmamakla birlikte, yasal düzenlenmede toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının işyerinde çalışan işçilerin tamamını kapsamına alacak şekilde genişletilmeye çalışılmasının, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için sendikanın muvafakatinin aranmamasının, taraf işçi sendikasıyla ayrılan kişilere bile dayanışma aidatı ile yararlanma imkanının tanınmış olmasının, bu kurumun uygulanmasında sendikal düşüncelerin etkili olmasının istenmediğini gösterdiğini belirterek; başka bir sendikaya üye olma ya da hiçbir sendikaya üye olmama gibi durumların dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya etkisi olmadığını ifade etmektedir (ELBİR, İş Hukuku, s.188-189).

³⁹⁸NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.201; CANIKLIOĞLU, s.124; KARAKAŞ, s.26.

2.2.3.2.2.3. İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Talebinde Bulunması

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf sendika üyesi olmayan işçiye tanınan bir haktır. İşçi bu hakkını kullanmak istediğinde, işverenin ya da işçi sendikasının onayı aranmaksızın yararlanmaya ilişkin talebi ile doğrudan yararlanmaya başlayacaktır³⁹⁹. Bu yola başvurma konusunda işçi serbesttir. Bu nedenle işçinin bir talebi olmaksızın, işveren tarafından dayanışma aidatı kesilerek ya da toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşması ile toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlandırılması mümkün değildir⁴⁰⁰. Yani işverenin kendiliğinden harekete geçip, sendika üyesi işçilere uygulanacak olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırmak üzere taraf sendika üyesi olmayan işçiden dayanışma aidatı kesmesi işçinin bu yolla toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını mümkün kılmaz⁴⁰¹. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin taraflarının, sözleşme yapılırken ya da sözleşmenin uygulanması sırasında anlaşması veya toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde anlaşarak toplu iş sözleşmesine, işçilerin talebine gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlandırılacağı (dayanışma aidatı kesileceği) yönünde bir hüküm konulması da işçiler açısından sonuç doğurmayacaktır⁴⁰². İşverenin toplu iş sözleşmesinin dayanışma aidatı ödeme yoluyla kendisine uygulanmasını talep etmeyen veya en azından buna ilişkin bir kabulü olmayan işçiden dayanışma aidatı kesmesi mümkün değildir⁴⁰³.

³⁹⁹SAYMEN/EKONOMİ, s.229-230; REİSOĞLU, Yararlanma, s.73; AKTAY, Tez, s.120; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.79; SUR, Toplu İlişkiler, s.342.

⁴⁰⁰NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.206; ŞAHLANAN, TİS, s.143-144; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.194; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.175; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.175; CANIKLIOĞLU, s.125; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.186; GEREK, Yararlanma, s.139; SUBAŞI, Yararlanma, s.184; ÖZKARACA, s.186; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.449; KORKUSUZ, s.90; KAVAK, s.63; KARAKAŞ, s.36.

⁴⁰¹NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.206; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.379.

⁴⁰²NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.206; ŞAHLANAN, TİS, s.143-144; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.175; SUBAŞI, Yararlanma, s.184; KORKUSUZ, s.90; KAVAK, s.63.

⁴⁰³OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.64; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.167; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.206; ŞAHLANAN, TİS, s.144; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.195; SUBAŞI, Yararlanma, s.184; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.450; KAVAK, s.63; AKI, dayanışma aidatı alınmasına ses çıkarmıyorsa, bir kabulü olduğu görüşündedir (AKI, s.98). ; ESENER, açık bir talep olmasa da, eğer işçi bireysel iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde tanınan hakları talep ederse zımnen toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin talebi olduğu kabul edilerek, dayanışma aidatı ödemesi gerektiğini ifade etmiştir (ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.79-80).

İşçinin talebi olmaksızın dayanışma aidatı kesilmesine ilişkin bir hüküm gibi, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanılamayacağına ilişkin bir hüküm de toplu iş sözleşmesine konulamaz. Çünkü 6356 sayılı STİSK'nun konuya ilişkin hükmü mutlak emredici bir hükümdür ve aksinin toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi mümkün değildir⁴⁰⁴. Ayrıca dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, Anayasa tarafından da güvence altına alınmış sendika özgürlüğü kapsamındaki sendikaya üye olmama özgürlüğünün bir güvencesi olmasından da, toplu iş sözleşmesine dayanışma aidatı ile yararlanma imkanını bertaraf edici nitelikte bir hükmün konulmasının mümkün olmadığı veya konulsa bile bunun geçerli olmayacağı sonucuna ulaşılmaktadır⁴⁰⁵.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma için talep şart olmakla birlikte, talebin şekli konusunda Kanun'da bir belirleme söz konusu değildir. Bu nedenle talep yazılı olarak yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilir⁴⁰⁶. Ancak yazılı yapılması, talebi ve talep tarihini ispat açısından kolaylık sağlayacaktır⁴⁰⁷.

İşçi, talebi ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirken; Kanun'da bu talebin şekline ilişkin bir belirleme olmadığı gibi, kime yöneltileceği konusunda da bir düzenleme yoktur. Ancak bu konu dayanışma aidatı ile yararlanmaya ilişkin sistem dikkate alınarak değerlendirildiğinde; işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını sağlayan, dayanışma aidatını kesip taraf işçi sendikasına ileten kişinin işveren olmasının da gösterdiği gibi talebin işverene yöneltilmesinin gerekli ve yeterli olduğu kabul

⁴⁰⁴TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.281.

⁴⁰⁵REİSOĞLU, Şerh s.147.

⁴⁰⁶USLU, s.575; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.208; ŞAHLANAN, TİS, s.144; TAŞKENT, s.196; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.195; CANIKLIOĞLU, s.125; GEREK, Yararlanma, s.139; SUBAŞI, Yararlanma, s.185; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.267; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.617; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.281; SUR, Toplu İlişkiler, s.342; KORKUSUZ, s.90; KAVAK, s.63; KARAKAŞ, s.37; DEMİRTAŞ, s.54; OĞUZMAN'a göre, doğrudan bir talep söz konusu değilse de, işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kabulü de yeterlidir (OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.64). Aynı yönde bkz. CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.175; 275 sayılı TİSGLK dönemi açısından talebin yazılı olması gerektiği konusunda bkz. ÇOLAKOĞLU, s.117.

⁴⁰⁷ESENER, İş Hukuku, s.487; ŞAHLANAN, TİS, s.144; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.176; CANIKLIOĞLU, s.125; GEREK, Yararlanma, s.139; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.617; KORKUSUZ, s.91; KAVAK, s.63; DEMİRTAŞ, s.54; KARA, s.33.

edilmektedir⁴⁰⁸. Ayrıca dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada işçi sendikasının onayının aranmaması da, konuya ilişkin olarak sendikayı ilgilendiren bir durumun olmadığını göstermekte olup, bu durum talebin işverene yöneltilmesinin gerekli ve yeterli olduğunu destekleyici niteliktedir⁴⁰⁹.

2.2.3.2.2.4. İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemesi

Dayanışma aidatı, taraf işçi sendikasına üye olmayan ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf işçi sendikasına ödedikleri bir miktar paradır⁴¹⁰. Taraf işçi sendikası üyesi olmayan ve işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin, sendika tüzüğünde belirlenmiş olan bu dayanışma aidatını ödemesi gerekir. Ancak Kanun tarafından dayanışma aidatının ödenmesi gerektiği ifade edilmiş olsa da, yararlanmanın başlangıcı için dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilip sendikaya ulaşıp ulaşmaması aranmamakta, işçinin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi yeterli görülmektedir⁴¹¹.

⁴⁰⁸REİSOĞLU, Şerh s.147; ŞAHLANAN, TİS, s.144; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.196; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.176; CANIKLIOĞLU, s.125; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.186; SUBAŞI, Yararlanma, s.186; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.267; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.281; KORKUSUZ, s.91; KAVAK, s.64; 275 sayılı TİSGLK döneminde talebin işçi sendikasına yöneltilmesi gerektiği konusunda bkz. ÇOLAKOĞLU, s.116-117; Talebin kime yöneltileceğine ilişkin 275 sayılı TİSGLK dönemindeki değerlendirmeler için bkz. NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.209, dpn.69; Talebin işveren ve işçi sendikasına yöneltilmesi gerektiği konusunda bkz. ESENER, İş Hukuku, s.487.

⁴⁰⁹NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.208; ŞAHLANAN, TİS, s.144; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.176; KAVAK, s.64; 275 sayılı TİSGLK döneminde işçinin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin talebinin işçi sendikasıyla kabulünün gerektiği yönündeki görüş için bkz. USLU, s.578-583 ve ÇOLAKOĞLU, s.117.

⁴¹⁰MİMAROĞLU, s.96; TUNÇOMAĞ, s.417-418; AYDIN, Tez, s.60; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.184; ÖZKARACA, s.183; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.377; AKÇAYLI ise dayanışma aidatına daha çok ekonomik açıdan bakan bir tanım yapmıştır. Buna göre, “Dayanışma aidatı, mali bir külfet olup, sendikaya girmek istemiyen işçiler hakkında tatbik olunmak üzere, sendikaların iktisaden gelişmelerine hizmet etmek gayesile alınan aylık bir aidattır.” (AKÇAYLI, Nurhan: Dayanışma Aidatı, Çınar Matbaası, İstanbul, 1966, s.15).

⁴¹¹REİSOĞLU, Şerh s.147; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.211; ŞAHLANAN, TİS, s.146; EKMEKÇİ, s.157; SUBAŞI, Yararlanma, s.186; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.283; KORKUSUZ, s.94; KARA, s.35.

Dayanışma aidatının sendikaya ödenmesine ilişkin olarak da 6356 sayılı STİSK'nda, yetkili işçi sendikasının başvurusu üzerine işveren tarafından işçinin ücretinden kesilerek sendikaya ödeneceği düzenlenmiştir⁴¹².

6356 sayılı STİSK'nda ve öncesinde yürürlükte olan 2822 sayılı TİSGLK'nda taraf işçi sendikasına üye olmayan kişiler açısından ancak dayanışma aidatının ödenmesi ile yararlanma imkanı söz konusuyken; 275 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesinde yer alan *“Toplu İş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya iş veren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya işverenin o teşekkül ile ilgisinin her hangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işçi veya iş veren, sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, sözleşme ile bağlı kalır.”* düzenlemesinin bazı işçiler açısından dayanışma aidatı ödemediği toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya imkan verdiği kabul ediliyordu. Bu düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraf işçi sendikasına üye işçilerin daha sonra sendika ile ilişkisi sona ererse, işçi sözleşme ile bağlı kalacaktı. Bu işçiler açısından, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında emek sarf etmiş olmaları dikkate alınarak bir ayırım yapılmakta ve bunun hakkaniyete daha uygun olduğu ifade edilmekteydi⁴¹³. Ancak bu düzenlemeye daha sonraki Kanunlarda yer verilmemiştir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, yürürlükte olan mevzuat açısından, taraf işçi sendika üyesi olmayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçi gibi yararlanması ancak dayanışma aidatı ödemesine bağlı olup; işçinin daha önceden sendikaya üye olması ya da mevcut durumda başka bir sendikaya üye

⁴¹²Sendikanın talebinden sonra, aidatların kesilip sendikaya ödenmesi konusunda işveren sorumlu olmaktadır. Konuya ilişkin bkz. Yargıtay 22.HD, E. 2016/1255, K. 2016/2553, Tarih:8.2.2016; 22.HD, E. 2015/33582, K. 2016/1777, Tarih:25.1.2016; E. 2015/31836, K. 2015/31029, Tarih:23.11.2015 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 15.08.2016).

⁴¹³SAYMEN/EKONOMİ, s.228; ÇOLAKOĞLU, s.119; REİSOĞLU, Yararlanma, s.70; ÇELİK, Yararlanma, s.5; Aksi yönde bkz. OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.52. OĞUZMAN'a göre, taraf işçi sendikasıyla ayrılan bir işçi ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmekteydi. Çünkü yazar, konuya ilişkin 6. maddedeki düzenlemenin toplu iş sözleşmesinin getirdiği yükümlülüklerden kurtulamamaya ilişkin olduğunu; bunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin olmadığını, taraf sendikanın üyesi olmayan işçiler açısından yararlanmanın Kanun'un 7. maddesinde düzenlenmiş olduğu görüşündeydi. ; Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi ve “sözleşmesinin yapılması sırasında” ifadesine ilişkin farklı görüş ve değerlendirmeler için bkz. ESENER, İş Hukuku, s.494-497, ÇELİK, Sorunlar, s.25 vd. ve REİSOĞLU, Yararlanma, s.67-68.

olup olmaması önem arz etmemekte, işçi her durumda diğer şartların da varlığı ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir⁴¹⁴. Ancak yine belirtilmiş olduğu gibi, bu ödemenin sendikaya ulaşmış olması aranmamaktadır. Çünkü dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı içeren ilişki işveren ile işçi arasındaki bir ilişkiyken, dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi ve taraf işçi sendikasına ödenmesi ise işveren ile işçi sendikası arasındaki bir ilişkidir ve işveren dayanışma aidatını keserek işçi sendikasına vaktinde ödeme yapmazsa işveren yükümlülüğünü yerine getirmemiş olmaktadır⁴¹⁵.

2.2.3.2.3. Dayanışma Aidatının Miktarı

Dayanışma aidatının miktarının belirlenmesi, sendikaya üye olmama özgürlüğü (olumsuz sendika özgürlüğü) ile sendika güvenliği ilkesini ilgilendiren ve bunlar arasında bir denge sağlanmasını gerektiren bir konudur. Dayanışma aidatının yüksek belirlenmesi halinde işçinin sendikaya üye olmama özgürlüğü etkilenecektir. Ancak tersi bir durumda, yani dayanışma aidatının düşük belirlendiği bir durumda da, işçiler sendikaya üye olmaksızın toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden düşük bir maliyetle yararlanabileceği için sendika üyeliğine talep azalacak, sendikalar üye ve buna bağlı olarak güç

⁴¹⁴Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin başka bir sendikaya üye olması, onun yararlanmasını engellemekle birlikte; işçi bu durumda hem üyesi olduğu sendikaya üyelik aidatı ödemek hem de dayanışma aidatı ödemek zorunda kalmaktadır (TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.378).

⁴¹⁵CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.177-178; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.283; EKMEKÇİ konuya ilişkin olarak ayrıca, dayanışma aidatının fiilen ödenmesinin aranmasının faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenemeyeceğine ilişkin yasal düzenleme ile bağdaşmayacağını; aksi halde sonradan faaliyeti durdurulan bir sendikanın yaptığı bir toplu iş sözleşmesinden faaliyetinin durdurulmasından sonra dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın mümkün olmayacağını belirtmektedir (EKMEKÇİ, s.158). Ancak 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 6. fıkrasında faaliyeti durdurulan sendikaya dayanışma aidatı ödenmeyeceğinin yanında, Kanun'un 37. maddesinin 1. fıkrasında sendikanın faaliyetinin durdurulmasına rağmen toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği, yani toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın devam edeceği düzenlenmiştir. Bu yasal düzenleme de dikkate alındığında EKMEKÇİ'nin değerlendirmesi yerindedir. ; Ödenmeyen dayanışma ve üyelik aidatlarının işverenden tahsiline ilişkin bkz. Yargıtay 22.HD, E. 2016/1688, K. 2016/6567, Tarih:7.3.2016; Yargıtay 22.HD, E. 2015/35660, K. 2016/3623, Tarih:15.2.2016 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi:15.08.2016).

kaybedecektir⁴¹⁶. Ayrıca dayanışma aidatının düşük belirlenmesi toplu iş sözleşmesinin yapılmasında çeşitli zorluk ve masraflara katlanmış üyeler açısından da adil olmayacaktır⁴¹⁷.

275 sayılı TİSGLK'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında, dayanışma aidatının sendika tarafından belirleneceği, ancak bunun üyelik aidatının üçte ikisini geçemeyeceği düzenlenmiştir. Düzenleme ile üçte ikiden daha az belirleme imkanı söz konusu olmakla birlikte, uygulamada hiçbir sendika talep edebileceği azami miktarın altında dayanışma aidatı almamıştır⁴¹⁸. 2822 sayılı TİSGLK'nun 9. maddesinin 4. fıkrasındaki düzenleme ile bu oran aynı kalmış; ancak hüküm dayanışma aidatı miktarının, üyelik aidatı miktarının üçte ikisi olduğu şeklinde, kesin bir hal almıştır⁴¹⁹. Bu oranın genel olarak, işçilerin sendikaya üye olmama özgürlüğü ile sendikaların gücünü koruması için gerekli olan sendika üyeliğine özendirme arasında bir denge sağladığı kabul edilmekteydi⁴²⁰. Ayrıca doktrinde bu hükümdeki usule göre dayanışma aidatının belirlenmesinde hükmün, "aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika aidatının üçte ikisi" olarak

⁴¹⁶USLU, s.570; AKÇAYLI, Dayanışma Aidatı, s.16-17; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.206; EKMEKÇİ, s.156; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.200; SUBAŞI, Yararlanma, s.186; ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa, s.36; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.187; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.379; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.282; SUR, Toplu İlişkiler, s.341; KORKUSUZ, s.92.

⁴¹⁷EKONOMİ, Sözleşmeden Faydalanma, s.255-256; USLU, s.570; AKTAY, Tez, s.92; SUR, Toplu İlişkiler, s.341.

⁴¹⁸REİSOĞLU, Şerh s.145; İşçi sendikalarıca, dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatından az olmasının üyeleri açısından haksızlık olduğu ileri sürülmüştür (ÇELİK, Sorunlar, s.14).

⁴¹⁹OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.65; REİSOĞLU, Şerh s.145; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.215; Aksi yönde bkz. TUNÇOMAĞ, s.420; AKTAY, kesin bir hüküm getirilmiş olduğunu belirtmekle birlikte, sendikanın daha düşük bir miktar belirlenmesinin de mümkün olduğunu ifade etmektedir (AKTAY, Tez, s.125); EKMEKÇİ'ye göre de, işçi sendikasının yazılı onayı ile hiçbir ödeme yapmaksızın işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkan veren bir sistemde, sendikanın dayanışma aidatını üyelik aidatının üçte ikisinden az belirleyebilmesi de mümkündür (EKMEKÇİ, s.156-157).

⁴²⁰TUNA, Orhan: "Sendika Plüralizmi ve Dayanışma Aidatı", Sosyal Siyaset Konferansları 25. Kitap, 1974, s.175-176; ÇELİK, Sorunlar, s.15; ÇELİK, Yararlanma, s.5-6; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.178; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.726; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.283; SUR, Toplu İlişkiler, s.342; IŞIKLI, 2822 sayılı TİSGLK döneminde dayanışma aidatı miktarının üyelik aidatından düşük tutulmasının nedeninin sendikaların toplu iş sözleşmesi dışında da faaliyetleri olması ve bu kişilerin onlardan yararlanamamasına dayandırıldığını belirtmiştir. Ancak ayrıca diğer faaliyetlerin işçilerce önemli görünmemesinin olası olduğunu da belirterek, bu yararlanma şeklinin sendikasızlaşmayı özendiren bir yanı da olduğunu ifade etmiştir (IŞIKLI, s.284-285).

anlaşılması gerektiği; yani bu işçi üye olsaydı ödeyeceği üyelik aidatının üçte ikisi olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir⁴²¹.

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 5. fıkrasında ise, dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatından fazla olmamak üzere işçi sendikası tarafından belirleneceği düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenleme ile işçi sendikasına, dayanışma aidatı miktarının belirlenmesi konusunda geniş bir alan bırakılmıştır⁴²². Ancak üyelik aidatı ile dayanışma aidatının eşit bir hale gelmiş olduğu söylenebilir. Çünkü sendikalara her ne kadar daha düşük bir miktar belirleme imkanı verilmiş olsa da, sendikaların genel olarak dayanışma aidatı ile yararlanılmasını değil, üyelik ile yararlanılmasını tercih etmeleri sebebiyle bu yönde hareket etmeleri pek olası görülmemektedir⁴²³. Dayanışma aidatı ile üyelik aidatının eşit belirlenmesine imkan veren bu yapı da, dayanışma aidatının öngörülmesinin amacıyla, sendikaya üye olmama özgürlüğüyle bağdaşmamaktadır. İşçi dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak yerine sendikaya üye olup üyelik aidatı ödeyerek yararlanmayı tercih etmeye

⁴²¹REİSOĞLU, Yararlanma, s.72,77; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.216; ŞAHLANAN, TİS, s.145; EKMEKÇİ, s.156; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.178; SUBAŞI, Yararlanma, s.187; GEREK, Yararlanma, s.140; KORKUSUZ, s.93; 275 sayılı TİSGLK'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında dayanışma aidatına ilişkin olarak bu ifadeye yer verilmişti.

⁴²²SUR, Toplu İlişkiler, s.343; AYDIN/KESKİN, hem üyelik hem de dayanışma aidatının belirlenmesinin sendikanın iradesine bırakılmış olmasının çok yüksek miktarda aidat taleplerine neden olma ihtimalini akla getirebileceğini, ancak sendikal rekabete bağlı olarak aidat miktarları dengeleneceğinden, bu düzenlemenin büyük sorunlar yaratmayacağını öngörmektedir (AYDIN, Ufuk / KESKİN, Özlem: "2821 sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü", Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 2015, s.29-30).

⁴²³AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.272. Yazar, dayanışma aidatı ile yararlanmanın sendikalar tarafından, sendika üyeliğini engelleyen bir unsur olarak görüldüğünü ve bu nedenle sendikalarca üyelik aidatından daha düşük dayanışma aidatı belirlenmesine rastlanmayacağını belirtmektedir. ; 275 sayılı TİSGLK döneminde de işçi sendikaları dayanışma aidatını üyelik aidatının üçte ikisinden daha az belirleyebilecekken, uygulamada sendikalar bu azami miktarın altına inmemiştii (REİSOĞLU, Şerh, s.145). ; Dayanışma aidatı miktarının düşük belirlenmesi, sendikaların yeni üye kazanmasını olumsuz etkileyebileceği gibi, aynı zamanda mevcut üyelerinin kaybına da sebep olabilir. Çünkü her ne kadar sendikaların üyelerine sağladığı çeşitli menfaatler olsa da, bunlar arasında en önemli kabul edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır (AKÇAYLI, Dayanışma Aidatı, s.16-17). ; Birkaç sendikanın tüzüğünden örnek vermek gerekirse, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Tüzüğü'nün 39. maddesinde üyelik aidatı ile dayanışma aidatının aynı oranda belirlenmiş olduğu görülmektedir (<http://www.birlesikmetal.org/tuzuk.htm>). Yine Genel-İş Sendikası'nın Tüzüğü'nün 50. maddesinde üyelik aidatı ile dayanışma aidatının miktarının aynı olduğu görülmektedir (<http://www.genel-is.org.tr/tuzuk,2,10980#.WJC9kfmLTIU>).

yönlendirilmektedir⁴²⁴. Çünkü üyelik halinde işçi, belki de aynı miktarda bir ödeme yaparak sendikanın diğer faaliyetlerinden de yararlanma imkanı bulmaktadır⁴²⁵.

İşçinin toplu iş sözleşmesi tarafı sendika dışında bir sendikaya üye olduğu durumlarda ise, işçinin üyesi olduğu sendikaya ödediği üyelik aidatının yanında, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için belki de üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödemesi gerekecek ve işçi adeta iki üyelik aidatı ödemek zorunda kalacaktır. Bu durum da, işçiyi belki de istediği sendikaya üye olmaktan uzaklaştırıp toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmaya zorlayacaktır⁴²⁶. Böylece işçinin dilediği sendikaya üye olma özgürlüğü zarar görecektir.

2.2.3.2.4. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma kendiliğinden söz konusu olmamakta; dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmek için bir talep gerekmektedir. 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 4. fıkrasında dayanışma aidatına ilişkin düzenlemede de yararlanmanın başlangıcı açısından talep tarihi esas alınmıştır.

⁴²⁴KUTAL, Kanun Tasarısı, s.169; CENTEL, Toplu İş Sözleşmesi, s.60; TUNCAY, Forum, s.465; CANBOLAT, Hükümler, s.77; ÖZKARACA, s.186; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.283; AKÇAYLI 275 sayılı TİSGLK döneminde; dayanışma aidatının miktarına değinmeden, doğrudan dayanışma aidatı alınması durumunun, işçide yaratacağı üyelik aidatının bir kısmını ödemek yerine en azından tamamını ödeyerek bütün sendikal faaliyetlerden yararlanma düşüncesi sebebiyle işçiyi sendikaya üye olmaya zorlayacağı ve bunun da Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nda garanti altına alınan negatif sendika özgürlüğüne aykırı olduğu görüşündeydi (AKÇAYLI, Dayanışma Aidatı, s.29-34, 44). ; KILIÇOĞLU, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma hakkının tanınmasının olumsuz sendika özgürlüğünü destekleyici nitelikte olduğu ve dayanışma aidatı miktarının işçiyi sendika üyesi olmaya yönlendirici rolünün olmadığı görüşündedir (KILIÇOĞLU, Tez, s.38).

⁴²⁵OĞUZMAN, dayanışma aidatının üyelik aidatı miktarının altında belirlenmesini değerlendirirken; sendikaların toplu iş sözleşmesi dışında da faaliyetleri olduğunu ve dayanışma aidatı ile yararlanmanın bunlardan yararlanmaya imkan vermediğini belirtmişti (OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.65). 6356 sayılı STİSK ile öngörülen yapıda da, bu değerlendirme dikkate alınarak işçilerin aynı miktarı ödediği bir durumda daha fazla imkandan yararlanmak için üye olmayı tercih edeceği sonucuna varılacaktır. ; KUTAL da, dayanışma aidatının bu şekilde belirlenmesi ile ilgili olarak, dayanışma aidatı ile yararlananların sendika üyeleri oranında yararlanmadığına dikkat çekmektedir (KUTAL, Kanun Tasarısı, s.169).

⁴²⁶TUNA, s.177; CANBOLAT, Hükümler, s.77; ÖZKARACA, s.186-187.

İşçi toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca her zaman talep edebilir. İşçinin bu talebi ileriye yönelik olarak sonuç doğurur. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin daha uzun süredir yürürlükte olduğu bir durumda, işçinin talepten önceki döneme yönelik dayanışma aidatlarını toplu olarak ödeyerek bütün süreç açısından yararlanması söz konusu olmayacaktır⁴²⁷. Ancak toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulduğu durumlarda, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerinden yararlanması konusunda 2822 sayılı TİSGLK döneminde doktrinde farklı görüşler vardı. Doktrindeki çoğunluk görüş, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma konusundaki düzenlemenin talep tarihinden itibaren yararlanmaya imkan verecek şekilde olduğu yönündeydi. Aksine bir uygulamanın, yani imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanmak isteyen işçiler açısından üyeliğin işverene bildirimini esas alınırken, dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlara geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerden yararlanma imkanının tanınmasının adil olmayacağı belirtilmekteydi. Çünkü dayanışma aidatı ödeyerek yararlandırma istisnai bir olanakken yürürlüğü geçmişe götürülen hükümlerden bu işçilerin yararlandırılması, imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçiler karşısında daha avantajlı bir durum yaratma olacaktı⁴²⁸. Doktrindeki azınlık görüşe göre ise, talep tarihinden önceki dönem için toplu olarak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma söz konusu olamasa da, işçi dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde ileri sürmüştü, toplu iş sözleşmesinin geriye etkili hükümleri dahil bütün

⁴²⁷OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.60; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.65; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.218-219; ŞAHLANAN, TİS, s.147; KESER, Yürürlük, s.8-9; ÖZDEMİR, s.207; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.206; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.179; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.452; KORKUSUZ, s.96-97; KAVAK, s.68; KARA, s.33, KARAKAŞ, s.50.

⁴²⁸EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.61; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.220-224; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.79; ŞAHLANAN, TİS, s.147; AYDIN, Tez, s.64-67; BAŞBUĞ, Toplu, s.183; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.208; SUBAŞI, Yararlanma, s.192-193; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.455-457; KAVAK, s.71; KARAKAŞ, s.53-54; KESER de, 2822 sayılı TİSGLK'ndaki düzenlemenin yararlanmaya imkan verir nitelikte olmadığını belirtmiştir (KESER, Yürürlük, s.9-10).

hükümlerinden yararlanabilmeliydi⁴²⁹. 6356 sayılı STİSK'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında ise, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerden yararlanmasının mümkün olmadığı söylenebilir⁴³⁰.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ile yararlanmanın başlangıcı konusunda önemli olan bir diğer husus da talep zamanıdır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre boyunca talepte bulunulması zaten mümkünken, toplu iş sözleşmesinin henüz imzalanmadığı sürece ilişkin olarak 2822 sayılı TİSGLK döneminde, toplu iş sözleşmesinin imzasından önce dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak için talepte bulunulup bulunulamayacağı ve talepte bulunulması halinde bunun ne zamandan itibaren geçerli olacağına ilişkin tartışmalar söz konusuydu⁴³¹. 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 4.

⁴²⁹OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.65; AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi, s.104; TUNÇOMAĞ, aynı yönde düşünmekle birlikte bu yararlanmanın imza tarihinden önce yapılan talep anından başlayacağını belirtmektedir (TUNÇOMAĞ, s.420). ; REİSOĞLU, dayanışma aidatı ile yararlanmanın Anayasa'da güvence altına alınmış olan sendikaya üye olmama özgürlüğünün bir garantisi olduğunu ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın mümkün olduğunu ifade etmekte ve işçilerin önceden üye olup yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmelerini de buna gerekçe olarak göstermektedir (REİSOĞLU, Şerh s.148). ; ÇELİK, taraf işçi sendikasına imza tarihinde üye olanlarla dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar arasında yapılan ayırımın, sendikaya üye olmama özgürlüğüne aykırı olduğunu ifade etmektedir (ÇELİK, Yararlanma, s.8-9; ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.151). ; EKMEKÇİ, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, geriye doğru yararlanmanın değerlendirilebilmesi için çoğunluk görüşündeki yazarlarca aynı gibi değerlendirilen şu iki durumun ayrılması gerektiğini belirtmektedir: toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki bir tarihin yürürlük tarihi olarak belirlenmesi durumunda geriye etkili hükümler açısından yararlanma ile toplu iş sözleşmesinin imzadan sonra yürürlüğü sırasında talep tarihinden önceki sürece ilişkin yararlanma. Yazarın geçmişe etkili yürürlüğe konulan hükümlerden yararlanma ile ilgili görüşüne göre, geçmişe etkili kılınan hükümlerden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen kişiler de yararlanmalıdır. Çünkü toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi ile taraf sendika üyesi olarak yararlanan işçi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda eşittir ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçinin geriye etkili yürürlüğe konulan hükümlerden yararlandırılmaması bu eşitliği bozucu nitelikte olup; bu durum dayanışma aidatı ile yararlanmanın öngörülmesinin amacına, olumsuz sendika özgürlüğüne aykırıdır (EKMEKÇİ, s.161-163).

⁴³⁰ÖZKARACA, s.191. Ancak yazar yasal düzenleme karşısında bunun mümkün olmadığını belirtirken, olması gereken hukuk açısından bu düzenlemenin değiştirilerek dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler açısından da geriye etkili hükümlerden yararlanma imkanının tanınması gerektiğini; mevcut düzenlemenin taraf sendika üyesi işçiler lehine eşitliği bozduğunu ve dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçiler açısından da sendikaya üye olmak açısından bir baskı yaratacağını ifade etmektedir. ; Düzenlemenin isabetli olmadığı yönünde ayrıca bkz. ŞAKAR, İş Hukuku, s.377-378 ve ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.725.

⁴³¹Konuya ilişkin olarak Yargıtay'ın toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki talebi geçerli sayma yönünde kararları olduğu gibi, imzadan sonra tekrar başvurunun gerektiği yönünde de kararları vardır. Farklı kararlar ve talebin geçersiz sayıldığı karar incelemesi için bkz. CANIKLIOĞLU, s.127-128; Ayrıntılı bilgi için bkz. EKMEKÇİ, s.163-166.

fıkrasının son cümlesinde toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce yapılan dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin taleplerin imza tarihinden itibaren hüküm doğuracağı düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin imzadan önce böyle bir talepte bulunması mümkün olmakla birlikte, bunun bir etkisi olmamakta ve talebin hüküm doğurması ancak imza tarihinden başlayarak mümkün olmaktadır⁴³². Kanun'da yer alan toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın talep tarihinden başlayacağı düzenlemesi ise, imza tarihinden sonra yapılan talepler içindir⁴³³. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, talep tarihinden itibaren olarak ifade edilmekle birlikte uygulamada talep tarihini izleyen ay başından itibaren yararlanma söz konusu olmaktadır⁴³⁴.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın genel olarak talep tarihinden itibaren başlaması ve bunun için yürürlükte olan geçerli bir toplu iş sözleşmesinin var olması gerektiği için, her yeni toplu iş sözleşmesi döneminde yeniden yararlanma talebi gereklidir. İşçinin bir toplu iş sözleşmesi döneminde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmakta olması, aynı uygulama alanına sahip yeni bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceği anlamına gelmez; yeniden bir talep gerekmekte olup, yararlanma da bu talep tarihinden itibaren başlayacaktır⁴³⁵.

⁴³²KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.188; CENTEL, Toplu İş Sözleşmesi, s.59; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.622; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.451; SUR, Toplu İlişkiler, s.344; Yargıtay 7.HD, E. 2014/12426, K. 2014/20443, Tarih:10.11.2014 kararında 39.maddedeki düzenlemeden hareketle *"Bu düzenleme karşısında, üyelik veya dayanışma aidatı suretiyle yararlanmayı Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde ve bu tarihten sonra işyerinde çalışan üye veya üye olmayan işçilere tanımıştır. Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılan işçilerden sadece taraf sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar yararlanabileceğini öngörmüştür. Bu hüküm taraf sendika üyesi olmayan işçileri dışarıda bırakmıştır. Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma ancak Toplu İş Sözleşmesi imzalandıktan sonra ve başvuru tarihi itibarıyla mümkündür. Toplu İş Sözleşmesi imzalanmadan önce dayanışma aidatı ödeme talebi suretiyle imza tarihinden önce yararlanma söz konusu olmayıp, imza tarihinden önce yöneltilen talepler imza tarihi itibarıyla yapılmış sayılacak ve dayanışma aidatı ödeyen kişi imza tarihinden sonra yararlanacaktır."* ifadelerine yer vermiştir (www.kazanci.com; Erişim Tarihi:15.08.2016).

⁴³³NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.453.

⁴³⁴SUBAŞI, Yararlanma, s.193; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.282; KARAKAŞ, s.56; Aynı zamanda teorik olarak başvuruyu izleyen ay başından itibaren değil de, birkaç ay sonraki bir tarih için de yararlanma talebinde bulunmanın mümkün olduğu ve bu durumda önceden belirlenen bir tarihten itibaren yararlanmanın başlayacağı belirtmektedir (NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.224-225; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.458; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.623; KORKUSUZ, s.99; KARAKAŞ, s.56).

⁴³⁵ERKUL, Türk İş Hukuku, s.79; ŞAHLANAN, TİS, s.144; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.176; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.179; GEREK, Yararlanma, s.139; ERKUL, 2011, s.203;

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktayken, işçinin dayanışma aidatı ile yararlanmaya ilişkin şartları kaybetmesi sonucunda (örneğin işçilik sıfatını kaybetmesi, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışındaki bir işyerinde çalışmaya başlaması ile) yararlanma sona ermektedir. İşçinin şartları tekrar sağlaması halinde, toplu iş sözleşmesinin de yürürlüğü devam etmekteyse dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı yeniden talep etmesi ve yararlanması mümkündür⁴³⁶. Ancak toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermiş ise, artık dayanışma aidatı ile bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin talep söz konusu olamayacak ve aynı zamanda dayanışma aidatı ile yararlanmakta olanlar için de bu yararlanma sona erecektir. Çünkü dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın mümkün olması için, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı şarttır⁴³⁷.

Genel olarak kısaca ifade etmek gerekirse; dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, diğer şartların da varlığı halinde talep ile başlayıp işçi şartları sağladığı sürece toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kadar devam eder⁴³⁸.

TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.282; KARAKAŞ, s.36; Yargıtay 7.HD'nin vermiş olduğu bir kararda "*Her Toplu İş Sözleşmesi için ayrı ayrı ve imza tarihinden sonra dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanma talebinde bulunmak gereklidir.*" ifadelerine yer verilmiştir. (Yargıtay 7.HD, E. 2014/12431, K. 2014/20448, Tarih:10.11.2014, (www.kazanci.com; Erişim Tarihi:15.08.2016)). ; TAŞKENT'e göre, işçinin açık bir talepte bulunmadığı halde yeni toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmış olması veya dayanışma aidatı kesilmiş olması ve kendisinin buna itiraz etmemesi durumunda, eski toplu iş sözleşmesi için yaptığı yararlanma talebinin yenisi için de geçerli olduğunun kabul edilerek dayanışma aidatı ile yararlanmasına imkan verilmelidir. Yazar dilekçe vermemiş olması sebebiyle işçinin yararlandırılmamasını uygun görmemekte; talebin açık bir biçimde olabileceği gibi, örtülü de olabileceğini ifade etmektedir (TAŞKENT, s.196).

⁴³⁶NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.451.

⁴³⁷OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.60-61; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.451; KARAKAŞ, s.43.

⁴³⁸NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.226; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.459.

2.2.3.2.5. Dayanışma Aidatı Ödeme Sonucu Kazanılmış Olan Yararlanma Hakkının Sona Ermesi

Dayanışma aidatı ödeme sonucu kazanılmış olan yararlanma hakkının sona ermesi aslında birçok açıdan yukarıda açıklanmış olan dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin şartlarla bağlantılıdır⁴³⁹.

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin ilk şart geçerli olarak yapılmış, uygulamaya konulmuş ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmasıdır. Böyle bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talep ile başlayarak, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine kadar devam etmekte ve toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erip yürürlükten kalkması ile yararlanma son bulmaktadır⁴⁴⁰. Çünkü artık ortada bir toplu iş sözleşmesi yoktur ve var olmayan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma da söz konusu olamaz⁴⁴¹. Ancak 6356 sayılı STİSK'nun 36. maddesinin 2. fıkrasında yer alan, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, bu toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacağına ilişkin düzenleme gereğince, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi tarihindeki taraf işçi sendikası üyeleri gibi dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan kişiler açısından da, yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar eski toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir⁴⁴². Vurgulamak gerekir ki, bu durum sadece toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmakta olan kişiler açısından söz konusu olmakta; daha

⁴³⁹ŞAHLANAN, TİS, s.148; SUBAŞI, Yararlanma, s.194; KAVAK, s.72; KARAKAŞ, s.67.

⁴⁴⁰NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.229; ŞAHLANAN, TİS, s.149; SUBAŞI, Yararlanma, s.194; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.461; SÜMER, s.257; KORKUSUZ, s.101.

⁴⁴¹TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.284.

⁴⁴²REİSOĞLU, Yararlanma, s.80; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.61; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.229; ŞAHLANAN, TİS, s.149; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.183; DOĞAN YENİSEY, Deneme, s.628; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.189; SUBAŞI, Yararlanma, s.198; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.284; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.466; SUR, Toplu İlişkiler, s.344.

önceden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmış, ancak sonra ödemekten vazgeçmiş kişiler açısından uygulama alanı bulmamaktadır⁴⁴³.

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için aranan şartlardan bir diğeri, yararlanmak isteyen kişinin toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olmayan bir işçi olmasıdır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinden işçi ayrılırsa artık yer bakımından toplu iş sözleşmesinin uygulama alanından çıkmakta ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkanını da kaybetmektedir. Ayrıca işçinin taraf işçi sendikasına üye olması ya da işçilik sıfatını kaybetmesi durumunda da dayanışma aidatı ödeme sonucu kazanmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sona erecektir⁴⁴⁴. Ancak işçinin taraf işçi sendikasına üye olması halinde, üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren artık üye olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu olacaktır⁴⁴⁵.

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma işçiye tanınmış bir hak olduğu için, işçi talepte bulunup toplu iş sözleşmesinden yararlanabildiği gibi aynı zamanda dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinden vazgeçme hakkına da sahiptir. İşçinin yararlanmaya yönelik talebinden vazgeçmesi halinde, artık toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayacak ve bu durumda dayanışma aidatı ödemesi de gerekmeyecektir⁴⁴⁶. Bununla bağlantılı olarak işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesi halinde de, artık toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayacaktır. Çünkü dayanışma aidatı

⁴⁴³REİSOĞLU, Yararlanma, s.80; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.66; REİSOĞLU, Şerh s.116-117; SUBAŞI, Yararlanma, s.198; NARMANLIOĞLU, bir sınırlama getirmenin gerekli olduğunu ancak mevcut düzenlemenin de pek tatmin edici olmadığını ifade etmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin sona ermesine çok yakın bir tarihte dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya başlayanlar açısından da, tıpkı baştan itibaren dayanışma aidatı ödeyenler gibi, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanması mümkün olmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süreçte bir süre dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmış, sonra bırakmış olan kişiler açısından ise bu uygulama söz konusu değildir. Yazar bunları belirterek, bu uygulamadan yararlanmak için toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sona ermesine kadar bütün süreçte dayanışma aidatı ödemiş olmanın aranmasına yönelik bir çözümü de değerlendirmiş; ancak bunun da doğru olmayacağını belirtmiştir (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.466-467).

⁴⁴⁴NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.226-227; ÖZDEMİR, s.208; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.182-183; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.459-460; KARAKAŞ, s.58.

⁴⁴⁵TUNCAY/ŞAVAŞ KUTSAL, s.284; SÜMER, s.257; KORKUSUZ, s.100.

⁴⁴⁶ŞAHLANAN, TİS, s.149; TUNCAY/ŞAVAŞ KUTSAL, s.284; KORKUSUZ, s.99; KAVAK, s.72.

ödeyerek yararlanmanın devamı için, buna ilişkin talepten başlayarak toplu iş sözleşmesinin devamı süresince dayanışma aidatı ödenmesi şarttır. İşçi dayanışma aidatı ödemekten vazgeçtiği andan itibaren, dayanışma aidatı ile yararlanma öncesi durumuna dönmektedir⁴⁴⁷.

Bunların yanında işyerinin kesin kapatılması halinde de, artık toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu bir yerden ve bu uygulama alanına giren işçilerden söz edilemeyeceği için, dayanışma aidatı ödeme sonucu kazanılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı da sona erecektir⁴⁴⁸.

Dayanışma aidatı ödeme sonucu kazanılmış olan yararlanma hakkını sona erdiren bu hallerin aksine; toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerindeki işverenin değişmesi, taraf işçi sendikasının başka bir sendikaya katılması ya da başka bir sendika ile birleşmesi, sendikanın faaliyetlerinin durdurulması gibi durumlar toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ile yararlanmayı engellemez; çünkü bu hallerde toplu iş sözleşmesi varlığını sürdürmektedir⁴⁴⁹. Ancak 6356 sayılı STİSK'nun 37. maddesinin 1. fıkrası gereğince toplu iş sözleşmesi varlığını sürdürmekte ise de, 39. maddesinin 6. fıkrası faaliyeti durdurulmuş olan sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceğini düzenlemektedir. Bu durumda dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmakta olan işçi açısından, dayanışma aidatı ödeyebileceği bir sendika olmadığı için bu yükümlülüğü ortadan kalkacak ve işçi artık dayanışma aidatı ödmeden yararlanmaya devam edecektir⁴⁵⁰.

⁴⁴⁷OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.66; AKTAY, Tez, s.119; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.227; ŞAHLANAN, TİS, s.149; ÖZDEMİR, s.207; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.189; SUBAŞI, Yararlanma, s.195; GEREK, Yararlanma, s.141; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.46; KARA, s.36.

⁴⁴⁸NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.228; SUBAŞI, Yararlanma, s.195; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.461.

⁴⁴⁹NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.229-231; SUBAŞI, Yararlanma, s.196-197; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.462-463; KAVAK, s.73; KARAKAŞ, s.62 vd.

⁴⁵⁰TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.284; REİSOĞLU, bu durumda belirtilen işçilerin yanında, daha önceden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmamış ancak bu imkana sahip olan işçilerin de başvurusu halinde dayanışma aidatı kesilmeden toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiğini; aksi halde artık bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanına sahip olmamasının 2822 sayılı TİSGLK'nun 8. maddesindeki (6356 sayılı STİSK'nun 37. maddesindeki) düzenlemeye aykırı olacağını ifade etmektedir. REİSOĞLU, Şerh s.146; Aynı yönde bkz. ŞAHLANAN, TİS, s.149 ve CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.177-178.

2.2.3.3. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı ile Yararlanma

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyeleri yararlanır. Ancak farklı şekillerde, bu işçiler dışındaki o işyerinde çalışan işçilerin de yararlanmasına imkan tanınmaktadır. İşçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanma da bunlardan biridir.

274 sayılı SenK'ndan (21. maddesinden) bu yana işçi sendikasının yazılı onayı ile işçilerin yararlandırılmasına imkan tanınmaktadır. 2821 sayılı SenK'nun 36. maddesinde TİSGLK hükümleri saklı tutularak taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçilerin, ancak sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri kabul edilmişti. 6356 sayılı STİSK'nda yine bu imkan korunarak, Kanun'un 26. maddesinin 4. fıkrasında *“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.”* düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan bir işçi, taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile hiçbir masrafa katlanmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir⁴⁵¹. Burada söz konusu olan yararlanma da, taraf işçi sendikasına üye olan ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler açısından olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerini kapsamaktadır⁴⁵².

⁴⁵¹SAYMEN/EKONOMİ, s.230; EKONOMİ, Teşmil, s.52; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.77; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.275; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.468; Taraf işçi sendika üyesi olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanamayan işçinin ancak taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanabileceğine ilişkin bkz. Yargıtay 22.HD, E. 2016/10044, K. 2016/12463, Tarih:26.4.2016 (emsal.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 18.08.2016); AKYİĞİT konuya yer verirken bedelli mi bedelsiz mi olacağını sorgularcasına yasada buna ilişkin bir düzenleme olmadığını ve genelde bedelsiz olacağını düşünülüğünü ifade etmiştir(AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.631).

⁴⁵²REİSOĞLU, Şerh s.150.

Hükümde yer verilmiş olan, Kanun'un yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümlerin (genel olarak toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin) saklı tutulmasına ilişkin ifadeler ise, dayanışma aidatı ödeyerek ve teşmil yoluyla yararlanma açısından sendikanın izninin gerekli olmadığını göstermeye yöneliktir⁴⁵³.

İşçi sendikasının onayının şekli konusunda, Kanun özellikle yazılı onay aradığı için, burada onayın sözlü olması mümkün değildir; ancak adi yazılı bir onay bile yeterli kabul edilmektedir⁴⁵⁴.

Yasal olarak hak tanınmış olmakla birlikte, işçi sendikasının yazılı onayı ile işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasına uygulamada pek rastlanmamaktadır. Çünkü işçi sendikasının yazılı onayı ile işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması durumunda işçi, üyelik halinde söz konusu olacak üyelik aidatı ve toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkabilecek zorluklara katlanmadan yararlanabilecektir. Bu durumda da, hiçbir masrafa katlanmaksızın yararlanabilme imkanı varken işçiden sendikaya üye olup bu zorluk ve masraflara katlanarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanması beklenmez. Bu nedenle, yazılı onay ile işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması durumunda hem üye kaybı hem de maddi kayıplarının olacağını düşünen sendikalar, böyle bir uygulamaya pek gitmemektedir⁴⁵⁵.

Konuya ilişkin olarak şu da ifade edilmelidir ki, uygulamada pek karşılaşılmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesi

⁴⁵³TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.284-285; KAVAK, s.75; 274 sayılı SenK döneminde konuya ilişkin yargı tarafından verilen farklı karar ve değerlendirmeleri için bkz. ÇELİK, Sendikalar, s.115-126; 274 sayılı SenK döneminde dayanışma aidatı açısından sendikanın izninin gerekli olup olmadığı tartışma konusu olmuş; hükmün Anayasa'ya aykırılığı da ileri sürülmüş, ancak Anayasa Mahkemesi hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermişti. Daha sonra işçi sendikasının izninin gerekli olup olmadığı konusunda Yargıtay'dan farklı kararlar çıkmış ve 1979 yılında İçtihadı Birleştirme Kararı ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada bu izne gerek olmadığı kabul edilmişti. Ayrıntılı bilgi için bkz. OGUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.56-58.

⁴⁵⁴AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.631.

⁴⁵⁵SAYMEN/EKONOMİ, s.230; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.77-78; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.275; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.468; KORKUSUZ, s.120; EKONOMİ, güçlü işçi sendikalarının varlığı halinde bu uygulamanın sendikalar açısından bir sorun yaratmayacağı, aksine bunun işçilerin sendikaya daha çok yakınlaşmasını sağlayacağı görüşündedir (EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.61).

hükümlerinin taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma yoluna da başvurmayan işçilere uygulanması konusunda anlaşmaları da yasal olarak mümkün olup; böyle bir durumda üçüncü kişi lehine şart söz konusu olacaktır⁴⁵⁶.

İşçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanmada, sendika böyle bir yola başvurarak işçilerin yararlanmasını sağlamak zorunda değildir ve yukarıda ifade edildiği gibi genellikle de maddi kayıpların yanında üye kayıplarına da yol açacağı düşüncesi ile bu yola gidilmemektedir. Sendikanın bu hakka, yani yararlanma konusunda onay vermeme hakkına sahip olmasından yola çıkılarak; bu yararlanmayı belli bir süre ile sınırlayabileceği veya yazılı onayı sonradan geri alabileceği de ileri sürülmektedir⁴⁵⁷.

2.2.3.4. İşverenin Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçileri Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinden Yararlandırması

Taraf işçi sendikası üyesi olmayan kişilere sadece belirli hallerde toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanınmış olup, bunun dışında bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmamaktadır. Buna rağmen işverenin sadece yasalarca toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı tanınan işçilere (taraf sendika üyesi işçilere, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilere ve taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanan işçilere) uygulanabilecek hükümleri, yani toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerini diğer işçilere uygulaması halinde, işveren toplu iş sözleşmesini ihlal etmiş olmaktadır⁴⁵⁸. Çünkü işverenin sözleşme özgürlüğüne dayanarak, haklı ve objektif nedenler olmaksızın, toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakların bazılarını veya aynısını ya da bunların üzerinde hakları taraf işçi sendika üyesi olmayan işçilere uygulaması

⁴⁵⁶GÜVEN/AYDIN, 2002, s.275; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.285.

⁴⁵⁷AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.631-632. Yazar ayrıca, sendikanın tek taraflı iradesinin üyesi olmayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması için gerekli ve yeterli olduğunu, ancak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılan bu işçinin bu uygulamaya karşı çıkmasının ve bunu reddetmesinin de mümkün olduğunu belirtmektedir.

⁴⁵⁸REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.192; ÇELİK, Yararlanma, s.10-11; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.469; KARAKAŞ, s.72.

mümkün değildir⁴⁵⁹. Kanun'da bunu doğrudan yasaklayan bir hüküm yer alıyor gibi görünmese de, aslında Kanun'un sistematüğinden bu sonuca ulaşılmaktadır. Taraf işçi sendikası üyesi olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin Kanun'da tanınan haklar dışında, sendikanın sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanmasının ancak sendikanın yazılı onayına bağlı olmasına ilişkin 6356 sayılı STİSK'nun 26. maddesinin 4. fıkrasındaki düzenlemeden de, işverenin yararlandırmaya ilişkin bir yetkisinin olmadığı ve yararlandırması halinde işçi sendikasının haklarını ihlal etmiş olacağı sonucuna varılabilmektedir⁴⁶⁰. Ayrıca kanaatimizce işveren tarafından sendikasız işçilere toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakların tanınması ya da bunların üzerinde haklar tanınması işçilerin sendikaya üye olma özgürlüğünü de olumsuz etkileyebilecek ve hatta böyle bir uygulamaya izin verildiğinin kabulü işveren tarafından işçilerin sendikalaşmasını önleme amaçlı kullanılabilir.

İşverenin, işçinin özel durumu sebebiyle örneğin bilgi ve becerisi, yeteneği karşılığında, toplu iş sözleşmesindeki haklara yakın veya bunların üzerinde haklar tanınması ise toplu iş sözleşmesinin sendikasız bir işçiye uygulanması olarak kabul edilmeyecek, işverenin bu uygulaması kanuna uygun olacaktır⁴⁶¹.

İşverenin bilerek, taraf işçi sendikası üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulaması halinde, taraf sendikanın yoksun kalmış bulunduğu dayanışma aidatını alabilmek için işverene karşı tazminat davası açması mümkündür⁴⁶². Ayrıca işverenin sendika üyesi olmayan işçilere sağladığı toplu iş sözleşmesinin üstündeki hakları, taraf işçi sendikası üyesi işçilere sağlamaması durumunda, bu işçiler açısından da 6356

⁴⁵⁹AKTAY, Tez, s.130; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.285; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.729; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.469; KARAKAŞ, s.72.

⁴⁶⁰ REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.192; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.469-470.

⁴⁶¹KUTAL, Metin: İHU, SenK. 19, No. 1; REİSOĞLU, Yararlanma, s.66; ÇELİK, Yararlanma, s.11; ÇELİK, Sendika Üyeliği, s.56; ŞAHLANAN, TİS, s.153; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.219; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.730; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.470; KORKUSUZ, s.121-122; KARAKAŞ, s.73; REİSOĞLU, burada önemli olanın işverenin niyeti olduğunu belirterek, işverenin sendikalı- sendikasız işçi ayrımı yapma niyetiyle değil de, ihtiyaç duyduğu bir işçiye işi cazip kılmak için fazla imkanlar sağlaması halinde toplu iş sözleşmesini ihlal etmiş olmayacağını ifade etmektedir (REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s.194).

⁴⁶²OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.66-67; ÇELİK, Yararlanma, s.10; ŞAHLANAN, TİS, s.153; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.275; CANIKLIOĞLU, s.125; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.285-286; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.729; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.471; SÜMER, s.255; KORKUSUZ, s.119-120.

sayılı STİSK'nun 25. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen tazminatın talebi söz konusu olabilecektir⁴⁶³.

2.2.3.5. Teşmil Yoluyla Yararlanma

2.2.3.5.1. Genel Olarak

Her işyeri ya da işletme açısından her zaman uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Bunun yanında o işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi olsa da işçiler açısından da her zaman sendikaya üyelik söz konusu olmayabilir. Bu nedenlerle bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında yer almayan çok sayıda işçi bulunmaktadır. Bu işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için kanun koyucu çeşitli yolları düzenlemektedir. Bu yollardan bir diğeri de teşmildir. Bu yolla da, kural olarak sadece toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olan işçilerin yararlandığı toplu iş sözleşmesi hükümleri, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler açısından uygulama alanı bulmakta; ancak daha önce incelenmiş olan diğer iki yoldan⁴⁶⁴ farklı olarak, burada ilgili kişilerin iradesi etkili olmamaktadır⁴⁶⁵. Teşmilde söz konusu olan devlet müdahalesidir⁴⁶⁶.

⁴⁶³ÇELİK, Sendika Üyeliği, s.57-58; ŞAHLANAN, TİS, s.153; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.285; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.471; KORKUSUZ, s.120.

⁴⁶⁴Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. "2.2.3.2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma" ve "2.2.3.3. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı ile Yararlanma".

⁴⁶⁵EKONOMİ, Teşmil, s.50-51; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.62; KANDEMİR, Murat: "Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, sayı 1, İstanbul, 2002, s.626.

⁴⁶⁶EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.62.

Teşmil ilk olarak 275 sayılı TİSGLK ile hukukumuzda girmiştir⁴⁶⁷. Daha sonra 2364 sayılı Kanun⁴⁶⁸ ve 2822 sayılı TİSGLK'nda düzenlenmişti. Ancak 1963 yılında ilk kez hukukumuzda girdiğinde, ülkemizdeki toplu pazarlık sisteminin tam olarak gelişmemiş olması, teşmil için ağır koşulların öngörölmüş olmasının da etkisiyle uygulama alanı bulamamış; 2364 sayılı Kanun ile teşmil için aranan koşulların hafifletilmesi ile uygulanmaya başlamıştır⁴⁶⁹. 6356 sayılı STİSK'nda da teşmille ilişkin düzenleme yer almaktadır.

Teşmil Arapça kökenli bir kelime olup, "kapsamına alma, genişletme, yayma" anlamına gelmektedir⁴⁷⁰. Toplu iş hukuku açısından ise, teşmil ifadesi geniş anlamda toplu iş sözleşmesinin, kural olarak kapsamında olmayan kişilere de uygulanmasını ifade edecek şekilde kullanılabilir⁴⁷¹. Ancak teşmil ile asıl ifade edilmek istenen kısaca, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının Bakanlar

⁴⁶⁷AKTAY, Tez, s.132; KILKIŞ, İknur: Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Kamu-İş, Ankara, 1993, s.34; KANDEMİR, Tez, s.88; SUBAŞI, İbrahim: İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1994 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.19; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.182; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.296; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.479; DEMİRTAŞ, s.64; Teşmil ilk kez 275 sayılı TİSGLK ile hukukumuzda girmiş olmakla birlikte, bu Kanun döneminde hiç uygulama alanı bulmamıştır (EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.61). ; Teşmilin dünyadaki tarihsel gelişimi için bkz. SUR, Armağan, s. 469-470.

⁴⁶⁸"Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun", Resmi Gazete Tarih:27.12.1980, Sayı:17203.

⁴⁶⁹SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.105; SUBAŞI, İbrahim: "Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.438-439; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.182; SUBAŞI, İbrahim: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 39, 2013/4, s.211; SUR, Toplu İlişkiler, s.357; 275 sayılı TİSGLK döneminde teşmil uygulamasına başvurulmamasının nedenlerine ilişkin bkz. KUTAL, Metin: "Sosyal Hukuk ve Uygulaması-Toplu Sözleşmelerin Bakanlar Kurulu Tarafından Teşmili", İktisat ve Maliye Dergisi, Sayı 2, Cilt 23, Mayıs 1976, s.81-82; 2364 sayılı Kanun'un uygulamasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ELBİR, Halid Kemal: "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun Üzerine Düşünceler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü 1981 Yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.43-49, KANDEMİR, Tez, s.108-109 ve SUBAŞI, Tez, s.161 vd.

⁴⁷⁰www.tdk.gov.tr; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.105; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.285; KANDEMİR, Tez, s.88; SUBAŞI, Tez, s.19; SUBAŞI, Teşmil, s.439; SUBAŞI, 6356, s.212; EKİCİ, s.43.

⁴⁷¹AKI, s.66; KILKIŞ, s.2; KANDEMİR, Tez, s.88; SUBAŞI, Tez, s.20; ERGİN, Berin: "Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlardan Biri Olarak; Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.110; KANDEMİR, Teşmil, s.625; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.204; 274 sayılı SenK'nun 21. maddesinde sendika üyesi olmayanların taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanması açısından "teşmil" ifadesi kullanılmıştı.

Kurulu kararı ile genişletilmesidir⁴⁷². Kısaca bu şekilde ifade edilebilmekle birlikte yasal düzenlemeler ve bizim hukukumuzdaki uygulaması açısından teşmil; bir işkolunda bir ya da birden çok işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının, aynı işkolunda çalışan fakat bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işveren ve işçileri de kapsayacak şekilde, Kanun'da öngörülen kişilerin talebi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile genişletilmesi olarak tanımlanabilir⁴⁷³.

Tanımdan da görüldüğü gibi burada, tarafları ve özel yapısı sebebiyle taraf üyeleri açısından hüküm ve sonuçlarını doğuracak olan toplu iş sözleşmesi devletin müdahalesi ile işkolundaki diğer işyerlerindeki işçiler ve işverenler açısından da sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın uygulanır hale gelmektedir⁴⁷⁴. Böylece de, sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında ücret ve çalışma koşulları gibi konulardaki farklar sendikasız işçiler lehine kapanmakta, bu farkların yaratabileceği işverenler arasındaki haksız rekabet de önlenilmektedir⁴⁷⁵.

⁴⁷²ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.94; EKONOMİ, Teşmil, s.50; ESENER, İş Hukuku, s.500; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.105; Burada söz konusu olan yeni bir toplu iş sözleşmesi düzeni kurulması değil, var olan düzenin uygulanmakta olduğu alanın genişletilmesidir (DEMİRCİOĞLU, A. Murat: "Türk İş Hukukunda Teşmil Uygulaması", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, Cilt 39, Sayı: 1-4, 1981, s.137). ; Teşmil kararı ifadesi yerine "*genel bağlayıcılık kararı*" deyimini de kullanılmaktadır. Bkz. TUNÇOMAĞ, s.421.

⁴⁷³OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.55; ŞAHLANAN, TİS, s.155; KILKIŞ, s.2; SUBAŞI, Tez, s.21; UŞAN, M. Fatih: "Teşmil Edilen Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Var mıdır?", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006, s.633; ŞAKAR, Müjdat: "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Son Teşmil Uygulaması Üzerine Düşünceler", Yaklaşım, Yıl 17, Sayı 203, Kasım 2009, s.197-198; DEMİRCİOĞLU/CENDEL, s.295; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.480; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.286.

⁴⁷⁴EKONOMİ, Teşmil, s.51; ŞAHLANAN, TİS, s.155; KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.204.

⁴⁷⁵SUBAŞI, Tez, s.20; SUBAŞI, Teşmil, s.439; SUBAŞI, 6356, s.212; SUR, Toplu İlişkiler, s.351; ERGİN, teşmil uygulamasının bazı hallerde "*devlet eliyle haksız rekabetin uygulanmasını mümkün kıldığını*" belirtmektedir (ERGİN, s.148).

2.2.3.5.2. Teşmilin Amacı

Teşmil kurumu ekonomik ve sosyal gereklerle ortaya çıkmıştır. Özellikle ekonominin bozuk olduğu dönemlerde, hem işçiler hem de işverenler için bazı açılardan koruma sağlayacak bir yapıyı oluşturmaktadır⁴⁷⁶.

Teşmilin amacı genel olarak aslında, bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının artırılmasıdır⁴⁷⁷. Çünkü toplu iş sözleşmeleri genel olarak işçilere daha iyi çalışma şartları sağlamak ve bireysel iş sözleşmesi üzerinde emredici etkiye sahip olarak bunun altında şartların belirlenmesini de önlemektedir. Bu durumda ne kadar çok işçi toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girerse, o kadar çok işçi açısından daha iyi şartlarda çalışma imkanı doğmuş olmaktadır. Bu aynı zamanda işverenler açısından da haksız rekabeti önleyici bir durumdur. Çünkü toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işverenler, toplu iş sözleşmesinin getireceği yükümlülüklerden kurtulduğu için daha ucuz mal ve hizmet sunarak; toplu iş sözleşmesi ile bağlı işverenlerin rekabet gücünü olumsuz etkileyebilmektedirler⁴⁷⁸. Bütün bu durumlar dikkate alındığında teşmilin amacı; aynı işkolunda çalışan işçiler açısından çalışma şartlarını olabildiğince daha iyi ve eşit hale getirmek; işverenler açısından ise toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan ve olmayan işverenler arasındaki haksız rekabeti önlemektir⁴⁷⁹.

Teşmilin yarattığı bu olumlu durumların yanında, teşmil özellikle toplu iş sözleşmesi özerkliğini olumsuz etkilemektedir. Çünkü tarafların yapmadığı,

⁴⁷⁶REİSOĞLU, Şerh s.160; KILKIŞ, s.6; UŞAN, s.632.

⁴⁷⁷REİSOĞLU, Şerh s.161; ŞAHLANAN, TİS, s.156; SUBAŞI, Tez, s.23; SUBAŞI, 6356, s.223; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.287; KARA, s.39; DEMİRTAŞ, s.64; Teşmilin amacına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. SUBAŞI, Tez, s.37 vd.

⁴⁷⁸EKONOMİ, Teşmil, s.52-53; KUTAL, Teşmil, s.80; ESENER, İş Hukuku, s.500-501; REİSOĞLU, Şerh s.162; TUNÇOMAĞ, s.422; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.80; ŞAHLANAN, TİS, s.155; SUBAŞI, Tez, s.34; SUBAŞI, Teşmil, s.442; UŞAN, s.632; DEMİRCİOĞLU, A. Murat: "Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması", Sicil, Yıl 4, Sayı 15, Eylül 2009, s.121; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.287.

⁴⁷⁹SAYMEN/EKONOMİ, s.231; EKONOMİ, Teşmil, s.53; AKI, s.64-65; KUTAL, Teşmil, s.79-80; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.138-139; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.62; AKTAY, Tez, s.135; SUR, Armağan, s.470; KILKIŞ, s.7-8; KANDEMİR, Tez, s.91; SUBAŞI, Tez, s.35-36; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.255; KANDEMİR, Teşmil, s.627; ŞAKAR, Teşmil, s.198; SUBAŞI, 6356, s.213-214; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.296; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.287; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.480; DOĞAN, İlhan, s.105; OĞUZMAN, bu nedenlerin hepsinde de kamu yararının ön planda olduğunu belirtmektedir (OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.93).

başka işyeri ya da işletme açısından yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin devlet müdahalesi (idari bir karar) ile ve hatta devlete o toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma imkanı da tanınarak, o işyerindeki işçilere de uygulanması söz konusu olmaktadır⁴⁸⁰. 2822 sayılı TİSGLK döneminde, Kanun'un teşmile ilişkin 11. maddesine 3451 sayılı Kanun ile eklenen *“Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülmünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.”* hükmü ile tarafların toplu iş sözleşmesi yapma hakkı en azından yetki başvurusu süreci açısından korunmuştu⁴⁸¹. 6356 sayılı STİSK ile bir adım daha öteye gidilerek, Kanun'un 40. maddesinin son fıkrasındaki *“Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.”* düzenlemesi ile bu olumsuz etki biraz daha azaltılmıştır. Çünkü önceki Kanun dönemindeki uygulamada, böyle bir imkan tanınmamıştı ve toplu iş sözleşmesinin teşmilinden sonra, bu sözleşmenin uygulanması süresince o işyeri ya da işletmede tarafların toplu iş sözleşmesi yapması söz konusu olmamaktaydı⁴⁸². Bunun yanında bir toplu iş sözleşmesinin teşmili açısından, teşmilin aynı zamanda politik amaçlı kullanılabileceği, işçilerin çıkarılmalarını hızlandırabileceği gibi sakıncalar da doğurabileceği ifade edilmektedir⁴⁸³. Ancak genel olarak, tarafların toplu iş sözleşmesi hakkına, işçilerin grev hakkına zarar vermeyecek şekilde düzenlendiği ve uygulandığı durumlarda, teşmilin sendikaları aktif olmaya özendirici yararlı bir mekanizma olduğu belirtilmektedir⁴⁸⁴.

⁴⁸⁰SUR, Armağan, s.470; ŞAHLANAN, TİS, s.156.

⁴⁸¹İŞIKLI da 2822 sayılı TİSGLK dönemi açısından teşmil edilecek işyeri ya da işyerlerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmamasının aramasının ve yetki için başvuru halinde bunun sonuçlanmasının beklenmesinin bile devlet müdahalesinin yaratacağı sakıncaları kısmen engellediğini belirtmektedir (İŞIKLI, s.287).

⁴⁸²SUR, Armağan, 470,476; ŞAHLANAN, TİS, s.156; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.188-189; CENTEL, Toplu İş Sözleşmesi, s.61. Buna 2822 sayılı TİSGLK'nun 3. maddesinin 4. fıkrasında yer alan *“Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.”* hükmü ile teşmile ilişkin 11. maddedeki düzenlemelerden ulaşılmaktaydı.

⁴⁸³Teşmilin sakıncaları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. KILKIŞ s.11-13, SUBAŞI, Tez, s.47 vd. ve SUBAŞI, Teşmil, s.448-449.

⁴⁸⁴SUR, Armağan, s.480.

2.2.3.5.3. Teşmilin Şartları

Teşmilin şartlarına genel olarak yasal düzenlemeden ulaşılmaktadır. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesindeki düzenlemeye göre; teşmil ile kapsama dahil edilecek toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerinin bulunduğu işkolundaki en çok üyeye sahip olan sendikaca yapılmış toplu iş sözleşmelerinden birinin, o işkolundaki işçi sendikası, işveren sendikası, ilgili işverenlerden birisi veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü alınarak Bakanlar Kurulu kararı ile teşmili mümkündür. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin teşmilinin şartları aşağıda incelenecektir.

2.2.3.5.3.1. Aynı İşkolundaki Sendikalardan En Çok Üyeye Sahip İşçi Sendikası Tarafından Yapılmış Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı

Bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için 6356 sayılı Kanun'un 40. maddesinin 1. fıkrasındaki *"teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi"* ifadeleri gereğince öncelikle geçerli olarak yapılmış ve uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekir⁴⁸⁵. Bu toplu iş sözleşmesinin de aynı işkolundaki sendikalardan en çok üyeye sahip işçi sendikası tarafından yapılmış olması gerekmektedir. Konuya ilişkin olarak mülga 275 sayılı TİSGLK'nda teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi için aranan koşul, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işçilerin, o işkolundaki işçilerin çoğunluğunu oluşturması yönündeyken, 2822 sayılı TİSGLK ile toplu iş sözleşmesinin işkolundaki işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan

⁴⁸⁵ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.95; EKONOMİ, Teşmil, s.53; ESENER, İş Hukuku, s.502; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.148; AKTAY, Tez, s.160; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.130; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.287; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.83; SUBAŞI, Tez, s.121, 185; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.276; KANDEMİR, Teşmil, s.634,639; UŞAN, s.633; DEMİRCİOĞLU, Uygulama, s.124; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.480.

sendikanın yapmış olduğu bir sözleşme olması aranmıştı⁴⁸⁶. 6356 sayılı STİSK'nda ise, öncekilerden farklı bir belirleme yapılmış ve işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi olması aranmıştır. Ancak yasal düzenlemelere baktığımız zaman sayısal verileri dikkate alan bir ölçütün belirlendiği, toplu iş sözleşmesinin niteliğine ilişkin bir belirleme yapılmadığı görülmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin taraflarca, özel hakem tarafından ya da Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılmış olmasının; işyeri ya da işletme toplu iş sözleşmesi olmasının bir önemi yoktur. Hangisi olduğu önemli olmaksızın diğer şartların sağlandığı durumda, toplu iş sözleşmesinin teşmili mümkündür⁴⁸⁷. Ancak tarafların anlaşarak yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesinin işçiler açısından daha memnun edici niteliklere sahip olma ihtimali daha yüksektir⁴⁸⁸. Ayrıca teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi açısından aranan ölçütün, aslında toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ilişkin olması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamında kalan işçi oranına ilişkin bir koşulun bulunmaması, işkolunda çalışan

⁴⁸⁶275 sayılı TİSGLK döneminde konunun ayrıntısı için bkz. MİMAROĞLU, s.194, EKONOMİ, Teşmil, s.54; EKONOMİ, 2822 sayılı TİSGLK ile 275 sayılı TİSGLK'ndan farklı düzenlenen bu durumun, teşmilin amacı ve niteliği ile bağdaşmadığı görüşündeydi. Konuya ilişkin eleştiriler için bkz. EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s.62-63; 2822 sayılı TİSGLK döneminde konunun ayrıntısı için bkz. ŞAHLANAN, TİS, s.157-159.

⁴⁸⁷EKONOMİ, Teşmil, s.53-54; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.149; REİSOĞLU, Şerh s.162; AKTAY, Tez, s.161-162; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.130; ŞAHLANAN, TİS, s.158; KANDEMİR, Tez, s.103; SUBAŞI, Tez, s.122; SUBAŞI, Teşmil, s.454; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.185; KANDEMİR, Teşmil, s.634-635; DEMİRCİOĞLU, Uygulama, s.124; SUBAŞI, 6356, s.224; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.289; KORKUSUZ, s.108; DEMİRTAŞ, s.69; 275 sayılı TİSGLK döneminde toplu iş sözleşmesi işyeri veya işkolu düzeyinde yapılabilirken de, teşmil edilebilecek toplu iş sözleşmesi açısından bunlar arasında bir ayırım yapılmamıştı. Bu nedenle işkolu toplu iş sözleşmesinin teşmili mümkün olduğu gibi, işyeri toplu iş sözleşmesinin de teşmili mümkündür. 275 sayılı TİSGLK dönemi açısından teşmil konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. KILKIŞ s.36 vd. ; AKYİĞİT çerçeve sözleşmesinin teşmiline ilişkin değerlendirme yapmıştır. Buna ilişkin olarak yazar, toplu iş sözleşmesi türleri arasında ayırım yapılmamış olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesi olup olmadığı yönünde farklı görüşler olması sebebiyle çerçeve sözleşme açısından bunun mümkün olup olmadığının akla gelebileceğini; ancak toplu iş sözleşmesi olup olmadığı tartışması bir kenara bırakılsa bile, çerçeve sözleşmenin, Kanun'un ifadesi ile işkolu düzeyinde yapılması sebebiyle teşmilinin mümkün olmadığını belirtmiştir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.634).

⁴⁸⁸KILKIŞ, s.37; SUR, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin belirlenmesinde taraflarca yapılmış, gerçek bir toplu iş sözleşmesinin tercih edilmesi gerektiğini ifade etmektedir (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.130). ; Yine de bunun ancak tarafların eşit olduğu, işçi sendikalarının da güçlü olduğu ve gerçekten işçiler açısından iyi koşulları içeren toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı ve uygulanabildiği bir sistemde söz konusu olabileceği unutulmamalıdır.

işçilerin çok küçük bir kesimi açısından uygulama alanı bulan bir toplu iş sözleşmesinin teşmilini mümkün kılmaktadır⁴⁸⁹.

2.2.3.5.3.2. Teşmile Yönelik Talep

Bakanlar Kurulu'nun bir toplu iş sözleşmesinin teşmiline karar verebilmesi, 6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesinin 1. fıkrasındaki *“Bakanlar Kurulu ..., o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine ... teşmil edebilir.”* düzenlemesi gereğince ancak bu konuda bir talebin varlığına bağlıdır; yani Bakanlar Kurulu kendiliğinden toplu iş sözleşmesini teşmil edemez⁴⁹⁰.

275 sayılı TİSGLK'nun teşmili düzenleyen 8. maddesinde ise talep aranmamakta, Bakanlar Kurulu'nun kendiliğinden toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceği düzenlenmekteydi. Ancak yine de bunun taleplerin yapılmasını engelleyen bir durum olmadığı, teşmil talebinin yapılabileceği; fakat Bakanlar Kurulu'nun bu talep ile bağlı olmadığı kabul ediliyordu⁴⁹¹. 2822 sayılı TİSGLK'nun 11. maddesinde ise, tıpkı yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda olduğu gibi, 275 sayılı TİSGLK'ndakinin aksine, Bakanlar Kurulu'nun kendiliğinden harekete geçemeyeceği, bir talebin olması gerektiği düzenlenmiştir.

Yürürlükteki düzenleme açısından talebin yanında, bu talebin kimlerden gelebileceği de düzenlenmiştir. Buna göre talep, o işkolundaki işçi

⁴⁸⁹SUR, Toplu İlişkiler, s.352; 2822 sayılı TİSGLK'nun gerekçesinde de teşmil edilecek toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak getirilen esas *“teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu kapsaması esas değil, en fazla üyeye sahip sendikanın imzaladığı herhangi bir toplu iş sözleşmesi olması esas getirilmiştir.”* şeklinde ifade edilmişti.; ILO'nun 91 sayılı Tavsiyesi Kararında, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi açısından “yeterli derecede temsil edici bir çalışan ve işveren sayısını kapsama” gerekliliğinden bahsedilmiş olmasına rağmen; Türk hukukundaki düzenlemelerde bunu sağlamayan toplu iş sözleşmesinin teşmili mümkündür (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.123; SUR, Toplu İlişkiler, s.352).

⁴⁹⁰AKTAY, Tez, s.167; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.288; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.84-85; ŞAHLANAN, TİS, s.159; ERGİN, s.137; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.277; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.297; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.261; UŞAN, s.634; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.289; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.481; KAVAK, s.83; EKİCİ, s.47.

⁴⁹¹ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.96; EKONOMİ, Teşmil, s.55; ESENER, İş Hukuku, s.503; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.150; KILKIŞ, s.39; SUBAŞI, Tez, s.134; KANDEMİR, Teşmil, s.635.

sendikalarından, işveren sendikalarından veya ilgili işverenlerden birinden ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'ndan gelmelidir. Ancak işçi veya işçiler açısından böyle bir talep imkanı Kanun tarafından tanınmamıştır⁴⁹². Buna rağmen işçilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak, konu ile ilgili olarak Bakanlık hareketine geçirmesi ve Bakan tarafından talebin yapılmasının da olası olduğu kabul edilmektedir⁴⁹³. Şuna da yer vermek gerekir ki, talepte bulunabilecek kişiler arasında düzenlenmiş olan o işkolundaki işçi sendikası, işveren sendikası ya da ilgili işverenin toplu iş sözleşmesinin tarafı olması gibi bir şart söz konusu değildir; aynı işkolunda yer alması yeterlidir⁴⁹⁴.

Toplu iş sözleşmesinin teşmili konusunda talepte bulunma hakkına sahip kişilerden birinin talebi üzerine Bakanlar Kurulu harekete geçip teşmile karar verebilecektir. Görüldüğü gibi talep Bakanlar Kurulu'na yöneltilecektir; fakat talebin şekli konusunda bir belirleme yapılmamıştır. Bu nedenle kanıtlanabilmesi koşuluyla sözlü ya da yazılı olarak yapılabileceği belirtilmektedir⁴⁹⁵. Çünkü Bakanlar Kurulu'nun teşmil talebini reddetmesi ya da teşmile karar vermemesi durumunda, bunun bir idari tasarruf olmasından hareketle, Anayasa'nın 125. maddesindeki idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğuna ilişkin düzenleme gereğince yargı yoluna başvurulabilmektedir⁴⁹⁶.

2.2.3.5.3.3. Teşmil Kapsamına Alınacak İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi veya Yetkili Sendikanın Bulunmaması

Teşmil kurumunun mantığı gereğince, teşmil edilecek işyeri ya da işletmede toplu iş sözleşmesinin ya da toplu iş sözleşmesi yapılmasına yönelik adımların olmaması gerekir. Çünkü teşmil ile sağlanmak istenen zaten toplu iş sözleşmesi

⁴⁹²BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.288; KANDEMİR, Tez, s.113; SUBAŞI, Tez, s.202; SUBAŞI, Teşmil, s.457; SUBAŞI, 6356, s.227; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.289; KORKUSUZ, s.111; KAVAK, s.84; DEMİRTAŞ, s.73.

⁴⁹³REİSOĞLU, Şerh s.163; ŞAHLANAN, TİS, s.159; KANDEMİR, Tez, s.113; SUBAŞI, Tez, s.203; KILKIŞ, s.51; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.186-187; KORKUSUZ, s.111; KAVAK, s.84; DEMİRTAŞ, s.73.

⁴⁹⁴ŞAHLANAN, TİS, s.159; KANDEMİR, Teşmil, s.641; KORKUSUZ, s.111.

⁴⁹⁵AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.635.

⁴⁹⁶KILKIŞ, s.51; SUBAŞI, Tez, s.57; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.289.

kapsamında kalmayan işyerlerindeki işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanmasındır; yoksa var olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulamasına son verilmesi ya da tarafların toplu iş sözleşmesi yapmasının önlenmesi değildir. Bu nedenle bir diğer şart, teşmil kapsamına alınacak işyerinde toplu iş sözleşmesinin de yetkili sendikanın da bulunmamasıdır⁴⁹⁷.

6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesinin 6. fıkrasında *“Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.”* düzenlemesine yer verilmiştir⁴⁹⁸. Görüldüğü gibi ilgili fıkra da, işyeri açısından bir toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin atılmış adımlar var ise, bunların sonucu beklenerek, ona göre hareket edileceği sonucuna ulaşılmakta; aksi halde bir teşmil kararı alınamayacağı düzenlenmektedir. Böylece yetki sürecini başlatmış sendikanın sahip olduğu toplu iş sözleşmesi yapma hakkına teşmil ile müdahale edilmesi önlenmektedir⁴⁹⁹. Ayrıca 6356 sayılı STİSK önceliğin tarafların bir toplu iş sözleşmesi yapması olduğunu, teşmilin bunun söz konusu olmadığı durumlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçilerin sayısını artırmaya yönelik bir kurum olduğunu vurgular şekilde 40. maddesinin son fıkrasında teşmil ile toplu iş sözleşmesinin kapsamına alınan bir işyeri ya da işletmede her zaman yetki için başvuru yapılabileceğini ve bir toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde teşmil uygulamasının kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiştir⁵⁰⁰.

Konu açısından şuna da yer vermek gerekir ki; işletme söz konusu ise, işletme kapsamındaki bir işyerinin teşmil kapsamına alınıp, diğerlerinin dışında

⁴⁹⁷KILKIŞ, s.54-55; SUBAŞI, Teşmil, s.455; UŞAN, s.634; ŞAHLANAN da bunun hem teşmilin amacının bir gereği olduğunu hem de yasanın açık bir hükmü olduğunu belirtmiştir (ŞAHLANAN, TİS, s.159). ; Grev ve lokavtın söz konusu olduğu işyerleri açısından, bunlar toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinin bir parçası niteliğinde olduğundan teşmil söz konusu olmayacaktır (NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.481-482).

⁴⁹⁸Aynı düzenlemeye 2822 sayılı TİSGLK'nun ilk halinde yer verilmemiş; ancak 3451 sayılı Kanun ile 1988 yılında, Kanun'un 11. maddesine son fıkra olarak ekleme yapılmıştı. Bu değişiklikten önce de, uygulamanın zaten bu şekilde olması gerektiği doktrinde ileri sürülmekteydi. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. REİSOĞLU, Şerh, s.162, SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.138 ve KILKIŞ, s.54-55.

⁴⁹⁹ŞAHLANAN, TİS, s.160; SUR, Armağan, s.476; SUBAŞI, Teşmil, s.456; SUBAŞI, 6356, s.225.

⁵⁰⁰6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesinin gerekçesinde de asıl olanın tarafların toplu iş sözleşmesi yapması olması nedeniyle teşmil uygulamasının süresi dolmadan böyle bir imkan tanındığına yer verilmiştir (İlgili maddenin gerekçesinin tamamı için bkz. ÖNSAL, s.167).

bırakılması mümkün olmayıp, toplu iş sözleşmesi teşmil edildiği takdirde, işletmenin tamamını kapsayacak şekilde teşmil edilmiş olmalıdır⁵⁰¹.

2.2.3.5.3.4. Bakanlar Kurulu'nun Teşmil Kararı Vermesi

Teşmile ilişkin diğer şartların gerçekleşmesi ile Yüksek Hakem Kurulu'nun da görüşünü aldıktan sonra, bu kararı Bakanlar Kurulu vermektedir. Yüksek Hakem Kurulu konuya ilişkin görüşünü 15 gün içinde verir. 275 sayılı TİSGLK'ndan bu yana Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünün alınması düzenlenmiş olmakla birlikte; Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünün olumlu ya da olumsuz yönde olması teşmile karar verilmesini etkilemez. Çünkü teşmile karar verme, Bakanlar Kurulu'nun takdirinde olan bir konudur ve şartların varlığı ya da Yüksek Hakem Kurulu'nun olumlu görüşü teşmile karar verme konusunda bir zorunluluk yaratmaz⁵⁰². Ancak teşmil kararına karşı yargı yoluna başvurulması durumunda, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü önem taşıyabilir⁵⁰³.

⁵⁰¹ŞAHLANAN, TİS, s.159-160.

⁵⁰²MİMAROĞLU, s.195; ÇOLAKOĞLU, s.163; EKONOMİ, Teşmil, s.56; İNCE, 1983, s.50; REİSOĞLU, Şerh s.163; KILKIŞ, s.39; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.85; ŞAHLANAN, TİS, s.160; KANDEMİR, Tez, s.114; SUBAŞI, Tez, s.130-131; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.261-262; KANDEMİR, Teşmil, s.636, 641; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.289-290; KORKUSUZ, s.112; KAVAK, s.84; ESENER de, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünün alınmasının zorunlu olduğunu, ancak görüşün bağlayıcı olmadığını belirtmiştir (ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s.96). ; DEMİRCİOĞLU, Yüksek Hakem Kurulu'nun öngörülen sürede görüşünü bildirmediği durumda, görüşün bağlayıcı nitelikte olmamasından da hareketle, görüş alınmadan da teşmile karar verilebilmesi gerektiğini ifade etmektedir (DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.150). ; ELBİR, Bakanlar Kurulu'nun acele işlerde, Yüksek Hakem Kurulu'na daha kısa bir süre tanıyabileceği ve Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünün alınmadığı teşmil kararlarının iptal edilebilir nitelikte olduğu görüşündedir (ELBİR, İş Hukuku, s.189).

⁵⁰³REİSOĞLU, Şerh, s.163; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s.288; SUBAŞI, Tez, s.204; SUBAŞI, Teşmil, s.458; DEMİR, s.649; SAYMEN/EKONOMİ Bakanlar Kurulu'nun teşmile karar vermek için Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü almak zorunda olduğunu, ancak bununla bağlı olmadığını ifade etmektedir (SAYMEN/EKONOMİ, s.232). ; ELBİR, Yüksek Hakem Kurulu'nun istisari mütalaası alınmadan teşmil kararının verilmesi halinde, bu kararın iptal ettirilebileceğini belirtmektedir (ELBİR, İş Hukuku, s.189). ; Bakanlar Kurulu'nun vermiş olduğu kararın, idari işlemin unsurlarında sakatlık yaratacak şekilde Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşüne ters olması halinde de, yargı yoluna başvurulması durumunda teşmil kararının iptali söz konusu olabilecektir (ŞAHLANAN, TİS, s.160).

Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararı vermesi ile kapsama alınan işletme ya da işyerindeki işçiler iradeleri söz konusu olmaksızın kendiliğinden toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlarlar⁵⁰⁴.

Bakanlar Kurulu teşmil kararında, teşmilin gerekçesini de açıklamak zorundadır⁵⁰⁵. Gerekçenin bulunmaması ya da eksik olması teşmil kararının iptaline neden olabilecektir⁵⁰⁶. Ancak bu gerekçede yer alması gereken unsurlar ile ilgili belirleme yapılmamış olmakla birlikte; gerekçenin genel nitelikte değil; yapılmış olan teşmile ilişkin olması, neden yapıldığını, neden o toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiğini, teşmilin gerekli görülme nedenini, değişiklik yapıldı ise bunun nedenini içermesi gerektiği ifade edilmektedir⁵⁰⁷. Bunun yanında gerekçede kamu yararının yer almasının gerekip gerekmediği konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre; 275 sayılı TİSGLK, 2822 sayılı TİSGLK ve bugün yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda, yani kısaca hukukumuzda konuyu düzenlemiş ve düzenlemekte olan Kanunlarda kamu yararı şartına yer verilmediği için, teşmil kararında da kamu yararından söz edilmesi zorunluluğu söz konusu değildir. Buna göre, kamu yararı çok daha geniş bir kavramken teşmilde esas olan, toplu iş sözleşmesinin taraflarının ve aynı işkolunda çalışan diğer işçilerin yararlarıdır⁵⁰⁸. Diğer görüşe göre ise, Alman hukukunda olduğu gibi, Türk hukuku açısından da teşmil kararı verilebilmesi için kamu yararının bulunması gerekmektedir ve Bakanlar Kurulu teşmile ilişkin kararının gerekçesinde kamu yararını ön planda tutmalıdır⁵⁰⁹. İşyerinde çalışan

⁵⁰⁴TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.292; SUR, Toplu İlişkiler, s.355.

⁵⁰⁵EKONOMİ, Teşmil, s.56; AKTAY, Tez, s.168; ŞAHLANAN, TİS, s.161; SUBAŞI, Teşmil, s.456; ERGİN, s.140; ŞAKAR, Teşmil, s.198; SUBAŞI, 6356, s.226; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.290.

⁵⁰⁶ERGİN, s.140-141; SUR, Toplu İlişkiler, s.353; KORKUSUZ, s.113.

⁵⁰⁷ŞAHLANAN, TİS, s.161; KILKIŞ, s.73; ERGİN, s.141, 146; SUBAŞI, Teşmil, s.472; ŞAKAR, Teşmil, s.198.

⁵⁰⁸TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.290; AKYİĞİT de, hukukumuzda teşmil kararının verilebilmesi için kamu yararının aranmasına ilişkin bir kuralın olmadığını, ancak bu durumun Bakanlar Kurulu'nun keyfi davranmasına izin verir nitelikte de yorumlanamayacağını ifade etmektedir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.636).

⁵⁰⁹EKONOMİ, Teşmil, s.56; ESENER, İş Hukuku, s.504; TUNÇOMAĞ, s.423; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.140; SUBAŞI, Tez, s.128; SUBAŞI, Teşmil, s.456; GÜNAY, s.389; SUBAŞI, 6356, s.226-227; DEMİR, s.650; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.298; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.381; KORKUSUZ, s.113; ŞAHLANAN, kamu yararının olup olmadığının değerlendirmesine ilişkin ücret ile ilgili bir örnek vererek, toplu iş sözleşmesinin kapsamında çalışan işçilerin ücretleri ile toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerindeki işçilerin ücretleri arasında ikinciler aleyhine ciddi bir farkın olması durumunda kamu yararının olduğunu ifade etmekte ve kamu yararına ilişkin değerlendirme yaparken teşmil ile kapsama alınacak işyerlerinin

işçilerin, kendi iradelerini yansıtmayan bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına idarenin müdahalesi ile gerçekleşen bir işlem ile girmelerinin söz konusu olmasından dolayı, kamu yararının gözetilmesinin ve gerekçede kamu yararına ve ayrıntılı şekilde somut durumda neden o toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği, değişiklik yapıldı ise neden o değişikliklerin yapılmış olduğu gibi konulara yer verilmesinin önemli olduğu kanaatindeyiz.

2.2.3.5.4. Teşmilin Hukuki Niteliği

Teşmil kararının hukuki niteliği konusunda farklı ülke hukuk sistemlerinde, farklı görüşler ileri sürülmüş olduğu gibi; Türk hukukunda da farklı görüşler ileri sürülmüştür⁵¹⁰. Bu görüşlerin ortaya çıkmasında, taraflarca yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin daha sonra idari bir işlemle uygulama alanının genişletilmesi; buna göre de sözleşme niteliğinin devam edip etmediği, teşmil işleminin idari bir işlem olması etkili olmuştur. Bir görüşe göre, teşmil kararı idari bir işlemdir ve bununla sadece toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı genişletilmiş olmaktadır⁵¹¹. Diğer görüşe göre ise, teşmil karma nitelikli bir hukuki işlemdir⁵¹². Çünkü teşmil kararı bir idari işlem olmakla birlikte, teşmil edilen bir sözleşme söz konusudur ve bu sözleşme varlığını genel olarak sürdürmekte; toplu iş sözleşmesinin varlığı da, Bakanlar Kurulu'nun kararı da teşmilin söz konusu olabilmesi için zorunlu bulunmaktadır⁵¹³. Ayrıca Bakanlar Kurulu toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma imkanına da sahip olduğundan, bu değişikliğin yapıldığı bir durumda da toplu iş sözleşmesinin, sözleşme niteliğini tamamen koruduğu söylenemez⁵¹⁴.

boyutunun, ekonomik durumunun da dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir (ŞAHLANAN, TİS, s.161).

⁵¹⁰TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.292-293; Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.148 vd.

⁵¹¹ESENER, s.505; REİSOĞLU, Şerh, s.161; Bunun aksine yabancı hukuk sistemlerinde azınlık görüş olan, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kamusal düzenlemeye dönüştüğü yönündeki görüşe ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.148-149.

⁵¹²SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.149-150; ŞAHLANAN, TİS, s.162; GÜNAY, s.386; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.293; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.289; EKİCİ, s.49;DEMİRTAŞ, s.66.

⁵¹³ŞAHLANAN, TİS, s.162; SUBAŞI, Tez, s.54; SUBAŞI, Teşmil, s.450; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.189; SUBAŞI, 6356, s.220; ÖZKARACA, s.196; KORKUSUZ, s.103.

⁵¹⁴SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.149; KANDEMİR, Teşmil, s.628.

Ancak yine de Bakanlar Kurulu bir sözleşmeden hareketle işlem yapmakta; özgürce düzenlemeler yapma imkanına sahip olmamaktadır⁵¹⁵. Ayrıca 6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmilin de sona ereceğine ilişkin düzenleme de, sözleşmenin niteliğini koruduğunu göstermektedir⁵¹⁶. Bu nedenlerle teşmilin hem toplu iş sözleşmesinin özelliğini taşıyan hem de idarenin işlemi olan, karma nitelikli bir işlem olduğu söylenebilir⁵¹⁷.

2.2.3.5.5. Teşmil Kararının Yargısal Denetimi

Teşmilin, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının idari bir işlem ile genişletilmesi olması sebebiyle Anayasa'nın 125. maddesindeki idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğuna ilişkin düzenlemeye dayanılarak Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararının da teşmilin kaldırılmasına ilişkin kararının da yargısal denetimi mümkündür. Buna göre, bu kararlara karşı ilgililer yargı yoluna başvurabilecek ve bu kararların da iptali söz konusu olabilecektir⁵¹⁸.

Teşmil veya teşmilin kaldırılmasına ilişkin kararlar, Danıştay tarafından bu karara ilişkin şartların varlığı, kararın alınması bakımından öngörülen usule uyulup uyulmadığı gibi açılardan değerlendirilerek, aykırılık durumunda iptal edilecektir⁵¹⁹.

⁵¹⁵ŞAHLANAN, TİS, s.162.

⁵¹⁶ŞAHLANAN, TİS, s.162; YAYVAK, s.211.

⁵¹⁷SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.149; ÖZKARACA, s.196; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.293.

⁵¹⁸SAYMEN/EKONOMİ, s.234; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.154; SUR, Armağan, s.477; KANDEMİR, Tez, s.120-121; SUBAŞI, Tez, s.56; KANDEMİR, Teşmil, s.645; DEMİRCİOĞLU, Uygulama, s.126; GÜNAY, s.386; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.298; KORKUSUZ, s.117; KAVAK, s.94.

⁵¹⁹SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.140; ŞAHLANAN, TİS, s.164; SUBAŞI, Tez, s.56; KANDEMİR, Teşmil, s.643; SUR teşmil kararında kamu yararının da dikkate alınması gerekse de Kanun'da kamu yararından söz edilmediği ve Bakanlar Kurulu'na takdir yetkisi verilmiş olduğu için Danıştay'ın teşmil kararının kamu yararı açısından yerinde olup olmadığını denetleyebilmesinin şüpheli olduğunu belirtmektedir (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.140-142; SUR, Toplu İlişkiler, s.353).

Teşmil kararının da, teşmilin kaldırılmasının da gerekçeli olması gerektiğinden, yargıya başvurulduğunda bu gerekçelerin de yargısal denetim kapsamına girip girmeyeceğinin değerlendirilmesi gerekmektedir⁵²⁰. Bakanlar Kurulu'nun kararının mutlaka gerekçeli olması söz konusu olup, idarenin belirli sınırlar içinde kalıp kalmadığının değerlendirmesinde bunun da dikkate alınacağı söylenebilir⁵²¹.

2.2.3.5.6. Teşmil Edilecek Hükümler

Bakanlar Kurulu toplu iş sözleşmesini teşmil ederken, toplu iş sözleşmesinin tamamını ya da bir kısmını teşmil edebilmekte, hatta teşmil kapsamına alınacak işyerinin özelliklerine göre gerekli ise toplu iş sözleşmesinde bazı zorunlu değişiklikler yaparak da teşmile karar verebilmektedir⁵²². Ancak bu zorunlu değişikliklerin kaynağının teşmil kapsamına alınacak işyerlerinin özellikleri olması gerekmektedir; yoksa bu değişiklikler ülke genelindeki ekonomik yapı gibi gerekçelere dayandırılmaz ve teşmil konusu toplu iş sözleşmesinden farklı bir toplu iş sözleşmesi ortaya çıkacak şekilde değişiklikler yapılamaz⁵²³.

Toplu iş sözleşmesinin tamamının ya da bir kısmının teşmilinden söz edilmesine karşın, aslında zaten bir toplu iş sözleşmesinin bütün hükümlerinin teşmili mümkün değildir. Çünkü Bakanlar Kurulu, toplu iş sözleşmesinin ancak normatif hükümlerini teşmil edebilmekte; borç doğurucu hükümlerin ise teşmili söz konusu olamamaktadır⁵²⁴. Teşmilin amacı da aslında normatif hükümler kapsamında hakların daha yaygın kullanımını sağlamaya yönelik olup, teşmil sonucunda

⁵²⁰ELBİR, İş Hukuku, s.190.

⁵²¹SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.140-141; KANDEMİR, Teşmil, s.643.

⁵²²ERKUL, Türk İş Hukuku, s.84; ŞAHLANAN, TİS, s.161; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.290; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.481; SUR, Toplu İlişkiler, s.354-355.

⁵²³ŞAHLANAN, TİS, s.161; SUBAŞI, Teşmil, s.461; KANDEMİR, Teşmil, s.642; KAVAK, s.86.

⁵²⁴SAYMEN/EKONOMİ, s.233; ESENER, İş Hukuku, s.502; İNCE, 1983, s.51; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.152; AKTAY, Tez, s.162; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.84; ŞAHLANAN, TİS, s.160; KANDEMİR, Tez, s.115; SUBAŞI, Tez, s.139, 215; ERGİN, s.137; ÖZDEMİR, s.190; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.277; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.257; KANDEMİR, Teşmil, s.642; UŞAN, s.635; DEMİRCİOĞLU, Uygulama, s.125; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.299; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.290; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.481; SUR, Toplu İlişkiler, s.354; DOĞAN, İlhan, s.105; KAVAK, s.86; EKİCİ, s.48.

işveren ve işçiler toplu iş sözleşmesinin tarafı haline gelmedikleri için, bunların taraflara ait hak ve borçları yüklenmesi de beklenemez⁵²⁵. Konuya ilişkin olarak 2822 sayılı TİSGLK'nun 11. maddesinin 5. fıkrasında düzenleme yer almış olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesinin 5. fıkrasında da “*Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.*” şeklinde düzenleme yer almaktadır. Düzenlemeye göre, borç doğurucu hükümlerin yanında özel hakeme başvurmayla ilişkin toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin de teşmili mümkün değildir⁵²⁶. 275 sayılı TİSGLK döneminde, sadece özel hakeme başvurmayla ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin teşmil edilemeyeceğine ilişkin bir düzenleme varken, diğer borç doğurucu hükümler açısından da bu durum kabul edilmekteydi⁵²⁷.

2.2.3.5.7. Teşmil Kararının Başlangıcı

275 sayılı TİSGLK'nda ve 2822 sayılı TİSGLK'nda teşmil uygulamasının başlangıcı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş; ancak 2364 sayılı Kanun'da teşmil kararının Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe gireceği ve yürürlüğe gireceği tarihin Bakanlar Kurulu kararında belirtileceği düzenlenmişti⁵²⁸. Genel olarak konuya ilişkin net bir düzenlemenin olmamasının da etkisiyle teşmil kararının, toplu iş sözleşmelerinin imza tarihinden önceki bir

⁵²⁵ESENER, İş Hukuku, s.505; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.95; EKONOMİ, Teşmil, s.57; ŞAHLANAN, TİS, s.164; KANDEMİR, Teşmil, s.642-643; SUR, 2822 sayılı TİSGLK döneminde borç doğurucu hükümlerin tamamen teşmil dışında bırakılmasının doğru olmadığı, çünkü teşmil kapsamına alınan işyerlerinde de dirlik borcunun söz konusu olacağını, bazı açılardan toplu iş sözleşmesi imzalanmış işyerlerindeki gibi uygulama olacağını ifade edip, teşmil edilen işyeri açısından bu süre boyunca toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı durumunu buna örnek niteliğinde vermiştir (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.143). Ancak 6356 sayılı STİSK'nda teşmil kapsamındaki işletme ya da işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan verilmiştir.

⁵²⁶NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.481; Toplu iş sözleşmesinin özel hakeme başvurmayla ilişkin hükümlerinin teşmilinin mümkün olmadığı 275 sayılı TİSGLK'nun “*Teşmil*” başlıklı 8. maddesinde de düzenlenmişti.

⁵²⁷AKTAY, Tez, s.163; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.142; SUBAŞI, Tez, s.221; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.257-258; SAYMEN/EKONOMİ, borç doğurucu hükümlerin teşmilinin söz konusu olamayacağını, aksi halde sözleşme yapma özgürlüğünün ihlal edilmiş olacağını ifade etmiştir (SAYMEN/EKONOMİ, s.233).

⁵²⁸SUBAŞI, Teşmil, s.452; SUBAŞI, 6356, s.222.

tarihte yürürlüğe konulması gibi geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulup konulamayacağı konusunda doktrinde tartışmalar söz konusuydu. Bir görüşe göre, Bakanlar Kurulu'nun teşmil konusunda karar verme yetkisi aynı zamanda teşmilin hangi tarihten itibaren uygulanacağı konusunda karar vermeyi de kapsamaktaydı. Bu görüşe göre, teşmilin yürürlüğü için her ne kadar genel kabul Bakanlar Kurulu kararının Resmi Gazete'de yayım tarihi olsa da, önceki veya sonraki bir tarihin öngörülmesine de bir engel yoktu⁵²⁹. Doktrindeki ağırlıklı görüş ise, teşmilin idari bir işlem olması ve idari işlemlerin kural olarak geriye etkili olarak yürürlüğe konulamayacak olmasına dayanmaktaydı⁵³⁰. Buna göre, bir idari işlemin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilmesi istisnai olarak mümkün olmakta ve bunun için kanunda açıkça bunun düzenlenmesi gerekmekte olup, teşmile ilişkin düzenlemede böyle bir istisnai düzenlemeye yer verilmediği için, ancak geleceğe yönelik olarak yürürlüğe girebileceği belirtilmekteydi⁵³¹.

Bu tartışmalara 6356 sayılı STİSK'nda konuya ilişkin olarak yer verilen düzenleme ile son verilmiştir. Kanun'un 40. maddesinin 2. fıkrasında; teşmil kararının yürürlüğe gireceği tarih belirtilerek Resmi Gazete'de yayımlanacağı, ancak bu tarihin Resmi Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olamayacağı

⁵²⁹EKONOMİ, Teşmil, s. 59; DEMİRCİOĞLU, Teşmil, s.151; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.143; Uygulamada da zaman zaman teşmilin geriye etkili olarak yürürlüğe konulduğu durumlarla karşılaşmıştır. Konuya ilişkin örnek için bkz. ŞAHLANAN, TİS, s.163 ve KILKIŞ, s.69.

⁵³⁰ESENER, İş Hukuku, s.505; ŞAHLANAN, TİS, s.163; KILKIŞ, s.70; KANDEMİR, Tez, s.118; ERGİN, s.116; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.190; KANDEMİR, Teşmil, s.643; UŞAN, s.635; ŞAKAR, Teşmil, s.198; GÜVEN/AYDIN, 2002, s.277; CENTEL, Toplu İş Sözleşmesi, s.60-61; ŞAKAR, İş Hukuku, s.379; ÖZKARACA, s.200; SUBAŞI, 6356, s.222; DEMİR, s.650; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.293-294; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.289; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.382; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.482; KAVAK, s.89; KILIÇOĞLU, yayım tarihinden önceki bir tarihin belirlenmesinin büyük ekonomik yük getirebileceğini, bu nedenle önceki bir tarihin belirlenemeyeceğini ifade etmektedir (KILIÇOĞLU, Yorum, s.246). ; AYDIN, teşmile konu olan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış olsa bile teşmil kararının geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağını belirtmektedir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin geçmişi etkileyememesinin nedeninin de *"tarafarca ve özellikle işverence beklenemezlik durumunun ortaya çıkması"* olduğunu ifade etmektedir (AYDIN, Tez, s.37-39). ; İdari işlemlerin geriye yürümezliği ilkesi ve istisnaları için bkz. GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref / TAN, Turgut: İdare Hukuku Cilt I, Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s.416 vd. ve TAN, Turgut: İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s.268 vd.

⁵³¹ESENER, İş Hukuku, s.505; KANDEMİR, Tez, s.118; SUBAŞI, Tez, s.66; SUBAŞI, Teşmil, s.453; KANDEMİR, Teşmil, s.643; SUBAŞI, 6356, s.222-223; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.290; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.294; DEMİRTAŞ, s.79.

belirtilmiştir. Ancak Resmi Gazete’de yayımı tarihinden sonraki bir tarihte yürürlüğe girmesine bir engel yoktur⁵³².

2.2.3.5.8. Teşmilin Sona Ermesi

Teşmilin sona ermesi üç şekilde olabilmektedir. Bunlardan birisi, teşmil konusunda yetkili olan Bakanlar Kurulu’nun teşmile karar verdiği gibi gerekçesini de açıklayarak teşmil kararını kaldırmasıdır. Diğeri, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesidir. Bir diğeri ise, teşmil kapsamındaki işletme ya da işyerlerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmasıdır⁵³³.

6356 sayılı STİSK’nun 40. maddesinde teşmilin sona ermesine ilişkin üç duruma da yer verilmiştir. 40. maddenin 3. fıkrasında teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararının da sona ereceği düzenlenmiştir. Burada herhangi başka bir işleme gerek olmaksızın, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil de kendiliğinden sona ermektedir⁵³⁴. Bakanlar Kurulu’nun teşmil için daha kısa bir süre öngörmüş olması da mümkündür; ancak böyle bir süre öngörülmemiş ise teşmilin süresi toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ile sınırlı olmakta, daha uzun bir sürenin öngörülmesi mümkün olmamaktadır⁵³⁵.

40. maddenin 4. fıkrasında ise, Bakanlar Kurulu’nun teşmile ilişkin yetkisi kapsamında, gerekli gördüğünde gerekçesini de açıklayarak teşmil kararını kaldırabileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi burada, kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değil, gerekli gördüğünde Bakanlar Kurulu tarafından gerçekleştirilen bir işlem ile uygulamanın sona ermesi söz konusudur. Bakanlar Kurulu bu kararı

⁵³²ÖZKARACA, s.200.

⁵³³Bu son duruma ne 275 sayılı TİSGLK’nda ne de 2822 sayılı TİSGLK’nda yer verilmişti. Bu durum ilk defa 6356 sayılı STİSK ile düzenlenmiştir.

⁵³⁴EKONOMİ, Teşmil, s.62; KUTAL, Teşmil, s.81; ESENER, İş Hukuku, s.506; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.86; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.482; SÜMER, s.258; Yargıtay 9.HD, E. 2001/3922, K. 2001/7383, Tarih: 30.4.2001 (www.kazanci.com; Erişim tarihi:25.07.2016); AKYİĞİT düzenlemeyi daha farklı olarak değerlendirerek, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği yerdeki süresinin asıl uygulanmakta olduğu yerdekinden farklı olarak değerlendirilerek, teşmil edildiği birimde sona ermesi gibi de anlaşılabilirliği; konunun tartışmaya açık olduğu görüşündedir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.637).

⁵³⁵REİSOĞLU, Şerh, s.165; KANDEMİR, Teşmil, s.644; YAYVAK, s.211.

verirken, teşmil kararı için Kanun'da öngörülen kişilerin talebini ya da Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aramaz; gerekçesini belirterek kendiliğinden karar verir⁵³⁶. Buna göre, teşmil kararına karşı yargı yoluna gidilebildiği gibi, bu durumda da teşmil uygulamasını sona erdirmeye yönelik bu karara karşı da yargı yoluna gidilmesi mümkündür⁵³⁷.

40. maddenin son fıkrasında ise, teşmilin sona ermesine ilişkin diğer durum düzenlenmiştir. Teşmil kapsamında yer alan işletme ya da işyerleri açısından her zaman yetki başvurusunda bulunma imkanı ve bunun devamında toplu iş sözleşmesi yapma imkanı devam etmektedir. Buna bağlı olarak, yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil uygulaması kendiliğinden sona ermekte, artık bu işletme ya da işyerleri açısından tarafların kendilerinin yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi uygulama alanı bulmaktadır⁵³⁸.

Bu durumlara ek olarak, aslında teşmil kararının idari bir işlem olmasından hareketle, buna karşı dava yoluna gidilmesi durumunda Danıştay'ın teşmil kararını iptal etmesi durumundan da söz edilebilir. Bu durumda da teşmil uygulaması sona ermekte ancak bu, yargı kararı sonucunda gerçekleşmiş olmaktadır⁵³⁹.

Teşmilin sona ermesine ilişkin durumlar bunlar olmakla birlikte; teşmilin sona ermesi halinde, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda hükümlerinin yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesine kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacağına ilişkin düzenlemenin uygulama alanı bulup bulmayacağı konusu da önem arz etmektedir. Fakat buna ilişkin Kanun'da açıklık yoktur⁵⁴⁰. Ancak doktrinde teşmilin sona erme şekline ilişkin ayırım yapılarak buna cevap

⁵³⁶EKONOMİ, Teşmil, s.61; SUBAŞI, Tez, s.152.

⁵³⁷ŞAHLANAN, TİS, s.164.

⁵³⁸NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.482; AKYİĞİT, yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması değil, bunun yürürlüğe girmesi ile teşmilin sona ermesinin düzenlenmiş olmasının daha isabetli olacağı, çünkü imza tarihinden sonra da toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girebileceğini ifade etmekte ve düzenleme bu şekilde olmadığı için de aradaki süreç açısından teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini ileri sürmektedir. Ayrıca yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil sona erdiği için, bu toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğünün de mümkün olmayacağını belirtmektedir (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.639).

⁵³⁹ŞAHLANAN, TİS, s.164.

⁵⁴⁰YAYVAK, s.215; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.291.

verilmektedir⁵⁴¹. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin uygulama süresinin sona ermesi ile teşmil sona erer ise, teşmil kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçiler toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinden yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesi hükmü olarak yararlanmaya devam edebilecek, yani burada da toplu iş sözleşmesinin art etkisinden söz edilecektir⁵⁴². Ancak Yargıtay'ın doktrinindeki bu görüşün aksine kararları olduğu görülmektedir⁵⁴³.

Bakanlar Kurulu kararı ile teşmilin sona erdirilmesinde ise, toplu iş sözleşmesinin art etkisinden söz edilemeyeceği, çünkü aksi halde teşmilin kaldırılmasının anlamsız olacağı kabul edilmektedir⁵⁴⁴.

Teşmil kapsamındaki işyeri ya da işletmede toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde de toplu iş sözleşmesinin art etkisinden söz edilemeyecektir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona

⁵⁴¹REİSOĞLU ise, her durumda art etkinin söz konusu olacağı görüşünü savunmaktadır (REİSOĞLU, Şerh, s.118).

⁵⁴²TUNÇOMAĞ, s.425; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.96; AKTAY, Tez, s.178; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.144; KILKIŞ, s.53; ŞAHLANAN, TİS, s.164; SUBAŞI, Teşmil, s.464; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, s.192; DEMİRCİOĞLU, Uygulama, s.126; SUBAŞI, 6356, s.233-234; GÜNAY, s.390; YAYVAK, s.222; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.291-292; TUNÇOMAĞ/CENDEL, s.383; KORKUSUZ, s.119; KAVAK, s.93; UŞAN, genel kuraldan sapmayı haklı gösterecek bir düzenlemenin olmadığını ve burada art etkiyi tanımamanın hakkaniyete aykırı olacağını belirtmektedir (UŞAN, s.639).

⁵⁴³"Davacı işçinin çalıştığı işyerinde uygulanmak üzere Bakanlar Kurulunca aynı iş koluna giren bir başka işyeri için geçerli Toplu İş Sözleşmesi teşmil edilmiştir. Teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin 30.9.1996 tarihinde süresi sona ermiştir. 2822 sy. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 11/3. maddesine göre "teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesiyle, teşmil kararı da ortadan kalkmış olur." Bu kural uyarınca anılan Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesinden sonra normatif hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşü benimsenemez.", Yargıtay 9.HD, E. 2001/4544, K. 2001/7649, Tarih: 2.5.2001; Yargıtay 9.HD, E. 2001/3939, K. 2001/7390, Tarih:30.4.2001; Aksi yönde Yargıtay 9.HD, E. 1996/13682, K. 1996/21733, Tarih:22.11.1996, "Teşmil edilen toplu iş sözleşmesi sona erse de bu sözleşmenin parasal hükümlerinin hizmet akdi kuralı olarak devam ettiğinin kabulü toplu iş sözleşmesi hukukunun bir gereğidir." (www.kazanci.com; Erişim tarihi: 25.07.2016).

⁵⁴⁴OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.96; AKTAY, Tez, s.178; ŞAHLANAN, TİS, s.164; SUBAŞI, Teşmil, s.464; UŞAN, s.637; DEMİRCİOĞLU, Uygulama, s.126; SUBAŞI, 6356, s.233; GÜNAY, s.390; YAYVAK, s.221; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.292; TUNÇOMAĞ/CENDEL, s.383; KORKUSUZ, s.119; Aksi yönde bkz. ERKUL, Türk İş Hukuku, s.86-87. ERKUL, bu durumda da toplu iş sözleşmesinin art etkisinin söz konusu olacağını belirtmektedir. ; DEMİR ise, konuya ilişkin olarak Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararına karşı dava açma süresini dikkate alarak bir ayırım yapmaktadır. Buna göre, Bakanlar Kurulu dava açma süresi dolmadan teşmil kararını kaldırırca, kazanılmış haktan söz edilemeyecek ve art etki söz konusu olmayacak; ancak bu süreden sonra teşmil uygulamasına son verirse, artık art etki söz konusu olacak ve hükümlerin artık işyeri uygulaması haline geldiği kabul edilecektir (DEMİR, s.651-652).

ermekte ve bu durumda art etkiden söz edilebilecek, toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı bir zaman aralığı bulunmamaktadır⁵⁴⁵.

Teşmilin sona ermesine ilişkin hallere ek olarak belirtilen yargı yoluna başvuru, yani kararın iptali sonucunda ise, yine toplu iş sözleşmesinin art etkisinden söz edilemeyecektir⁵⁴⁶.

2.2.3.5.9. Teşmilin Sonuçları

Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararı sonucunda, önceden bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına dahil olmuş olmaktadır. 275 sayılı TİSGLK döneminde, bu işçilerin yararlanabilmeleri için aynı zamanda dayanışma aidatı ödemeleri gerekmektedir, 2364 sayılı Kanun'dan başlayarak 2822 sayılı TİSGLK'nda ve bugün yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda da böyle bir şart düzenlenmemiştir⁵⁴⁷. Buna göre, teşmil kapsamına alınan işletme ya da işyerlerinde çalışan işçiler, dayanışma aidatı ödemelerine gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler⁵⁴⁸. Bu uygulamaya ilişkin olarak doktrinde farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmasına karşın, teşmil edilen işyerindeki işçilerin dayanışma aidatı ödemeksizin yararlanması bir çelişki yaratsa da, Kanun'da öngörülen yapı doğrudur⁵⁴⁹. Diğer görüşe göre ise, sendikaların teşmile olan ilgisinin ve teşmilin etkinliğinin artırılabilmesi için dayanışma aidatının ödenmesi ve yasal düzenlemenin de buna göre yapılması gerekmektedir⁵⁵⁰. Bizce teşmil kapsamına alınan işletme ya da işyerlerinde çalışan işçilerin dayanışma aidatı ödemelerine

⁵⁴⁵YAYVAK, s.223.

⁵⁴⁶YAYVAK, s.223.

⁵⁴⁷275 sayılı TİSGLK döneminde söz konusu olan dayanışma aidatı ödenmesine ilişkin düzenlemenin amacının, teşmilin sendikaları zayıflatma tehlikesinin bertaraf edilmesi olduğu belirtilmekteydi (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.133; KANDEMİR, Teşmil, s.637).

⁵⁴⁸ŞAHLANAN, TİS, s.164; SÜMER, s.258.

⁵⁴⁹SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.142.

⁵⁵⁰ SUBAŞI, Teşmil, s.463.

gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi yerinde bir uygulamadır. Çünkü işçinin iradesi söz konusu olmaksızın bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına dahil edildiği bir sistemde, işçiye bir de parasal bir yük yüklemenin doğru olmayacağı düşüncesindeyiz.

2.3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK KİŞİLER

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacağına ve bunun dışında da toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesi ile uygulama alanında olup da taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin (dayanışma aidatı ödeyerek ya da taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile) ve uygulama alanındaki işyeri ya da işletme dışındaki işyerleri veya işletmelerin de kapsama alınması (teşmil) ile burada çalışan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olacağına ayrıntılı şekilde yukarıda yer verilmiştir⁵⁵¹.

Burada ise, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında yer almakla birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayan kişiler incelenecektir⁵⁵². Bu kişiler açısından taraf işçi sendikasına üye olmanın yararlanmaya bir etkisi bulunmamakta; bu kişiler üye olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadırlar⁵⁵³. Bu kişilerin bir kısmı toplu iş sözleşmesi taraflarının iradeleri ile kapsam dışı bırakılmış olan kapsam dışı personeldir. Diğer kişiler ise yasal düzenleme gereğince kapsam dışında kalmaktadır. Bu kişiler; 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 8. fıkrasındaki düzenleme gereğince grev sonunda bir toplu iş sözleşmesi yapılmış ise bu greve katılmamış olan işçiler ve aynı maddenin 7. fıkrasında toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları

⁵⁵¹Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. "2.2.2. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikasının Üyelerinin Yararlanması" ve "2.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması".

⁵⁵²OĞUZMAN, kural olarak toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçilerin yararlanacağını, ancak bunun olumlu ve olumsuz istisnaları olduğunu belirterek; yararlanamayacak olan bu işçilere ilişkin durumları olumsuz yöndeki istisna olarak ifade etmiştir (OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.52).

⁵⁵³KOCAOĞLU, s.159; SUR, Toplu İlişkiler, s.337.

düzenlenmiş olan 6356 sayılı STİSK gereğince işveren vekili olan kişiler ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılan kişilerdir.

2.3.1. Kapsam Dışı Personel

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında görünmekle birlikte, toplu iş sözleşmesi özerkliği gereğince sözleşme taraflarınca, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan bu kişiler; toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak kişiler arasındaki en tartışmalı ve önemli grubu oluşturmaktadır.

Kapsam dışı personel, toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyeri ya da işletmede belirli bir konumda çalışmaları ve genel olarak toplu iş sözleşmesiyle getirilen imkanların üzerinde imkanlar sağlandığı kabulü ile toplu iş sözleşmesinin taraflarınca toplu iş sözleşmesinin dışında tutulan işçilerdir⁵⁵⁴. Tanımdan da görüldüğü gibi bu kişiler de işçi olmakla birlikte, bu kişilerin görevlerinin üst düzey ya da işverene yakın görevler olması sebebiyle, bunlar taraf işçi sendikasına üye olup olmamaları önemli olmaksızın toplu iş sözleşmesinin dışında tutulmaktadır⁵⁵⁵. Böylece bu işçilerin bir toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendika üyesi olarak da dayanışma aidatı ödeyerek de yararlanmaları mümkün olmamaktadır⁵⁵⁶. Bunun dayanağı aşağıda incelenecek diğer kişilerden farklı

⁵⁵⁴CAN, s.50; SUBAŞI, İbrahim: "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998, s.170; SUR, Toplu İlişkiler, s.337; GÜLER, Şerafettin: "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2007, s.52; KESER, Hakan: "Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş, 2010, s.337-338; VAROL, Mahmut: Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2002 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.34; KORKUSUZ, s.57.

⁵⁵⁵ESENER, İş Hukuku, s.482; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.52; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.68; ŞAHLANAN, TİS, s.149; CAN, s.50; AŞÇI, M. Saim: Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Konuyla İlgili İşgören Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1996 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.19-20; SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.170; SUBAŞI, Yararlanma, s.184; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.294; GÜLER, Kapsam Dışı, s.62; Bu kişilerin işçi sendikasına üye olmasına bir engel olmamakla birlikte, genellikle bu kişiler üye olmama eğilimindedir. Çünkü bu kişiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakken, sendikaya üye olup aidat ödemek de istememektedir (KOÇ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.19).

⁵⁵⁶REİSOĞLU, Yararlanma, s.79; REİSOĞLU, Seza: "Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Kalan Personelin Hukuki Durumu", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Ocak 1983,

olarak Kanun değil; toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradeleridir. Taraflarca toplu iş sözleşmesine koyulan bir hüküm ile kimlerin kapsam dışında bırakılacağı belirlenmektedir⁵⁵⁷.

Kapsam dışı personel uygulamasında, kimlerin kapsam dışı bırakılacağı belirlenmesinin yapılmasında işçinin kimliği önem arz etmez. Burada önemli olan kişilerin yapmakta oldukları iştir⁵⁵⁸. Bu nedenle aslında doğrudan belirli kişiler değil, belirli çalışma pozisyonları kapsam dışında tutulmakta; yani o pozisyonda kim çalışırsa o kişi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayıp, kapsam dışı olarak belirlenmeyen farklı bir göreve geçtiğinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir⁵⁵⁹.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan diğer kişilerden farklı olarak, kapsam dışı personel uygulamasına ilişkin olarak 275 sayılı TİSGLK ve 2822 sayılı TİSGLK'nda bir düzenleme olmadığı gibi, yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda da düzenleme yer almamaktadır. Ancak 275 sayılı TİSGLK döneminden itibaren uygulaması kabul edilmiştir⁵⁶⁰.

Kapsam dışı personel olarak taraflarca belirlenmiş olan işçilerin iş ilişkilerinin kanunlarla ya da iş sözleşmeleri ile düzenlenip, çoğu zaman bu kişilere diğer işçilere göre daha iyi imkanlar sağlandığı ve bu nedenle toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarının bir mağduriyet yaratmadığı ileri sürülse de, sonuç olarak

s.6; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.68; EKMEKÇİ, s.177; ÖZDEMİR, s.212; SUBAŞI, Yararlanma, s.184; KESER, Armağan, s.338; GÜNAY, s.286; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.433; SÜMER, s.255; SUR, Toplu İlişkiler, s.338; KIZILRAY, s.158; GÜLER, Kapsam Dışı, s.52; KAVAK, s.96.

⁵⁵⁷SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.171-172; BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi, s.324-325; Bu hükmün borç doğurucu bir hüküm mü normatif bir hüküm mü olduğu konusunda da tartışmalar vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.171; TUNÇOMAĞ, eserinde bu hükümlere normatif hükümler arasında yer vermiştir (TUNÇOMAĞ, s.369). Aynı yönde TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.337.

⁵⁵⁸ERKUL, Türk İş Hukuku, s.73; AYDIN, Tez, s.29; EKMEKÇİ, s.177-178; GÜNAY, s.286; Tekgıda-İş – Aroma Bursa Meyve Suları ve Gıda Sanayii A.Ş. İşletme Düzeyinde 22.Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin 5.maddesinde yer alan "Genel Müdür, Genel Müdür Muavinleri, Müdürler, Müdür Yardımcıları, Şefler, Mühendisler, Kimyagerler, Vardiya Amirleri, Müfettişler, Ekspertler, Baş Laborant, Revizyon Uzmanı, Genel Müdür Sekreteri, Büro Personeli ve 12 adet formen bu sözleşmenin dışındadır." hükmü örnek olarak verilebilir (KOÇ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.20).

⁵⁵⁹ESENER, İş Hukuku, s.482; İNCE, 1983, s.35; ERKUL, Türk İş Hukuku, s.73; AYDIN, Tez, s.29; AŞÇI, s.15, 21-22; GÜLER, Kapsam Dışı, s.60,62; KESER, Armağan, s.341; GÜLER, Yararlanma, s.81; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.278-279; KORKUSUZ, s.59; KARA, s.49.

⁵⁶⁰REİSOĞLU, Kapsam Dışı, s.5; ÇELİK, Kapsam Dışı, s.1; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.190; GÜLER, Kapsam Dışı, s.51,61.

bu kişiler Anayasa'da öngörülen bir haktan mahrum kalmaktadırlar⁵⁶¹. Ancak bu mahrum bırakmanın da dayanağı olarak gösterilen toplu iş sözleşmesi özerkliği de kaynağını Anayasa'dan almaktadır⁵⁶². Bunların etkisiyle bu uygulamanın hukuka uygun olup olmadığı doktrinde tartışma konusu olmuş ve farklı görüşler ileri sürülmüştür⁵⁶³.

Doktrinde ileri sürülen görüşler temelde kapsam dışı personel uygulamasının hukuka aykırı olduğu veya olmadığı şeklinde ayrılmaktadır. Kapsam dışı personel uygulamasının hukuka aykırı olmadığı yönündeki bir görüşe göre, taraflar toplu iş sözleşmesi özerkliği gereğince toplu iş sözleşmesinin kapsamına kimlerin gireceğini ve kimlerin giremeyeceğini belirleme yetkisine sahiptirler⁵⁶⁴. Biraz farklılaşmakla birlikte yine aynı yönde, yani tarafların böyle bir yetkiye sahip olduğuna ilişkin diğer görüşe göre, toplu iş sözleşmesi de sonuçta taraf iradeleri ile pazarlık sonucu yapılan bir özel hukuk sözleşmesi olup, buna göre taraflar içeriğini ve kimleri kapsayacağını belirleyebilmekte; her ne kadar Kanun'da sendika üyeleri açısından eşitlik düzenlenmiş olsa da bu sendikal faaliyetlerden yararlandırmaya ilişkin olduğundan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma açısından eşitlik düzenlenmemiş olduğundan, bu durumda eşitliğe aykırılıktan da söz edilememektedir⁵⁶⁵.

⁵⁶¹ULUCAN, Devrim: İHU, TSGLK. 6, No. 1; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.52-53; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.295-296.

⁵⁶²ULUCAN, İHU, TSGLK. 6, No. 1; SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.177.

⁵⁶³TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.295.

⁵⁶⁴ULUCAN, İHU, TSGLK. 6, No. 1; ESENER, İş Hukuku, s.481; ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.278; İNCE, 1983, s.36; KANDEMİR, toplu iş sözleşmesi kapsamında bu belirlemenin yapılabileceğini kabul etmekle birlikte; tarafların tamamen serbest olmayıp haklı bir nedene dayanarak ve eşitlik ilkesine aykırı olmayacak şekilde kapsam dışı personeli belirlemesi gerektiğini ve bu işçilerden muvafakat de alınması gerektiğini belirtmektedir (KANDEMİR, Uygulama Alanı, s.193). ; SUR da, tamamen keyfi ve sübjektif ayrımlar yapılmaması, Anayasa ve Kanunların yasakladığı ayrımcılığın yapılmaması şartıyla tarafların sahip oldukları özerklik kapsamında istedikleri düzenlemeyi yapabileceğini belirtmektedir (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.101-103;SUR, Toplu İlişkiler, s.338); BAŞTERZİ de, yaygınlaştırılarak hakkın kötüye kullanılması boyutuna ulaşmadığı sürece, tarafların toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında böyle bir belirleme yapabileceğini ve toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalma konusunda personelin onayının alınmasının isabetli olacağını belirtmektedir (BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi, s.325-326).

⁵⁶⁵REİSOĞLU, Şerh, s.43-44; KILIÇOĞLU da, toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olduğunu ve bu nedenle tarafların kapsam dışı personele ilişkin belirlemelerine müdahalenin toplu iş sözleşmesinin sözleşme niteliğine zarar vereceğini belirtmektedir (KILIÇOĞLU, Tez, s.36). ; Benzer yönde bkz. DOĞAN, İlhan, s.102 ve KIZILRAY, s.158.

Kapsam dışı personel uygulamasının hukuka aykırı olduğu yönündeki görüşlerden birine göre ise, taraf işçi sendikası üyesi olsa bile kapsam dışı personeller arasında belirlenmiş olan ve bu nedenle toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan işçilerin yeni bir toplu iş sözleşmesi yapması ya da dayanışma aidatı ödeyerek de yararlanması mümkün olmadığından, bu kişiler Anayasa tarafından güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum kalmaktadırlar. Bunu önlemek için en azından kapsam dışı bırakmaya ilişkin hükmün geçerliliğinin bu kişilerin onayına bağlı tutulması doğru olur⁵⁶⁶. Bu yöndeki diğer bir görüşe göre ise, kapsam dışı personel uygulamasının geçerliliğine ilişkin Kanun'da bir hüküm yer almamaktadır. Ancak böyle bir uygulama hem Kanun'da yer alan sendikal faaliyetlerden yararlanmada eşitliğe ilişkin düzenlemeye hem de Anayasa'da tanınan toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına aykırılık oluşturacağından toplu iş sözleşmesinin konuya ilişkin düzenlemesi hükümsüz sayılmalıdır⁵⁶⁷. Aynı yönde ve yakın olmakla birlikte farklı bir görüşe göre ise, bu kişilerin konumlarının farklı olması nedeniyle eşitlik ilkesine aykırılık söz konusu olmasa da; kapsam dışı bırakılan bu kişilerin konumu ne olursa olsun, bu uygulama ile Anayasa tarafından güvence altına

⁵⁶⁶OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.68; OĞUZMAN, daha eski tarihli bir makalesinde ise kapsam dışı personel uygulamasına ilişkin olarak; bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının kabul edilmesinin gerektiği ve ancak buna ek olarak işveren tarafından bu kişilere daha üstün hakların da sağlanmasının mümkün olması gerektiği yönünde bir çözüm önermiştir (OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.53). ; Aksi yönde bkz. CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.235 ve CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.194. CANBOLAT, kapsam dışı personele ilişkin düzenlemenin, Kanun'un emredici hükmüne aykırılık nedeniyle geçersiz olduğunu ve bu nedenle düzenlemenin işçinin onayı ile geçerlilik kazanamayacağını ifade etmektedir.

⁵⁶⁷ÇELİK, Sorunlar, s.16-17; ÇELİK, Yararlanma, s.11; ÇELİK, Uygulanma Alanı, s.144; CAN, s.104; ÖZDEMİR, s.215; KAVAK, s.99; KARA, s.88; CANBOLAT, hem kapsam dışı bırakılan işçiler taraf işçi sendikası üyesi ise sendikal faaliyetlerden yararlanmada eşitliğe aykırılık olacağını hem de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada eşitlik sendikasının onayı aranmayacağı düzenlenmişken, aynı sendikanın toplu iş sözleşmesine bir hüküm koyarak bu kapsam dışı personel açısından dayanışma aidatı ile yararlanma imkanını ortadan kaldırmasının Kanun'daki açık düzenlemeye aykırı olacağını ifade etmektedir (CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.193-194). ; EKMEKÇİ de benzer görüşte olmakla birlikte, hukuka aykırılığa işçinin iradesi dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanamamasının da sebep olduğunu, bu nedenle kapsam dışı bırakmaya ilişkin düzenlemenin mutlak olarak geçersiz kabul edilmesi yerine, işçinin onayı varsa geçerli olacağını belirtmektedir (EKMEKÇİ, s.190). Aynı yönde ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.732.

alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakları ihlal edilmektedir. Ancak bu hukuka aykırılığın işçinin onayı ile giderilmesi mümkündür⁵⁶⁸.

Doktrindeki bir başka görüşe göre, kapsam dışı personel uygulamasının hukuka aykırı olmaması için kapsam dışı bırakılan kişilere toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar tanınmalıdır. Çünkü uygulamanın bu haklı temele dayandırılması ile ancak eşitlik ilkesinin ve sendikal ayırım yasağının ihlal edilmesi önlenmiş olmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesinin altında haklar tanınması, altında ücret ödenmesi durumunda ise, bu kişilerin diğer işçilerden farklı konumları sebebiyle kapsam dışı bırakılması haklı bir temele dayanmamış olmakta ve bu durumda toplu iş sözleşmesindeki kapsam dışı personele ilişkin hüküm geçersiz olmaktadır⁵⁶⁹.

Doktrinde yer alan farklı görüşlere rağmen, Yargıtay tarafından 275 sayılı TİSGLK döneminden bu yana kapsam dışı personelin belirlenmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerli kabul edilmekte; bir başka deyişle bu uygulama yargı tarafından kabul görmektedir⁵⁷⁰.

Doktrinde bazı yazarlar ve Yargıtay tarafından uygulamanın hukuka uygun olduğu kabul edilmekteyse de, bu durum işçilerin tarihsel süreçte daha iyi çalışma şartlarına sahip olmak için büyük mücadeleler vererek elde ettiği ve Anayasa tarafından da güvence altına alınmış, toplu iş sözleşmesi hakkından yasal bir dayanak olmaksızın mahrum bırakıldıkları gerçeğini değiştirmemektedir.

⁵⁶⁸TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.296; Aksi yönde bkz. ELBİR, İş Hukuku, s.186. ELBİR, burada bir eşitliğe aykırılıktan söz edilebileceğini, ancak bu durumun toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemeyeceğini, ancak üye işçi ile sendika arasındaki bir mesele olduğunu ifade etmektedir.

⁵⁶⁹CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi 9, İstanbul, 1988, s.167-168.

⁵⁷⁰ÇELİK, Kapsam Dışı, s.1; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.190; Yargıtay'ın toplu iş sözleşmesindeki kapsam dışı personele ilişkin hükümlerin geçerli olduğunu kabul ettiği kararlar için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.296, dpn. 585; Yargıtay'ın konuya ilişkin 275 sayılı TİSGLK dönemindeki kararları için bkz. CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.190, dpn. 56; Yargıtay kararlarında artık kapsam dışı personel uygulamasının hukuki olup olmadığını sorgulanmaksızın, uyuşmazlık konusunu çözüme kavuşturmaktadır. Bkz. Yargıtay 9.HD, E. 2014/12065, K. 2014/19482, Tarih:16.6.2014, Yargıtay 9.HD, E. 1975/31395, K. 1976/1000, Tarih:12.1.1976 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi:18.8.2016); Yargıtay 7.HD, E. 2016/31879, K. 2016/16771, Tarih:18.10.2016 (www.kazanci.com; Erişim Tarihi: 15.02.2017).

2.3.2. Greve Katılmayan İşçiler

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında yer almakla birlikte, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan bir grup da greve katılmayan işçilerdir.

Grev işçiler açısından, daha iyi çalışma şartlarını içeren bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasını sağlayacak bir mücadele aracıyken, işyerinde çalışan işçilerin greve katılmaması işçi tarafını zayıflatıcı nitelikte olabilmekte ve bu nedenle olabildiğince çok işçinin greve katılması önem taşımaktadır⁵⁷¹. Bu nedenle, her ne kadar greve katılıp katılmamak konusunda işçi serbest olsa da, toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde işçi tarafına destek vermeyenler açısından, bu sürecin sonucunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanmama da yasal düzenlemelerin genel mantığına uygundur⁵⁷².

Mülga 275 sayılı TİSGLK'nun 25. maddesinde ve 2822 sayılı TİSGLK'nun 38. maddesinde yer verilmiş olan düzenlemeye, yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin son fıkrasında da yer verilmiştir. Buna göre, *“Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.”* Görüldüğü gibi konu açısından önem arz eden husus, grev sırasında çalışan işçilerin kanun gereğince bu süreçte çalışması zorunlu olan işçilerden olmaması ve toplu iş sözleşmesinde bu işçilerin yararlanması konusunda aksine bir düzenlemenin yer almamasıdır. Bu nedenle öncelikle grev sırasında yasal düzenleme gereğince çalışması zorunlu olan işçilerin belirlenmesi gerekmektedir.

Grev sırasında çalışması zorunlu olan kişiler de, mülga 275 sayılı TİSGLK'ndakine benzer ve 2822 sayılı TİSGLK'ndaki ile aynı şekilde yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK'nda da düzenlenmiştir. Kanun'un 65. maddesine göre,

⁵⁷¹SUR, Melda: Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s.98-99; EKMEKÇİ, s.173-174; ÖZDEMİR, s.211.

⁵⁷²Yukarıda yer verilmiş olan toplu iş sözleşmesinden sadece taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanması gerektiği, çünkü sözleşmenin yapılması ile ilgili olarak masraflara ve zorluklara bu kişilerin katıldığı mantığı ile benzer nitelikte bir durumdur. ; SUR, birçok hukuk sisteminde bulunmayan bu kuralın, işçileri greve katılmaya yönlendirici bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.339, 467).

“Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.” Görüldüğü gibi yasal düzenleme sadece niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk olan işlerde çalıştırmaya izin vermekte, işçilerin kesinlikle üretim ve satışa yönelik çalıştırılmayacağını düzenlemektedir⁵⁷³. Düzenleme ile ayrıca bu işlerin neler olduğu da belirtilmiştir. Bunlar; işyerinin güvenliğine ilişkin işler, işyerindeki araçların ve hammadde ve mamullerin bozulmamasına ilişkin işler ile hayvan ve bitkilerin korunmasına ilişkin işlerdir. Kanun’un 65. maddesi gereğince bu işlerde çalıştırılan işçiler 39. maddenin son fıkrasındaki düzenlemenin dışında kalmakta ve bunların taraf işçi sendikasına üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel bulunmamaktadır⁵⁷⁴.

Grev sırasında çalışması zorunlu olan bu işçiler dışındaki işçiler ise, greve katılıp katılmamak konusunda serbesttir⁵⁷⁵. Ancak greve katılmayıp veya katılmaktan vazgeçip çalıştıkları durumda, o grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır⁵⁷⁶. Bu işçiler açısından taraf işçi sendikasına üye olup olmama konusunda bir ayırım yapılmamıştır. Buna göre, taraf işçi sendika üyesi olsun ya da olmasın greve katılmayan işçi, o grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz⁵⁷⁷. Buna göre üye olanlar

⁵⁷³CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.186; Aksi bir durumda, yani sürekli olmasında teknik zorunluluk olmayan işlerde de işçilerin çalıştırılması, üretim ve satışa yönelik işlerin sürdürülmesi halinde grev anlamını yitirecektir.

⁵⁷⁴OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.54; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.203; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.187; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.297.

⁵⁷⁵Grev sırasında çalışması zorunlu olan işçiler açısından greve katılıp katılmama konusunda bir serbesti olmadığı gibi, bu işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda işverene de bir serbesti tanınmamıştır (OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.115).

⁵⁷⁶REİSOĞLU, Yararlanma, s.78; AKTAY, Tez, s.117; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.729.

⁵⁷⁷OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.116-117; REİSOĞLU, Yararlanma, s.78; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.54; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.68-69; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.202; ŞAHLANAN, TİS, s.151; CAN, s.59; AŞÇI, s.15; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.188; SUBAŞI, Yararlanma, s.183; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s.730; SÜMER, s.255; GÜLER, Yararlanma, s.80; DOĞAN, İlhan, s.102; KORKUSUZ, s.63; VAROL, s.38; KARA, s.49, 61; KAVAK, s.101; EKİCİ, s.55.

açısından üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, taraf işçi sendika üyesi olmayanlar açısından ise dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma ya da toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanma imkanları ortadan kalkmış olmaktadır⁵⁷⁸.

Konuya ilişkin düzenleme esas olarak grev sırasında işyerinde çalışmayı aradığından, bu süreçte işyerinde çalışmamış olmanın nedeni önemli değildir. Buna göre işçi hasta olduğu için ya da işveren tarafından uygulanan lokavt sebebiyle işyerinde çalışmamış da olsa, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir⁵⁷⁹. Önemli olan grev sırasında işyerinde çalışmamak olduğundan dolayı, grev oylaması talebinde bulunarak greve engel olmaya çalışan, greve katılmayacağını açıklayan işçiler de eğer grev sırasında çalışmamış ise, toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir⁵⁸⁰. Ayrıca greve katılmak istemediği, işyerinde çalışmak istediği halde işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler açısından da toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin yasak söz konusu olmayacak ve bu işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir⁵⁸¹.

Konuya ilişkin yasal düzenlemede “*aksine hüküm bulunmadıkça*” ifadesine yer verilerek, grev sırasında çalışmış olan işçilerin de grev sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının taraflarca kararlaştırılması mümkün kılınmıştır⁵⁸². Ancak bunun eşitliğe uygun şekilde kararlaştırılması gerekmektedir;

⁵⁷⁸OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.117; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s.54; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri, s.22; ŞAHLANAN, TİS, s.151; EKMEKÇİ, s.174; AŞÇI, s.15; SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.174; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.188; GÜLER, Kapsam Dışı, s.60; VAROL, s.56.

⁵⁷⁹OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.122; REİSOĞLU, Yararlanma, s.78; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.69; NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.203; SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.100; ŞAHLANAN, TİS, s.151; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.227-228; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.189; SUBAŞI, Yararlanma, s.183; AKTAY, Toplu İş Hukuku, s.283-284; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.297; SUR, Toplu İlişkiler, s.339; GÜLER, Kapsam Dışı, s.60; GÜLER, Yararlanma, s.80; KORKUSUZ, s.63-64; KAVAK, s.103-104.

⁵⁸⁰NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.203; ŞAHLANAN, TİS, s.151; EKMEKÇİ, s.174; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.228; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.189; GÜLER, Kapsam Dışı, s.60; VAROL, s.38.

⁵⁸¹OĞUZMAN, Grev ve Lokavt, s.121; ŞAHLANAN, TİS, s.152; EKMEKÇİ, s.175; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.189; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.297.

⁵⁸²NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma, s.202; ŞAHLANAN, TİS, s.152; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.190; SUBAŞI, Yararlanma, s.183; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.297; SUR, Toplu İlişkiler, s.338; KORKUSUZ, s.64; VAROL, s.38; EKMEKÇİ'ye göre, maddede hüküm denilmiş olsa da, bunun toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hüküm olması gerekmekte, açık

yani tarafların bu süreçte işyerinde çalışan işçilerden bir kısmı için, örneğin sadece taraf işçi sendikasına üye olanlar için yararlanmaya imkan tanıyıp diğer işçileri bunun dışında bırakması mümkün değildir. Grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin ya tamamı için toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı tanınacak ya da bu duruma toplu iş sözleşmesinde yer verilmesine gerek olmaksızın Kanun gereğince toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır⁵⁸³.

Şuna da yer vermek gerekir ki, bu değerlendirmeler parasal hükümlere ilişkindir; daha önce de belirtildiği gibi işyerinin çalışma düzenine ilişkin olan diğer hükümlerden toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyeri ya da işletmede çalışan bütün işçiler yararlanabilmektedir⁵⁸⁴.

2.3.3. 6356 Sayılı STİSK Anlamında İşveren Vekilleri ve İşvereni Temsilen Toplu İş Görüşmelerine Katılan Kişiler

Toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanında bulunsa bile, toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayan bir diğer grup ise işveren vekilleri ve işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan kişilerdir. 6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 7. fıkrasında bu konu düzenlenmiştir⁵⁸⁵. Buna göre, *“Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.”*

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak bu kişilerin belirlenmesinde, öncelikle işveren vekilinin, işvereni temsilen toplu iş görüşmelerine katılan

ya da zimni olarak da bu kabul edilebilmektedir. Greve katılma yönündeki bu zorlamanın işçi sendikasının menfaatine yönelik olması sebebiyle işçi sendikası muvafakat ederse veya tarafların anlaşması gerekmeksizin işçi sendikasının yararlandırma yönünde talebi olursa, bu yeterlidir (EKMEKÇİ, s.176-177).

⁵⁸³ŞAHLANAN, TİS, s.152; EKMEKÇİ, s.177; CANBOLAT, Uygulama Alanı, s.229; CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.190; KORKUSUZ, s.65.

⁵⁸⁴SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, s.101; SUR, Toplu İlişkiler, s.339.

⁵⁸⁵2821 sayılı SenK ve 2822 sayılı TİSGLK açısından işveren vekiline ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1-2, 1998, s.472-475.

kişilerin kim olduğunun belirlenmesi gerekir. Toplu iş hukuku açısından işveren vekilleri, bireysel iş hukukundakinden farklı ele alınmaktadır. 6356 sayılı STİSK'nun 2. maddesinin 1. fıkrasının e bendine göre, işveren vekilleri işveren adına işletmenin bütününü yöneten kişilerdir ve aynı maddenin 2. fıkrasında bu Kanun açısından bu kişilerin işveren sayılacağı düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi burada, işveren vekili kavramı bireysel iş hukukundaki işveren vekiline göre sınırlandırılmış, işletmenin bütününü yönetenler haricindeki yöneticiler işveren vekili sayılmamıştır. Kanun açısından işveren vekili olan ve işveren sayılacağı belirtilen bu kişilerin, buna uygun olarak da işçi sendikalarına değil, ancak işveren sendikalarına üye olabilmeleri mümkündür⁵⁸⁶.

Düzenlemede işveren vekili olmasa bile, işvereni temsilen toplu iş görüşmelerine katılan kişilerin de o toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı ifade edilmiştir. Bu kişilerin taraf işçi sendikasına üye olup olmamasının yararlanabilmeleri konusunda hiçbir etkisi olamamakta; toplu iş görüşmesine işvereni temsilen katıldığı için, bu kişiler artık işveren gibi değerlendirilerek yapılan o toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları yasal olarak engellenmektedir⁵⁸⁷. Ancak burada kişinin yararlanması engellenen toplu iş sözleşmesi, sadece görüşmelerine işvereni temsilen katılmış olduğu toplu iş sözleşmesidir. Bu sözleşmeden sonra yapılan, bu kişinin işvereni temsilen görüşmelerine katılmadığı yeni toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına bir engel yoktur⁵⁸⁸.

Kanun'un ilgili maddesinde bu kişiler açısından bir yasak getirilmiş olması, yani kanun gereği emredici olarak toplu iş sözleşmesinin dışında bırakılmaları sebebiyle tarafların anlaşarak, bu kişileri toplu iş sözleşmesinin kapsamına alması mümkün değildir⁵⁸⁹.

⁵⁸⁶REİSOĞLU, Kapsam Dışı, s.4; CAN, s.57-58; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s.115.

⁵⁸⁷SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.173; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.298; SUR, bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamamasının, işverene yakın konumları ve etkinliklerinin doğal sonucu olduğunu belirtmektedir (SUR, Toplu İlişkiler, s.337).

⁵⁸⁸CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler, s.186.

⁵⁸⁹SUBAŞI, Kapsam Dışı, s.173.

SONUÇ

1961 Anayasası'nın 47. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkına *"İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler."* şeklinde yer verilmiş ve böylece toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkış amacına (işçilerin korunması ve çalışma şartlarının düzeltilmesine) uygun bir düzenleme yapılmıştı. Ancak 1982 Anayasası'nın 53. maddesinde bu hakka *"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."* şeklinde yer verilmiştir. Bu da doktrinde toplu iş sözleşmesinin koruma ve düzeltme işlevinin devam edip etmediği konusunda farklı değerlendirmeler yapılmasına yol açmıştır. Açıkça söz konusu işlevlere yer verilmiş olması önemli olmakla birlikte, düzenlemenin bu şekilde olmamasını toplu iş sözleşmesinin temelinde yer alan bu işlevlerin 1982 Anayasası açısından devam etmediği şeklinde yorumlamamak gerekir. Ancak düzenlemede toplu iş sözleşmesinin koruma ve düzeltme işlevine açıkça yer verilmesinin, toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkış amacı sebebiyle daha yerinde olacağını söylemek mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağı ve türleri kanun koyucunun belirlemesine bırakılmıştır. 6356 sayılı STİSK'nda toplu iş sözleşmesinin düzeyi olarak işyeri kabul edilmiştir. Ancak 34. maddesinin 2. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin *"Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir."* düzenlemesinde "işletme düzeyi" ifadesi kullanılmıştır. İşletme toplu iş sözleşmesi bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsamına alacak şekilde yapılsa da, bu sözleşme türü bakımından da işyeri düzeyinde yapılma söz konusudur. Bu nedenle "işletme düzeyi" ifadesinin yerinde olmadığı, değiştirilmesi gerektiği söylenebilir. Ayrıca aynı şekilde işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin bu hükümde "işveren" ifadesi

kullanılmamış, bunun yerine “*bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşu*” ifadesi kullanılmıştır. Oysaki 6356 sayılı STİSK’nun 2. maddesinin 3. fıkrasında “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.*” düzenlemesine yer verilmiş ve işveren açısından İşK’ndaki tanımın esas alınacağına ilişkin belirleme yapılmıştır. Bu nedenle ilgili fıkrada doğrudan işveren kavramının kullanılmasının daha isabetli olacağı ileri sürülebilir.

6356 sayılı STİSK ile toplu iş hukukuna yeni bir sözleşme türü olan çerçeve sözleşme girmiştir. Bu Kanun’da çerçeve sözleşmeye ilişkin yer alan düzenlemeler sayıca az olmakla birlikte; Kanun’un 2. maddesinde çerçeve sözleşmenin tanımına, 33. maddesinin 3. fıkrasında içeriğine ve aynı maddenin 4. fıkrasında ise yapılışıyla süresine yer verilmiştir. Çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin yeterince açık olmaması ve bu sözleşmenin yeni bir kurum olması sebebiyle uygulamada doğuracağı sonuçlar henüz öngörülemediğinden, çerçeve sözleşmeye ilişkin çeşitli belirsizlik ve eleştiriler bulunmaktadır. Çerçeve sözleşmeye ilişkin en önemli tartışma, hukuki niteliğine ilişkindir. Farklı görüşler olmakla birlikte; 33. maddenin başlığında, “*Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği*” şeklinde çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesinden ayrı ifade edilmiş olması, toplu iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için gerekli olan normatif hükümlere çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin düzenlemede yer verilmemiş olması gibi nedenlerle toplu iş sözleşmesinden farklı bir hukuki niteliğe sahip olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bu durum, çerçeve sözleşmenin sıradan bir borçlar hukuku sözleşmesi olduğunu göstermeyeceği gibi, kanaatimizce çerçeve sözleşme kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesidir. Düzenlemelerin ayrıntılı olmaması sebebiyle belirsizlikleri giderici yeni hükümler de getirilmediği takdirde, zaman içinde doktrin ve yargının katkısı ile uygulamada belirsizliklerin giderileceği umulmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı; işyeri, işyerleri ya da işletmedir. Kanun’da bu kavramlara ilişkin tanımlama yer almamaktadır. İşyeri kavramı açısından 4857 sayılı İşK’na atıf yapılmış ve iş hukuku geneli açısından kavram birliği sağlanmış olsa da, toplu iş hukuku açısından farklı özellikler arz

edebileceği dikkate alınarak 6356 sayılı STİSK'nda bir tanıma yer verilmesi daha isabetli olabilir. Ayrıca şartların varlığı halinde yapılması zorunlu olan işletme toplu iş sözleşmesi açısından, önem arz eden işletme kavramına ilişkin tanıma da Kanun'da yer verilmesinin daha iyi olacağı söylenebilir.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı, kısaca kimlerin hangi şartlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanacağını ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendika üyesi işçiler yararlanmaktadır. Bunun nedeni, sendika üyesi işçilerin hem aidat ödeyerek hem de toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde gerekli durumlarda greve gitmek suretiyle maddi ve manevi zorluklara katlanan kişiler olmalarıdır. 6356 sayılı STİSK'ndaki düzenlemelerin de bu mantığa uygun olduğu söylenebilir. Ancak sadece taraf işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması, sendika seçme ve sendikaya üye olmama özgürlüğüne zarar verici niteliktedir. Bu nedenle taraf işçi sendikasına üye olmaksızın da işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanınmalıdır.

6356 sayılı STİSK'nda dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanma ve Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararı ile toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının işçinin çalıştığı işyeri ya da işletmeyi kapsayacak şekilde genişletilmesi ile işçinin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girmesi sonucunda yararlanması düzenlenmiştir. Ancak sendikaya üye olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının tanınmasının sendikaları zayıflatıcı nitelikte olmaması gerekir. Başka bir ifadeyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemelerin işçinin sendika seçme ve sendikaya üye olmama özgürlüğü ile sendika güvenliği ilkesi arasında denge sağlayacak nitelikte olması gerekir. Genel olarak 6356 sayılı STİSK'ndaki düzenlemeler değerlendirildiğinde taraf işçi sendikasına üye olmaksızın da toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının tanınmış olması sebebiyle Kanun'un bu dengeyi sağlamaya çalıştığı söylenebilir. Ancak hükümlerin detayına bakılarak, uygulamada üye olmadan yararlanmanın gerçekleşme olasılığının da dikkate alınmasında fayda vardır. Örneğin dayanışma aidatının miktarı bu olasılığı etkileyecektir.

6356 sayılı STİSK'nda dayanışma aidatı miktarına ilişkin belirleme, üyelik aidatından fazla olmamak üzere sendikaya bırakılmıştır. Sendikaların üye sayısını, gücünü artırmak istedikleri gerçeği sendikanın dayanışma aidatı miktarını Kanun'un izin verdiği en üst düzeyde, yani üyelik aidatı ile aynı oranda belirleyeceği sonucuna götürecektir. Bu durumda da işçinin dilediği sendikaya üye olma ve sendikaya üye olmama özgürlüğünün etkileneceği söylenebilir. Çünkü üyelik aidatı ile aynı oranda bir ödeme işçiyi taraf işçi sendikasına üye olmaya zorlayabilir. Bu durum dikkate alındığında yasal düzenlemenin değiştirilerek, dengeyi sağlayacak bir oranın belirlenmesi önem arz etmektedir.

6356 sayılı STİSK'nun 39. maddesinin 4. fıkrasının son cümlesinde, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya yönelik toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı düzenlenmiştir. Böylece tartışmalı bir konunun daha sonuca bağlandığı görülmektedir.

6356 sayılı STİSK'yla, 275 sayılı TİSGLK döneminden bu yana tartışmalı olan toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerindeki işinden ayrılan taraf sendika üyesi işçinin geriye götürülen hükümlerden yararlanıp yararlanamayacağı sorunu doktrindeki ağırlıklı görüşün aksine bir sonuca bağlanmıştır. Kanun'un 39. maddesinin 3. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinin imzası ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan taraf işçi sendikası üyesi işçiler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Yararlanma için imza tarihinde üyeliğin esas alındığı sistem açısından söz konusu düzenlemenin isabetli bir çözüm olmadığını söylemek mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı teşmil ile artırılabilir. Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmaksızın yararlanmayı sağlayan teşmilde işçilerin iradesi değil, devletin müdahalesi söz konusudur. Teşmil kararı ile Bakanlar Kurulu zorunlu gördüğü değişiklikleri de yaparak, bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını genişletmektedir. Bu durum, toplu iş sözleşmesi hakkını olumsuz etkilemektedir. 2822 sayılı TİSGLK'nda yapılan bir değişiklik ile *“Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülmüncelike kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil*

kararı alınmaz.” hükmü eklenmiş ve böylece toplu iş sözleşmesi hakkına müdahale en azından yetki başvuru süreci açısından önlenmiştir. Bu düzenlemeye 6356 sayılı STİSK’nda da yer verilmiş ve toplu iş sözleşmesi hakkına müdahalenin önlenmesine ilişkin bir adım daha atılmıştır. Kanun’un 40. maddesinin son fıkrası ile *“Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.”* hükmünün getirilmiş olmasının, toplu iş sözleşmesi hakkı açısından çok önemli ve yerinde olduğu söylenebilir. Bu düzenleme aynı zamanda teşmilin sona ermesine ilişkin olarak, önceki Kanunlarda yer verilmemiş olan yeni bir durumdur.

Teşmil ile taraf iradelerine müdahale söz konusu olduğundan denetimin daha iyi yapılabilmesi için teşmil kararının gerekçesinde kamu yararına, somut duruma ilişkin olarak o toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesinin ve yapılan değişiklikler varsa bunların nedenine ayrıntılı şekilde yer verilmelidir.

6356 sayılı STİSK’nda teşmil edilecek toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak *“işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi”* belirlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme mülga Kanunlardakinden farklı olmakla birlikte, yine sayısal verilere ilişkin olup toplu iş sözleşmesinin niteliği dikkate alınmamıştır. Ancak taraflarca yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi daha uygun olacaktır. Çünkü en azından böyle bir sözleşmenin işçileri memnun edici nitelikte olma ihtimali daha yüksektir. Bu nedenle yasal bir düzenleme yapılmasa da, teşmil kararı alınırken buna dikkat edilmesinde yarar vardır. Ayrıca aranan ölçüt toplu iş sözleşmesi kapsamında kalan işçi oranını dikkate almadığı için, işkolundaki işçilerin çok küçük bir kısmı açısından uygulama alanı bulan bir toplu iş sözleşmesi de teşmil edilebilmektedir. İlgili düzenlemenin buna izin verir şekilde olmasının yerinde olmadığını söylemek mümkündür.

6356 sayılı STİSK ile teşmilin Resmi Gazete’de yayımı tarihinden önceki ya da sonraki bir tarihte yürürlüğe girip giremeyeceği konusundaki tartışmalara da son verilmiş ve teşmil kararının yürürlüğe gireceği tarih belirtilerek Resmi Gazete’de yayımlanacağı, ancak bu tarihin Resmi Gazete’de yayım tarihinden önceki bir

tarih olamayacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin de yerinde olduğu söylenebilir.

Toplu iş sözleşmesinden, taraf işçi sendikasına üye olup olmadığı önemli olmaksızın yararlanması mümkün olmayan kişilerden kapsam dışı personele ilişkin 6356 sayılı STİSK'nda da bir düzenleme yapılmamıştır. 275 sayılı TİSGLK döneminden bu yana kabul edilen kapsam dışı personel uygulaması, tarafların Anayasa'da güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayandırılmaktaysa da, işçilerin sahip olduğu toplu iş sözleşmesi hakkı da anayasal bir haktır. Bu nedenle böyle bir uygulamaya devam edilecekse, en azından konuya ilişkin bir düzenleme yapılarak yasal dayanağa kavuşturulması ve sınırlarının belirlenmesi daha isabetli olacaktır.

Görüldüğü gibi 6356 sayılı STİSK ile bazı tartışmalı konular sonuca bağlanmış olmakla birlikte, Kanun'da yer alan her düzenlemenin yerinde ve yeterli olduğu söylenememektedir.

KAYNAKÇA

- AKÇAYLI, Nurhan: Dayanışma Aidatı, Çınar Matbaası, İstanbul, 1966 (AKÇAYLI, Dayanışma Aidatı).
- AKÇAYLI, Nurhan: Toplu İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı Sorunu, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1983 (AKÇAYLI, Uygulama Alanı).
- AKI, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Karınca Matbaacılık, İzmir, 1975.
- AKIN, Levent: "Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma", Sicil, Yıl 3, Sayı 11, Eylül 2008, s.104-107.
- AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015 (AKTAY, Toplu İş Hukuku).
- AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 2000 (AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi).
- AKTAY, Nizamettin: Türk İş Hukukunda Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanmaları, Gazi Üniversitesi, Ankara, 1985 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (AKTAY, Tez).
- AKTAY, Nizamettin / ARICI, Kadir / SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.
- AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015 (AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku).
- AKYİĞİT, Ercan: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 12, Sayı 7, Kasım 1991, s.6-21 (AKYİĞİT, Sonraya Etki).

- AKYİĞİT, Ercan: “Toplu İş Sözleşmesinin Süresi ile İlgili Bazı Düşünceler”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2009, s.134-141 (AKYİĞİT, Toplu İş Sözleşmesinin Süresi).
- ALPAGUT, Gülsevil: “6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 35, 2012, s.25-55 (ALPAGUT, 6356 Sayılı Yasa).
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi” Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, s.3-81 (ALPAGUT, Yargıtay Kararlarının Değerlendirmesi).
- ANDAÇ, Faruk: III. Oturum Genel Görüşme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000.
- AŞÇI, M. Saim: Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Konuyla İlgili İşgören Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1996 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- AYDIN, Ufuk: Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 1992, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (AYDIN, Tez).
- AYDIN, Ufuk: “Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, İstanbul, 2002, s.434-460 (AYDIN, İşletme).
- AYDIN, Ufuk: “İşe İade Davası Sürerken Sendikaya Üye Olan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil, Yıl 4, Sayı 16, Aralık 2009, s.144-152 (AYDIN, Yararlanma).

- AYDIN, Ufuk / KESKİN, Özlem: “2821 sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 2015, s.1-41.
- BAKIRCI, Kadriye: “Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 21, 2009/2, s.111-120 (BAKIRCI, İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale).
- BAKIRCI, Kadriye: “1961 ve 1982 Anayasalarında ve 2007 Tarihli Anayasa Önerisi’nde Sosyal Haklar”, Prof. Dr. Yılmaz Aliefendioğlu’na Armağan, Yetkin, 2009, s.357-378 (BAKIRCI, Sosyal Haklar).
- BAKIRCI, Kadriye: “Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi”, Sicil, Yıl 2, Sayı 5, Mart 2007, s.106-113 (BAKIRCI, Yargıcın Müdahalesi).
- BAKIRCI, Kadriye: “Sendika Seçme Özgürlüğü”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, III. Cilt, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998.
- BAŞBUĞ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Şeker-İş, Ankara, 2012 (BAŞBUĞ, Toplu).
- BAŞBUĞ, Aydın: “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil, Yıl 7, Sayı 28, Aralık 2012, s.173-184 (BAŞBUĞ, Üyelik).
- BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta, İstanbul, 2016 (BAŞTERZİ, Ehliyet).
- BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Hukuku (Ünite 1,5), (Ed. Nüvit Gerek), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013 (BAŞTERZİ, Toplu İş Hukuku).
- BAŞTERZİ, Süleyman: “Toplu İş İlişkileri” Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, s.179-375 (BAŞTERZİ, Karar Değerlendirmesi).

- BAYCIK, Gaye: “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, 2014, s.209-258.
- BERKİ, Nermin: “Dayanışma Aidatı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 35, Sayı 1-4, 1978, s.447-455.
- BERKSUN, Abdullah / EŞMELİOĞLU, İbrahim: Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin, Ankara, 1989 (BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi).
- BERKSUN, Abdullah / EŞMELİOĞLU, İbrahim: Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin, Ankara.1989 (BERKSUN/EŞMELİOĞLU, Sendikalar Kanunu).
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt 15, Özel Sayı, 2016, s.553-592.
- CAN, Mevlüt: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, Sentez Yayın, İstanbul, 1994.
- CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1998 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (CANBOLAT, Uygulama Alanı).
- CANBOLAT, Talat: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6, Sayı 4, 2002, s.163-201 (CANBOLAT, Yararlanamayacak İşçiler).
- CANBOLAT, Talat: “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, (Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, Seçkin, Ankara, 2013, s.53-89 (CANBOLAT, Hükümler).
- CANBOLAT, Talat: 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Basım, İstanbul, 2013 (CANBOLAT, Düzeyi ve Türleri).

- CANBOLAT, Talat: “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Özel Sayı, 2014, s.523-541 (CANBOLAT, Çerçeve Sözleşme).
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği” (Karar İncelemesi), Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Haziran 2006, s.122-128.
- CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi 9, İstanbul, 1988.
- CENTEL, Tankut: “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, Sicil, Yıl 5, Sayı 17, Mart 2010, s.211-220 (CENTEL, Özerklik).
- CENTEL, Tankut: “Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri (İzmir), TİSK Yayınları, Ankara, 2013, s.56-61 (CENTEL, Toplu İş Sözleşmesi).
- ÇELİK, Nuri: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, Sermet Matbaası, İstanbul, 1966 (ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri).
- ÇELİK, Nuri: İHU, TSGLK.1, No.3.
- ÇELİK, Nuri: “Toplu İş Sözleşmesinin Kişi ve Zaman Açısından Uygulanma Alanlarına İlişkin Başlıca Sorunlar”, İşçi-İşveren İlişkilerinde Gelişmeler Semineri-II, Abant-Bolu, 1980, s.11-33 (ÇELİK, Sorunlar).
- ÇELİK, Nuri: “Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri”, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları 2, İstanbul, 1985, s.46-60 (ÇELİK, Sendika Üyeliği).
- ÇELİK, Nuri: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, Bayrak Matbaacılık, 1991, s.165-176 (ÇELİK, Etki).

- ÇELİK, Nuri: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, Ocak 1986, s.3-12 (ÇELİK, Yararlanma).
- ÇELİK, Nuri: “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1990, s.139-157 (ÇELİK, Uygulanma Alanı).
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, İ.İ.T.İ.A. Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları No: 306/533, Sermet Matbaası, İstanbul, 1979 (ÇELİK, Sendikalar).
- ÇELİK, Nuri: “Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004 (ÇELİK, Kapsam Dışı).
- ÇELİK, Nuri: “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı41, 2014, s.3-14 (ÇELİK, Uygulama Sorunları).
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul, 2015.
- ÇİFTER, Alğun: “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, Yıl 2004, s.279-293.
- ÇOLAKOĞLU, H. Servet: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1971.
- DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2014.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat: Dünyada İşçi Sendikaları, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1987 (DEMİRCİOĞLU, Sendikalar).
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat: “Türk İş Hukukunda Teşmil Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, Cilt 39, Sayı: 1-4, 1981, s.137-161 (DEMİRCİOĞLU, Teşmil).

- DEMİRCİOĞLU, A. Murat: “Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması”, Sicil, Yıl 4, Sayı 15, Eylül 2009, s.120-128 (DEMİRCİOĞLU, Uygulama).
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat / CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2015.
- DEMİRTAŞ, Bilgen Öyküm: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- DERELİ, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:36, 2013/1, s.41-64.
- DOĞAN, İlhan: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Sicil, Yıl 5, Sayı 19, Eylül 2010, s.100-105.
- DOĞAN, Sevil: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı (Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan), 2013, s.781-812.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006, s.611-630 (DOĞAN YENİSEY, Deneme).
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul, 2007 (DOĞAN YENİSEY, İşyeri).
- EKİCİ, İsmail: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2007 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- EKİN, Nusret: Endüstri İlişkileri, Elektronik Ofset, İstanbul, 1976.
- EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS Yayınları, İstanbul, 1996.

- EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler”, Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Abant-Bolu, 1984, s.43-66 (EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler).
- EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları”, İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim 1964, s.255-260 (EKONOMİ, Sözleşmeden Faydalanma).
- EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili”, Tevfik Oktay Kabakçioğlu Anısına, İstanbul Teknik Üniversitesi Temel Bilimler Fakültesi, İstanbul, 1974, s.48-63 (EKONOMİ, Teşmil).
- EKONOMİ, Münir: İş Hukuku Cilt 1, Ferdi İş İlişkileri, Teknik Üniversite Matbaası, Gümüşsuyu, 1984 (EKONOMİ, Ferdi).
- EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmeleri”, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları 2, İstanbul, 1985, s.9-28 (EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri).
- EKONOMİ, Münir: “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz 1987, s.6-21 (EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri).
- EKONOMİ, Münir: “Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtay’ın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul, 1989, s.13-30 (EKONOMİ, Grup Toplu İş Sözleşmesi).
- EKONOMİ, Münir: “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1990, s.1-34 (EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri).

- EKONOMİ, Münir: “Toplu İş İlişkileri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul, 1996, s.81-100. (EKONOMİ, Toplu İş İlişkileri).
- ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987 (ELBİR, İş Hukuku).
- ELBİR, Halid Kemal: “Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun Üzerine Düşünceler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü 1981 Yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.43-49.
- ENGİN, Murat: Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1999.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin, Ankara, 2015 (EREN, Borçlar).
- EREN, Fikret: “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 31, Sayı 1, 1974, s.245-278 (EREN, Üyelik).
- ERGİN, Berin: “Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlardan Biri Olarak; Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.107-151.
- ERKUL, İhsan: “2822 Sayılı Kanuna Göre İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Anlamı”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, Haziran 1989, s.415-425 (ERKUL, İşletme Toplu İş Sözleşmesi).
- ERKUL, İhsan: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1991 (ERKUL, Türk İş Hukuku).
- ERKUL, İhsan: İş Hukuku (Ünite 8-15), (Ed. Ufuk Aydın), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2011 (ERKUL, 2011).

- ERTÜRK, Şükran: “Toplu Sözleşmenin İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında İşyerinden Ayrılan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları”, İzmir Barosu Dergisi, Sayı, Ocak 2000, s.8-21.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964 (ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri).
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978 (ESENER, İş Hukuku).
- ESENER, Turhan / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- EYRENCİ, Öner: “Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri”, Kamu-İş Dergisi, Cilt 1, Sayı 4, Nisan 1988, s.8-15 (EYRENCİ, Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümler).
- EYRENCİ, Öner: “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Cilt 15, Özel Sayı, 2014, s.119-146 (EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri).
- EYRENCİ, Öner / SAĞLAM, Fazıl / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Kent Basımevi, İstanbul, 1987.
- GEREK, Nüvit: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında Sendika Üyesi Olanların Durumu”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 15, Sayı 5, Ağustos 1999, s.37-40 (GEREK, Durum).
- GEREK, Nüvit: “Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Sicil, Yıl 4, Sayı 16, Aralık 2009, s.137-143 (GEREK, Yararlanma).
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref / TAN, Turgut: İdare Hukuku Cilt I, Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

- GÜLER, Şerafettin: “Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 21, Sayı 4, Mayıs 2008, s.41-65 (GÜLER, Hükümler).
- GÜLER, Şerafettin: “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2007, s.49-72 (GÜLER, Kapsam Dışı).
- GÜLER, Şerafettin: “Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, Ağustos 2006, s.76-91 (GÜLER, Yararlanma).
- GÜLMEZ, Mesut: “1936 Öncesinde İşçi Hakları”, Türkiye’de İşçi Hakları, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1986, s.17-75.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin, Ankara, 2013.
- GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1-2, 1998, s.465-486.
- GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: İş Hukuku, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 151, Eskişehir, 2002 (GÜVEN/AYDIN, 2002).
- GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2013 (GÜVEN/AYDIN, Bireysel).
- İŞIKLI, Alpaslan: İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013.
- İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku, Kurtiş Matbaası, İstanbul, 1983 (İNCE, 1983).
- İNCE, Ergun: “İşletme-İşyeri Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar”, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.196-202 (İNCE, Armağan).

- İREN, Ertan: Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akıtları Üzerindeki Etkileri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998.
- İZVEREN, Adil: İş Hukuku, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1974.
- KANDEMİR, Murat: Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1993 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (KANDEMİR, Tez).
- KANDEMİR, Murat: “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmilî”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, İstanbul, 2002, s.625-652 (KANDEMİR, Teşmil).
- KANDEMİR, Murat: “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:39, 2013/4, s.167-214 (KANDEMİR, Uygulama Alanı).
- KARA, Murat: Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- KARAKAŞ, Gülin: Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- KAVAK, Özkan: Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), Selçuk Üniversitesi, Konya, 2005 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- KESER, Hakan: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, Sicil, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2007, s.106-123 (KESER, Art Etki).
- KESER, Hakan: “Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, 2010, s.337-369 (KESER, Armağan).

- KESER, Hakan: "Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 8, Sayı 5, Eylül 1994, s.5-10 (KESER, Yürürlük).
- KILIÇOĞLU, Mustafa: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Kavramı ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Gazi Üniversitesi, Ankara, 1990 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (KILIÇOĞLU, Tez).
- KILIÇOĞLU, Mustafa: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013 (KILIÇOĞLU, Yorum).
- KILKIŞ, İlknur: Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Kamu-İş, Ankara, 1993.
- KIZILRAY, Ender: "Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği", Sicil, Yıl 7, Sayı 27, Eylül 2012, s.157-161.
- KOÇAOĞLU, Mehmet: Sosyal Politika (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik), Sevinç Matbaası, Ankara, 1987.
- KOÇ, Yıldırım: "Türkiye'de 1936-1960 Döneminde İşçi Hakları", Türkiye'de İşçi Hakları, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1986, s.77-138 (KOÇ, İşçi Hakları).
- KOÇ, Yıldırım: Toplu İş Sözleşmelerinde Neler Var?, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2014 (KOÇ, Toplu İş Sözleşmeleri).
- KORAY, Meryem: Endüstri İlişkileri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları-22, İstanbul, 1992.
- KORKUSUZ, Hüseyin: Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2001 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- KUTAL, Metin: "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:44, 2015/1, s.13-27.

KUTAL, Metin: “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil, Yıl 7, Sayı 25, Mart 2012, s.159-177 (KUTAL, Kanun Tasarısı).

KUTAL, Metin: “Sosyal Hukuk ve Uygulaması-Dayanışma Ödentisi ile Toplu Sözleşmeden Yararlanan İşçilerle İlgili Bazı Sorunlar”, İktisat ve Maliye Dergisi, Sayı 8, Cilt XVII, Kasım 1981, s.231-237 (KUTAL, Dayanışma Ödentisi).

KUTAL, Metin: “Sosyal Hukuk ve Uygulaması-Toplu Sözleşmelerin Bakanlar Kurulu Tarafından Teşmili”, İktisat ve Maliye Dergisi, Sayı 2, Cilt 23, Mayıs 1976, s.79-84 (KUTAL, Teşmil).

KUTAL, Metin: İHU, SenK. 19, No. 1.

MAKAS, Recep: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi – İşyeri Uygulaması (Karar İncelemesi)”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1-2, 2011, s.161-175.

MİMAROĞLU, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1964.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Basım, İstanbul, 2016 (NARMANLIOĞLU, Toplu İş).

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım, İstanbul, 2014 (NARMANLIOĞLU, Ferdi İş).

NARMANLIOĞLU, Ünal: “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil, Yıl 7, Sayı 27, Eylül 2012, s.139-156 (NARMANLIOĞLU, Tasarı).

NARMANLIOĞLU, Ünal: “Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Bayrak Matbaacılık, 1991, s.179-237 (NARMANLIOĞLU, Hükümlere Tabi Olma).

- OĞUZMAN, Kemal: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973 (OĞUZMAN, Düzen).
- OĞUZMAN, Kemal: “Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay’ın Görüşününün Değerlendirilmesi”, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul, 1989, s.3 -10 (OĞUZMAN, Grup Toplu İş Sözleşmeleri).
- OĞUZMAN, Kemal: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma’ya İlişkin Sorunlar”, Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan, Cil1, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.47-63 (OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar).
- OĞUZMAN, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1984 (OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri).
- OĞUZMAN, M. Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967 (OĞUZMAN, Grev ve Lokavt).
- OĞUZMAN, M. Kemal: Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1990. (OĞUZMAN, Temel Sorunlar Semineri)
- OKUR, Zeki: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s.69-110.
- ÖNSAL, Naci: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013.
- ÖZDEMİR, Mehmet Erdem: Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1999 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- ÖZKARACA, Ercüment: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Basım, İstanbul, 2014.

- ÖZVERİ, Murat: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma, Legal, İstanbul, 2013 (ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi).
- ÖZVERİ, Murat: Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012 (ÖZVERİ, Yasa Tasarısı).
- ÖZVERİ, Murat: Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012 (ÖZVERİ, 6356).
- ÖZVERİ, Murat: Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999 (ÖZVERİ, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği).
- REİSOĞLU, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986 (REİSOĞLU, Şerh).
- REİSOĞLU, Seza: “Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Kalan Personelin Hukuki Durumu”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Ocak 1983 (REİSOĞLU, Kapsam Dışı).
- REİSOĞLU, Seza: “Sözleşme Tarafı Sendikanın Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları”, İşçi-İşveren İlişkilerinde Gelişmeler Semineri-II, Abant-Bolu, 1980, s.61-81 (REİSOĞLU, Yararlanma).
- REİSOĞLU, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1967 (REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri).
- SAĞLAM, Fazıl: “Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları”, AÜSBFD, Cilt 29, Sayı 1, 1974, s.205-218.
- SAVAŞ, F. Burcu: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, (Ed. Tankut Centel), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 5, XII Levha, 2014, s.245-270.
- SAYMEN, Ferit H. : Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954.

- SAYMEN, Ferit H. / EKONOMİ, Münir: Türk İş Hukuku Dersleri, Fige Teksir, İstanbul, 1967.
- SOYER, M. Polat: Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Dönersermaye İşletmesi Yayını No:19, Ankara, 1991.
- SÖZER, Ali Nazım: "Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 Sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi", İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXXIII, Sayı 7, Ekim 1986, s.246-256.
- SUBAŞI, İbrahim: İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1994 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (SUBAŞI, Tez).
- SUBAŞI, İbrahim: "Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.438-473 (SUBAŞI, Teşmil).
- SUBAŞI, İbrahim: "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998, s.167-200 (SUBAŞI, Kapsam Dışı).
- SUBAŞI, İbrahim: "Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanması", Sicil, Yıl 4, Sayı 14, Haziran 2009, s.172-207 (SUBAŞI, Yararlanma).
- SUBAŞI, İbrahim: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 39, 2013/4, s.209-246 (SUBAŞI, 6356).
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017 (SUR, Toplu İlişkiler).
- SUR, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1991 (SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği).

- SUR, Melda: "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil", Cahit Talas'a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Yayınları 9, Ankara, 1990, s.464-480 (SUR, Armağan).
- SUR, Melda: Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2016 (SÜZEK, İş).
- SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985 (SÜZEK, İş Güvenliği).
- ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992 (ŞAHLANAN, TİS).
- ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans, İstanbul, 1995 (ŞAHLANAN, Sendikalar).
- ŞAHLANAN, Fevzi: "İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi", Sicil, Yıl 6, Sayı 23, Eylül 2011, s.139-142 (ŞAHLANAN, Yararlandırma).
- ŞAHLANAN, Fevzi: "Sendikalar Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2013, s.44-55
- ŞAKAR, Müjdat: "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Son Teşmil Uygulaması Üzerine Düşünceler", Yaklaşım, Yıl 17, Sayı 203, Kasım 2009, s.197-200 (ŞAKAR, Teşmil).
- ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım, İstanbul, 2014 (ŞAKAR, İş Hukuku).
- TALAS, Cahit / DİLİK, Sait / IŞIKLI, Alpaslan: Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme, Sevinç Matbaası, Ankara, 1965.
- TAN, Turgut: İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

TAŞKENT, Savaş: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000, s.169-201.

TAŞKIN BASKAN, Esra: “2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt II, Beta Basım, İstanbul, 2011, s.1779-1822.

TUĞ, Adnan: Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 1992 (TUĞ, Sendikalar).

TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Çankaya Üniversitesi Yayın No:1, Ankara, 1998 (TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi).

TUNA, Orhan: “Sendika Plüralizmi ve Dayanışma Aidatı”, Sosyal Siyaset Konferansları 25. Kitap, 1974, s.156-190.

TUNCAY, A. Can: İHU, SenK. 8, No. 1.

TUNCAY, A. Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975 (TUNCAY, Sendika Üyeliğinin Kazanılması).

TUNCAY, A. Can: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 1987, s.7-17 (TUNCAY, Grup Toplu İş Sözleşmeleri).

TUNCAY, A. Can: “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011, s.153-164 (TUNCAY, Kanun Taslağının Getirdikleri).

TUNCAY, A. Can: “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukukunda Sorunlar ve Gelişmeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal, 2014, s.456-474 (TUNCAY, Forum).

- TUNCAY, A. Can: "Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine", Sicil, Sayı 33, 2015, s.23-26 (TUNCAY, Dirlik Borcu).
- TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, Burcu: Toplu İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul, 2016.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul, 1989.
- TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul, 2015.
- ULUCAN, Devrim: İHU, TSGLK. 6, No. 1.
- ULUCAN, Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1981 (ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği).
- ULUCAN, Devrim: "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1990, s.61-76 (ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler).
- URHANOĞLU CENGİZ, İftar: "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl 23, Sayı 89, Temmuz-Ağustos 2010, s.129-153.
- USLU, Feyzullah: "Dayanışma Aidatı Kurumu", Adalet Dergisi, Sayı 5-6, Mayıs-Haziran 1965, s.570-587.
- UŞAN, M. Fatih: "Teşmil Edilen Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Var Mıdır?", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006, s.631-639.
- VAROL, Mahmut: Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2002 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- YAYVAK, İrem: Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi (Türk-Alman Hukuku Karşılaştırmalı), Beta Basım, İstanbul, 2014.

YUVALI, Ertuğrul: “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Eski 2822 Sayılı TSGLK ve Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Mukayesesi”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt VII, Sayı 3-4, Yıl 2012, s.99-120.

EK 1: ORJİNALLİK RAPORU



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

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 5/5/2017

Tez Başlığı / Konusu: Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı

Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 156 sayfalık kısmına ilişkin, 03/04 /2017 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10 'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre 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.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

05.05.2017
İmge Hazal Yılmaz
Tarih ve İmza

Adı Soyadı: İmge Hazal Yılmaz

Öğrenci No: N13228486

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Kadriye Bakırcı

EK 2: ETİK KURUL İZİN MUAFİYETİ FORMU



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİN MUAFİYETİ FORMU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 05/05/2017

Tez Başlığı / Konusu: Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı

Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır,
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.
4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulları ve Komisyonlarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kuruldan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

05.05.2017
İmge Hazal Yılmaz
Tarih ve İmza

Adı Soyadı: İmge Hazal Yılmaz

Öğrenci No: N13228486

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

Prof. Dr. Kadriye Bakırcı

Telefon: 0-312-2976860

Detaylı Bilgi: <http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr>

Faks: 0-3122992147

E-posta: sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr