T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMREDİCİ ETKİSİ

Huriye Hilal YILMAZ
2501161250

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İSTANBUL - 2019

ÖZ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMREDİCİ ETKİSİ

HURİYE HİLAL YILMAZ

Bu çalışmada, yasal düzenlemeler ve Yargıtay kararları ile uygulama kapsamında toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi hakkında genel bilgilere, emredici etkinin süre, yer, kişi ve konu bakımından kapsamına ve toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi ile art etkisi arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde toplu iş sözleşmesine aykırı ve işçinin aleyhine olan düzenlemelerin akıbeti ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesi hususu ve buna yönelik işlemlerin geçerliliği değerlendirilmiştir. Dördüncü bölümde ise, emredici etkinin taraflarca ortadan kaldırılması ve emredici etkinin diğer sona erme halleri ile sona ermenin hükümleri konusu incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, emredici etkinin kapsamı, emredici etkinin ortadan kaldırılması

ABSTRACT
THE MANDATORY EFFECT OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

HURİYE HİLAL YILMAZ

In this study, the mandatory effect of collective labor agreement is examined within the scope of legal regulations and decisions of the Supreme Court. In the first part of the study, general information about the mandatory effect of the collective labor agreement, the scope of the mandatory effect in terms of time, place, person and subject, and the relations between the direct effect and the following effect of the collective labor agreement are explained. The validity of the legal acts contradictory to the collective labor agreement provisions and against the worker is discussed in the second part of the study. In the third part, the issue of the waiver of the rights arising from the collective labor agreement and the validity of the related transactions which caused to waiver of the rights are clarified. Finally, the elimination of the mandatory effect by the parties and the other termination conditions of the mandatory effect of the collective labor agreement and its outcomes are analyzed in the fourth part of the study.

Keywords: Collective labor agreements, autonomy of collective bargaining, mandatory effects of collective labor agreement, scope of the mandatory effect, removing of the mandatory effect.

ÖNSÖZ

İş Hukukuna hâkim tüm ilkeler işçinin işveren karşısında ekonomik bakımdan sahip olduğu zayıf konumun dezavantajlarını yok etmeye yönelmektedir. Bu amacın kolektif düzeyde gerçekleştirilmesi amacıyla toplu iş sözleşmesi kurumunun Hukukumuzda uygulanmaya başlaması ise 1961 tarihli Anayasa ve sonrasında çıkarılan yasalar ile mümkün olmuştur. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, bireysel düzeyde yapılan anlaşmaların toplu iş sözleşmesine aykırı olmasını engelleyerek işçinin toplu iş sözleşmesi ile elde ettiği hakların kaybını önlemeyi amaçlamaktadır. Bu hususstaki ilk yasa olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan düzenleme çok az değişikliğe uğrayarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da ifade edilmiştir.

Çalışmamızın konusunu toplu iş sözleşmesine karakter özelliğini kazandıran ve iş hukukuna hâkim olan işçiyi koruma amacının toplu iş sözleşmesi ile gerçekleştirmesinin en önemli yolu olan toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi oluşturmaktadır. Bu kapsamda uygulama karşılaşılan hususlara ve Yargıtay kararlarına yer verildiği gibi, benzer sistemin yer aldığı Alman Hukukundan da yer yer yararlanılmıştır.

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışma için özgün tez konusunu öneren, tez danışmanlığımı üstlenen, danıştığım her türlü hususta yol göstererek farklı bakış açılarıyla ufuk açan, ilgisini bir an olsun esirgemediği için şanslı hissettiğim ve önce öğrencisi sonra asistanı olma onuruna ulaşmaktan sonsuz gurur ve mutluluk duyduğum değerli Hocam Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ'ye teşekkürlerimi sunuyorum. Kürsüye katıldığım andan bu yana asistanı olmaktan gurur duyduğum, tezimin yazılmasına esnasında huzurlu çalışma ortamı sağlayan ve değerli görüşlerini paylaşan değerli Hocam Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT'a müteşekkirim. Tez jürimde olmayı kabul ederek beni onurlandıran ve değerli görüşlerini paylaşan Prof. Dr. A. Can TUNCAY'a teşekkürlerimi sunarım. Öğrencilik yıllarımda hayalini kurduğum ve mensubu bulunmaktan dolayı her zaman gurur duyacağım İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nın değerli üyesi Dr. Öğr. Üyesi Ender GÜLVER ve değerli araştırma görevlisi çalışma arkadaşlarım Araş. Gör. Dr. Ayşe KÖME AKPULAT, Araş. Gör. Dr. Ayşe Ledün AKDENİZ, Araş. Gör. Dr. İrem YAYVAK NAMLI, Araş.

Gör. Özge YILDIZ HAKKAKUL, Araş. Gör. Aslı ÇALIŞKAN ve Araş. Gör. Eren YILDIZ'a ilk günden bu yana göstermiş oldukları hoşgörü ve destekleri için şükranlarımı sunuyorum.

Son olarak gösterdikleri koşulsuz sevgi ile hayatta karşıma çıkan her türlü zorluğun üstesinden gelebileceğime inandığım sevgili annem Yaşar YILMAZ'a, sevgili babam Metin YILMAZ ve canım kardeşim Zuhal YILMAZ'a tez yazım sürecinde gösterdikleri sabır ve destekleri için teşekkür ederim. Ayrıca her konuda destek olup bana inanan ve yüreklendiren teyzem Neslihan YILDIRIM'a ve enişte m Aygün YILDIRIM'a teşekkürü borç bilirim.

İSTANBUL, 2019

HURİYE HİLAL YILMAZ

İÇİNDEKİLER

ÖZ iii

ABSTRACT iv

ÖNSÖZ v

İÇİNDEKİLER vii

KISALTMALAR LİSTESİ xiv

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

EMREDİCİ ETKİYE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

I. KONUYA İLİŞKİN TERİM SORUNU 4

II. EMREDİCİ ETKİ KAVRAMI 5

A. Genel Olarak 5

B. Emredici Etkinin Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ile İlişkisi 7

C. Toplu İş Sözleşmesinin Koruma İşlevi ve Emredici Etkisi ile İlişkisi 8

1. Toplu İş Sözleşmesinin Koruma İşlevi 8

2. Toplu İş Sözleşmesinin Koruma İşlevinin Emredici Etkisi İle İlişkisi 10

D. Emredici Etkinin Hukuki Dayanağı 10

1. Emredici Etkinin Kanundan Kaynaklandığını Savunan Görüş 10

2. Emredici Etkinin Anayasa'dan Kaynaklandığını Savunan Görüş 12

E. Emredici Etkiye Sahip Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği . 13

1. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Sözleşmesinin İçeriğine Dahil Olduğu Görüşü 14

2. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Sözleşmesinin İçeriğine Dahil Olmadığı Görüşü 14
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMREDİCİ ETKİSİNİN TARİHİ GELİŞİMİ .. 15
A. Mülga Kanunlarda Emredici Etki 15
B. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Emredici Etki ... 17
IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF ETKİSİ 18
V. EMREDİCİ ETKİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DOĞRUDAN ETKİ VE ART ETKİSİ İLE İLİŞKİSİ 19
A. Emredici Etki – Doğrudan Etki İlişkisi 19
B. Emredici Etki – Art Etki İlişkisi 21
1. Art Etki Kavramı 21
2. Art Etkiyi Haiz Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği 21
VI. EMREDİCİ ETKİNİN KAPSAMI 23
A. Süre Bakımından Kapsamı 23
1. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi ve Hükümlerinin Yürürlüğe Girme Anı 23
2. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinde Yürürlüğe Girmesi 24
3. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinden Daha Sonraki Bir Tarihte Yürürlüğe Girmesi 24
4. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğünün Geriye Yürütülmesi 26
B. Yer Bakımından Kapsamı 30
1. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Aldığı İşyeri - İşyerlerini Etkilemesi . 30
2. İşyerinin Taşınması veya İşkolunun Değişmesi 30
3. İşyeri Devri 31
4. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili 32
C. Kişi Bakımından Kapsamı 35
1. İşçiler Bakımından 35

a. Emredici Etkiden Yararlanan İşçiler 35
(1) Toplu İş Sözleşmesinin Parasal Olmayan Hükümlerinden Yararlanan İşçiler 35
(2) Toplu İş Sözleşmesinin Parasal Hükümlerinden Yararlanan İşçiler 36
b. Emredici Etkiden Yararlanamayan İşçiler 37
(1) Toplu İş Sözleşmesi Tarafı Olan İşverenin İşçisi Olmayanlar 37
(2) SenTİSK Uyarınca İşveren Sayılanlar ve Toplu Görüşmelere İşvereni Temsilen Katılan İşçiler 38
(3) Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler 38
(4) Kapsam Dışı Bırakılan İşçiler 39
2. İşveren Bakımından 40
D. Konu Bakımından Kapsamı 41
1. Genel Olarak 41
2. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri 41
a. İş Sözleşmesinin Kurulmasına İlişkin Hükümler 41
(1) İş Sözleşmesinin Şekline İlişkin Hükümler 42
(2) İş Sözleşmesinin Yapılmasını Emreden Hükümler 45
(3) İş Sözleşmesinin Yapılmasını Yasaklayan Hükümler 46
b. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümler 46
c. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler 48
3. Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümleri 49

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI ANLAŞMALARIN GEÇERLİLİĞİ SORUNU

I. YASAL DÜZENLEME 51
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI ANLAŞMALARIN GEÇERLİLİĞİ 51

A. Geçersiz Olduğunu Kabul Eden Görüş 52

B. İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girdiği Tarihe Göre Farklı Sonuçlar Oluşacağını Kabul Eden Görüş 54

C. Aykırı Hükümlerin Uygulanmasının Geçici Olarak Engellendiğini Kabul Eden Görüş 56

D. Kanaatimiz 59

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI OLMA HALLERİ 62

A. Toplu İş Sözleşmesi Yürürlüğe Girdiğinde Mevcut Olan ve Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesinden Sonra Yapılan İş Sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Olan Hükümleri 63

B. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Esnasında Mevcut Olan İş Sözleşmesinde Sonradan Aykırı Şekilde Yapılan Değişiklikler 63

C. İşverenin Tek Taraflı Olarak Yaptığı Düzenlemeler ve İşyeri Uygulaması Haline Getirdiği Durumların Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Olması 64

D. Kanuna ve Toplu İş Sözleşmesine Karşı Hile Oluşturan Durumlar 64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN HAKLARDAN VAZGEÇME

I. GENEL OLARAK 69

II. İŞÇİNİN HAKLARINDAN VAZGEÇMESİ 69

A. Vazgeçme ve Benzer Kavramlar 69

1. İbra Sözleşmesi 70

(a) Genel Olarak 70

(b) İş İlişkilerinde ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde İbra Sözleşmesi 71

2. Feragat 76

3. Alacağın Talep Edilmemesi Taahhüdü 79

4. Sulh Sözleşmesi 79
5. Menfi Borç İkrarı 80
6. Makbuz 80
B. İşçinin Haklarından Vazgeçmesinin Geçerliliği 80
1. İşçinin Haklarından Vazgeçmesinin Geçerliliğine İlişkin Teoriler 81
2. Hakkın Kaynaklandığı Hükmün Emredici Niteliği Bakımından İnceleme 82
3. Haktan Vazgeçmenin Zamanı Bakımından İnceleme 83
a. Hakkın Doğmuş Olması Bakımından 83
b. İş İlişkisinin Sona Ermesi Bakımından 83
4. İş Hukuku Mevzuatı Bakımından İnceleme 85
5. TBK Hükümleri Bakımından İnceleme 86
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARDAN VAZGEÇME 87
A. Hakkın Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanması 87
1. Toplu İş Sözleşmesi İle Öngörülen Haklar 88
a. Ücret Ekleri ve Sosyal Yardımlar 88
b. Toplu İş Sözleşmesi İle İş Güvencesi Kapsamının Genişletilmesi 89
c. İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi ile Sınırlandırılması ve Aykırılık Halinde Cezai Şart Öngörülmesi 91
2. Toplu İş Sözleşmesinde İşçi Lehine Arttırılarak Düzenlenen Haklar 96
B. Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Hakkın Doğmuş Sayılması 98
C. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçmenin Geçerliliği 99
1. İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Hakkından Vazgeçmesi 99
3. Doktrindeki Görüşler 100
a. Vazgeçmeyi Geçerli Sayan Görüş 100
b. Vazgeçmeyi Geçerli Saymayan Görüş 101

c. Menfaat Karşılığı ve İşçi Lehine Durum Yaratılması Halinde Vazgeçmeyi Kabul Eden Görüş 104
d. Kanaatimiz 104

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EMREDİCİ ETKİNİN SONA ERMESİ VE HÜKÜMLERİ

I. EMREDİCİ ETKİYİ SONA ERDİREN HALLERE İLİŞKİN GENEL AÇIKLAMALAR 109
II. EMREDİCİ ETKİNİN TARAFLARCA KALDIRILMASI 110
A. Emredici Etkinin Kaldırılmasının Koşulları 112
B. Emredici Etkinin Kaldırılmasının Kapsamı 114
1. Sözleşme Hükümleri Bakımından 114
2. İşçiler Bakımından 115
3. Süre Bakımından 116
a. Süreye bağlı olarak kaldırılma 116
b. Süresiz olarak kaldırılma 116
c. Geriye etkili olarak kaldırılma 116
4. Yer Bakımından 117
C. Emredici Etkinin Kaldırılmasına İlişkin Örnekler 117
III. EMREDİCİ ETKİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİNİN BİTİMİYLE SONA ERMESİ 119
A. Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Bitimi 119
B. Hükümleri 120
C. Toplu İş Sözleşmesini Sona Erdirmeyen Haller 120
IV. İŞYERİNİN TAMAMEN VEYA KISMEN DEVRİ……..121
V. İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASININ SONA ERMESİ 122

VI. EMREDİCİ ETKİNİN SONA ERMESİNİN HÜKÜMLERİ……122

A. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Normatif Kısım Üzerindeki Etkisi 122

1. Art Etkinin Uygulanmaya Başlaması ve İş Sözleşmesi Hükmü Olarak Uygulanma 122

2. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Tamamlayıcı Etki Kazanması 125

3. Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Bireysel Anlaşmaların Yeniden Canlanma İmkanına Sahip Olması 125

4. Toplu İş Sözleşmesinin Doğrudan Etkisinin Uygulanmaya Devam Etmesi. 126

B. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Tarafların Hak ve Borçlar Bakımından Etkisi 126

SONUÇ 128

KAYNAKÇA 132

KISALTMALAR LİSTESİ

Abs. : Absatz

AP : Arbeitsrechliche Praxis

Art. : Article

AÜHFD : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

Bkz. : Bakınız

C. : Cilt

Çimento İşveren : Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi

dn. : Dipnot

E. : Esas

HD : Hukuk Dairesi

İHSGHD : Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

İHU : İş Hukuku Uygulaması

İİK : İcra ve İflas Kanunu

İşK : İş Kanunu

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K. : Karar

Kamu-İş : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi

LAG : Landesarbeitsgericht

m. : Madde

Mercek : Mercek Dergisi

No. : Numara

NZA : Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)

NZA-RR	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report (Zeitschrift)
RdA	: Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rn.	: Randnummer
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SenTİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
Tekstil İşveren	: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Y.	: Yıl
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
YKİ	: Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi
Vd.	: Ve devamı

GİRİŞ

I. Konunun Önemi

Çalışma hayatını düzenleyen kaynaklardan biri olan toplu iş sözleşmesi, sahip olduğu emredici etki ile diğer sözleşmelerden ayrılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği sayesinde kanunun nispi emredici hükümlerinden daha üstün haklar tanınması, emredici etkisi sayesinde bertaraf edilemez ve vazgeçilemez bir hal alır. Nitekim toplu iş sözleşmesine bu özgün niteliğini kazandıran da emredici etkisidir. Emredici etki kanuni düzenleme uyarınca kendisine aykırı düzenleme yapılmasını engelleyen bir etki olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece işçinin bireysel tasarrufları ve işçi ile işverenin anlaşmaları toplu iş sözleşmesi karşısında daha zayıf konumda kalır ve işçinin daha lehine bir durum oluşturmadıkça uygulanmaz. Öte yandan kanun tarafından toplu iş sözleşmesi taraflarına emredici etkiyi kaldırma imkânı verilmiş olması, bu konunun derinlemesine incelenmesini gerekli kılmaktadır.

II. Konunun Sınırlanması

Çalışmamızda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin bir anlamda kaynaklandığı toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ne olduğundan, hukuki dayanağından ve emredici etkisi ile ilişkisinden bahsedilmiş ancak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağı hususundaki tartışmalara konumuzun kapsamının dışında kaldığından yer verilmemiştir.

Öte yandan toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma konularına ilişkin açıklamalara emredici etkinin kapsamı açıklanırken ve emredici etki ile ilişkisi olduğu ölçüde yer verilmiştir. Bununla beraber emredici etkinin ortadan kaldırılması hususu açıklanırken, SenTİSK m. 36/1 hükmünde ifade edilen işçi lehine şart ilkesi gerekli olduğu ölçüde ancak ayrıntılarına girilmeden incelenmiştir.

Bu çalışma, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin Türk Hukukundaki uygulamasını incelemeye yönelik olup karşılaştırmalı hukuk araştırması değildir. Fakat kurumların benzerliği bakımından ve açıklamalarımızı kolaylaştırdığı ölçüde Alman Hukukundaki duruma da değinilmiştir.

III. Konunun Sunulması

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini konu edinen çalışmamız giriş dışında dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi hakkında genel bilgilere ayrılmıştır. Bu çerçevede ilk olarak, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi kavramı açıklanmış ve toplu iş sözleşmesi özerkliği ile ilişkisi incelenmiştir. Emredici etkinin hukuki dayanağına ilişkin tartışmalara da yer verilen bu bölümde emredici etkiye sahip toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı iş sözleşmelerinin içeriğine dahil olup olmadığı sorunu irdelenmiştir. Bölümde ayrıca emredici etkinin yasal düzenlemelerdeki tarihi gelişimi hususu üzerinde kısaca durulmuştur. Akabinde, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin doğrudan etkisi ve art etkisi ile ilişkisi ortaya koyulmuştur. Bölümün son kısmında ise toplu iş sözleşmesinin normatif ve tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümlerinin emredici etkisinin süre, yer, kişi ve konu bakımından kapsamı açıklanmış olup, özellik arz eden hususlar aydınlatılmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, SenTİSK m. 36 hükmünde ifade edilen toplu iş sözleşmesine aykırılık durumunun, aykırı olan anlaşmalar üzerindeki ne gibi sonuca yol açtığı hususu incelenmiştir. Bu hususta doktrin ve Alman Hukukunda yer alan görüşler açıklanmış ve toplu iş sözleşmesine aykırılığın hangi durumlarda ortaya çıkabileceği örneklerle açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde, işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesinin sonucunu doğuran işlemlerin emredici etki çerçevesinde mümkün olup olmadığı konusu ele alınmıştır. İlk olarak işçinin sözleşmeden ve kanundan doğan haklarından vazgeçmesi incelenmiş; bu husus çeşitli açılardan ele alınmıştır. Akabinde toplu iş sözleşmesinden doğan haklar açıklanmış ve bu haklardan vazgeçmeye yönelik işlemlerin geçerliliği irdelenmiştir.

Çalışmamızın son olarak dördüncü bölümünde, emredici etkinin sona ermesi hususu ve hükümleri incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, emredici etkinin taraflarca kaldırılması, koşulları ve kapsamı çerçevesinde ele alınmış ve emredici etkinin kaldırılmasına ilişkin örnekler verilmiştir. Ardından toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle sona ermesi, işyerinin kısmen veya tamamen devredilmesi ve işçinin toplu iş

sözleşmesinden yararlanmasının sona ermesi hallerinde emredici etkinin sona ermesi durumu ve emredici etkinin sona ermesinin hükümleri üzerinde durulmuştur.

Sonuç kısmında ise çalışmamız boyunca açıklanmaya çalışılan hususlar özetlenerek tartışmalı olan konularda varılan sonuçlar vurgulanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

EMREDİCİ ETKİYE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

I. KONUYA İLİŞKİN TERİM SORUNU

Çalışmamızın konusunu oluşturan emredici etki, bizzat terim olarak kanunda yer almamaktadır. Toplu iş sözleşmesinin ilk kez düzenlendiği 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 3 düzenlemesinde emredici etki, "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz." şeklinde ifade edilmiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 6 hükmünde bu hüküm hiçbir değişiklik yapılmadan tekrar edilmiş, hali hazırda yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 36/1 düzenlemesinde yalnızca "*hizmet akitleri*" yerine "*iş sözleşmeleri*" ifadesi tercih edilmiştir. Görülmektedir ki yasal düzenlemelerde bir tanım yapılmamış, sadece "aykırı olamaz" sözüne yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin varlığı Alman ve İsviçre Hukuku'nda da kabul edilmiş ve her iki hukuk sisteminde de ortak kullanım olarak "*zwingende Wirkung*" terimi kullanılmaktadır. Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 düzenlemesi toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sahip olduğu etkileri düzenlemektedir. Düzenlemenin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerinin içeriğine, kurulmasına veya sona ermesine ilişkin hükümlerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanan kişiler için doğrudan ve emredici olduğu açıkça düzenlenmiştir. İsviçre Hukuku'nda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, İsviçre Borçlar Kanunu § 357 hükmünde düzenlenmiştir. Bu hükümde, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerinin kurulmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümlerinin aksine düzenleme toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe yapılamayacağı düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemeler bakımından hal böyle iken öğretide de de toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini ifade etmek için farklı terimler kullanılmaktadır.

Genellikle öğretide emredici etki terimi kullanılsa da zorlayıcı etki[1] ve buyurucu etki[2] terimleriyle de karşılaşılmaktadır. Çalışmamızda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmeleri üzerinde sahip olduğu kanun hükmüne benzer nitelikteki etkisi, kanun hükümlerinin emrediciliğini çağrıştırdığı için uygulamadaki en yaygın kullanım olan "*emredici etki*" kullanımı tercih edilmiştir.

II. EMREDİCİ ETKİ KAVRAMI

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi, 1982 Anayasası m. 53/1 hükmünde işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları sözleşme olarak tanımlanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise, yetkili işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yazılı olarak yapılan ve kapsamına aldığı iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yapılan sözleşme olarak tanımlamıştır. Bu tanımlar uyarınca toplu iş sözleşmesi, temelde çalışma ilişkilerini düzenleyen ve iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin yanı sıra tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin karşılıklı hak ve borçlarına dair düzenlemeler de içeren bir özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanabilir[3]. Toplu iş sözleşmesi, tarafların hak ve borçlarının düzenlendiği borç

[1] Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku Cilt II**, 2. Bası, İstanbul 1985, s. 308 vd.; Seza Reisoğlu, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967, s. 233 vd.; Nuri Çelik, **Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi**, İstanbul 1966, s.56 vd.; A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 6. Bası, Beta, İstanbul 2017, s. 271 vd.; Emredici (zorlayıcı) etki kullanımı için bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 31. Bası, İstanbul, Beta, 2018, s. 921 vd.

[2] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları,** 9. Bs., Ekim 2018, s. 395 vd.

[3] Tunçomağ, Centel, s. 339 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri**, 3. Bs., Nisan 2016, s. 313; Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul 1996, s. 5; Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha, İstanbul 2018, s. 169; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 872-873; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 43-44; Erdem Özdemir, **Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1999, s. 17-18; Şebnem Kılıç, **Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler**, Beta, İstanbul 2019, s. 9; Alfred Hueck, Hans Carl Nipperdey, **Lehrbuch des Arbeitsrechts**, II. Band, Erster Halbband, 7. völlig neubearbeitete Auflage, Verlag Franz Vahlen GmbH, 1967, s. 207; Arthur Nikisch, **Arbeitsrecht**, Tübingen 1959; **s**. 209; Manfred Lieb, **Arbeitsrecht**, 5. Auflage, C. F. Müller Juristischer Verlag, Heidelberg 1994, s. 137; Reinhard Richardi, Frank Bayreuther, **Kollektives Arbeitsrecht**, 3. Auflage, München 2016, s. 41; Hans Brox, Bernd Rüthers, Martin Henssler, **Arbeitsrecht**, 19. Auflage, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart 2016, s. 238,

doğurucu bölüm ve kapsamına aldığı iş sözleşmelerinin tabi olacağı kuralları içeren normatif bölüm olmak üzere iki bölümden oluşur.

Toplu iş sözleşmesi taraflarına, kapsamına aldığı iş ilişkilerini maddi anlamda kanun hükmü gibi etkileyen nitelikte hükümler getirme yetkisi tanınmış ve bu düzenleme yapma yetkisinin devlet müdahalesinden bağımsız, özerk bir alan olması öngörülmüştür. Toplu iş sözleşmesi özerkliği sayesinde getirilen hükümlerin iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahip olduğu düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi SenTİSK m. 36 hükmünde düzenlenmiş olup, bu hüküm uyarınca toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olması engellenmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesi hükümleri, kapsamına aldığı iş sözleşmelerinin taraflarının toplu iş sözleşmesine aykırı düzenleme yapmasını engeller.

Emredici etki, sahip olduğu engelleyici özelliği ile iş sözleşmesi taraflarının sözleşme serbestisini sınırlamaktadır[4]. İş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı ve işçinin aleyhine olacak şekilde kurallar getirmeleri engellenerek işçinin korunması amaçlanmıştır. Böylece işçiye rağmen işçi için düzenlemeler yapılarak işçilere daha yüksek haklar sağlanması amaçlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin yalnızca normatif hükümleri emredici etkiye sahiptir[5]. Toplu iş sözleşmesi taraflarının hak ve borçlarını düzenleyen borç doğurucu hükümlerinin iş sözleşmeleri üzerinde bir etkisi yoktur. Bu hükümler yalnızca sözleşme taraflarının birbirlerine karşı sahip olduğu hak ve borçları düzenler. Bu sebeple de emredici etkisi yoktur.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici etkisi İsviçre ve Alman Hukukunda da kabul edilmiştir. İsviçre Borçlar Kanunu § 356 hükmünde toplu iş sözleşmesinin *(Gesamtarbeitsvertrag)* tanımı, şekli, içeriği ve süresi; § 357/1 hükmünde emredici etkisi düzenlenmiştir. Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 hükmü toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini *(zwingende Wirkung des Tarifvertrages)*

Rn. 656; Wolfgang Hromadka, Frank Maschmann, **Arbeitsrecht Band 2**, **Kollektivarbeitsrecht, Arbeitsstreigkeiten,** 7. Auflage, Springer, Passau/Regensburg 2016, § 13 Rn. 1.

[4] Hueck, Nipperdey, s. 554.

[5] Esener, **İş Hukuku**, s. 397 vd.; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 233; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 921; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 108; Tuğ, s. 123; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 271; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 276; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 472.

düzenlemiştir. Bu düzenlemeler de hukukumuzdaki düzenlemeler ile paralellik göstermektedir. Çalışmamızda yer yer Türk Hukuku ile Alman ve İsviçre Hukukunda yer alan benzer kurumlar ve farklılıklardan da bahsedilerek konu aydınlatılmaya çalışılacaktır.

B. Emredici Etkinin Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ile İlişkisi

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesi taraflarının devlet müdahalesinden bağımsız, korunmuş bir özerk alan içerisinde kapsamına aldığı iş ilişkilerini düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini sağlar[6]. Anayasa m. 53 hükmünde işçi ve işverenlere, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemede bizzat özerklik terimine yer verilmemiştir; ancak irade özerkliğinin kolektif görünümü niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi özerkliğinin varlığı kabul edilmiştir. Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Anayasa'dan kaynaklandığı kabul edilmektedir[7] [8].

Anayasal güvenceye sahip olan toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kanunun emredici hükümleri tarafından sınırlandırılması, SenTİSK m. 33/5 hükmünde yer alan "*Toplu iş sözleşmeleri … Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.*" kuralı ile öngörülmüştür[9]. Böylece toplu iş sözleşmesi taraflarının mutlak emredici kanun hükümlerine aykırı kural getirmeleri

[6] Devrim Ulucan, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1981, s. 82; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 865; Tunçomağ, Centel, s. 340; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 3; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 170 vd.; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 20-21; Tankut Centel, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları", **Sicil İHD**, Mart 2010, s. 212; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, 88; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 46; Aynı yönde bkz. Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 196; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, s. 24 vd.; Y22HD, 22.2.2018, E. 2017/44753, K. 2018/4683; Y22HD, 14.1.2014, E. 2013/880, K. 2014/211. (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 25.4.2019.

[7] Ulucan, **Özerklik**, s. 54 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 867; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 170, 183; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 25; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 16-20; Centel, **Özerkliğin Sınırları**, s. 211-212; Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, Beta, İstanbul 2014, s. 199; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 25-26; Kılıç, s. 14; Toplu iş sözleşmesi erkinin devletin hukuk düzeninden kaynaklandığı görüşü için bkz. Melda Sur, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara 1991, s. 43.

[8] Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağı hususundaki teoriler ve Alman Hukuku'ndaki tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 867 dn. 8; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 171-173; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 2; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 11-14.

[9] 2822 sayılı TSGLK m. 5 hükmünde bu sınırlamalar çok daha geniş iken SenTİSK ile bu sınırlar bir hayli daraltılmıştır. Tuncay, Savaş Kutsal, s. 181; Talat Canbolat, "Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2017, s. 140.

engellenmiştir. Ancak nispi emredici nitelikte olan ve tarafların çalışma koşullarını asgari düzeyde düzenleyen kanun hükümlerinin üzerinde haklar tanınması özerklik uyarınca mümkündür ve toplu iş sözleşmesinin varoluş amacını oluşturur.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği sayesinde, sözleşmenin normatif hükümleri, kapsamına aldığı iş sözleşmeleri üzerinde "*objektif hukuk kuralları*" ve "*maddi anlamda yasa hükümleri"* gibi özellik gösterir[10]. Bu özellik, doğrudan ve emredici etki olarak kendini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkilediği iş sözleşmeleri üzerindeki üstünlüğü ve önceliği anlamına gelen emredici etki, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özgün bir niteliğidir ancak özerklikle aynı anlama gelmemektedir. Bu nedenle emredici etkinin hukuki dayanağının tespitinde özerklik kurumu önem arz etmektedir[11]. Anayasa'da toplu iş sözleşmesinin sahip olduğu doğrudan ve emredici etkiye ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağının kanunla düzenleneceği hususu m. 53/2'de öngörülmüştür. Bu durum, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin Anayasa'dan mı yoksa kanundan mı kaynaklandığı konusunda görüş ayrılıklarına yol açmıştır.

C. Toplu İş Sözleşmesinin Koruma İşlevi ve Emredici Etkisi ile İlişkisi

1. Toplu İş Sözleşmesinin Koruma İşlevi

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, beraberinde toplu iş sözleşmesinin birtakım işlevlere sahip olmasını getirir. Toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi (*Schutzfunktion*) bunlardan birisidir[12]. Ekonomik bakımdan zayıf konumda olan işçilerin işverenler karşısında gerektiği gibi pazarlık şansına sahip olamamaktadır. Bu nedenle işçilere daha üstün haklar sağlanması amacıyla örgütlü işçi sendikalarının işveren karşısında yer alması ve toplu iş sözleşmesi yapma imkânı Anayasa ve kanunlarda düzenlenmiştir. Anayasa m. 53 hükmünde toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi, işçi ve işverenlerin, toplu iş sözleşmesi ile karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal

[10] Richardi, Bayreuther, § 4 Rn. 2; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 8; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 247 – 248; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 9; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 192, 272; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 921; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 277; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 319; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 271; YHGK, 21.2.1975, E. 1975/9-1040, K. 1975/227; 9HD, 20.4.1987, 3816/3991; Y9HD, 16.3.2009, E. 2008/21645, K. 2009/6963, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 24.10.2018.

[11] Ulucan, **Özerklik**, s. 99; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 205.

[12] Yazarlara göre işçilerin işveren karşısındaki dezavantajlı konumunu gidermek için toplu iş sözleşmeleri işçileri korumalı ve işçi lehine olan hükümleri normatif etkiye sahip olmalıdır. Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 43.

durumlarını ve çalışma şartlarını düzenleyebilmeleri şeklinde ifade edilmiştir[13]. Böylece işçilerin sosyal ve ekonomik durumları ve çalışma şartları toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi sayesinde korunacaktır.

Kaynağını Anayasa m. 53 hükmünden alan toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde taraflara adeta maddi anlamda hukuk kuralı getirebilme ve bu sayede işçiler için nispi emredici düzenlemelerden daha üstün hak sağlama olanağı verilmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesi yapılması ile amaçlananın, işçiye mevcut ve yasal olarak asgarisi belirlenenden daha iyi haklar sağlamak olduğunu söylemek yanlış değilse de eksiktir[14]. Nitekim koruma işlevinin amacı işçilere daha yüksek haklar sağlamak değil, işveren karşısındaki güçsüz konumunun giderilmesi ve şekli eşitliğin, maddi eşitlik haline getirilmesidir[15]. Bu eşitlik sağlandıktan sonra daha sağlıklı bir şekilde pazarlık etme gücüne kavuşan işçi, çalışma koşullarının düzenlenmesi konusunda söz sahibi olacaktır.

Koruma işlevi sayesinde işçiye rağmen işçi için düzenlemeler yapılmaktadır. Bununla beraber yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması da yine işçi ile işveren arasındaki anlaşma ile değil; sözleşmenin tarafları arasında yapılması halinde geçerli kabul edilmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi yalnızca sözleşme bağıtlanırken değil, devamı süresince de devam etmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi, yürürlük süresi boyunca grev ve lokavt yapılmasını yasaklar. Böylece toplu iş sözleşmesi, belirlenen süresi boyunca kesintisiz olarak uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilememesi de işçinin o süre zarfında elde edeceği hakların belirli olması bakımından önem arz etmektedir. İşçi bu süre zarfında elde edeceği ücreti ve diğer haklar ile hangi çalışma koşullarında çalışacağını bilirken; işveren de maliyet hesabı yapabilir. Böylece toplu

[13] 1961 Anayasası'nda toplu iş sözleşmesi hakkını düzenleyen m. 47 hükmünde *"...iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla..."* ifadesi yer almasına rağmen 1982 Anayasası'nın m. 53 hükmünde "… *ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek*" amacından bahsedilmesi, toplu iş sözleşmesinin koruma işlevinin ortadan kaldırılması hususunda duraksama yaratmıştır. Ancak doktrindeki baskın görüş, 1982 Anayasası m. 53 hükmünün anlatım tarzından toplu iş sözleşmesinin temel işlevinin işçiyi korumak olduğunu ve bu anlatım farklılığının toplu iş sözleşmesinin koruma işlevinin ortadan kaldırılmadığını savunmaktadır. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 865-866; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 174-175; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 33-34.

[14] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 17-18.

[15] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 866; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 311; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 35; E. Murat Engin, "Toplu İş Sözleşmesi Sistemi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 1998, s. 194 vd.

iş sözleşmesiyle işçi ve işveren için çalışma hayatında düzen ve istikrar sağlanmış olur[16].

2. Toplu İş Sözleşmesinin Koruma İşlevinin Emredici Etkisi İle İlişkisi

Toplu iş sözleşmesi normlar hiyerarşisinde iş sözleşmelerinin üstünde yer almaktadır. Nitekim SenTİSK m. 36 düzenlemesi uyarınca, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Böylece çalışma şartlarının düzenlenmesinde işçi için elverişli bir ortam oluşturulur ve işçi ile işveren arasında fiili bir eşitlik sağlanmaktadır[17]. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, işçiyi koruma işlevinin bir başka görünümüdür. Toplu iş sözleşmesi ile elde edilen hakların bireysel anlaşmalarla yitirilmesi emredici etki ile engellenmektedir[18].

Emredici etki, yararlılık ilkesi ile sınırlandırılmıştır. Yararlılık ilkesi uyarınca, işçiye toplu iş sözleşmesinde tanınan haklardan daha üstün haklar tanınması mümkün hale getirilmiş ve böylece toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi pekiştirilmiştir. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ile sağlanan hakların işçi aleyhine olacak şekilde bireysel anlaşmalar yoluyla bertaraf edilmesinin önlenmesi emredici etki ile sağlanmaktadır. Ancak emredici etkinin istisnası olarak, işçiye toplu iş sözleşmesinden daha iyi şartlar sağlanması yolundaki anlaşmalar geçerli olması koruma işlevinin bir gereğidir[19].

D. Emredici Etkinin Hukuki Dayanağı

1. Emredici Etkinin Kanundan Kaynaklandığını Savunan Görüş

Emredici etkinin hukuki dayanağının kanun olduğu görüşü öğretide taraftar bulmuştur. Bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip olması, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özgün bir niteliği olmakla beraber özerklikle özdeş değildir. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi Anayasa'da öngörülen toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucudur ancak kanuna dayanmaktadır[20].

[16] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 37; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 311-312.
[17] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 866; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 35.
[18] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 36; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 18.
[19] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 36.
[20] Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 472; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 205.

Nitekim Anayasa m. 53. düzenlemesi, toplu sözleşme yapma özgürlüğünü güvence altına almıştır ve bunu yaparken emredici etkiden hiçbir şekilde bahsetmemiştir. SenTİSK m. 36 hükmünde iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı belirtilerek emredici etki düzenlenmiştir. Böylece Anayasa bir toplu iş sözleşmesi düzeni kurulmasını öngörmüş, kanun da bu düzeni kurarken aynı zamanda emredici etkiye sahip kuralları içeren bir toplu iş sözleşmesi kurumu oluşturmuştur[21].

SenTİSK m. 36 hükmü ile toplu iş sözleşmesi taraflarına sözleşmede kural olan emredici etkinin uygulanmasının aksini kararlaştırarak emredici etkiyi engelleme olanağı sağlanmıştır. Emredici etkinin tarihi gelişimi boyunca emredici etkiyi engelleme yetkisi de toplu iş sözleşmesi taraflarına kanun hükmü ile verilmiştir. Böylece emredici etkinin kanundan kaynaklandığını savunan görüş, kanunda bu hususta açık bir hükmün bulunmasaydı, emredici etkinin var olmayacağını ve iş sözleşmelerinin aykırı hükümlerinin yerine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ikame edilmesine imkân olmayacağını kabul etmiştir.

Alman Hukukunda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin hukuki dayanağı konusunda görüş birliği vardır. Buna göre emredici etkinin kaynağı kanundur ve bu husus Alman Anayasa Mahkemesi tarafından da kabul edilmiştir[22]. Alman Anayasası'nın sendikal örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen § 9 Abs. 3 hükmü temelinde ve özerklik çerçevesinde toplu iş sözleşmesi tarafları objektif hukuk kuralları getirme imkânına sahiptir ancak toplu iş sözleşmesi kurumu bizzat Anayasa'da düzenlenmemiştir. Onun yerine 9.4.1949 tarihinde yürürlüğe giren Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 1 düzenlemesinde tanımlanmıştır[23] ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin doğrudan ve emredici etkisi gibi hususlar bu Kanun'da düzenlenmiştir.

[21] Ulucan, **Özerklik**, s. 102; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 472.
[22] Günter Schaub, **Arbeitsrecths-Handbuch**, C.H. Beck, 17. Auflage 2017; § 207, Rn. 3; Ulucan, **Özerklik**, s. 99-101; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 47; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 206.
[23] Anılan hükme göre toplu iş sözleşmesi, tarafların hak ve borçları ile iş sözleşmelerinin içeriği, sona ermesi ve işyeri çalışma koşulları hakkında hükümler içeren yazılı olarak akdedilen bir sözleşmedir. (Çevrimiçi) https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/__1.html, 01.08.2018.

2. Emredici Etkinin Anayasa'dan Kaynaklandığını Savunan Görüş

Öğretideki diğer görüş emredici etkinin Anayasa'dan kaynaklandığını savunmuştur. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin toplu iş sözleşmesi özerkliği kurumunun temelini oluşturduğu savunulmaktadır[24]. Anayasa m. 53 düzenlemesi ile toplu iş sözleşmesi özerkliğini sağlıklı bir şekilde uygulamanın yolu olan toplu iş sözleşmesinin emredici ve doğrudan etkisi, yasa ile düzenlenmesine gerek olmaksızın Anayasal güvence altına alınmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi özerkliği ile amaçlanan işçiyi koruma amacı gerçekleştirilmiş olmaktadır.

Bu doğrultuda, yasa koyucunun toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici etkisinin tamamen kaldırılamayacağı, sadece şekillendirebileceği ileri sürülmüştür. Nitekim emredici etkisi olmayan toplu iş sözleşmesinin yapılması Anayasa'ya aykırılık oluşturur. Buna göre yasal düzenlemeler emredici etkinin kaynağını oluşturmaz; yalnızca nasıl uygulanacağını belirleme rolünü üstlenirler. Anayasa m. 53/2 düzenlemesi, "*Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir."* diyerek bu somutlaştırma görevini öngörmüştür. Anayasa'daki bu düzenleme sonrası yapılan yasal düzenlemeler TSGLK ve SenTİSK ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi somutlaştırılmış, emredici etkinin nasıl uygulanacağı açıklanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin Anayasa'dan kaynaklanması birtakım önemli sonuçlar doğurmuştur. İlk olarak, emredici etkisi olmayan bir toplu iş sözleşmesi kurumu düzenlenmesi Anayasa'ya aykırı olacaktır. Başka bir anlatımla, iş kapsamına aldığı sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip normatif hükümler olmadan; sadece taraflar arasındaki borçları düzenleyen hükümleri içeren toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Bu durum toplu iş sözleşmesinin varoluş amacıyla bağdaşmaz. Nitekim normatif hükümler toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsurlarındandır.

Bir diğer sonucu, tarafların anlaşarak toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini tamamen ortadan kaldırmaları da Anayasa'ya aykırı olacaktır. SenTİSK m. 36/1 hükmünde yer alan *"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu*

[24] Ulucan, **Özerklik, s.** 104-106; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 88; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 276; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018, s. 13.

iş sözleşmesine aykırı olamaz." ifadesi, sadece bazı hükümlerin emredici etkisinin taraflarca kaldırılabileceği şeklinde anlaşılmalıdır[25].

Toplu iş sözleşmesinin Anayasal düzeyde tanınan emredici etkisi, irade özerkliğinin üzerinde yer alır. Böylece, bireysel düzeyde anlaşmalarla toplu iş sözleşmesindeki kuralların aksi kararlaştırılamaz. Bu durumun istisnası olan işçi lehine şart ilkesi ise bu hususa aykırı değildir, aksine toplu iş sözleşmesi amacını yerine getirme aracı olarak nitelendirilir. Zira toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma işlevini yerine getirebilmesi için işçilerin iradesi dışında uygulanabilir nitelikte olması gerekmektedir[26].

E. Emredici Etkiye Sahip Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği

Emredici etkiye sahip toplu iş sözleşmesi hükümleri, kendisine aykırı ve işçinin aleyhine olan iş sözleşmesi hükümlerinin yerine uygulanır. Bu durum öğretide, iş sözleşmesi hükümleri yerine uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hukuki niteliğinin değişerek iş sözleşmesinin içeriğine dahil olup olmadığı hususunda tartışmalara yol açmıştır. Bu konu öğretide genellikle doğrudan etki bakımından incelenmiş olsa da doğrudan etki tek başına sadece iş sözleşmesinde o hususta bir düzenleme yoksa toplu iş sözleşmesi hükmünün uygulanması şeklinde kendini gösterir. Oysa kanunda emredici etkinin doğrudan etki ile uygulanarak toplu iş sözleşmesine aykırı olan ve işçinin aleyhine durum oluşturan iş sözleşmesi hükümlerinin yerini alması öngörüldüğünden esasında, emredici etki bakımından da iş sözleşmesi hükmünün yerini alan toplu iş sözleşmesi hükmünün hukuki niteliğinin değişip değişmediği hususu da incelenmelidir.

Toplu iş sözleşmesi, bir süreye bağlı olarak yapıldığından taraflarca belirlenen süre sonunda toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle, hükümlerinin emredici etkisi de ortadan kalkar. Ancak toplu iş sözleşmesi hükmü kendisine aykırı ve işçinin aleyhine olan iş sözleşmesi hükmü yerine uygulandığında, toplu iş sözleşmesi hükmünün hukuki niteliği değişerek iş sözleşmesi hükmü haline gelirse; toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden etkilenmeyecek ve iş sözleşmesinin sona ermesine kadar veya o

[25] Esener, **İş Hukuku**, s. 405 vd.; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 106; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 94; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 283.
[26] Ulucan, **Özerklik,** s. 89, 104 – 108; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 88.

hususta taraflar başka bir anlaşma yapıncaya kadar geçerli olacaktır[27]. Ayrıca toplu iş sözleşmesi hükmü iş sözleşmesi hükmü haline geldiğinde emredici etkisini de kaybeder ve irade serbestisi uyarınca iş sözleşmesi taraflarınca bu hüküm üzerinde değişiklik yapılması mümkün hale gelir. Oysa toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici etkisi, yürürlük süresi boyunca etkili olur.

1. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Sözleşmesinin İçeriğine Dahil Olduğu Görüşü

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesinin içeriğe dahil olduğunu kabul eden *Esener'*e göre, içeriğe dahil olan hükümler çalışma koşulu haline gelir ve işçiler için kazanılmış hak oluşturur[28]. Böylece toplu iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen iş sözleşmesi hükmü haline gelen bu hükümler geçerliliğini korur ve iş ilişkisine uygulanmaya devam eder.

Alman Hukukunda 20. yüzyılın ortalarına kadar, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmelerinin bir parçası olduğu ve birbirini tamamladığı görüşü savunulmuştur. Bütünleşme teorisi uyarınca, doğrudan ve emredici etki uygulandığında toplu iş sözleşmesi hükümleri ile iş sözleşmesi hükümleri bütünleşir ve toplu iş sözleşmesi hükümleri nitelik değiştirerek iş sözleşmesinin içeriğine dahil olur[29].

2. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Sözleşmesinin İçeriğine Dahil Olmadığı Görüşü

Toplu iş sözleşmesi, normlar hiyerarşisinde kanunun mutlak emredici hükümlerinden sonra gelerek iş sözleşmelerinin üzerinde yer aldığından, toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmelerini maddi anlamda kanun hükmü gibi etkiler[30].

---

[27] Richardi, Bayreuther, § 5 Rn. 6; Brox, Rüthers, Henssler, Rn. 725; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 100; Esener, **İş Hukuku**, s. 399; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 928 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 276-277.

[28] Esener, **İş Hukuku**, s. 401. Benzer yönde bkz. Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 191-192.

[29] Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 247; Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı,** Ankara 2006, s. 615.

[30] Richardi, Bayreuther, § 4 Rn. 2; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 8; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 247 – 248; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 9; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 192, 272; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 921; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 277; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 319; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 271.

Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmeleri kapsamına aldığı iş sözleşmelerini dışarıdan ve içeriğe dahil olmaksızın etkilerler[31].

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi içeriğine dahil olması halinde, toplu iş sözleşmesi sona erse bile bu hükümler geçerliliğini koruyacak ve yapılacak bir sonraki toplu iş sözleşmesi ile yararlılık karşılaştırmasına tabi tutulacaktır. Bu sayede yeni toplu iş sözleşmesi ile bu hükümlerden daha düşük şartlar getirilmişse, işçi lehine şart ilkesi gereği, nitelik değiştirerek iş sözleşmesinin içeriğine dahil olan eski toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. Bu durum toplu iş sözleşmelerinin bağımsızlığını ifade eden düzen ilkesine aykırılık oluşturmakla birlikte her bir toplu iş sözleşmesinin bir sonraki için asgari sınır oluşturmasına yol açar[32]. Oysa toplu iş sözleşmelerinin en çok üç yıl için yapılabilmesi ve bu sürenin uzatılamaması, tarafların çalışma şartlarını ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşulların dinamizmine göre düzenleyebilmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi hükümlerinin yerine uygulansa dahi içeriğe dahil olmaz ve iş sözleşmesi hükmü haline gelmez.

Bu görüşü savunan *Reisoğlu*'na göre, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi içeriğine dâhil olmadığını kabul etmek isabetli olacaktır. Bu sayede toplu iş sözleşmelerinin bağımsızlığı ilkesi uygulanabilecek ve yeni sözleşme eskisinin tüm hükümlerini ortadan kaldıracaktır[33].

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMREDİCİ ETKİSİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

A. Mülga Kanunlarda Emredici Etki

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi benzeri ilk düzenleme, 1926 tarihli mülga Borçlar Kanunu m. 316 ve 317'de düzenlenen umumi mukaveledir. Umumi mukavele

[31] Sağlam, İHU 1984/II, TSGLK m. 6 (No. 3); Öner Eyrenci, **İHU** 1976, TSGLK m. 3 (No. 2); Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 507; Doğan Yenisey, **Hukuki Nitelik**, s. 615.
[32] Ulucan, **Özerklik**, s. 147; Soyer, **Genel İş Koşulları**, s. 194; İrem Yayvak, **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi**, Beta, İstanbul 2014, s. 169.
[33] Nikisch, s. 427-428; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 933; Esener, **İş Hukuku**, s. 400; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 103-104; Soyer, **Genel İş Koşulları**, s. 184-185; Soyer, **Yararlılık İlkesi**, s. 5-6; Eyrenci, **İHU** 1976, TSGLK m. 3 (No. 2); Tuncay, **Karar İncelemesi**, s. 25; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 280; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 114; Alpagut, **Yararlılık İlkesi**, s. 1512; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 509; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Hakların Korunması**, s. 170; Keser, **Art Etki**, s. 108; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 17-18; Yayvak, s. 166; Ergüneş Emrağ, s. 102.

de toplu iş sözleşmesi gibi iş ilişkilerini toplu bir şekilde etkilemesiyle toplu iş sözleşmesine benzerlik göstermektedir. Mülga Borçlar Kanunu m. 317'de umumi mukaveleye aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerini geçersiz kabul ederek, geçersiz olan iş sözleşmesi hükümleri yerine umumi mukavele hükümlerinin uygulanacağını öngörmüştür[34]. Kanun koyucu bu şekilde umumi mukaveleye de iş sözleşmesi karşısında emredici etki tanımıştır.

1961 Anayasası ile umumi mukavele dışında gerçek anlamda toplu pazarlık sürecine geçiş sağlanmıştır ve sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı ilk kez Anayasal temele kavuşmuştur[35]. 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile bu haklar somutlaştırılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi 275 sayılı Kanun m. 3'te düzenlenmiştir. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağını ve hizmet akdindeki aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alacağını öngörerek lafzındaki bazı farklılıklar dışında bugünkü yasal düzenlemenin temelini oluşturmuştur. Bununla beraber bu düzenlemede emredici etkinin sınırını oluşturan işçi lehine hükümlerin korunması kural olarak değil, tarafların aksini kararlaştırmaması ihtimalinde uygulanabilen bir imkân olarak düzenlenmişti. Böylece taraflara toplu iş sözleşmesinde yer alan iş sözleşmesine nazaran daha aleyhe hüküm getirme olanağı verilmişti. Öğretide hükmün bu şekilde düzenlenmesi eleştirilere yol açmıştır[36].

Anılan hükmün 2. fıkrasında, umumi mukaveleye atıf yapılarak tıpkı bir iş sözleşmesi gibi umumi mukavelenin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alacağı düzenlenmiştir. Bu itibarla 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin sadece iş sözleşmeleri üzerinde değil; aynı zamanda umumi mukavele üzerinde de etkili olduğunu söylemek mümkündür.

---

[34] Esener, **İş Hukuku**, s. 390; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 16-18; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 323; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 9; Çifter Algun, "Umumi Mukavele", **Çimento İşveren**, Temmuz 1997, S: 4, C: 11, s. 4.

[35] Tuncay, Savaş Kutsal, s. 188; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 10; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 1; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 24-25.

[36] Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 62-64; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 99-100; Sur, **Teşmil**, s. 82.

1982 Anayasası m. 48-56. düzenlemeleri, sözleşme serbestisi ve çalışma hayatını düzenleyen kurallar getirmiştir. 53. maddede toplu iş sözleşmesi özerkliği düzenlenmiştir. 1982 Anayasası'na dayanılarak çıkarılan 1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 82. maddesi ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. Bu Kanun öğretideki yaygın görüşe göre, o zamana kadar yürürlükte olan ve umumi mukavele kurumunu düzenleyen BK m. 316 ve 317 hükümlerini zımnen ortadan kaldırmıştır[37].

2822 sayılı Kanun m. 6'da toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini düzenlemiştir. 275 sayılı Kanun'daki düzenlemenin emredici etkiye ilişkin kısmı aynı kalsa da işçi lehine olan hükümlerin "toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe" geçerli olacağı ifadesi kaldırılmıştır. Böylece iş sözleşmesinde yer alan veya alacak olan ve işçinin daha lehine düzenleme getiren hükümler, toplu iş sözleşmesi taraflarının tasarrufundan bağımsız olarak geçerli olacaktır[38].

B. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Emredici Etki

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 36 düzenlemesi toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkilerini düzenlemiştir. Emredici etki bağlamında madde metninde "hizmet akdi" yerine "iş sözleşmesi" terimi kullanılmıştır. Daha önemli bir değişiklik ise, toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya etkisi mülga TSGLK'de "…Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır." şeklinde açıkça ifade edilmiş iken; SenTİSK m. 36 düzenlemesinde bu cümle yer almamaktadır. Bu durum toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisinin hukuk sistemimizden kaldırıldığı noktasında bazı tereddütlere yol açmıştır.

[37] Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 202; Kenan Tunçomağ, **Esaslar**, s. 364; Polat Soyer, **Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi**, Ankara 1991, s. 17 dn. 10; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 27-29; 2822 sayılı Kanun'un BK m. 316 ve 317 hükümlerini zımnen ortadan kaldırmadığı, Borçlar Kanunu hükümlerine göre umumi mukavele yapılabileceği görüşü için bkz. Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 108 dn. 1; Çifter, s. 5; BK düzenlemesindeki umumi mukavele hükümlerinin 6098 sayılı TBK ile kaldırıldığı yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, s. 188.

[38] Sur, **Teşmil**, s. 82.

IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF ETKİSİ

Toplu iş sözleşmesi tarafları, işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işverendir. Toplu iş sözleşmesinin tanımı SenTİSK m. 2/1 (h) bendinde verilmiş olup, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yapılan sözleşmeyi tarif etmektedir. Bunun yanı sıra toplu iş sözleşmesinin içeriği başlıklı SenTİSK m. 33/1 ve 2 hükümlerinde, toplu iş sözleşmesinin, *iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler* ile *tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümleri de* içerdiği belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin içeriği yalnızca tarafların hak ve borçlarından oluşmaz; bununla beraber sözleşme dışı üçüncü kişilerin iş ilişkilerini düzenleyen, normatif hükümlerden oluşur. Nitekim toplu iş sözleşmesine karakter özelliğini veren, kanuna benzer şekilde objektif hukuk kuralları getirerek iş ilişkileri üzerinde zorlayıcı ve doğrudan etkiye sahip, sözleşme dışı üçüncü kişilere haklar bahşeden, onların durumunu düzenleyen hükümler içermeleridir[39]. SenTİSK ifadesine baktığımızda, bir toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için normatif etkiye sahip hükümlerin bulunması zorunlu olduğu anlaşılmaktadır, sadece taraflara borç yükleyen bir sözleşme teknik anlamda toplu iş sözleşmesi değildir[40]. Bu nedenle toplu iş sözleşmeleri, bireysel iş ilişkilerini düzenleyici (normatif etkili) sözleşmelerdir[41].

Toplu iş sözleşmesinin normatif etkiye sahip hükümleri, maddi anlamda kanun gibi genel ve objektif hukuk kuralları etkisine sahiptir[42][43]. Böylece bu hükümler, iş sözleşmeleri üzerinde kanun hükmü gibi emredici ve doğrudan doğruya etki gösterir.

---

[39] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 53; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 123; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 280; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 191.

[40] Hueck, Nipperdey, s. 251; Esener, s. 414; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 874; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 8; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 47-48; Ulucan, **Özerklik**, s. 106; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 193; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 180; Yayvak, s. 83.

[41] Richardi, Bayreuther, § 4 Rn. 1; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 32; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 190; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 17; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 250; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 372; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 11, 24; Yayvak, s. 81.

[42] Richardi, Bayreuther, § 4 Rn. 2; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 8; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 247 – 248; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 9; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 192, 272; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 921; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 277; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 319; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 271.

[43] Öğretide baskın görüş olarak, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin maddi anlamda kanun gibi yorumlanması ve iş sözleşmeleri üzerinde sahip oldukları genel, objektif ve emredici etki nedeniyle sözleşmelerin yorumuna ilişkin esasların değil; kanunların yorumuna ilişkin esaslara başvurulması

Toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi, emredici etki ve doğrudan etki olmak üzere iki şekilde uygulanır. Emredici etkisi SenTİSK m. 36 hükmünde düzenlenmiş ve kapsamına aldığı iş sözleşmelerinin kendisine aykırı olamaması şeklinde ifade edilmiştir. Doğrudan etki ise "… *Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır*." ifadesi ile 2822 sayılı Kanun'da yer alıyor iken SenTİSK ile bu düzenleme kaldırılmıştır. Buna rağmen toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin doğrudan etkisinin varlığı hususunda öğretide görüş birliği vardır[44].

Alman Hukuku'nda da toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi kabul edilmiştir. Alman öğretisi toplu iş sözleşmesinin normatif etkisini belirtmek üzere normatif iş sözleşmesi (*Arbeitsnormenvertrag*) terimini uzun süre kullanmışlar, ancak 1949 tarihli Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu *(Tarifvertragsgesetz, TVG)* ile "*Tarifvertrag*" kullanımı yeniden yerleşmiştir[45]. Alman Hukuku'nda kural olarak, doğrudan etki ve emredici etki bir bütünü oluşturur ve bu bütünlük *Unabdingbarkeit* terimi ile ifade edilmektedir[46]. Hukukumuzda ise emredici ve doğrudan etki birlikte "normatif etki" olarak ifade edilmektedir.

V. EMREDİCİ ETKİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DOĞRUDAN ETKİ VE ART ETKİSİ İLE İLİŞKİSİ

A. Emredici Etki – Doğrudan Etki İlişkisi

Toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi (*die unmittelbare Wirkung des Tarifvertrages*), iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması olarak tanımlanmaktadır[47]. Böylece toplu iş sözleşmesi

---

gerektiği savunulmaktadır. Talat Canbolat, "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", **Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu**, Türk-İş Yayınları, 14 Ocak 2019, Ankara, s. 144. Azınlık görüşü ise, toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinin sözleşmelerin yorumlanması yöntemine uygun olarak yorumlanması gerektiğini ileri sürmektedir. Halid Kemal Elbir, "İş Hukukunda Yorum", **İş Hukuku Dergisi**, 1969, C:1, S: 1, s. 27.

[44] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 924; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 275; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 276.

[45] Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 3.

[46] Hueck, Nipperdey, s. 533; Nikisch, s. 396; Richardi, Bayreuther, § 6 Rn. 22; Esener, **İş Hukuku**, s. 397; Turhan Esener, "Toplu İş Sözleşmesinin Bireysel İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkisi, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C: 16, S: 2, Temmuz 2017, s. 99, Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 234; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 53 166. Dn; Erdem Özdemir, "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, C. 1, İstanbul 2010, s. 584;

[47] Brox, Rüthers, Henssler, s. 245, Rn. 680; Esener, **İş Hukuku**, s. 397-398; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 275; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 88; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 276; Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 8. Bs., Turhan Kitabevi, Ankara 2019, s. 317.

hükümleri başka bir hukuki işlem veya irade beyanı olmaksızın "doğrudan" iş sözleşmesi hükümleri üzerinde etki gösterir. Toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi, iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması şeklinde ve toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmesi hükmü yerine toplu iş sözleşmesinin uygulanması şeklinde olmak üzere iki halde uygulanmaktadır. 275 sayılı TSGLK m. 3 ve 2822 sayılı Kanun m. 6/1 hükmünde yer alan "*Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır*." düzenlemesi SenTİSK'e alınmamıştır. Ancak bu durum, toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisinin olmadığı anlamına gelmemektedir[48]. Nitekim SenTİSK m. 36 hükmü, "*İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır."* ifadesiyle emredici ve doğrudan etkiye birlikte yer vermiştir.

Doğrudan etki ile emredici etki kural olarak bir arada bulunur[49]. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususta doğrudan doğruya uygulama alanı bulan toplu iş sözleşmesi hükmü, aksi kararlaştırılmadıkça, emredici etkiyi de haiz olur. Ancak bazı durumlarda bu iki etkiden yalnızca birisi söz konusu olabilir. Örneğin, iş sözleşmesinde yer alan bir hususu yasaklayan bir toplu iş sözleşmesi hükmü var olduğunda burada sadece emredici etki söz konusu olacaktır[50]. İş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı bir düzenleme yer almaması halinde ise, yalnızca doğrudan etki uygulanır[51].

Emredici etki ile doğrudan etki kural olarak birlikte uygulansa da esasında birbirinden bağımsız olarak varlıklarını sürdürürler. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi kaldırıldığında bundan doğrudan etki etkilenmez ve kapsamına aldığı iş sözleşmelerini etkilemeye devam eder[52].

---

[48] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 924; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 275; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 276.
[49] Nikisch, s. 387; Richardi, Bayreuther, s. 65 Rn. 22; Brox, Rüthers, Henssler, s. 245, Rn. 681; Esener, **İş Hukuku**, s. 397; Esener, **Etki**, s. 100; Tunçomağ, Centel, s. 394; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 109; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 271; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 277.
[50] Esener, **İş Hukuku**, s. 398; Reisoğlu, **Şerh**, s. 79; Tunçomağ, Centel, s. 394.
[51] Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 54; Esener, **İş Hukuku**, s. 397; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 78; Tunçomağ, Centel, s. 394; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 109.
[52] Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 53; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 95; Özdemir, **Normatif Etki,** s. 598; Sümer, s. 250; Yayvak, s. 27.

B. Emredici Etki – Art Etki İlişkisi

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi ve art etkisi (*Nachwirkung des Tarifvertrages*) zamansal olarak birbirini izleyen ve doğrudan etki ile ilişkisinden farklı olarak, birlikte uygulanamayan etkilerdir. Emredici etki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca uygulanırken; art etki bu sürenin bitmesinden itibaren etki gösterir.

1. Art Etki Kavramı

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitimiyle kendiliğinden sona erer ve sözleşme hukuku bağlamında baktığımızda, tüm hükümlerinin etkisini kaybetmesi gerekir. Ancak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin alınması sürecinin uzunluğu ve toplu görüşme prosedürleri göz önünde bulundurulduğunda yeni toplu iş sözleşmesi yapılmasına kadar geçecek sürede süresi biten toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin art etki göstermesi ve iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmaya devam etmesi öngörülmüştür. Böylece bu sürede işçilerin toplu iş sözleşmesi ile elde ettikleri haklardan yoksun kalmamaları amaçlanmıştır.

SenTİSK m. 36/2 hükmüne göre, *"Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder."* Buna göre, toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde bazı hükümleri art etki uyarınca uygulanmaya devam eder ancak Kanun koyucu bu hükümlerin toplu iş sözleşmesi hükmü niteliğinin değişeceğini ifade etmiştir. İş sözleşmesi hükmü olarak uygulanması, bir toplu iş sözleşmesi hükmünün emredici ve doğrudan etkisinin sona erdiğini göstermektedir.

2. Art Etkiyi Haiz Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği

SenTİSK m. 36/2 hükmündeki "…*yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder."* ifadesi çerçevesinde art etkiye sahip hükümleri toplu iş sözleşmesi hükmü niteliğini ve emredici etkisini, dolayısıyla iş sözleşmeleri üzerindeki üstünlüğünü kaybeder[53].

[53] Art etkiye ilişkin düzenlemenin emredici yapısı doktrinde görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Bizim de katıldığımız görüşe göre, SenTİSK m. 36/2 düzenlemesi emredici bir düzenlemedir; taraflar anlaşarak art etkinin ortadan kaldırılmasını ya da sınırlandırılmasını kararlaştıramaz. M. Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler**, Cilt 1 Toplu İlişkiler, Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 1978, s. 85; Sağlam, **İHU TSGLK,** m. 6, (No. 3); Esener, **İş Hukuku,** s. 515; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 330; Keser, **Art Etki**, s. 109; Yayvak, s. 30; Doktrinde, bu

Toplu iş sözleşmesi niteliğini kaybeden art etkiye sahip hükümlerin mutlak bir şekilde iş sözleşmesi hükmüne mi dönüştüğü, yoksa yalnızca belirli bir süre için iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edeceği hususu düzenlenmemiştir. Bu hususta öğretideki *bir görüş*, toplu iş sözleşmesi hükmünün vasfını kaybederek iş sözleşmesi hükmü haline geldiğini savunmaktadır[54]. Bizim de katıldığımız *aksi görüşe göre* ise, art etkiye sahip olan normatif hükümler iş sözleşmesi hükmü haline gelmez; fakat toplu iş sözleşmesinin normatif etkisini kaybeder ve yalnızca geçici bir süre için iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanır[55]. Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi süresinin bitimiyle birlikte emredici etkisi de sona ereceğinden toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmeleri üzerindeki üstünlüğünü kaybetse de iş sözleşmesi içeriğine de dâhil olmadığı kabul edilmektedir.

Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 Abs. 5 hükmünde toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yürürlük süresinden sonra yeni bir anlaşma yapılıncaya kadar hukuk kuralı olarak geçerli olmaya devam edeceği düzenlenmiştir. Bu hükümde "hukuk kuralı" *(Rechtsnormen)* teriminin kullanılması da toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesine dâhil olmadığını destekler niteliktedir. Bu düzenleme uyarınca Alman Hukukunda hâkim görüş, bu hükümlerin iş sözleşmesine dahil olmadığı yönündedir[56]. Buna göre, bu hükümler iş sözleşmesini dışarıdan ve bağımsız olarak etkiler.

---

hükmün nispi emredici nitelikte olduğu da savunulmuştur. A. Can Tuncay, Karar İncelemesi, **Çimento İşveren**, Mayıs 1989, s. 24-25. Alman Hukukunda olduğu gibi, art etkiye ilişkin hükmün emredici nitelikte olmadığı ve toplu iş sözleşmesinin art etkisinin sınırlandırılabileceği ya da önlenebileceği yönündeki karşıt görüş için bkz. Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 117; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 396-397; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Hakların Korunması**, s. 172.

[54] Bu hususta ayrıntılı açıklamalar ve art etkiyi haiz toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi içeriğine dahil olduğu yönündeki görüş için bkz. Ekonomi, İHU TSGLK 1985/I, m. 6 (No. 4); Ulucan, İHU TSGLK 1986/I-II, m. 6 (No. 5); Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 117; Çelik, **Etki**, s. 166, 169; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 118; Tuğ, s. 132; Özdemir, **Normatif Etki,** s. 581-582.

[55] Sağlam, **İHU** 1984/II, TSGLK, m. 6 (No. 3); Tuncay, Savaş Kutsal, s. 278; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 103; Doğan Yenisey, **Hukuki Nitelik**, s. 620, 629-630; Keser, **Art Etki**, s. 108; Özdemir, **Normatif Etki**, s. 581; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Hakların Korunması**, s. 615, 629; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 176; Yayvak, s. 27 – 28.

[56] Nikisch, s. 386, 389-391; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 107; Richardi, Bayreuther, § 5 Rn. 6; Franz Gamillscheg, **Kollektives Arbeitsrecht Band I,** München 1997, s. 877-878; Türk Hukukunda bu yöndeki görüşler için bkz. Esener, **İş Hukuku**, s. 513; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 279; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 59.

VI. EMREDİCİ ETKİNİN KAPSAMI

A. Süre Bakımından Kapsamı

1. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi ve Hükümlerinin Yürürlüğe Girme Anı

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle başlar ve sözleşme sona erinceye kadar da devam eder. Toplu iş sözleşmesinin süresi SenTİSK m. 35/2 hükmünde, en az bir en çok üç yıl olarak düzenlenmiştir. Ancak istisnai olarak, faaliyeti gereği bir yıldan az sürecek işlerde uygulanmak üzere, bu işin süresi boyunca yürürlükte kalacak toplu iş sözleşmesi yapılabilir[57] [58]. Bununla beraber toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi veya süresinin kısaltılması ya da uzatılması SenTİSK m. 35/2 hükmüyle yasaklanmıştır.

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğe girme anı imza tarihinden farklı olabilir. Sözleşme, imza tarihinde yürürlüğe girebileceği gibi; taraflar imza tarihinden önceki bir tarihi de yürürlük başlangıcı olarak kararlaştırabilirler ya da uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı gibi toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonraki bir tarihte yürürlüğe girmesi konusunda anlaşabilirler[59]. Bunun yanı sıra sözleşmenin imza tarihinden sonra yürürlüğe girmesi kanundan doğan bir zorunluluktan ileri gelebilir[60].

---

[57] Bu hükümde öngörülen asgari ve azami süreler mutlak emredici niteliktedir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, SenTİSK m. 35/3 hükmünde düzenlenen istisnai hal olmaksızın bir yılın altında ya da üç yılın üstünde bir süre belirlenmesi halinde, bu hüküm geçersiz olur. Bu durumda sözleşmenin, kararlaştırılan süresi bir yıldan az ise bir yıl, üç yıldan fazla ise üç yıl için imzalandığı kabul edilmelidir görüşü için bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 240-241.

[58] 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde toplu iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak yapılması mümkün kılınmıştı. 275 sayılı Kanun m. 4/1 hükmünde toplu iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması ihtimalinde süresi en az bir en çok üç yıl olarak belirlenmişti. Sürenin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik bildirimde bulunmazsa, sözleşme kendiliğinden bir yıl uzamış kabul edilirdi. Öte yandan 275 sayılı Kanun m. 4/4 hükmünde, toplu iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak da yapılabileceği ve sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl sonra taraflardan birinin üç ay önce bildirimde bulunmak şartıyla sözleşmeyi sona erdirebileceği öngörülmüştür. Toplu iş sözleşmesinin en az bir yıllık bir süre için yapılması kuralı burada da dikkate alınmış ve bir yıl geçmeden sözleşmenin feshedilmesine imkân tanınmamıştır. Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 115-125; Esener, **İş Hukuku**, **s**. 507-511; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 504-505. Bu esaslar 2822 sayılı Kanun döneminde terk edilmiş ve 2822 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin sadece belirli süreli olarak yapılması kuralı getirilmiştir.

[59] Nikisch, s. 378; Esener, **İş Hukuku**, s. 515; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 401; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 255; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 322; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 188; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 242, 329; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 482; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 322; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 254-258; Ercüment Özkaraca, **Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi**, Beta, İstanbul 2014, s. 15, 18; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 157.

[60] Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden 120 gün önce yetki işlemlerine başlayan taraflar henüz yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermeden yeni toplu iş sözleşmesi imzalarsa, yürürlük tarihinin zorunlu olarak yürürlükteki sözleşmenin sona erdiği tarihten sonraki bir tarih olması

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin süre bakımından kapsamı, yürürlük süresi dolduğunda sona erecektir. Başka bir anlatımla, emredici etki toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde ortadan kalkacağından, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdikten sonra yapılan iş sözleşmeleri üzerinde emredici etki uygulanmayacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi taraflarına hak ve borç yükleyen hükümleri sözleşmenin imzalanmasıyla beraber yürürlüğe girer. Bu hükümlerin yürürlüğe girme anı taraflarca değiştirilemez[61].

2. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinde Yürürlüğe Girmesi

Toplu iş sözleşmesi, taraflarınca başka bir tarih kararlaştırılmamışsa, kural olarak imza tarihinde yürürlüğe girer[62]. Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi yürürlüğünün yasal olarak veya tarafların iradesi ile daha ileri bir tarihte başlayacağı belirtilmemiştir. Aynı şekilde yürürlük başlangıcı geriye de çekilmemiştir.

Yürürlük süresinin imza tarihinde başlaması halinde emredici etki, sözleşme süresince uygulanır. Buna göre emredici etki, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde mevcut olan iş sözleşmelerini etkileyeceği gibi, yürürlük süresi boyunca yapılan iş sözleşmelerini etkiler. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle kapsamına aldığı iş sözleşmeleri üzerindeki etkisini kaybeder. Taraflar toplu iş sözleşmesinin süresini uzatamadığı gibi, aralarında anlaşarak art etki süresince hükümlerin emredici etkiye sahip olacağını kararlaştıramazlar[63].

3. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinden Daha Sonraki Bir Tarihte Yürürlüğe Girmesi

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden daha sonra yürürlüğe girmesi uygulamada sık karşılaşılan bir durum değildir. Bu durum, kanundan

---

gerekmektedir. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 242-243; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 256; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 18-21.

[61] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 83; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 402; Hakan Keser, "Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", **Çimento İşveren**, C: 8, S: 5, Eylül 1994, s. 6; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 152; Özkaraca, s. 91 ve 228. Dipnottaki yazarlar; Yayvak, s. 193; Karşı görüş için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971.

[62] Nikisch, s. 378; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 82; Esener, **İş Hukuku**, s. 515; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 401; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 255; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 317; Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi**, s. 188; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 212; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 242; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 482; Akyiğit, **Süre**, s. 136; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 262; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 322; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 15; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 157.

[63] Hueck, Nipperdey, s. 561; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 98; Tunçomağ, Centel, s. 398; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 248; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 472; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 185.

kaynaklanabileceği gibi, taraflara bu konuda bir serbesti tanınmış olduğundan, taraflarca da imza tarihinden daha sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceği kararlaştırılabilir. Diğer yandan yürürlüğün ileriye etkili olarak kararlaştırılması, sözleşmenin tamamı için olabileceği gibi, sadece bazı hükümlerin sonraki tarihte yürürlüğe gireceği de öngörülebilir[64].

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden daha ileri bir tarihte yürürlüğe girmesi, yürürlükteki sözleşmenin süresi bitmeden yeni toplu iş sözleşmesinin imzalanması halinde görülebilir. Nitekim toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesi uyarınca, aynı işyerinde aynı dönem için yalnızca bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte olabilir[65]. Bu hususta düzenleme olan Anayasa m. 53/4 hükmü 2010 yılında yürürlükten kaldırılmış olsa da SenTİSK m. 35/4 düzenlemesi, yeni toplu iş sözleşmesi için yetki işlemlerinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitiminden en erken 120 gün önce başlayacağını ve yeni sözleşmenin eskisi bitmeden uygulamaya konamayacağını ifade ederek aynı noktaya ulaşmaktadır.

Öte yandan taraflar anlaşarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden daha ileri bir tarihte yürürlüğe gireceğini kararlaştırma serbestisine sahiptir[66]. Ancak bu serbesti, işçilerin uzun süre toplu iş sözleşmesiz kalması ve zararına yol açacak derecede uzun süreli olmamalıdır. Öğretide bazı yazarlar, toplu iş sözleşmesinin ileri bir tarihte yürürlüğe girmesini yalnızca sınırlı hallerde ve birkaç aylık süre için uygulanabileceğini savunmaktadır[67].

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden daha sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceği kararlaştırılmış veya kanundan ileri gelmişse emredici etkisi, sözleşmenin imzalandığı anda değil; sözleşmenin yürürlüğe girmesinin kararlaştırıldığı tarihten itibaren sözleşme süresi boyunca etkili olacaktır.

---

[64] ; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 322; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 23; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 160;
[65] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 933-934; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 262; Akyiğit, **Süre**, s. 136; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 158.
[66] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 81; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 188; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 317, 322; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 213; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 243; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 266; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 21; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 160;
[67] Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 23; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 214.

4. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğünün Geriye Yürütülmesi

Toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin SenTİSK m. 35 düzenlemesi mutlak emredici olarak düzenlenmiş olsa da sözleşmenin yürürlüğe gireceği anı taraflar serbestçe belirleyebilirler. Sözleşme taraflarının sözleşmenin yürürlük başlangıcını imza tarihinden geriye götürülmesi konusunda anlaşmasını engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Nitekim SenTİSK m. 39/2 ve 3 hükmünde dolaylı olarak da olsa toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulabileceği öngörülmüştür[68]. Toplu iş sözleşmesinin uzun süren bir yetki alma ve toplu görüşme sürecinden sonra imzalanmasının sözleşmeden yararlanan işçilerin aleyhine bir durum oluşturmasını önlemek amacıyla tarafların sözleşmenin yürürlük tarihini imza tarihinden önceye almaları mümkündür[69] [70]. Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili kılınması konusunda, sözleşme hükümlerinin sahip olduğu kanun hükmü niteliği sebebiyle kanunların geriye etkili kılınmasında dikkate alınması gereken hususlar göz önünde bulundurulmalıdır[71].

Tarafların yürürlük başlangıcını geriye alması yetkileri sınırlıdır. Nitekim toplu iş sözleşmesinin yapıldığı zamanda sözleşmenin kapsamında olmayan kişilerin kapsama alınmasını kararlaştıramazlar ya da önceden geçerli olarak yapılmış bir feshin yeni sözleşmenin iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerine aykırı olduğunu ileri süremezler[72]. Bununla beraber, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının ancak bir önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine kadar geriye alınması mümkündür. Ancak daha önceden yapılmış bir toplu iş sözleşmesi yoksa veya yetki

---

[68] Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konabilmesi imkânı, 2822 sayılı Kanun döneminde m. 7/son hükmüne dayandırılmaktaydı. Bu hükme göre, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki 120 gün içerisinde yeni yetki işlemlerine başlanabilecek ve yeni toplu iş sözleşmesi imzalanabilecekti. Bu hüküm çok küçük farklılıkla SenTİSK m. 35/4 hükmünde aynen kabul edilmiştir.

[69] BAG, 21.7.1988, AP Nr. 10 zu § 1 TVG Rückwirkung, Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 83; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 969; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s.215; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 191; Erdem Özdemir, "Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konulması", **Kamu-İş**, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002, s. 143; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 23 vd.; Yayvak, s. 182 vd.; Bir toplu iş sözleşmesinin gerçek anlamda geriye etkili olarak yürürlüğe konmasının mümkün olmadığı yönünde görüş için bkz. Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 71.

[70] Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geriye alındığında, geriye alınan sürenin yürürlük süresine dahil edilmesi konusunda tartışma mevcuttur. Öğretide Akyiğit, geriye etkili yürürlük halinde toplu iş sözleşmesinin süresinin imza tarihinde başlayacağını, geriye çekilen sürenin dikkate alınmayacağını ileri sürmüştür. Ercan Akyiğit, "Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler", **Sicil İHD**, Mart 2009, S: 13, s. 140. Buna karşılık baskın görüş, sürenin geriye çekilen yürürlük süresinden itibaren başlayacağını kabul etmiştir. Tuncay, Savaş Kutsal, s.319; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 241; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 323; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 277; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 38; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 156.

[71] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 401; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 244; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 41.

[72] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 401.

belgesi için Bakanlığa önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihinden sonra başvuru yapılmışsa, yürürlük başlangıcı işçi sendikasının yetki belgesini aldığı tarihe kadar geriye çekilebilir[73].

Bununla beraber hangi hükümlerin geriye etkili olarak yürürlüğe gireceğine taraflar karar verir. Sözleşmenin geriye etkili olarak yürürlüğe konabilecek tüm hükümlerini veya bazı hükümlerini geriye etkili olarak yürürlüğe koyabilirler. Yine de toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri geriye yürütülemez. Geriye etkili kılınan hükümlerin ifa edilebilir olması dikkate alınır[74]. Bu ölçüt uyarınca toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin geriye etkili kılınması mümkün iken, birtakım hükümleri geriye etkili kılınamayacaktır. Örneğin, kişiye yapma veya yapmama borcu yükleyen hükümlerin geriye etkili kılınması mümkün değildir. Öğretide bu tür hükümlere örnek olarak, işyerine giriş ve çıkışların kullanılması, belirli bölümlerde sigara içilmemesi, sosyal tesislerin kullanım şekli gibi hükümler verilmiştir[75].

Öğretide, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin nitelikleri gereği geriye etkili kılınamayacağı kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlük başlangıcı kararlaştırılabilecek hükümleri, normatif hükümleridir[76]. Bu hükümleri ise iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler olarak ayrı ayrı incelemek gerekir. Bir davranış yükümü getiren ve parasal bir nitelik taşımayan iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler geriye yürütülemez[77]. Nitekim zamanı geriye götürüp geçmişte bir iş sözleşmesi akdetmek mümkün olmadığı gibi, bir iş sözleşmesinin fiilen geçmişte kurulmuş olduğunun kararlaştırılması da mümkün değildir. Bu husus ayrıca, yapıldığı dönemde hukuka

---

[73] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 83; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 318-319; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 247-248; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 484.

[74] Nikisch, s. 379; Esener, **İş Hukuku,** s. 516; Reisoğlu, **Şerh** 1986, s. 138; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 190-191; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 307; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 483; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 323-324; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 223-224; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 245; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 146; Özdemir, **Normatif Etki**, s. 269; Özkaraca, **Geriye Etki,** s. 52; Yayvak, s. 190 vd.

[75] Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 191; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 245.

[76] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 83; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 402; Hakan Keser, "Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", **Çimento İşveren**, C: 8, S: 5, Eylül 1994, s. 6; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 152; Özkaraca, s. 91 ve 228. Dipnottaki yazarlar; Yayvak, s. 193; Karşı görüş için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971.

[77] Nikisch, s. 380; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 191; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 224; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 323; Özkaraca, s. 59; Yayvak, s. 191;

uygun ve geçerli olarak kurulan hukuki işlemin sonradan geçersiz sayılamayacağı yönündeki temel ilkenin bir sonucudur[78].

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ise geriye etkili kılınabilir. Geriye yürütme ile amaçlanan imzalanan sözleşmenin ücrete ilişkin hükümlerinin toplu iş sözleşmesi olmadan geçen süreler için de uygulanmasıdır. Özellikle parasal hükümler, dolayısıyla en çok da ücret ve ücret eklerine ilişkin hükümlerin yürürlük başlangıcı geriye yürütülmektedir[79] [80]. Ancak ücret eki olarak yapılan ayni yardımların geriye etkili olarak yürürlüğe konulması hususu tartışmalıdır. Örneğin, işçilere yol ve yemek yardımı yapılması ve servis sağlanmasına ilişkin hükümlerde söz konusu olmaktadır. Öğretideki hâkim görüş, ilgili yardımın paraya çevrilmesi mümkün ise geriye etkili olarak yürürlüğe konulabilmesini geçerli kabul etmektedir[81].

Bununla beraber, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olmasına rağmen parasal olmayan hükümler, örneğin, banyo, havalandırma, işçilerin soyunması/giyinmesi için yer sağlanması, işyerinde ek iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınması gibi hükümler, nitelikleri gereği geriye etkili kılınmaya müsait değillerdir[82]. Ancak parasal olmayan hükümlerden ileride paraya dönüşebilecek olan hükümlerin geriye etkili olarak yürürlüğe konulabileceği savunulmaktadır[83]. Bu duruma örnek olarak yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması gösterilmektedir. Yıllık ücretli izin sürelerini arttıran hüküm geriye etkili olarak yürürlüğe girdiğinde arttırılan süre, kullanılmayan süreye eklenecek; iş sözleşmesi sona erdiyse de ücrete dönüşecektir[84].

Öte yandan çalışma sürelerinin arttırılmasına ilişkin hükümlerin fili çalışma olgusu açısından ve ifa edilebilirlik ölçütü bakımından geriye etkili olması mümkün değildir[85]. Ancak çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin hükümlerin geriye

---

[78] Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 147; Keser, **Geriye Etki**, s. 6; Özkaraca, s. 67.
[79] Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 483; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 147-148; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 72-79; Yayvak, s. 191-192.
[80] Ayni edimlere ilişkin hükümlerin geriye yürütülmesinin kanunun ruhu ve bütünlüğüne aykırı olacağı ve işyerinde huzursuzluğa yol açabileceği sebebiyle mümkün olmadığı yönündeki görüş için bkz. Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 324.
[81] Tuncay, Savaş Kutsal, s. 319-320; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 226; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 483; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 323; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 148; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 169 vd.
[82] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 82; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 320; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 223-224; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 151-152.
[83] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971-972; Ali Güzel, **İHU V**, TSGLK, m. 1 (No. 17); Tuncay, Savaş Kutsal, s. 319-320; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 148.
[84] Nikisch, s. 379-380; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 972; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 82.
[85] Nikisch, s. 380; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 79.

yürütülmesi hususu tartışmalıdır. Çalışma süresini azaltan hükmün yürürlük başlangıcının geriye alınması sonucunda, çalışılmış olan sürelerin fazla çalışma olarak değerlendirilmesi ve fazla çalışma ücretini talep etme hakkı verdiği öğretide savunulmuştur[86]. Her ne kadar işçinin o süreyi daha az çalışmış olması sağlanamayacaksa da fazladan çalışılan süreler için fazla çalışma ücretine hak kazanılmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir. Öğretideki aksi görüş ve Yargıtay ise çalışma sürelerinin fazla çalışma sayılmasının mümkün olmadığını kabul etmektedir[87]. Buna göre işçiler, çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin hükme dayanarak fazla çalışma ücreti isteyemezler.

Gerçekten de çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin hükmün geriye etkili olarak yürürlüğe konulması geçerli kabul edilmelidir. Her ne kadar kısaltılmış olan yeni süre karşısında aradaki farkı daha az çalışma ile gidermesi mümkün olmasa da kısaltılan zaman kadar fazla çalışma yapıldığı varsayılarak o süreye ilişkin ücretin ödenmesi mümkün görünmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin geriye etkili kılınamayacağı doktrinde kabul edilmiştir[88]. Ancak *Özkaraca* feshin hukuka uygunluğunu etkilemeyen, ifa edilebilir nitelikteki hükümlerin geriye etkili kılınabileceğini savunmakta ve buna örnek olarak da kıdem tazminatı miktarını arttıran toplu iş sözleşmesi hükümlerini vermektedir[89].

Özetle, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü geriye etkili olarak kararlaştırıldığında, emredici etkisi de geriye alındığı tarihten itibaren sözleşme süresi boyunca etkili olacaktır. Geriye etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerin emredici etkisi de geriye çekildiği tarihten itibaren başlarken; geriye etkili yürürlüğe konulması mümkün olmayan hükümler ileriye etkili olarak emredici etkiye sahip olacaktır.

---

[86] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971-972; Özdemir, **Geçmişe Etkili Yürürlük**, s. 149; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 79-80.
[87] Nuri Çelik, İHU V, TSGLK, m. 1 (No. 3); Devrim Ulucan, İHU V, TSGLK m. 1, (No. 14); Devrim Ulucan, İHU V, TSGLK m. 1, (No. 15); Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 191-192; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 323; Keser, **Geriye Etki**, s. 6-7.
[88] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 971; Devrim Ulucan, **İHU**, TSGLK m. 1 (No. 14); Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 191; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 323-324; Özkaraca, s. 91 ve 226. Dipnottaki yazarlar; Yayvak, s. 192.
[89] Özkaraca, **Geriye Etki**, **s**. 91.

B. Yer Bakımından Kapsamı

1. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Aldığı İşyeri - İşyerlerini Etkilemesi

Emredici etkinin yer bakımından kapsamı, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamıyla aynı olup bir toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı birimleri anlatır. Toplu iş sözleşmesi kapsadığı aynı işkolunda faaliyet gösteren işyeri veya işletmedeki tüm işyerlerinde uygulanır. Bir işverene ait ancak farklı işkolunda bulunan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin kapsamına girmez[90].

Ancak her ne kadar yer bakımından uygulama alanı coğrafi bölge olarak düşünülebilse de toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı birimler olarak anlamak daha doğru olacaktır ve emredici etki de bu birimlerde çalışan işçiler üzerinde etki gösterir[91].

2. İşyerinin Taşınması veya İşkolunun Değişmesi

Bir işyerinin işkolu değişikliği olmaksızın başka bir adrese nakledilmesi halinde, toplu iş sözleşmesinin geçerliliği etkilenmez[92]. Nitekim yer bakımından uygulama alanı coğrafi bölgeye göre değil; işyeri veya işletme birimleri üzerinden anlaşılmalıdır. Bu durumda emredici etki de aynı şekilde iş sözleşmeleri üzerinde etkili olmaya devam edecektir.

SenTİSK m. 37/1 hükmünde, "*... işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez."* denmektedir. Ancak işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesi için yetki alınmadan önce gerçekleşirse, sendikanın o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapması mümkün olmaz[93]. Öte yandan SenTİSK m. 5/2 hükmü uyarınca yetki süreci başladıktan sonra gerçekleşen işkolunun değişmesi halinde, toplu iş sözleşmesi bundan etkilenmez ve bu değişiklik tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. Böylece uygulanmaya başlayan bir toplu iş sözleşmesi varlığı halinde, işyerinin

[90] Sendikanın yetki belgesine uygun olmadan, yani yetki belgesi kapsamına girmeyen, örneğin farlı işkolunda bulunan işyerlerini de kapsar şekilde yapılan toplu iş sözleşmeleri, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olur. Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 477, 482. Dn.
[91] Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 189; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 103.
[92] Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 361; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 956; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 259; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 140.
[93] Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 361.

girdiği işkolunun değişmesi sebebiyle toplu iş sözleşmesinin uygulanması etkilenmez[94] (SenTİSK m. 5/3) ve emredici etkinin kapsamı değişmez.

3. İşyeri Devri

İşyeri veya işyeri bölümü devirleri halinde toplu iş sözleşmesinin akıbeti ilk defa SenTİSK m. 38 hükmünde düzenlenmiş ve bu husustaki tartışmaları sona erdirmiştir. Hükümde işyeri devri devredilen ve devralınan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre farklı ihtimaller düzenlenmiştir. İlk olarak, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin, başka bir toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işverence devralınması halinde; toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesi gereği, devralınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi sona erer ve hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Bu halde devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi süresinden önce hukuki bir işlem sebebiyle sona ermiş olur ve emredici etkisi de sona erer. İş sözleşmesi tarafları bu hükümler üzerinde değişiklik yapabilirler[95].

Bu durum aynı zamanda işyeri toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerinin devralınması halinde de geçerli olur. Bu halde de uygulanan toplu iş sözleşmesi sona erer ve emredici etkisi ortadan kalkar[96].

İkinci olarak, devralan işverenin işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi, devralınan işyerlerinde, tüm işyerleri için yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar uygulanmaya devam eder. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin belirlenen süresinde sona ermesi beklenir ve bu süreden sonra tüm işyerleri için bir yetki belgesi başvurusunda bulunulur. Ancak bu durumda yetki başvurusuna kadar geçen sürede devralan işverenin mevcut işyeri veya işletmesi toplu iş sözleşmesi kapsamına girmez[97]. Emredici etki bakımından bu ihtimal incelendiğinde, toplu iş sözleşmesi devirden sonra da aynen uygulanmaya devam

[94] Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 133; Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 84; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 195; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 246; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 254; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 505-506; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 330; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 138-139.
[95] Tuncay, Savaş Kutsal, s. 314; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 256; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 327; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 219-220.
[96] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 257.
[97] Tuncay, Savaş Kutsal, s. 314-315; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 256; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 328; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 222.

edeceğinden, emredici etkisi değişmeksizin devam eder fakat emredici etkinin yer bakımından kapsamı genişlemez.

Üçüncü ve son olarak maddenin ikinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesi uygulanmayan bir işyerinin toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işverence devralınması hali düzenlenmiştir. Hükme göre, bu halde devralınan işyeri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecektir. Bu durumda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin yer bakımından kapsamı kanuni gereklilik uyarınca genişlemiş olur.

Önemle belirtmek gerekir ki, maddede düzenlenen tüm bu ihtimaller devredilen işyerinin devralan işverenin faaliyet gösterdiği işkolunda olması halinde geçerli olur. Farklı işkolları söz konusu olduğunda ise toplu iş sözleşmelerinin uygulaması hiçbir şekilde etkilenmez ve süresinin sonuna kadar uygulanmaya devam eder. Böylece emredici etkinin kapsamı bakımından da bir farklılık oluşmaz.

Uygulamada sonradan açılacak işyerleri ya da işyeri bölümlerinin de sözleşme kapsamında olacağına dair hükümler toplu iş sözleşmesine koyulmaktadır. Bu durumda, yeni açılacak yerin mevcut işyerinin tamamlayıcısı niteliğinde olması halinde herhangi bir sorunla karşılaşılması beklenmezdi. Ancak bu işyeri bağımsız bir nitelik taşıyorsa, sözleşmede kararlaştırılsa dahi, toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmasının mümkün olmadığı ileri sürülmüştür[98].

4. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili

Son olarak, toplu iş sözleşmesinin teşmil kurumundan bahsetmek gerekir. SenTİSK m. 40 hükmünde düzenlenen teşmil, bir toplu iş sözleşmesinin Cumhurbaşkanı tarafından verilen idari bir kararla aynı işkolunda faaliyet gösteren ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerinde uygulanmasını sağlanmasıdır[99]. Teşmil ile amaçlanan, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı genişletilmesi ve işkolu içindeki işçilerin çalışma koşullarının birbirine yaklaştırılmasıdır. 275 sayılı Kanun ve 2822 sayılı Kanun'da da düzenlenmesine

[98] Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 478.

[99] Esener, s. 499 vd.; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 421-422; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 159 vd.; Tunçomağ, Centel, s. 389; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 948; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 155 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 299; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 479 vd.; Sur, **Özerklik**, s. 105; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 362; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 190; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 296-297; Yayvak, s. 203-204; Teşmil müessesesinin Anayasa'ya aykırı olduğuna dair bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 323.

rağmen toplu iş sözleşmesinin teşmiline uygulamada neredeyse hiç rastlanmamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi halinde esas itibarıyla bir toplu iş sözleşmesinin yapılış aşaması ve uygulanması bakımından farklıdır. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın, o işkolunda en çok üyeyi barındıran sendika olması yeterli olup, üye sayısına dair barajlar aranmamıştır. Bununla beraber teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika ile teşmil edilen işyerinde çalışan işçiler arasında bir ilişki kurulmaz ve teşmil kapsamındaki işverenler toplu iş sözleşmesinin tarafı haline gelmez[100]. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanma için sendika üyeliği şartı aranmadığı gibi dayanışma aidatı da ödenmesi gerekmez[101]. Son olarak toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri değil; yalnızca normatif hükümleri teşmil edilerek uygulanabilir[102]. Bu hükümler de olduğu gibi değil, Cumhurbaşkanı tarafından yapılması zorunlu olan değişiklikler yapılmak suretiyle uygulanabilir. (SenTİSK m. 40/1, c. 1)

Öğretide, teşmil kurumunun, bir toplu iş sözleşmesinin örnek alınıp benzeri çalışma şartlarının bir başka işyerine uygulanması olduğu ifade edilmektedir[103]. Başka bir yazar ise, toplu iş sözleşmesinin yalnızca normatif bölümünün uygulama alanının genişlediğini belirtmektedir. Diğer yandan, toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi için Cumhurbaşkanı'nın verdiği kararın yeterli olması, toplu iş sözleşmesi yapma prosedürünün izlenmemesi, Cumhurbaşkanı'nın toplu iş sözleşmesini teşmil ederken zorunlu değişiklikleri gerekçelerini ortaya koyarak yapabilmesi, toplu iş sözleşmesinin yalnızca normatif hükümlerinin teşmile konu olması ve tarafların hak ve borçlarına ilişkin kısmın teşmil edilememesi teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği hakkında soru işaretlerine yol açabilecek niteliktedir. Nitekim teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafları bir değişiklik yaptığında bu teşmil edilen sözleşme için de geçerli olacak mıdır? Yoksa bu sözleşmede değişiklik yapma yetkisi toplu iş sözleşmesi tarafı sendikadan bağımsız olarak, belki de başka bir sendika üyesi olan,

[100] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 424; Tunçomağ, Centel, s. 391; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 326-327; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 482; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 367; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 301.
[101] Tunçomağ, Centel, s. 391; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 949; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 164; Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 327 Sur, **Özerklik**, s. 142; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 303.
[102] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 425; Tunçomağ, Centel, s. 391; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 949; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 480; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 300.
[103] Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 367.

işveren ile işçilerin kendisine mi ait olacaktır? Bu farklılıklar nedeniyle teşmil edilen sözleşme hala bir toplu iş sözleşmesi midir yoksa teşmil edilen işyerindeki işçileri koruyucu nitelikte hükümler barındıran ve iş sözleşmelerinin üzerinde yer alan atipik bir sözleşme midir sorusuna cevap bulmak kolay değildir.

Teşmil kapsamına giren işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin etkisinin tam olduğu kabul edilmektedir; tüm işçileri kapsayan bir doğrudan doğruya normatif etki söz konusudur. Böylece teşmil edilen işyerinde çalışan sendikalı – sendikasız ayrımı yapılmaksızın tüm işçiler sözleşmenin doğrudan ve emredici etkiye sahip hükümleri altına iradelerine başvurulmadan alınırlar. Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerlerinde yasal prosedür izlenmemiş olsa da teşmil edilen normatif hükümlerin iş sözleşmesi hükümleri üzerindeki emredici etkisi aynı olacaktır. Bu sebeple temelde toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin yer bakımından genişlediğini söylemek yanlış olmayacaktır[104].

Kanımızca toplu iş sözleşmesine bu karakteri kazandıran yapılış prosedürü değil; sahip olduğu normatif etkidir. Emredici etkiye bağlı olarak iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamaması ve işçiye rağmen ve işçi için uygulanması sayesinde bu karakteri kazanmaktadır. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin de emredici ve doğrudan etkisinin değişmeden uygulanacağı, sirayet edeceği kabul edildiğinde yasal olarak getirilen tüm farklılıklara rağmen toplu iş sözleşmesi niteliğini kaybetmediği ve kapsamına aldığı tüm iş sözleşmelerini etkilediği kabul edilmelidir. Bunun en önemli işareti olarak, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin de sona ereceği söylenebilir. Böylece toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin, teşmil uygulaması ile önceden kapsamında olmayan işyerleri için de uygulama alanı bularak yer bakımından genişlediğini söylemek mümkündür. Nitekim öğretide toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanının teşmil ile genişlediği kabul edilmektedir[105].

Alman hukukunda teşmil *(Allgemeinverbindlichkeitserklärung, AVE)* Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 5 hükmünde düzenlenmiştir. Teşmil ile toplu iş

[104] Nitekim teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin art etkisinin olup olmadığını tartışan Yayvak, sözleşmenin süresinin sona ermesi nedeniyle ortadan kalkması halinde art etkisinin mevcut olacağını kabul etmiştir. Bu hususta tartışmalar ve ayrıntılı bilgi için bkz. Yayvak, s. 215-223.

[105] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 424; Sur, **Teşmil**, s. 105; Tunçomağ, Centel, s. 389; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 948; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 299-300; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 480; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 297.

sözleşmesi hükümlerinin kapsamında olmayan işveren ve işçiler için de uygulanacağı ifade edilmiştir[106]. Böylece toplu iş sözleşmesinin doğrudan ve emredici etkisi teşmil edilen işyerindeki işçi ve işverenler üzerinde değişmeden uygulanacaktır[107].

C. Kişi Bakımından Kapsamı

Toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümleri yalnızca tarafları ilgilendirir. Ancak normatif hükümleri, sözleşme dışı üçüncü kişileri niteliğindeki taraf işçi sendikası üyesi olan ve diğer şekillerde yararlanan işçiler ve işveren için hüküm doğurur. Çalışmamızın bu kısmında toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisinin kişi bakımından kapsamı incelenecektir.

1. İşçiler Bakımından

a. Emredici Etkiden Yararlanan İşçiler

(1) Toplu İş Sözleşmesinin Parasal Olmayan Hükümlerinden Yararlanan İşçiler

Toplu iş sözleşmesinin parasal olmayan hükümleri sendikalı sendikasız ayrımı yapmadan, o işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanır[108]. Bunun için yararlanma şartlarını yerine getirilmesi ya da dayanışma aidatı ödenmesi gibi diğer yararlanma hallerinin sağlanması beklenmez. Gerçekten de SenTİSK m. 25/2 hükmünde sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arası ayrım yasağı düzenlenirken, toplu iş sözleşmesinin parasal nitelikteki hükümleri saklı tutulmuştur. Buradan anlaşılmaktadır ki, parasal olmayan hükümler bakımından işçiler arası ayrım yapılması yasaklanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin parasal nitelikte olmayan hükümleri ilk olarak, işyerindeki çalışma koşullarına ilişkin hükümlerdir. Örneğin, çalışma süreleri, vardiya düzeni, ek dinlenme süreleri ile kreş, servis aracı sağlanması, spor alanları gibi parasal olmayan sosyal hükümlerdir. İkinci olarak, fesih hakkının düzenlenmesi,

---

[106] Lieb, s. 159-160; Brox, Rüthers, Henssler, s. 255, Rn. 714.

[107] Herbert Wiedemann, Hartmut Oetker, Gregor Thüsing, Rolf Wank, **Tarifvertragsgesetz**, 7. Auflage, C. H. Beck, München 2007, § 5, Rn. 145; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 41, 250; Brox, Rüthers, Henssler, s. 255, Rn. 715; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 298.

[108] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 68-69; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 126; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 935-936; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 350; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 427; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 134-141; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 295; Hakan Keser, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", **Sicil İHD**, S: 23, Eylül 2011, **s**. 146; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 234, 253. 2822 sayılı TSGLK döneminde var olan ve toplu iş sözleşmesinin parasal olmayan hükümlerden tüm işçilerin yararlanması hususunun 2821 sayılı Kanun m. 31 ve TSGLK m. 9 ile toplu iş sözleşmesi ile bağlılık ilkesi çerçevesinde değerlendirildiği tartışma için bkz. Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 132-133.

sınırlandırılması, işçinin başka bir işyerine naklinin kısıtlanması gibi işyeri düzenine ilişkin olmamakla beraber parasal nitelik de taşımayan hükümler de bu kapsamdadır[109]. Ekmekçi'ye göre, fesih bildirimi sürelerinin arttırılmasına ilişkin hükümler, yıllık izin sürelerinin arttırılmasına ilişkin hükümler ve fesih nedenlerinin disiplin kurulunca incelenmesi şartını getiren hükümlerin doğrudan parasal hüküm olmadığı; getirilen hükümlere uyulmaması veya hakkın kullanılmaması halinde paraya dönüşen hükümlerdir. Bu nedenle doğrudan parasal olmayan bu hükümlerin de sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanan hükümlerden olduğu kabul edilmelidir[110].

Gerçekten de toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden parasal nitelik taşımayan hükümleri toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işletmede çalışan tüm işçilere uygulanır. Bu durumda bu hükümlerle sınırlı olmak üzere emredici etki de tüm işçiler üzerinde etkili olacaktır. Ancak kapsam dışı işçilerin bu hükümlerden yararlanamayacağını kabul eden bir görüşe karşılık kapsam dışı işçi için böyle bir ayrıma gidilmemesini savunan görüşe katılmaktayız. Bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına giren tüm işçiler, sözleşmeden yararlanma koşulları sağlanmamış ya da kapsam dışı bırakılmış olsa da parasal olmayan hükümler bakımından emredici etkinin kapsamındadırlar[111].

(2) Toplu İş Sözleşmesinin Parasal Hükümlerinden Yararlanan İşçiler

SenTİSK m. 39/1 hükmü uyarınca, toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden kural olarak, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri veya işletme kapsamında çalışan ve sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası üyeleri yararlanır. Sözleşme tarafı işverene ait de olsa, başka bir işkolunda başka bir işyerinde çalışan işçiler bu kapsamda değildir. Bu kapsamda o işyerinden ayrılan işçinin emredici etkiden yararlanması da sona erecektir. Bununla beraber işçinin toplu iş sözleşmesinin

[109] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 141-145; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 350.
[110] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 143. Nitekim Canbolat da işçilerin iş güvencesine alınmasına yönelik işçi lehine yapılan düzenlemelerin, işçinin işe iade yönünde kesinleşen mahkeme kararından sonra 10 işgünü yerine daha uzun sürede başvuru koşulunu getiren hükümlerin mali haklara ilişkin olmadığından, sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçilere uygulanacağını ifade etmektedir. Canbolat, **Sorunlar**, s. 159.
[111] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 255. Kapsam dışı işçinin tüm işçilere uygulanacak hükümler bakımından da talepte bulunamayacağını kabul eden görüş için bkz. Ercüment Özkaraca, "Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri", **Press Academia Procedia**, V. 3, 2017, s. 580.

emredici etkisinin kapsamına girmesi ve bu etkiyi devam ettirmesi iradesine bağlıdır. Sendika üyesi işçi sendika üyeliğinden ayrılarak; dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi ise aidatı ödemeyi bırakarak bu etkiye dilediği zaman son verebilir[112].

Sendika üyesi olmayan ya da başka bir sendikaya üye olan işçiler ise dayanışma aidatı ödemek suretiyle, taraf sendikanın onayı ile ya da toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi sonucu toplu iş sözleşmesinden yararlanır ve böylece emredici etkinin kapsamına girer.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünden önce imzalanan iş sözleşmeleri ve yürürlüğü süresince imzalanan iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler emredici etki kapsamındadır. Ancak toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle emredici etki de son bulacağından, art etki süresinde imzalanan iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler emredici etkinin kapsamına girmezler.

b. Emredici Etkiden Yararlanamayan İşçiler

(1) Toplu İş Sözleşmesi Tarafı Olan İşverenin İşçisi Olmayanlar

Alt işveren işçileri ve geçici işçiler esasında toplu iş sözleşmesine taraf olan işverenin işçisi olmadıklarından toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar ve bu nedenle emredici etkinin kapsamına girmezler[113]. Nitekim bu işçiler ile sözleşme tarafı işveren arasında iş ilişkisi mevcut değildir. Bu kişiler kendi işverenlerinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinden yararlanırlar.

Ancak alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması durumunda işçiler baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme hakkına sahip olurlar ve böylece emredici etkinin

[112] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 110; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 193; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 193.

[113] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 937; Tunçomağ, Centel, s. 383; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 131; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 284; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 479; Talat Canbolat, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", **Kamu-İş**, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C: 6, S: 4, 2002, s. 9; A. Can Tuncay, "Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanun'la Yapılan Düzenlemeler", **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri,** Kamu-İş Sendikası, Ankara 20-21 Şubat 2013, s. 73; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 338-339; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 202; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 244.

kapsamına dahil olurlar[114]. Bu kişiler için sendika üyeliği yoluyla ya da dayanışma aidatı ödeyerek bu kapsama girmek mümkündür.

(2) SenTİSK Uyarınca İşveren Sayılanlar ve Toplu Görüşmelere İşvereni Temsilen Katılan İşçiler

SenTİSK m. 39/7 düzenlemesi ile bu Kanun anlamında işveren sayılanlar[115] ve toplu görüşmelerde işvereni temsil eden kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması engellenmiştir. Toplu görüşmelerde işvereni temsil eden kişilerin işveren vekili olması şartı aranmamıştır.

Bu düzenlemede sayılan kişiler kanun gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanamadıkları için emredici etkinin de kapsamına girmezler. Öğretide bu hükmün aksinin kararlaştırılamayacağı ileri sürülmüştür[116].

(3) Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler

SenTİSK m. 39/8 hükmünde, greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin, grev sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı düzenlenmiştir[117]. Bununla beraber anılan hükmün üçüncü fıkrasında yer alan *"... Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, ... işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz..."* ifadesiyle taraflara bu durumun tersini kararlaştırabilme olanağı tanınmıştır.

Her ne kadar hükümde yer verilmese de öğretide, başta greve katılıp sonrasında devam etmekten vazgeçen işçilerin bu hüküm kapsamında, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı isabetle ifade edilmiştir[118]. Ayrıca işveren, greve katılmayarak işyerinde çalışmak istediğini beyan eden işçiyi çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. (SenTİSK m. 64/1) Bu durumda işçinin iradesi greve katılmayıp işyerinde çalışmak olmasına rağmen işverence çalıştırılmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden ve

---

[114] Alt işverenin işyerinde de bir toplu iş sözleşmesi yapılmışsa ve alt işverenlik muvazaa nedeniyle geçersiz sayılmışsa yapılan toplu iş sözleşmesinin akıbeti hakkında bilgi için bkz. Canbolat, **Sorunlar**, s. 154 vd.

[115] SenTİSK işçi, işveren ve işyeri kavramları için İş Kanunu'na atıf yaparken işveren vekili için özel bir tanımlama yapmış ve işveren vekili tanımının kapsamını daraltmıştır. m. 2/2 hükmünde işveren adına işletmenin bütününü yöneten kişileri işveren vekili olarak tanımlamıştır.

[116] Canbolat, **Yararlanamayacak İşçiler**, s. 23; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 312.

[117] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 412; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 309; Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 309-312; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 313 vd.

[118] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 311-312; Canbolat, **Katılamayacak İşçiler**, s. 27; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 314.

dolayısıyla da emredici etkiden yararlanıp yararlanmayacağı öğretide tartışmalıdır. Baskın görüşe göre, Kanun yararlanmama için açıkça işyerinde çalışmayı aradığı için, işverenin engellemesiyle çalışmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerekmektedir[119].

Bu hükmün istisnası, SenTİSK m. 65 hükmünde belirtilmiş ve "koruma işleri"nde çalışan işçilerin grev esnasında çalışmalarına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği öngörülmüştür. Böylece bu kişiler de emredici etkinin kişi bakımından kapsamına dahil olacaklardır.

(4) Kapsam Dışı Bırakılan İşçiler

Toplu iş sözleşmesi kural olarak işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi işçilerin tümünü etkisi altına alır. Ancak tarafların belirlemesi ile birtakım işçilerin sözleşmenin kapsamı dışında bırakılması ile uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır[120]. Bu durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını sağlayan işçiler, tarafların tasarrufu ile kapsamın dışına çıkarılmaktadır. Ancak bu tasarrufun yalnızca toplu iş sözleşmesinin parasal olan hükümleri için geçerli olduğu; parasal olmayan ve işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanan hükümlerden kapsam dışı bırakılan işçilerin *(außertariflichen Angestellten)* de yararlanacağı kabul edilmiştir[121].

Öğretide işçi ve işveren sendikalarının işçilerin kapsam dışı bırakılmasının belirlenmesinde tamamen serbest olmadığı belirtilmiştir. Kapsam dışı bırakılmanın geçerli olabilmesi için hukuken haklı nedenlere dayanması ve işçiler arası eşitliğe aykırı olmaması gerektiği ifade edilmiştir[122]. Genellikle idari kadrolar ile üst düzey yöneticiler, yaptıkları iş gereği işverene yakın konumları sebebiyle toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılırlar[123]. Dolayısıyla bu kişilere ödenen ücret de

---

[119] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 79; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 153; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 151; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 311; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 349; Canbolat, **Yararlanamayacak İşçiler**, s. 27; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 316.

[120] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 369, 412; Tunçomağ, Centel, s. 382; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 55; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 952-953; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 312-313; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 317.

[121] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 317.

[122] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 368; Sendika üyesi olan işçilerin kapsam dışı bırakılmasının eşitlik ilkesine ve Anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkına aykırı olduğu görüşü için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 953; benzer yönde, Esener, **İş Hukuku**, s. 482; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 181 vd.; Canbolat, **Yararlanamayacak İşçiler**, s. 191 vd.; Canbolat, **Sorunlar**, s. 148-149. Aksi görüş için bkz. Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 55.

[123] Doktrinde kapsam dışı bırakmanın işçinin muvafakatine tabi kılınması gerektiği savunulmuştur. Buna göre, işçinin muvafakati olmadan kapsam dışı bırakma durumu, işçinin anayasal toplu sözleşme

çoğunlukla diğer işçilere oranla daha yüksektir. Nitekim Alman Hukukunda biri işçinin kapsam dışı bırakılabilmesi için bu durumun iş sözleşmesinde belirtilmesinin yanı sıra toplu iş sözleşmesinde belirlenen en yüksek ücreti geçen bir ödeme yapılması gerektiği ileri sürülmüştür[124].

İşçiler sözleşmenin tamamı bakımından kapsam dışı bırakılabileceği gibi, belirli hükümler bakımından da kapsam dışı bırakılma mümkündür. Yargıtay 9. Hukuku Dairesi bir kararında, kıdemli işçiler için getirilen arttırılmış ihbar süreleri düzenlemesinin işe yeni giren işçilere uygulanmamasını geçerli kabul etmiştir[125]. Buradan da anlaşılabileceği üzere mahkeme kararına konu olan olayda işçiler tüm sözleşme bakımından değil, yalnızca ihbar süresinin arttırılmasına ilişkin hüküm bakımından kapsam dışı bırakılmıştır.

2. İşveren Bakımından

İşveren bakımından ise, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi sözleşmeye taraf olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren üzerinde etkilidir.

Grup toplu iş sözleşmelerinde görülmekle beraber, sözleşmenin yapıldığı tarihte toplu iş sözleşmesi ile bağlı bulunmayan işverenin sonradan taraf sendikaya üye olması yoluyla sözleşme kapsamına girmesi mümkün değildir[126]. İşverenin üyesi bulunduğu sendikadan ayrılması toplu iş sözleşmesi ile bağlılığını etkilemediğinden (SenTİSK m. 37/3) bu durum emredici etkinin uygulanması bakımından da bir farklılık yaratmaz. Hatta işverenin başka bir sendikaya üye olması dahi durumu değiştirmez.

---

hakkından yoksun kalmasına yol açar ve sendika üyeleri arasında ayrımcılık yapılması anlamına gelir. Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 78-79; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 954. Bir diğer görüş ise, kapsam dışı bırakmanın tamamen keyfi ve sübjektif olmamak kaydı ile geçerli olması gerektiğini savunmaktadır. Nitekim bu geçerlilik toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanmaktadır. Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 349; İş sözleşmesinde kapsam dışı olduğunun belirtilmesinin, bir çalışanın kapsam dışı çalışması için yeterli olmadığı yönündeki Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. YHGK, 11.7.2011, 26214/23303. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 27.7.2019.

[124] Wolfgang Hromadka, Frank Maschmann, **Arbeitsrecht Band 1**, **Individualarbeitsrecht,** 6. Auflage, Springer, Passau/Regensburg 2016, § 3 Rn. 29-30. Türk Hukukunda ise, kapsam dışı bırakılan işçilerin ücretleri genellikle diğer işçilerden yüksek olmaktadır. Tunçomağ, **Esaslar**, s. 369; Esener, **İş Hukuku**, s. 414; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 154.

[125] Y9HD, 7.12.2006, 12851/32166, Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 349. Kapsam dışı personel ile ilgili diğer birtakım kararlar için bkz. Y22HD, 3.4.2012, 2711/6207; Y22HD, 23.6.2016, 8811/19109; Y9HD, 23.5.1995, 4219/17027; Y9HD, 2.12.2013, E. 2011/43376, K. 2013/31469; Y9HD, 16.6.2014, 12065/19482. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 27.7.2019.

[126] Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 293; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 419; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 229.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyerinin toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan bir işveren tarafından devralınması söz konusu olduğunda, devralan işveren, devraldığı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı haline gelir ve tüm işyerleri için yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar uygulanmaya devam eder. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin tarafı değişeceğinden, yeni işveren yasa gereği toplu iş sözleşmesi ile bağlı olur[127]; böylece yasal düzenleme uyarınca emredici etkinin kapsamına girer.

D. Konu Bakımından Kapsamı

1. Genel Olarak

Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesi tarafların hak ve borçlarına ilişkin kısım ile normatif kısımdan oluşmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri emredici etkiye sahip değildir. SenTİSK m. 36 hükmünde iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı ifade edilerek toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin yer aldığı normatif kısmının emredici etkiye sahip olduğu öngörülmüştür. Nitekim iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasındaki hak ve borçlara ilişkin düzenlemeler yer alamaz.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı, iş sözleşmesinin kurulması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri emredici etkiye sahip olan kısmıdır ve Alman ve İsviçre Hukukundaki ayrım dikkate alınarak, iş sözleşmelerinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin yapılmasını emreden ve yapılmasını yasaklayan hükümler olarak üç ana grupta incelenmektedir.

a. İş Sözleşmesinin Kurulmasına İlişkin Hükümler

İş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin hükümler *(Abschlussnormen)*, işverene iş ilişkisinin kuruluşunda birtakım yükümlülükler getirir. Bu hükümler mevcut nispi emredici hükümlerden daha işçi lehine olabileceği gibi, yasada düzenlenmeyen hususlara ilişkin olabilir. Öğretide iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin toplu iş

[127] Tuncay, Savaş Kutsal, s. 282; Tunçomağ, Centel, s. 416; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 255-256; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 478-479; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 222-223.

sözleşmesi hükümleri; iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin yapılmasını emreden ve yasaklayan hükümler olarak incelenmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde mevcut olan iş sözleşmelerini etkilemez. Yalnızca toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra kurulan iş sözleşmeleri üzerinde etkili olacağı kabul edilmiştir. *Özdemir*'e göre, bu hükümlerin kendisine aykırı yapılan mevcut iş sözleşmeleri üzerinde bir etkisi olmayacak ve geçersiz hale getirmeyecek ancak daha sonradan yapılacak iş sözleşmelerini etkileyecektir[128].

Alman Hukuku'nda bu hükümlerin mevcut iş sözleşmeleri üzerinde de etkili olabileceği bazı yazarlar tarafından ileri sürülmüştür. Buna göre, bu hükümlere aykırı olarak kurulan iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği andan itibaren ileriye dönük olarak geçersiz olacaktır. Bununla beraber, iş sözleşmesinin kurulmasını yasaklayan hükümlere aykırı olarak kurulan iş ilişkilerinin sona erdirilmesi gerektiği ifade edilmiştir[129].

(1) İş Sözleşmesinin Şekline İlişkin Hükümler

Borçlar Hukukunun temel ilkelerinden biri olan şekil serbestisi ilkesi, TBK m. 12 hükmünde öngörülmüştür. Buna göre, sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksine düzenleme bulunmadıkça, şekle tabi değildir. Hizmet sözleşmelerinin şekil serbestisi de TBK m. 394/1 hükmüne konu olmuş ve bu hüküm uyarınca, hizmet sözleşmeleri de kanunda aksine hüküm bulunmadıkça özel bir şekle bağlı olmadan kurulacağı öngörülmüştür. Nitekim aynı maddenin 2. fıkrasında hizmet sözleşmesinin kurulmuş sayılması için ancak ücret karşılığı yapılabilecek bir işin belli bir zaman için görülmesi ve bu işin işveren tarafından kabul edilmesi yeterli görülmüştür. Böylece örtülü bir şekilde kurulan iş sözleşmeleri dahi geçerli kabul edilmiştir[130].

İş Hukukunda da benzer şekilde iş sözleşmeleri kural olarak şekle tabi olmadan kurulur. İşK. m. 8/1 düzenlemesi uyarınca, iş sözleşmeleri kanunda aksine bir düzenleme olmadıkça, özel bir şekle tabi değildir[131]. Bir iş sözleşmesinin şekle tabi

[128] Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 255.
[129] Hueck, Nipperdey, s. 288-290.
[130] Süzek, **İş Hukuku**, s. 309-310; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 96; Yayvak, s. 90.
[131] Bu durumun istisnaları, İş Kanunu'nda düzenlenen süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmeleri (m. 8/2), belirli süreli sözleşmeler (m. 11), takım sözleşmeleri (m. 16/2), çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışmayı konu alan iş sözleşmeleri (m. 14/1) ile Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda düzenlenen iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekliliğidir. Süzek, **İş Hukuku**, s. 310-311; Çelik,

kılınması yasal olarak bir düzenlemeye bağlı olabileceği gibi taraflar da bir şekle bağlı olarak kurulacağını iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde *(Formvorschriften)* öngörebilirler[132]. Buna göre, iş sözleşmesinin kanunda öngörülen şekil koşulunun ağırlaştırılması mümkündür ancak kanuni şekil koşulunun taraflarca kaldırılması mümkün değildir. Örneğin, tüm iş sözleşmelerinin yazılı olarak ya da noter huzurunda yapılmasına ilişkin düzenleme ya da sözleşmede yer alması gereken unsurlar gibi hususlar bu tür hükümlerdendir[133].

Öğretide ilk olarak, iş sözleşmesinin şekle bağlı olarak kurulması yasa tarafından öngörüldüğü hallerde, bu şekil şartının hukuki niteliği ve aykırılığın yaptırımı tartışılmıştır. Doktrindeki bir görüş, bu aykırılığın iş sözleşmesinin geçersizliğine yol açacağını savunmaktadır. TBK m. 12/2 hükmünün şekil koşulunu kural olarak bir geçerlilik koşulu olarak öngörmesi ve iş sözleşmesi geçersizliğinin TBK m. 394/3 uyarınca ileriye etkili olması, işçinin korunması için yeterli olarak değerlendirilmiştir[134].

Doktrindeki diğer bir görüş ise, şekil koşulunun ispat koşulu olduğu kabul etmektedir. Bu görüşü savunanlar, şekil koşulu getirilmesinin amacının işçiyi korumak ve sözleşmeye açıklık getirilmesi olduğunu ve bu amaç doğrultusunda şekle aykırılığın yaptırımının geçersizlik olmaması gerektiği ileri sürülmüştür[135]. Bu koşula aykırı olarak yapılan sözleşmelerin geçerliliği etkilenmez.

Üçüncü görüş ise, kanunda öngörülen şekil koşulunun geçerlilik veya ispat şekli olmadığını; aksine işverene bir yükümlülük yükleyen ve işçinin durumunu açıklığa

---

Caniklioğlu, Canbolat, s. 270-271. Ayrıca 14 yaşını doldurmamış çocuklarla yapılabilecek iş sözleşmeleri de yazılı olarak yapılmalıdır. Tunçomağ, Centel, s. 84.

[132] Hueck, Nipperdey, s. 289Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 874; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 13; Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları, İstanbul 1998, s. 18, 24; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 82; K. Ahmet Sevimli, "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şart", **Çimento İşveren**, S: 2, C: 17, s. 13; Arzu Arslan Ertürk, **İş Hukukunda Şekil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s. 147 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 58.

[133] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 181.

[134] Hueck, Nipperdey, s. 289; Gamillscheg, s. 584; Nikisch, s. 297, 380; Esener, **İş Hukuku**, s. 150; Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 92; Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 147-148; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 56; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 874; Süzek, **İş Hukuku**, s. 311-312; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 98-99; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 83.Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 98 vd.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan Ertürk, s. 67 vd.

[135] Tuncay, Savaş Kutsal, s. 195-196; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 84; Alpagut, **Belirli Süreli**, s. 21, 23; Ercan Akyiğit, **Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul 1990, s. 18-19.

kavuşturmayı amaçlayan bir önlem olduğunu ileri sürmektedir[136]. Bu görüş de işçinin korunması ilkesini ön planda tutarak, çoğu zaman işçi iş sözleşmesini şekle tabi olarak yapmak istese de bu hususta başarılı olamaması nedeniyle şekil ile ilgili yükümlülüklerin işveren üzerinde olduğunu, bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin olumsuz sonuçlarının işçi üzerinde doğmaması gerektiğinden hareket etmektedir. Nitekim geçersizliğin ileriye etkili olması işçiyi yeterince korumayacaktır.

Öğretide toplu iş sözleşmesi ile öngörülen şekil şartının hukuki niteliği de tartışma konusu olmuştur. Doktrindeki baskın görüş, toplu iş sözleşmesinde geçerlilik koşulu olarak düzenlendiği takdirde yaptırımının geçersizlik olacağını savunmaktadır[137]. Bu görüş, şekil koşulunun ispat şekli olarak da getirilebileceğini ancak geçerlilik koşulu olarak kararlaştırıldığında, buna aykırı yapılan iş sözleşmelerinin geçersiz olacağını ileri sürmüştür. Nitekim burada ki geçersizlik de ileriye dönük olacak ve işçinin haklarını elde etmesini engellemeyecektir. Bu konuda ileri sürülen diğer bir görüş, şekilsizliğin esas olması ve geçersizlik yaptırımının hemen her zaman işçinin aleyhine sonuç doğurması nedeniyle toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekil koşulunun ispat koşulu olduğunu ve taraflara sözleşmenin kurulmasından sonra yazılı hale getirilmesine ilişkin talep hakkı verdiğini savunmaktadır[138].

Toplu iş sözleşmesi ile getirilen düzenlemenin bir geçerlilik koşulu olduğunu kabul etmek ve aykırılık sonucunda geçersizlik yaptırımının uygulanması, iş ilişkisinin sona ermesi anlamına geldiğinden, hemen her durumda işçinin aleyhine bir durum oluşturur. Bununla beraber iş sözleşmesi fesihle sona ermediği için, işçi feshe bağlı haklarını da kazanamayacaktır.

Oysa toplu iş sözleşmesinin var oluş amacı işçilere kanundan daha üstün haklar tanımak ve işçi lehine düzenlemeler yapılmasına olanak sağlamaktır. Kanaatimizce, İş Hukuku'nun Borçlar Hukuku'ndan farklılaştığı yönler göz önünde bulundurulmalı ve

[136] Talat Canbolat, **Toplu İş Sözleşmesinin Düzey ve Türleri**, Beta, İstanbul 2013, s. 31; Sevimli, **Yazılı Şekil Şartı**, s. 17.
[137] Nikisch, s. 297; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 367; Esener, **İş Hukuku**, s. 416; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 52; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 17; Tunçomağ, Centel, s. 345; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 195; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 83; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 32-33; Yayvak, s. 91.
[138] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 84; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 20; Bu görüşün eleştirisi için bkz. Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 32.

işçinin korunması ilkesi uyarınca bu koşulun geçerlilik koşulu olarak kararlaştırılamayacağını, bir ispat koşulu olduğunu kabul etmek gerekir[139]. Nitekim her ne kadar geçersizlik ileriye dönük olsa da belki de işçiden kaynaklanmayan bir nedenden ötürü şekil koşuluna riayet edilmemesi, iş ilişkisinin sona ermesi ve işçinin ileride elde etmeyi planladığı ücretten hiçbir kusuru olmaksızın yoksun kalması anlamına gelmektedir. Oysa ki tıpkı feshin son çare olması ilkesi gibi ya da iş güvencesi kapsamında feshin geçerli veya haklı nedenlere dayandırılması zorunluluğunda olduğu gibi temelde iş ilişkisinin devamlılığı hedeflenmelidir.

Yukarıda açıklanan nitelikte olan iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler, geçerlilik koşulu olarak öngörüldükleri takdirde sözleşmenin iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin normatif hükümleri arasında yer alır[140]. Bu şekil şartının ispat şartı olarak düzenlenmesi ise taraflara sağlayacağı talep hakkı nedeniyle iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler arasında değerlendirilmesine yol açmıştır. Her ne kadar normatif hükümler arasında yer alsa da bu hükümlerin emredici etkisi çok katıksız olarak değerlendirilmemeli ve bu hükümlere aykırılığın kurulan iş sözleşmesinin geçersizliğine yol açtığını ifade etmekten kaçınmamız gerekir. Geçerlilik koşulu olarak öngörülen normatif nitelikteki şekle ilişkin hükme aykırı olarak yapılan iş sözleşmeleri geçersiz olacaktır. Fakat iş sözleşmesinin geçersiz olmasının hemen daima işçi aleyhine sonuç doğurması karşısında, toplu iş sözleşmesinde yer alan şekle ilişkin hükümler, çok istisnai durumlar dışında geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmemelidir[141]. Nitekim toplu iş sözleşmesi ile getirilen şekil koşulunun ispat koşulu olarak belirlenmesi de mümkündür.

(2) İş Sözleşmesinin Yapılmasını Emreden Hükümler

İş Hukukunda geçerli olan sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca, taraflar istedikleri kişilerle sözleşme yapma konusunda serbesttirler. Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin yapılmasını *(Abschlussgebote)* veya sona eren iş sözleşmelerinin tekrar kurulmasını (*Wiedereinstellungsklausel*) emreden hükümler getirilebilir[142]. İşletmesel

---

[139] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 84; Alpagut, **Belirli Süreli**, s. 24; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 89-91; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 60.
[140] Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 83; Özkaraca, s. 66.
[141] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 84; Alpagut, **Belirli süreli iş sözleşmesi,** s. 24; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 89-91.
[142] Hueck, Nipperdey, s. 289-290; Richardi, Bayreuther, s. 54 Rn. 15; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 19; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 368; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 196; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 83-84; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 250-251; Yayvak, s. 135.

nedenlerle sözleşmesi sona erdirilen işçilerin yeniden işe alınması, yükümlülük olmamasına rağmen veya kanunda öngörülen oranın üstünde bir oranda engelli veya eski hükümlü çalıştırma, yeniden işe alınmada işyerinde önceden çalışanlara öncelik tanıma, belli bir oranda kadın, yaşlı veya gençleri çalıştırması örnek olarak verilebilir[143].

(3) İş Sözleşmesinin Yapılmasını Yasaklayan Hükümler

Toplu iş sözleşmesi ile bazı iş ilişkilerinin kurulması yasaklanabilir. *(Abschlussverbote)* Toplu iş sözleşmesi ile işyerinden emekli olarak ayrılan kişilerin yeniden işe alınmaması, belirli işlerde çocukların, kadınların, niteliksiz işçilerin veya yabancıların çalıştırılmaması veya bu kişilerin toplam oranının belli bir yüzdeyi aşmaması kararlaştırılabilir[144]. Uygulamada pek sık karşılaşılmasa da bu tür hükümler getirilirken anayasal ilkelere ve ayrımcılık yasağına dikkat edilmesi gerekir.

b. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin en önemli bölümünü, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler oluşturur. Toplu iş sözleşmesinin amacı ve ona karakterini kazandıran, işçilere üstün haklar tanımak amacı, toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca, işçi lehine yapılacak düzenlemeler ile bu hükümler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin normatif hükümleri kural olarak, iş sözleşmesi ile düzenlenebilecek tüm hususları içerir. Ancak iş sözleşmesinden doğmuş bulunan ve toplu iş sözleşmesi taraflarının tasarrufunda olmayan hususlar toplu iş sözleşmesinin konu bakımından kapsamına giremeyeceğinden, bu bölümde düzenlenemez. Örneğin, işçilerin işverene dava açma hakkından veya açılmış davalarından feragat ettikleri, uyuşmazlık çözümünde özel hakem veya arabulucuya başvurulacağına ilişkin düzenlemeler getirilemez[145]. Toplu

---

[143] Brox, Rüthers, Henssler, s. 244, Rn. 675; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri**, s. 17; Tunçomağ, Centel, s. 346; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 875; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 13-14; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 83; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 180; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 34; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 248; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 56-57.

[144] Nikisch, s. 299; Hueck, Nipperdey, s. 289-290; Brox, Rüthers, Henssler, s. 244, Rn. 675; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 18; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 368; Tunçomağ, Centel, s. 345; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 875; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 196; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 13; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 83-84; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 53-55.

[145] Ömer Ekmekçi, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Tasarısının Değerlendirilmesi", **Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001, Temmuz Toplantısı, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi**, s. 60. Nitekim İşK. m. 20/1 hükmünün son cümlesi olan "*... Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür*." düzenlemesi, bu düzenleme tahkime başvurma zorunluluğunun işçiyi iş mahkemesi yargılamasından yoksun kalması

iş sözleşmesinde işçi ile işverenlerin karşılıklı ilişkileri düzenlendiğinden, işçilerin birbirleriyle olan ilişkileri toplu iş sözleşmesine konu edilemez. Bununla beraber, iş ilişkisi dışında kalan işçilerin kişisel alanına giren hususlara da yer verilemez. Örneğin, işçilerin belirli bir yerden ya da işyeri marketinden alışveriş yapmaları, serbest zamanlarında ne yapacakları ile ilgili düzenlemeler toplu iş sözleşmesinde yer alamaz[146].

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı ilk olarak, ücret, ikramiye, çalışma süreleri, rekabet yasağı, yıllık ücretli izin süreleri, hastalık halinde işçilere ödenecek ödenek, fazla çalışma, gece çalışması ya da tatil günleri çalışmasında ödenecek ücret gibi iş sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerden *(Inhaltsnormen)* oluşmaktadır[147]. Bu hükümler birtakım yasakları da düzenliyor olabilir.

İş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin bu hükümler emredici etkiyi haizdir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, bu hükümlerin bir kısmı parasal hükümdür ve bu özellikleri gereği kural olarak yalnızca taraf sendika üyesi işçileri üzerinde emredici etkiye sahip olur. Ancak diğer işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek, teşmil yolu ile ya da sendikanın yazılı muvafakatiyle yararlanabilirler.

İkinci olarak ise, iş güvenliğine yönelik alınması gereken önlemler, havalandırma sistemi kurulması, işyerinin çeşitli bölgelerinde sigara içme yasağı ve kılık kıyafet düzenlemeleri gibi çalışma düzenini ilgilendiren hükümleri

sonucuna yol açması ve bu durumun iş hukukunun zayıf korumda olan işçiyi koruma amacı ile bağdaşmayacağı, hak arama özgürlüğünün sınırlandırılmasının anayasaya aykırı olması gerekçesiyle iptali istemli davaya konu olmuştur. Anayasa Mahkemesi, dava konusu hükmün emredici nitelikte olduğu, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yasa hükmü gibi bağlayıcı olduğu ve özel hakem kararlarının esas yönünden denetime kapalı olması gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline karar vermiştir. (Anayasa Mahkemesi'nin 24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 19.10.2005, 2003/66-2005/72 numaralı kararı), Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 182-183; Benzer yönde, Tuncay, Savaş Kutsal, s. 199; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 72-73.

[146] Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 60-61; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 174.

[147] Hueck, Nipperdey, s. 240-241; Richardi, Bayreuther, s. 53 Rn. 14; Brox, Rüthers, Henssler, s. 244, Rn. 674; Hexel (Henssler, Moll, Bepler), **Der Tarifvertrag**, Teil 4, Rn. 13-39; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 21; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 368; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 875-876; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 197; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 181; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 251; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 61, 63 vd.; Yayvak, s. 98-99.

(Betriebsnormen) içerir[148] [149]. İşyerinin çalışma düzenini ilgilendiren hükümler de emredici etkiye sahiptir ancak işçinin o işyerinde çalışmasından kaynaklandığı ve parasal nitelikte olmadığından dolayı sendikalı – sendikasız ayrımı yapılmaksızın tüm işçilere uygulanır. Böylece toplu iş sözleşmesinin ve dolayısıyla emredici etkisinin kişiler bakımından uygulama alanı sözleşme tarafı olmayan üçüncü kişi olan sendika üyesi işçilerin de ötesine geçerek işyerinde çalışan tüm işçileri kapsar hale gelir[150].

Uygulamada toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi genellikle iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin hükümler bakımından görülmektedir. Bu hükümlerin emredici etkisi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle başlar ve taraflarca kaldırılmadığı sürece sözleşmenin sona ermesine kadar devam eder. Bu hükümler, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde mevcut olan iş sözleşmeleri ve yürürlük süresi boyunca bağıtlanacak iş sözleşmeleri üzerine emredici etkiye sahiptir.

c. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler *(Beendigungsnormen)*, iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceğine ve nasıl sona ereceğine ilişkin kuralları düzenler. Belirli kıdeme ulaşmış işçilerin sözleşmelerine son verilmesi, olağan fesih hakkının sınırlandırılması, fesih ihbar sürelerinin arttırılması veya azaltılması ile kıdem tazminatına yönelik düzenlemeler öngörülebilir[151]. Ayrıca feshin yapılmasının yasada iş güvencesinde olan işçiler için öngörülen şekilden daha ağır bir şekle bağlanması ya da iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için bir şekle bağlanması da mümkündür.

Öte yandan bu hükümlerin işverenin fesih hakkını sınırlaması mümkün iken, fesih hakkını tamamen ortadan kaldıran ya da kullanılmasını çok güçleştiren

---

[148] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 23-24; Soyer, **Yararlılık İlkesi**, s. 43; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 878; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 199-201; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 17; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 252; Alpagut, **Yararlılık**, s. 1523; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 40; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 66 vd.

[149] Çalışma düzenini ilgilendiren hükümlerin hukuki niteliği hakkında Türk Hukuku ve karşılaştırmalı hukukta yer alan değişik görüşler için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, s. 200.

[150] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 68-69; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 126; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 935-936; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 290; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 350; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 427; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 134-141; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 295; Hakan Keser, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", **Sicil İHD**, S: 23, Eylül 2011, **s**. 146; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 234, 253.

[151] Richardi, Bayreuther, s. 53 Rn. 14; Brox, Rüthers, Henssler, s. 244, Rn. 676; Hexel(Henssler, Moll, Bepler), **Der Tarifvertrag**, Teil 4, Rn. 62-84; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 22; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 369; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 183-184; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 251; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 71 vd.

düzenlemeler geçerli değildir[152]. Ancak feshin bir disiplin kurulu kararı ile yapılmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerlidir.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan ve iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin düzenleme getiren hükümler, normatif hükümlerden olup emredici etkiye sahiptir.

3. Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümleri

SenTİSK m. 33/2 hükmüne göre toplu iş sözleşmesi ile tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin düzenleme yapılabilir[153]. Ancak bu hükümler, toplu iş sözleşmesinin varlığı için zorunlu olmayıp, yalnızca sözleşme taraflarını ilgilendirir[154].

Öte yandan tarafların birbirlerine karşı en önemli borcu, çalışma barışının korunmasını sağlama, doktrinde en çok kullanılan adıyla dirlik borcudur *(Friedenspflicht).* Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca, sözleşmenin içeriğini değiştirmek veya işleyişini sona erdirmek amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak, grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçlarına başvurmama yükümlülüğüdür[155]. Böylece işyerinde düzen sağlanmaktadır. Gerçekten de SenTİSK m. 58/2 ve 59/2 düzenlemelerinde grev ve lokavtın yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yapılırsa kanuni olacağı, hükümlerde düzenlenen şartları taşımayan grev ve lokavtın kanun dışı olacağı düzenlenmiştir. Böylece sözleşme taraflarına yüklenen dirlik borcu

---

[152] Süzek, **İş Hukuku**, s. 719; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 202; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 20; Ünal Narmanlıoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması,** İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2001, s. 317 vd.; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi**, s. 58; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 184; Alpagut, **Sözleşmesel Kayıtlar,** s. 30, 34; aynı yönde, Talat Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 155; Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 2005, C: 9, S: 3- 4, s. 404; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 72.

[153] Hueck, Nipperdey, s. 302-303; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 57-66; Esener, **İş Hukuku**, s. 420; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 879-880; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 22; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 184-185.

[154] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 3; Esener, **İş Hukuku**, s. 419; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 370; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 20; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 47; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 55; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 204; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 21-22; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 184; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 373; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 20; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 92; Yayvak, s. 126.

[155] Hueck, Nipperdey, s. 305-313; Brox, Rüthers, Henssler, s. 261, Rn. 728; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 46; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 62; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 370; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 879; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 205-206; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 21-22; Tunçomağ, Centel, s. 407; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 39 vd.; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 421; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 258; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 22; Özdemir, **Normatif Hükümler**, s. 20-21; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 21; Yayvak, s. 129.

kanuni bir yükümlülük haline getirilmiştir. Bu sebeple *Tunçomağ*, dirlik borcunun toplu iş sözleşmesinin zorunlu (esaslı) bir parçası olduğunu, bu borç olmadan yapılan bir sözleşmeyi toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirmenin mümkün olmadığını belirtmektedir[156].

Dirlik borcunun dışında, toplu iş sözleşmesini ifa etme borcu *(Durchführungspflicht)* ve temsilci odası tahsisi, temsilcinin sendikal faaliyet için kullanabileceği sürelerin düzenlenmesi, ilan tahtası sağlanması, işçilere lojman sağlanması gibi taraflarca kararlaştırılan düzenlemeler hak ve borçlara ilişkin hükümler kapsamındadır[157].

Toplu iş sözleşmesinde öngörülen tahkim kaydı, uyuşmazlık çözüm kurulu, disiplin kurulu kurulması ile ilgili hükümler de taraflara toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve oluşabilecek uyuşmazlıkların çözümü hususunda borç yükleyen hükümlerdir[158].

Toplu iş sözleşmesi taraflarının hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri, taraf sendika üyesi işçiler ile işveren veya işveren sendikası arasında bir ilişki doğurmadığından normatif hükümlerden değildir. Temelde iş sözleşmelerini değil, sözleşme tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin karşılıklı ilişkilerini düzenlediğinden bu hükümlerin emredici etkisi bulunmamaktadır.

---

[156] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 371.
[157] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 6, 81; Esener, **İş Hukuku**, s. 420; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 880; Tunçomağ, Centel, s. 407; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 22; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 184; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 27; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 93-94.
[158] Esener, **İş Hukuku**, s. 421; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 208; Tunçomağ, Centel, s. 407; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 185; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 28; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 94.

İKİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI ANLAŞMALARIN GEÇERLİLİĞİ SORUNU

I. YASAL DÜZENLEME

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi ve bu çerçevede toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki üstünlüğü uyarınca toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, kapsamında bulunan iş sözleşmeleri üzerinde genel ve objektif hukuk kuralları gibi etki eder[159]. SenTİSK m. 36 hükmüne göre, iş sözleşmesi hükümleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacaktır. Aykırı bir hükmün yer alması halinde ise, bu aykırılığın işçinin lehine ve aleyhine olması halleri ayrı ayrı sonuç doğuracaktır. Zira işçinin daha lehine olan iş sözleşmesi hükümleri, SenTİSK m. 36 hükmü ve işçi lehine yorum ilkesi uyarınca, geçerli olacaktır ve bu durumda toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmayacaktır. İşçinin aleyhine olan iş sözleşmesi hükmünün yerine toplu iş sözleşmesi hükmü uygulama alanı bulacaktır. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerden yalnızca işçinin aleyhine durum oluşturan anlaşmalara yer verilecektir. İlk olarak toplu iş sözleşmesine aykırı olan anlaşmaların geçerliliği hususundaki tartışmalar emredici etki, art etki ve yararlılık karşılaştırması çerçevesinde incelenecek ve ardından toplu iş sözleşmesine aykırılığın hangi hallerde ortaya çıktığı ve sonuçlarına yer verilecektir.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI ANLAŞMALARIN GEÇERLİLİĞİ

Toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler içeren iş sözleşmelerinin geçerliliği yasada düzenlenmemiştir. Kanun koyucu yalnızca iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağını öngörmüş; aykırılık olması durumunda ne olacağı hususunda bir düzenleme getirmemiştir. Bu durum emredici etkinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan anlaşmaları geçersiz hale getirmesi, iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinin zamansal sınırı ve toplu iş sözleşmesinin art etkisi süresince yeni

[159] Richardi, Bayreuther, § 4 Rn. 2; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 8; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 247 – 248; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 9; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 192, 272; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 921; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 277; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 319; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 271.

toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında yararlılık karşılaştırması hususunda incelenmelidir. Nitekim art etkiye sahip olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yeni toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği kanunda düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemede bu hükümlerin hukuki niteliğinin değişip değişmediği, başka bir anlatımla iş sözleşmesinin içeriğine dahil olup olmadığı açık değildir ve bu husus doktrinde tartışılmıştır. Art etkiye sahip toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hukuki niteliği ve bu hükümlerin kendisine aykırı olması sebebiyle yerine uygulanan iş sözleşmesi hükümlerinin geçerliliği konusunda önem arz etmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, SenTİSK m. 36 hükmünde toplu iş sözleşmesine aykırı olması yasaklanan işçi ile işveren arasındaki yalnızca iş sözleşmesi hükümleri değildir; aynı zamanda işçi ve işverenin bireysel düzeyde yaptıkları anlaşmalar ve işyeri uygulamaları, iç yönetmelikler gibi diğer düzenlemeler de bu yasak kapsamındadır[160]. Bu nedenle işverenin tek taraflı olarak işçinin aleyhine ve toplu iş sözleşmesine aykırı olarak yaptığı düzenlemeler de bu kapsamda incelenmelidir.

SenTİSK m. 36 hükmünde iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı, aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alacağı düzenlenmiştir. Hükümde yalnızca "*yerini alır*" ifadesinin bulunması, bu durumun sonucunun ne olacağından açıkça bahsedilmemiş olması, doktrinde aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçerliliği konusunda görüş ayrılıklarına yol açmıştır.

A. Geçersiz Olduğunu Kabul Eden Görüş

Doktrindeki baskın görüşe göre, toplu iş sözleşmesine aykırı olan anlaşma hükümleri geçersizdir[161]. STSK m. 36 uyarınca toplu iş sözleşmesi hükümleri sahip

[160] Thomas Dieterich, "Flexibisiertes Tarifrecht und Grundgesetz", **RdA** 2002, S: 1, s. 1-17; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 278; Gülsevil Alpagut, "Uygulamada ve Borçlar Kanunu Tasarısında İşçilik Alacaklarından Vazgeçme", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2008 Yılı, 12. Toplantı Notları,** İstanbul 2009, s. 68.

[161] Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri,** s. 48; Esener, **İş Hukuku**, s. 402; Sait Kemal Mimaroğlu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 181-163, Sevinç Matbaası, Ankara 1964, s. 119; Tunçomağ, Centel, s. 397; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 272; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 923-924; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 57; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul 1992, s. 111 – 112; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 473; Tuğ, s. 126; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 237; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Ankara 2008, s. 453 – 454; Akyiğit, **Kesin Hükümsüzlük**, s. 28; Canan Albayrak Zincirlioğlu, "İş Sözleşmesinin Geçersizliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y: 5, S: 19, Ekim 2014, s. 716; Nikisch, s. 383.

oldukları emredici etki sayesinde normlar hiyerarşisinde iş sözleşmelerinin ve diğer bireysel anlaşmaların üstünde yer alır. Böylece toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmesi hükümleri geçersiz olacaktır. Ancak kanun koyucu burada bir istisna getirmiş ve aykırı olan iş sözleşmesindeki hüküm işçinin lehine ise ona geçerlilik tanımıştır.

Kural olarak sözleşme hükümlerinin bir kısmının geçersiz olması, sözleşmenin geçerliliğini etkilemez. Bu doğrultuda emredici etki uyarınca aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçersizliği, iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemeyecektir. Ancak TBK m. 27/2 hükmünde geçersiz olan hükümler olmadan sözleşmenin yapılmayacağı anlaşılırsa sözleşmenin tamamının geçersiz olacağı düzenlenmiştir. Emredici etkinin aykırı olan anlaşmaları geçersiz hale getireceğini savunan görüş, TBK m. 27/2 hükmünün bu halde uygulanmayacağını savunmaktadır. Bu durumda yalnızca kısmi geçersizlik hali söz konusu olur. Nitekim SenTİSK m. 36 hükmünde de iş sözleşmesinin tamamının geçersizliği sonucundan kaçınmak amacıyla "geçersizlik" ifadesinin kullanılmadığı ileri sürülmüştür[162]. Fakat bu durum, bu anlaşmaların geçersiz olduğu sonucunu değiştirmeyecektir.

Bu kuralın istisnası ise, toplu iş sözleşmesinde yer alan, iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin hükümlere aykırılıktır[163]. Bu durumda iş sözleşmesinin kurulmasını yasaklayan bir hükme aykırı olarak kurulan iş sözleşmesinin tamamı geçersiz olacaktır. Ancak bu görüş, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlere aykırılığın geçersizlik olmaması yönündeki görüşümüz uyarınca isabetsizdir.

Alman Hukukunda konunun tartışıldığı ilk dönemlerde, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğu kabul edilmiştir. Bu geçersizliğin kısmi geçersizlik olduğu ancak kısmi geçersizlik hususunu düzenleyen BGB § 139 hükmünün uygulanmayacağı konusunda görüş birliği vardır. Zira bu hükme göre, geçersiz olan hüküm olmaksızın iş sözleşmesi kurulmayacaksa, iş sözleşmesinin tümü geçersiz olur. Böylece, taraflar toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu için geçersiz olan hüküm olmasaydı sözleşmeyi akdetmeyeceklerini ileri

[162] Esener, **İş Hukuku,** s. 403-404; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 272; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi,** İstanbul 1992, s. 111 – 112; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 57; Tuğ, s. 126; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Ankara 2008, s. 453 – 454; Ercan Akyiğit, **Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul 1990, s. 28; Candan Albayrak Zincirlioğlu, "İş Sözleşmesinin Geçersizliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y: 5, S: 19, Ekim 2014, s. 716.
[163] Richardi, Bayreuther, s. 66 Rn. 25; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 236.

sürerek sözleşmenin tümünün geçersizliğini iddia edemezler[164]. Sonradan bu hükümlerin geçersiz olmayacağı ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca baskılanacağı görüşü yaygınlaşmaya başlamıştır.

İsviçre Hukukunda ise Borçlar Kanunu § 357/2 hükmünde, toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğu açıkça belirtilmiş ve bu hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alacağı öngörülmüştür. Aykırı anlaşmaların işçi lehine olması halinde ise geçerli olacağı öngörülmüştür. Bu açık düzenleme karşısında İsviçre Hukukunda aykırı olan anlaşmaların geçersiz olup olmadığı yönünde bir tartışma bulunmamaktadır.

B. İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girdiği Tarihe Göre Farklı Sonuçlar Oluşacağını Kabul Eden Görüş

Doktrindeki diğer bir görüş, toplu iş sözleşmesi ile bireysel düzeydeki anlaşma arasındaki çatışmada çözümü yararlılık ilkesinin uygulanmasında bulur ve bu aykırılığa, bireysel anlaşmanın aykırı hükmünün yürürlüğe girdiği zamana göre farklı sonuçlar bağlamaktadır.

İlk olarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği sırada mevcut olan iş sözleşmelerindeki aykırı hükümler incelenmiş ve bu aykırı hükümlerin geçersiz olmayacağı; yalnızca uygulamasının geri bırakılacağı ileri sürülmüştür[165]. Bunun gerekçeleri ise şu şekilde ortaya konmuştur. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, toplu iş sözleşmesinin bir süreye bağlı olarak yapılması ve emredici etkinin de yalnızca bu süre zarfında etki gösterebilmesi nedeniyle geçici ve kendine özgü bir nitelik taşımaktadır. Bu niteliği göz önünde bulundurulduğunda, toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırı olan iş sözleşmesi hükmünün geçersiz olması çok ağır bir yaptırım olarak nitelendirilmiş ve bireysel iradenin bertaraf edilmesini haklı kılan bir nedenin bulunmadığı savunulmuştur[166].

Düzen ilkesi *(Ordnungsprinzip)* gereği, her toplu iş sözleşmesinin bağımsız olduğu kabul edilir. Böylece yapılan her yeni toplu iş sözleşmesi, eskisinin kurduğu

[164] Nikisch, **Arbeitsrecht**, s. 395; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 57.
[165] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 214.
[166] Seda Ergüneş Emrağ, **Türk ve Fransız Hukuklarında Karşılaştırmalı Olarak Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi**, İstanbul 2017, s. 103.

düzeni tamamen ortadan kaldırır[167]. Toplu iş sözleşmesi, kendi dönemi ile sınırlı olarak düzenleme getirebilir ve art etkisinin de sona ermesiyle oluşturduğu düzen ortadan kalkar. Böylece tarafların anlaşmasıyla toplu iş sözleşmesinde işçilerin öncekine oranla daha lehine hükümler getirilebildiği gibi daha aleyhe hükümler de getirilebilir[168]. Buna göre toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklar bir sonraki toplu iş sözleşmesi bakımından kazanılmış hak oluşturmaz ve yeni yapılan toplu iş sözleşmesiyle bu hakların azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması mümkündür[169] [170]. Nitekim önceki toplu iş sözleşmesi döneminde tanınan hakların kazanılmış hak olarak yorumlanması ve hiçbir koşulda geri alınamaması, toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırılık oluşturur[171].

Düzen ilkesi, yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalandığında yararlılık ilkesinin etkisini kaybetmesi sonucunu doğurur[172]. Yararlılık ilkesi, eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri arasında uygulanmaz. Bu ilke, iş sözleşmesi hükmü ile toplu iş sözleşmesi hükmünün karşılaştırması şeklinde etki gösterir. Nitekim süresi biten toplu iş sözleşmesinin kurduğu düzen sona ermiş ve o sürede elde edilen haklar kazanılmış hak oluşturmamıştır.

Bu halde, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde yeni toplu iş sözleşmesi ile daha düşük haklar tanınması ihtimaline karşın iş sözleşmesinin askıya alınan hükmü canlanarak tekrar geçerli olmalı ve yeni toplu iş sözleşmesinin hükümleri ile karşılaştırmaya tabi olmalıdır. Bu karşılaştırmada iş sözleşmesi

---

[167] Nikisch, s. 427-428; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 933; Soyer, **Genel İş Koşulları**, s. 184-185; Soyer, **Yararlılık İlkesi**, s. 5-6; Tuncay, **Karar İncelemesi**, s. 25; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 280; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 114; Alpagut, **Yararlılık İlkesi**, s. 1512; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 509; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Hakların Korunması**, s. 170; Keser, **Art Etki**, s. 108; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 17-18; Yayvak, s. 166; Ergüneş Emrağ, s. 102.

[168] Düzen ilkesinin uygulanması için yeni toplu iş sözleşmesi ile eski toplu iş sözleşmesi taraflarının aynı olması aranmaz. A. Can Tuncay, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara Kamu-İş 2011, s. 260.

[169] Erdem Özdemir, "Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı", **Legal İHSGHD**, 2004, S: 3, s. 961; Y9HD, 24.2.2009, E. 2008/39440, K. 2009/3451. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, Şahlanan'ın kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. "İşverenin İşçiyi İşe Başlatma koşulları, Fesih Tarihindeki Değil, Düzen İlkesi Gereği Başvuru Tarihindeki Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerine Göre Belirlenmelidir", **Sicil İHD**, s. 214-218; 24.4.2019; Y22HD, 14.1.2014, E. 2013/880, K. 2014/211. (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 28.4.2019.

[170] Düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi ile bir kısım uygulama ve haklara son verilmesini yeni toplu iş sözleşmesi hükümleri ile daha fazla haklar tanınması şartına tabi tutan karar için bkz. Y9HD, 2.7.1996, 3189/15158. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 24.4.2019.

[171] YHGK, 15.2.2017, E. 2015/61, K. 2017/269; Y22HD, 13.12.2017, E. 2015/24073, K. 2017/28565; Y9HD, 24.2.2009, 39440/3451. (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 25.4.2019.

[172] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 108; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 273.

hükmünün daha lehe şartlar getirdiği anlaşılırsa, iş sözleşmesi hükmü uygulanır. Ancak toplu iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle, iş sözleşmesi hükmünün geçersiz olduğu varsayımında, bu hükmün tekrar canlanması ve iş ilişkisine uygulanması mümkün olmayacaktır[173].

Son olarak bu görüş, SenTİSK m. 36 hükmünün lafzına dayanmaktadır. Bu hükümde toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükmünün alacağı düzenlenmiş, geçersizlikten bahsedilmemiştir. Aksinin kabulü halinde, işçi aleyhine yapılan değişiklikler yalnızca belirli bir süre ertelenmiş olacak ve bu durum emredici etkiyi zayıflatacaktır[174].

Bununla birlikte, aykırı olan hükümleri ihtiva eden iş sözleşmesi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra imzalanmışsa, bu durumda bu hükümler geçersiz olur. Ayrıca iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinin uygulanmayacağına dair hükümleri her koşulda geçersiz olacaktır. Burada, kanuna karşı hile durumuna benzerlik bulunsa da taraflar bu amaçla hareket etmese dahi bu tür hükümlerin geçersiz olduğunu söylemek yerinde olacaktır[175]. Nitekim Anayasa ile tanınan toplu iş sözleşmesi hakkını iş sözleşmesi ile bertaraf etmek Anayasa'ya aykırı olacaktır.

C. Aykırı Hükümlerin Uygulanmasının Geçici Olarak Engellendiğini Kabul Eden Görüş

Doktrindeki aksi görüş ise, aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğunu değil; bu hükümlerin uygulanmasının geçici bir süre için askıya alındığını veya diğer bir ifade ile baskılandığını savunmaktadır. Bu süre, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ve art etki süresidir[176]. Bu görüşü savunan *Ekmekçi*'ye göre, emredici etki uyarınca toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesinin geçerliliğine dokunmadan ve belirli bir süre için ortadan kaldırır[177]. Başka bir anlatımla, aykırı ve aleyhe olan hükümler belirli bir süre boyunca uygulama alanı bulamayacaktır. Böylelikle toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra aykırı olan iş sözleşmesi hükümleri tekrar uygulanma imkanına kavuşacak ve iş ilişkisini şekillendirmeye

[173] Oğuzman, Öz, s. 176; Kocayusufpaşaoğlu, s. 583-584.
[174] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 217; Ergüneş Emrağ, s. 103.
[175] Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 236; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 98.
[176] Soyer, **Yararlılık,** s. 59; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 213 vd.; Esener toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğunu ifade etmekten kaçınmış, bu hükümlerin uygulanmadığını belirtmiştir. Esener, **Etki**, s. 101.
[177] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 90; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 277, 284.

devam edecektir. Bu durum toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinin geçici bir karaktere sahip olmasının gereğidir. Nitekim değişen ekonomik koşullar uyarınca sözleşmelerin de bu şartlar çerçevesinde tekrar düzenlenmesi ve bir öncekinden bağımsız olarak düzenlenebilmesi gereklidir.

Alman Hukukunda Federal İş Mahkemesi'nin 21.9.1989 tarihinde vermiş olduğu bir kararda; toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden önce mevcut bulunan iş sözleşmelerinde yer alan ve toplu iş sözleşmesine aykırı olan bir hükmün bu aykırılık nedeniyle geçersiz olmayacağına, hükmün ortadan kalkmayacağına ve toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra tekrar uygulama alanı bulacağına karar verilmiştir[178].

Mahkeme, aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin, toplu iş sözleşmesi tarafından etkisi devam ettiği sürece baskılandığını ifade etmiş, aykırı olan hükümlerin geçersiz hale getirilmediğini vurgulamıştır. Önceki dönemlerde hâkim görüş aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olacağı yönünde olsa da daha sonraki Federal İş Mahkemesi kararlarında geçersiz ("*unwirksam", "nichtig*") anlamına gelen ifadeler yerine engellenme, baskılama anlamına gelen "*verdrängen*" ifadesi kullanılmıştır.

Bu kararla birlikte Alman doktrininde, toplu iş sözleşmesinin kendisine aykırı olan anlaşmalar üzerinde ortadan kaldırıcı bir etkisi *(vernichtende Wirkung)* olmadığı, bu hükümleri geçersiz hale getirmediği; sadece baskıladığı ve bu hükümlerin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü boyunca ve art etki süresince etki göstermesini engellediği görüşü yaygınlaşmıştır[179]. Toplu iş sözleşmesinin etkileri sona erdikten sonra ise baskılanan bu hükümlerin tekrar canlanacağı *(Wiederaufleben)* ve uygulama alanı bulacağı kabul edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ve art etkinin uygulanmaya başlaması halinde, aykırı olması sebebiyle baskılanan iş sözleşmesi hükümlerinin kendiliğinden

---

[178] BAG, 21.9.1989-1 AZR 454/88, **NZA** 1990, s. 351 vd. Kararın incelemesi için bkz. Richardi Reinhard, "Ablösung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen durch Betriebsvereinbarung", **NZA** 1990, s. 331-334; Hueck, Nipperdey, s. 552-553; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 212.

[179] BAG, 23.2.2005, NZA 2005, 1320, Heinrich Kiel, Stefan Lunk, Hartmut Oetker, **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kolektives Arbeitsrecht, 4. Auflage**, München, C.H. Beck, 2018, Rn. 8; Manfred Löwisch, Wölker Rieble, **Tarifvertragsgesetz Kommentar**, Verlag Franz Vahlen, 4. Auflage 2017, § 4, Rn. 861; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13, Rn. 8, 274; Treber, **Arbeitsrechts HdB**, § 207, Rn. 10; Franzen, **Erfurter Komm.,** TVG § 4, Rn. 3; Greiner, **Der Tarifvertrag,** Teil 9, Rn. 18; Stefan Greiner, **Der Tarifvertrag,** Köln 2012, s. 712-713, Rn. 14; Lieb, s. 139; Brox, Rüthers, Henssler, s. 245, Rn. 681.

canlanmayacağı ifade edilmiştir[180]. Toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi art etki boyunca da devam eder ve toplu iş sözleşmesi hükümleri nitelik değiştirmiş olsa dahi iş sözleşmesi hükümlerinin yerine uygulanmaya devam eder. Bu durumda yapılması gereken, baskılanan iş sözleşmesi hükümlerinin yeniden canlanacağının kararlaştırılmasıdır. Ancak bunun kararlaştırılması, art etkiyi sona erdiren nitelikte ve TVG § 4 Abs. 5 hükmünde belirtilen türden bir kararlaştırma değildir. TVG § 4 Abs. 5 hükmünde, art etki süresince iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanan toplu iş sözleşmesi hükmünde değişiklik yapılmasından bahsedilmektedir[181]. Toplu iş sözleşmesi art etki göstermeden, tamamen sona erdiği halde ise, örneğin yeni toplu iş sözleşmesinin süre geçmeden yürürlüğe girmesi halinde, aykırı iş sözleşmesi hükümleri kendiliğinden canlanır ve uygulanmaya devam eder[182].

Alman Federal İş Mahkemesi'nin 12.12.2007 tarihli kararına konu olan olayda, Pazar günü yapılan çalışmalar için ödenen ücret miktarı uyuşmazlık konusu olmuştur. Pazar günü çalışmalara karşılık gelen ücret miktarı iş sözleşmesinde yüzde 50 zamlı olarak kararlaştırılmış ve bu oran toplu iş sözleşmesinde yüzde 75 olarak belirlenmiştir. Somut olayda gerçekleşen işyeri devri sonucunda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin niteliğini kaybetmesi üzerine davalı işveren, işçiye daha düşük hak sağlayan iş sözleşmesi hükmünün toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi nedeniyle geçersiz olduğunu ve devir tarihinden sonra da bu geçersizlik sebebiyle uygulanamayacağını ileri sürmüştür. Federal İş Mahkemesi ise, aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olmayacağına, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü boyunca bu hükümlerin baskılanacağına ve işyeri devri halinde emredici etkinin sona ermesi ya da toplu iş sözleşmesinin art etkisinin de sona ermesinden sonra bu hükümlerin iş ilişkisine tekrar uygulanacağına karar vermiştir. Nitekim Mahkeme'ye göre toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin asgari çalışma koşulları oluşturabilmesi için bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin nihai olarak ortadan kaldırılması gerekli değildir[183].

[180] Treber, **Arbeitsrechts-HdB**, § 207, Rn. 12.
[181] BAG 20.5.2009 – 4 AZR 230/08, NZA – RR 2010, 591, Greiner, **Der Tarifvertrag,** Teil 9, Rn. 17.
[182] BAG, 12.12.2007 – 4 AZR 998/06 NZA 2008, s. 649, AP TVG § 4 Nr. 28; AP TVG § 4 Nr. 29; Greiner, **Der Tarifvertrag,** Teil 9, Rn. 17.
[183] BAG, 12.12.2007 – 4 AZR 998/06 **NZA** 2008, s. 649, Hamacher, van Laak, Münchener Anwaltshandbuch ArbR., Rn. 10.

D. Kanaatimiz

Bir sözleşme hükmünün geçersizliği kural olarak, kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, ahlaka veya kişilik haklarına aykırılık hallerinde ileri sürülebilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri de toplu iş sözleşmesinin sahip olduğu özerklik ve emredici etki çerçevesinde kendisine aykırı olan iş sözleşmesi hükümleri üzerinde etki sahibidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, kanun hükümlerinin emrediciliğinden farklıdır. Her ne kadar *yasa hükmü gibi etki gösterseler de* gerçekte bir yasa hükmü niteliği taşımazlar. Toplu iş sözleşmesi tarafları yasa hükümleri getirme anlamında işlem yapamazlar. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerinin norm benzeri etkisi söz konusudur[184].

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince – taraflarca engellenmediği sürece - uygulanır ve süresi sona erdiğinde ortadan kalkar. Başka bir ifade ile emredici etki süreye bağlı, geçici bir etkiye sahiptir[185]. Emredici etkinin sahip olduğu bu kendine özgü yapısı, aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin geçerliliğinde göz önünde bulundurulmalıdır[186]. Oysa aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğunu savunan görüş, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin kendine özgü ve geçici karakterini göz ardı etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte etkisini kaybeden ve kanun emrediciliğinden farklı karaktere sahip emredici etkinin, kendisine aykırı olan anlaşmaları geçersiz kıldığını kabul etmek kanımızca isabetli değildir.

Aykırı olan anlaşmaların geçersiz olmasının birtakım sakıncaları vardır. Toplu iş sözleşmesi art etkisi uygulanmadan sona erdiğinde ya da art etkisi sona erdiğinde sonraki toplu iş sözleşmesinin yapılma aşamasında yararlılık karşılaştırması yapılması hususunda sorun daha açık hale gelmektedir[187]. Şöyle ki, toplu iş sözleşmesinin art etkisi süresince iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanan toplu iş sözleşmesi hükmünün esasında hukuki niteliğinin değişmediğini ve art etkinin de sona ermesiyle birlikte bu hükümlerin tamamen etkisini kaybetmesi düzen ilkesinin gereğidir. Toplu iş sözleşmesine aykırı olan anlaşmaların geçersiz olduğunu kabul ettiğimizde, bu

[184] *Ulucan*'a göre, toplu iş sözleşmesi taraflarınca koyulan yasa benzeri kurallar, toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayandıkları ve yasama erkine dayanmadıkları için maddi anlamda yasa hükmü gibi değerlendirilse de hiçbir zaman gerçek yasa hükmü niteliği göstermezler. Ulucan, **Özerklik**, s. 106; aynı yönde Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 67.
[185] Soyer, **Yararlılık İlkesi**, s. 59; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 214.
[186] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 214.
[187] Franzen, **Erfurter Komm.,** TVG § 4 Rn. 3.

anlaşmalar bir daha canlanmamak üzere ortadan kalkar. Zira geçersiz olan sözleşme hükmünün zamanın geçmesi veya tarafların iradesiyle tekrardan canlanma ve olaya uygulanma imkânı yoktur[188]. Bu durumda sadece toplu iş sözleşmesi hükmü ile iş sözleşmesi hükmü arasında yapılması mümkün olan yararlılık karşılaştırması için başvurulabilecek bir iş sözleşmesi hükmü bulunmamaktadır. Karşılaştırma yapılacak bir iş sözleşmesi hükmünün bulunmaması, bir sonraki toplu iş sözleşmesi ile getirilecek düzenlemelerde işçiyi koruyacak, kanunların emredici hükümleri dışında, asgari bir sınır bulunmaması sebebiyle toplu iş sözleşmesi taraflarına daha geniş bir serbestlik tanır. Bu durumun işçinin aleyhine olacağı ise ortadadır.

Öte yandan bu görüş aykırılığın iş sözleşmesinin kısmen geçersizlik yaptırımına tabi olacağını kabul etmekle birlikte, bu kuralın istisnası olarak toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerine aykırılık halini işaret etmektedir. Bu durumda iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesine aykırı olarak kurulduğundan geçersiz olacaktır. Ancak bu görüş, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlere aykırılığın yaptırımının geçersizlik olmaması yönündeki görüşümüz uyarınca isabetsizdir. Nitekim bu şekilde katıksız bir yorum ile emredici etkinin işçi lehine düzenleme yapma amacından saparak iş ilişkisinin ortadan kaldırılması söz konusu olur. İş ilişkisinin geçersiz olması ise hemen her zaman işçinin zararına yol açacağından toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerine aykırılığın geçersizliğe yol açmayacağının kabulü gerekir.

Aykırı anlaşma hükmünün geçerliliğini anlaşmanın ortaya çıktığı zamana göre farklı sonuçlar bağlayan görüş ise eleştiriye açıktır. Zira bu görüş, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde mevcut olan anlaşmalardaki aykırı olan hükümlerin geçersiz olmasını ağır bir yaptırım olarak görmekteyken; toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra ortaya çıkan anlaşmalardaki aykırı hükümleri geçersiz kabul etmektedir[189]. Oysa toplu iş sözleşmesi, kapsamına giren tüm anlaşmaları herhangi bir ayrım olmaksızın etkilemektedir ve bu hususta anlaşmaların kurulduğu tarih önemli değildir. Sonradan yapılan ve aykırı olan anlaşmaların normlar hiyerarşisinde toplu iş sözleşmesinin altında olması nedeniyle geçersiz olduğunu savunan bu görüş, daha önce imzalanan iş sözleşmesi de normlar hiyerarşisinde daha üstte olmadığı halde

[188] Oğuzman, Öz, s. 176; Kocayusufpaşaoğlu, s. 583-584.
[189] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 217.

geçersizlik yaptırımına tabi tutmaması nedeniyle kendi içinde çelişkilidir. Özetle, iş sözleşmesinde yer alan aykırı hükümlerin ortaya çıkış tarihi, farklı yaptırım uygulanması için bir neden oluşturmamaktadır. Nitekim yasa lafzında yalnızca *iş sözleşmesinin aykırı hükümleri*'nden bahsedilmiş, zamansal olarak bir ayrım yapılmamıştır.

Somutlaştırmak amacıyla şu durum örnek gösterilebilir: Taraf sendika üyesi işçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başladıktan sonra toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmiş olsun ve iş sözleşmesindeki bir hüküm toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu için geçersiz değil, askıya alınmış olsun. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında belirli süre sona ermiş ancak esaslı neden olduğu için sözleşme yenilenmiş olsun. Bu görüşe göre, tekrarlanan iş sözleşmesi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra imzalanmış olduğu için önceki sözleşmeden hiç değiştirilmeden alınan hüküm bu sefer geçersiz olacaktır. Bu durumda, tarafları ve içeriği aynı olan iş sözleşmesinin sadece süresinin sona ermesi nedeniyle tekrar yürürlüğe sokulması halinde farklı tarihte yürürlüğe girmiş olması nedeniyle bu görüş uyarınca farklı yaptırımlara tabi olacaktır. Bu durum ise çelişki yaratmaktadır.

Kanımızca, toplu iş sözleşmesine aykırı olan anlaşma hükümleri geçersiz olmamalı; bu hükümlerin uygulamasının toplu iş sözleşmesi süresi boyunca ve art etki süresince askıya alındığı kabul edilmelidir. Bu sürenin sonunda askıda olan hükümler, emredici etkinin art etkiyle beraber tamamen ortadan kalkması üzerine tekrar canlanmalı ve iş ilişkisine uygulanmaya devam etmelidir. Başka bir ihtimal olarak ise, art etki süresince emredici etki sona erdiğinden taraflar aykırı olan anlaşmaların tekrar geçerli olacağını kararlaştırabilir. Daha sonra yeni yapılan toplu iş sözleşmesiyle yararlılık karşılaştırmasına girmesi ve bu durumda toplu iş sözleşmesi ile işçinin iş sözleşmesinde ya da diğer bireysel anlaşmalarında yer alan şartlardan daha aşağı koşulların düzenlenmesine engel olmalıdır. Ancak yeni yapılan toplu iş sözleşmesinde daha lehe bir hüküm olması halinde bireysel nitelikli hüküm yeniden baskılanır ve uygulanmaz.

Öte yandan, geçersizlik ağır bir yaptırımdır. Nitekim burada kanun hükmüne değil, toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırılık söz konusudur. Toplu iş sözleşmesinin sahip olduğu etkilerin geçici nitelikte ve kanun hükmü emredici yapısından farklı olması sebebiyle, aykırı olan bir anlaşmanın geçersizliğine yol açması, tarafların

sözleşme özgürlüğüne ölçüsüz bir müdahale olarak nitelendirilebilir. Toplu iş sözleşmesine aykırı nitelikte de olsa taraflar sözleşme serbestisi uyarınca anlaşma yapabilmeli ancak bu anlaşmalar emredici etkinin engelleyici etkisi ortadan kalktıktan sonra geçerlilik kazanmalıdır.

Esasen bu durum, toplu iş sözleşmesinin süresi veya art etkisinin sona ermesinin yanı sıra, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının son bulması halinde de önem kazanmaktadır. İşçinin ister istifa ister ihraç suretiyle sendikadan ayrılması durumunda veya dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erdiğinde, toplu iş sözleşmesi hükümleri o işçi için uygulanmayacaktır[190]. Burada işçinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma hakkını kaybetmesi söz konusudur[191]. Bu halde emredici etki sayesinde daha lehe olan hükmün de uygulanması sona erecek ve işçinin çalışma koşulları tekrar bireysel anlaşmalar aracılığıyla sağlanacaktır. Bu ihtimalde, askıda olan iş sözleşmesi hükmü tekrar uygulanmaya başlayacak ve çalışma koşulları bu hükümler çerçevesinde şekillenecektir.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI OLMA HALLERİ

İşverenin toplu iş sözleşmesi kapsamında olan iş sözleşmelerini toplu iş sözleşmesine aykırı bir şekilde ve tek taraflı olarak değiştirmesi, toplu iş sözleşmesine aykırı nitelikte yeni iş sözleşmeleri imzalanması, kanuna ve toplu iş sözleşmesine karşı hile ve toplu iş sözleşmesi hükümlerini dolanma niteliği taşıyan tüm anlaşma ve işlemler uygulanmayacaktır[192].

[190] Sendika üyeliğinin istifa ve ihraç yoluyla sona ermesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 95 vd; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 288-289; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 274-283.
[191] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 301.
[192] Hueck, Nipperdey, s. 553; Wiedemann, Oetker, Thüsing, Wank, § 4, Rn. 369; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 57; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 90; Sarper Süzek, "Değişiklik Feshi", **TİSK Akademi**, 2006/I, s. 18; Esener, **İş Hukuku**, s. 404; Esener, **Bireysel İş Sözleşmesi Üzerindeki Etki**, s. 102; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 924; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, **s**. 472-473; Seza Reisoğlu, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri,** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967, s. 236 – 237; Mesut Ulusoy, "TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi", **Sicil İHD**, Mart 2006, S: 1, s. 104.

A. Toplu İş Sözleşmesi Yürürlüğe Girdiğinde Mevcut Olan ve Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesinden Sonra Yapılan İş Sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Olan Hükümleri

SenTİSK m. 36 hükmünde, kendisine aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin ve bireysel anlaşmaların yürürlüğe girdiği zamana göre bir ayrım yapılmamıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden önce uygulanan iş sözleşmesinde var olan aykırı hükümler ile toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra imzalanan iş sözleşmesinde yer alan aykırı hükümler ve bireysel anlaşmalar aynı yaptırıma tabi olacak ve bu hükümlerin uygulaması askıda kalacaktır. İş sözleşmelerinin ne zaman imzalandığı sonuç bakımından bir farklılık yaratmaz. Nitekim, toplu iş sözleşmesinden sonra yapılan iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeyi bağıtlarken kararlaştırdıkları hükümlerin toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunu biliyor olmaları, diğer aykırılık türlerinden farklı olarak bu hükümlerin geçersizliği sonucunu doğurmayacaktır. İş ilişkisinin tarafları sözleşme serbestisi uyarınca iş sözleşmesine bu şekilde hüküm koyabilirler ancak bu hükümlerin uygulanması belirli bir süreyle askıya alınacaktır.

Örneğin, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmeden önce mevcut olan iş sözleşmelerinde yer alan ücret hükmünün toplu iş sözleşmesinde daha yüksek ücret belirlenmesi sebebiyle uygulamasının askıya alınması veya kıdem tazminatının işçinin 40 günlük ücreti üzerinden ödeneceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü, yürürlüğünden sonra imzalanan iş sözleşmesinde yer alan ve kıdem tazminatının yasal miktar üzerinden hesaplanacağı hükmünün uygulanmasını baskılar.

B. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Esnasında Mevcut Olan İş Sözleşmesinde Sonradan Aykırı Şekilde Yapılan Değişiklikler

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, iş sözleşmesi taraflarının anayasal sözleşme özgürlüğünü kısmen engellese de tamamen ortadan kaldırmaz. Toplu iş sözleşmesi uygulanmaktayken işçi ile işveren anlaşarak ve değişikliğin esaslı değişiklik oluşturması halinde gerekli usule uygun olarak iş sözleşmesinde çeşitli düzenlemeler yapabilirler. Buna engel bir durum yoktur. Ancak bu halde değişiklikler toplu iş sözleşmesi hükmünden daha iyi şartlar getirmelidir, aksi takdirde bu düzenlemeler geçersiz olmaz ve emredici etki gereği uygulanması toplu iş

sözleşmesinin tüm etkileriyle birlikte ortadan kalkmasına kadar ertelenir ve bu sürede toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

Örneğin, yıllık 20 gün üzerinden hesaplanan yıllık ücretli izin süresinin işçi ve işveren anlaşması ile 5 günlük kısmı indirilmiş olsun. Bu durumda 20 günlük yıllık ücretli izin süresinin 15 güne düşürülmesinin uygulanması toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi tarafından engellenir. Bu engelleme toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca olur ve sonrasında işçi ile işveren tekrar bir araya gelerek bu hükmün geçerli olacağını kararlaştırabilir ya da yasal sınırlar çerçevesinde daha farklı düzenleme getirebilirler.

C. İşverenin Tek Taraflı Olarak Yaptığı Düzenlemeler ve İşyeri Uygulaması Haline Getirdiği Durumların Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Olması

Toplu iş sözleşmesinde yapılacak süresi dışındaki değişiklikler yalnızca taraflarca yapılabilir. (SenTİSK m. 35/2) Yargıtay kararlarında, toplu iş sözleşmesinde işçi aleyhine yapılacak bir değişikliğin de toplu iş sözleşmesi taraflarınca yapılması gerektiğini vurgulanmıştır. Buna rağmen işverenin tek taraflı şekilde toplu iş sözleşmesine aykırılık oluşturan düzenlemelerine ve işyeri uygulamalarına cevaz vermemiştir. Nitekim, 9. Hukuk Dairesi'nin 10.5.2007 tarihli kararında,

"İşyerindeki bu uygulama, toplu iş sözleşmesi düzenini öngören 2822 sayılı Yasanın 6. maddesi hükmüne aykırıdır. Gerçekten işverenin ücret artış oranları konusunda tek taraflı kararı ile toplu iş sözleşmesinin hükmüne aykırı şekilde ve işçi aleyhine bir hizmet akdi hükmü yürürlüğe sokulmak istenmiş olmakla, bu durum, anılan 6. maddenin ilk cümlesine açık biçimde aykırılık oluşturur." **(Y9HD, 10.5.2007, E. 2006/27830, K. 2007/14717)** şeklinde ifade ederek bu uygulamayı düzen ilkesine aykırı bularak geçerli saymamıştır.

İşverenin toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakları tek taraflı olarak kaldırması, azaltması veya daha seyrek aralıklarla bu hakların sağlanacağını kararlaştırması bu duruma örnektir.

D. Kanuna ve Toplu İş Sözleşmesine Karşı Hile Oluşturan Durumlar

Kanuna karşı hile, kanunen yasaklanmış bir durumun yasaklanmamış olan eylemlerin gerçekleştirilmesi ya da işlemlerin yapılması suretiyle meydana

getirilmesidir[193]. Kanuna karşı hile, TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı olduğundan hukukumuzca yasaklanmıştır. Nitekim Kanun doğrudan doğruya bir sonucu yasakladığında, o sonuca dolaylı biçimde ulaşmayı sağlayan her çeşit vasıtayı da yasaklamış sayılır. Kanuna karşı hile oluşturan işlemler, sonucunda ulaşılması hedeflenen ancak kanunen yasaklanmış işleme ilişkin yaptırıma tabi tutulmuştur[194]. Dolayısıyla kanuna karşı hile yapılarak hukuki işlem geçersiz olur.

Ancak toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakları bertaraf etmek amacıyla yapılan işlemler Kanun'un emredici hükümlerine aykırı değilse, kanuna karşı hile değil; toplu iş sözleşmesine karşı hile oluşturur. İsviçre Hukukunda da karşılaşılan sözleşmeye karşı hile ("*Vertragsumgehung*") halinde, bir kanun hükmünün değil, bir sözleşme hükmünün dolanılması amacını taşır[195]. Esas itibarıyla kanuna karşı hileye benzemekle beraber burada taraflar toplu iş sözleşmesi ile elde edilen hakların daha azının sağlanması ya da toplu iş sözleşmesi ile yasaklanan durumların ortaya çıkarılması gibi sonuçları hedeflerler. Bu işlemler, dürüstlük kuralına aykırı olduğundan hukuk düzeni tarafından korunmaz ve geçersizdir. Nitekim sözleşmeye karşı hile, İsviçre Medeni Kanun m. 2 uyarınca da hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle geçersizlik yaptırımına tabi tutulmuştur.

Hukukumuzda "toplu iş sözleşmesine karşı hile" teriminin kullanımı pek görülmemektedir. Bu başlık altında verilen tüm örnekler kanuna karşı hile hususunda verilmiştir. Gerçekten de her iki kurumun da sonucunun aynı olması, bu ayrımın yapılmasında pratik bir önem olmadığını düşündürse de aykırılığın kaynaklandığı normun farklılığı hukuki nitelendirme bağlamında bu ayrıma gitmeyi gerekli kılmaktadır.

İş hukuku uygulamasında çoğunlukla işverenin daha az ücret ödemek amacıyla işçinin ait olduğu kadrodan daha düşük bir kadroda gösterilerek çalıştırılması ile karşılaşılmaktadır[196]. Nitekim toplu iş sözleşmesinde ücretler genellikle işçi grupları oluşturulmak suretiyle belirlenmektedir. İşçinin ait olduğu kadroda değil de daha alt gruplarda gösterilerek istihdam edilmesi, işverenin daha az miktarda ücret ödeyerek o

---

[193] Oğuzman, Öz, s. 82; Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Borçlar Hukuku, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 420; Kocayusufpaşaoğlu, s. 389; Eren, s. 389; Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 134; Nomer, **Borçlar Hukuku**, s. 389.

[194] Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, s. 424; Eren, s. 391; Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 134-135;

[195] Kocayusufpaşaoğlu, s. 394; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 473; Hans Michael Reimer, "Vertragsumgehungen sowie Umgehungen anderer rechtschäftlicher Rechte und Pflichten", **Zeitschrift für Schwerisches Recht**, Neu Folge, Band 101, I. Halbband, 1982, s. 357.

[196] Tunçomağ, Centel, s. 394; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi,** s. 58.

işçiyi çalıştırması anlamına gelir. İşçilerin rızasıyla dahi olsa ait olmadığı pozisyonda ya da toplu iş sözleşmesinin farklı işçi grubuna dahil gösterilmesi, daha az ücret ödenmesi amacına yönelik olarak gerçekleştirildiğinden, toplu iş sözleşmesine karşı hileye örnektir[197]. Gerek toplu iş sözleşmesinden gerekse İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklarını elde etmesini önlemek, toplu iş sözleşmesini dolanma olarak nitelendirilecektir[198].

Toplu iş sözleşmesine karşı hile oluşturan bir diğer hal ise, işçinin kıdeminden veya toplu iş sözleşmesinden doğan hakları yahut fesih bildirim süreleri ile sınırlamalarının önüne geçmek için işçi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yerine zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasıdır[199]. Böylece toplu iş sözleşmesi ile kanunun üstünde düzenlenen haklar bertaraf edilmiş olacaktır.

İşverenin iş sözleşmesini kendisi değil de gerçekte var olmayan bir alt işveren gibi mevcut olmayan bir işveren aracılığıyla yaptırması durumu[200] kanuna karşı hile oluşturur. Böylece muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olur. Bu durum Yargıtay kararlarına sıklıkla konu olmuştur. Yargıtay, alt işveren ile sözleşme yapılmasına rağmen, işçilerin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi gibi konularda tüm yetkinin asıl işverende olmasını ve işyerinde çalışma düzeni ile ilgili talimatların bizzat asıl işveren tarafından verilmesini, gerçekte işçinin asgari çalışma şartlarıyla çalıştırılması ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının engellenmesi amacı taşıdığını, kanuna karşı hile niteliğinde olduğunu kabul etmektedir[201].

Yargıtay kararına konu olan bir olayda, kurulan alt işverenlik ilişkisi muvazaalı olduğundan davacı işçinin baştan itibaren işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı olan asıl işverenin işçisi sayılacağına ve sendika üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren

---

[197] Hueck, Nipperdey, s. 554.

[198] Ulusoy, s. 104; İşçinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için çırak pozisyonunda gösterilmesi hakkında ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bkz. Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 59 vd.

[199] Tunçomağ, Centel, s. 394; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 58; Ancak bu sözleşmelerin belirli süreli yapılmasında objektif bir neden varsa bu durumda geçerli olacaklardır. Hueck, Nipperdey, s. 556-557; Ulusoy, s. 104.

[200] Tunçomağ, Centel, s. 394; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 58; Hueck, Nipperdey, s. 557; Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin işçisi olması gerekir. Alt işveren ilişkisinde ise işçiler esasen alt işverenin işçisi olduğundan asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahlanan, s. 129 vd.

[201] YHGK, 3.11.1995, 9-866/920. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.11.2018.

toplu iş sözleşmesinden yararlanacağına karar verilmiştir[202]. Bir başka kararda ise, gerçeğe aykırı alt işveren ilişkisine dayanarak çalıştırılan işçilerin asıl işverenin işçisi olduğunu ve bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanacağını şu şekilde ifade etmiştir:

"Davalı, işçiler üzerinde tek yetkili olup, tüm tasarruf yetkisini elinde bulundurmakta ancak, ücrete gelince Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden kurtulmak amacıyla ücretten bir başka kişiyi sorumlu tutmaktadır. İşverenin müteahhit olarak adlandırdığı kişiyle görünüşte belli bir sözleşme yapmak üzere irade bildiriminde bulunması halinde, bu gerçek iradeye dayanmadığı için geçerli sayılamaz. Geçerli olmayan bir sözleşme kişi veya firmayı işveren durumuna sokamayacağından, işyerinde işçiyi çalıştıran gerçek işverenin davalı şirket olduğunun kabulü gerekir. Bu kabul durumu karşısında davacının davalının taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle ve şartları oluştuğu takdirde isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken aksine düşüncelerle taleplerin reddine karar verilmesi hatalıdır." **(Y9HD, 5.7.1999, 10575/12064)**

Emredici etkiyi dolanmak amacıyla, işçilerin işten çıkarılıp yeniden giriş işlemlerinin yapılması durumu da sıkça karşılaşılan ve Yargıtay kararlarına konu olmuş bir kanuna karşı hile örneğidir[203]. 3 yıllık kıdemi bulunan işçilere daha yüksek bir zam oranı öngören toplu iş sözleşmesi hükmünün gereğini yerine getirmemek amacıyla bu kıdem süresine yaklaşan işçilerin sözleşmelerine çıktı girdi işleminin uygulanması bu duruma örnektir. Toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olabilecek değişiklik işçi ve işverenin ortak iradeleriyle dahi mümkün değildir, bu değişikliği yapmaya ancak toplu iş sözleşmesi tarafları yetkilidir[204].

Nitekim 9. Hukuk Dairesi bir kararında,

"Davacı tanıkları, davalı işverenin SSK kayıtları üzerinde girdi çıktı yaptığını, işyeri ve işleri değişmeksizin çalışmaya devam ettiklerini ancak işverenin uyguladığı ücreti düşürdüğünü, işten çıkartılma tehdidi altında kaldıklarından ibranameleri imzaladıklarını, bazı işçileri de başka fabrikalarına gönderdiklerini, itiraz edenleri işten çıkarttıklarını belirtmişlerdir.

Buna göre davalının toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi sendikası ile bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini günün koşulları sebebiyle değiştirmesi mümkün iken bunu yapmamıştır. Muvazaalı şekilde işçilerin kâğıt üzerinde çıkışları yapılıp işi ve işyerleri değişmeksizin yeni bir iş sözleşmesi ve düşük ücretle holding bünyesindeki başka bir işyerinde işe başlattığı, davacı işçiye toplu iş sözleşmesi ve sendika ile yapılan protokol hükümlerini belirlenen düşük ücret üzerinden uyguladığı

[202] Y9HD, 31.3.2016, 6467/8064. Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015 – 2016 Yılları),** Açıklamalı 7. Baskı, Ankara 2016, s. 1096-1097.
[203] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 279.
[204] Y9HD, 19.6.2012, 15670/23726. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.11.2018.

anlaşılmaktadır." gerekçesiyle yerel mahkemenin verdiği ret kararını bozmuştur. **(Y9HD, 2.6.2008, E. 2007/18332, K. 2008/13705)**

Öte yandan Alman Hukukunda da toplu iş sözleşmesine aykırı durumları hedefleyen işlemler geçersiz sayılmıştır. Buna göre, emredici etki toplu iş sözleşmesine aykırı ve aleyhe düzenlemeleri engellemektedir. Buna değişiklik fesihleri de dahil edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan çalışma koşulları işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilemez. Bu hususta sadece toplu iş sözleşmesi tarafları yetkilidir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde yapılan değişikliklere İşK. m. 22 hükmü uygulanmaz ve dolayısıyla işçinin süresi içinde verdiği yazılı onay toplu iş sözleşmesinden doğan çalışma koşullarının değiştirilmesinde geçerli olmaz[205]. Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, emredici etkinin toplu iş sözleşmesine aykırı bir durum oluşturmayı hedefleyen fesihleri de geçersiz kabul etmiştir[206].

Yargı kararlarında, işverenin değişen ekonomik koşullar karşısında, sendika ile anlaşarak toplu iş sözleşmesi hükümlerini ileriye etkili olarak değiştirme imkânı olduğu vurgulanmıştır. Gerçekten de taraflar anlaşarak ve ileriye etkili olmak üzere toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilir. Bu değişiklik işçinin lehine veya aleyhine olabilir. Böylece taraflar toplu iş sözleşmesinden doğan hakları kısıtlayabilir veya ortadan kaldırabilirler[207]. Bu imkânı kullanmaksızın işçileri düşük ücretle çalıştırmak ve maliyeti azaltmak amacıyla çıktı girdi işlemi yapılması hukuk düzenimiz tarafından korunmamıştır.

Kanuna ve toplu iş sözleşmesine karşı hile halleri, SenTİSK m. 36 anlamında toplu iş sözleşmesine aykırılık hallerinden daha farklıdır. Burada dürüstlük kuralına aykırılık söz konusu olduğundan, diğer durumlardan farklı olarak yaptırım geçersizlik olmalıdır. Nitekim Yargıtay da bu hallerde yapılan işlemi geçerli saymamış ve bu işlemlere hiç yapılmamış gibi sonuç bağlamıştır.

---

[205] Süzek, **İş Hukuku**, s. 662.

[206] BAG 10.2.1999-2 AZR 422/98 – **NZA** 1999, s. 657, Löwisch, Rieble, **TVG**, § 4, Rn. 32.

[207] Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 263 vd.; Ömer Ekmekçi, "Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması", **Çimento İşveren**, C: 10, S: 5, Eylül 1996, s. 15 vd.; bu hususta karar incelemesi için bkz. E. Murat Engin, "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi", **Sicil İHD**, Mart 2009, s. 144.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARINDAN VAZGEÇMESİ

I. GENEL OLARAK

Toplu iş sözleşmeleriyle, iş sözleşmeleri ve yasa hükümlerinden daha üstün haklar sağlanabilmektedir. Nitekim iş hukukunun nispi emredici hükümleri asgari bir sınır oluşturur; bu sınırın üstüne toplu iş sözleşmeleriyle çıkılması mümkün kılınmıştır. İşçinin tek taraflı beyanıyla ya da işçi ile işverenin anlaşması suretiyle toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesi hususu tartışmalıdır. Çalışmamızın bu bölümünde, genel hatlarıyla işçinin haklarından vazgeçmesi hususu öncelikle yasal düzenlemeler ve yargı kararları çerçevesinde incelenecek; ardından toplu iş sözleşmesi özerkliği, iş hukukunun emredici yapısı ve işçinin haklarından vazgeçmesi konularıyla bağlantılı olarak inceleme konusu yapılacaktır.

II. İŞÇİNİN HAKLARINDAN VAZGEÇMESİ

A. Vazgeçme ve Benzer Kavramlar

İşçinin hakkından vazgeçmesi söz konusu olduğunda, aynı sonucu doğuran müesseseler farklı şekilde isimlendirilmiştir. Bunlardan TBK ile yasal düzenlemeye kavuşan ibra sözleşmesi, hakkında düzenleme bulunmayan feragat müessesi ile sıklıkla karıştırılmaktadır. Borçlar hukuku hükümlerine göre, bir alacak hakkından vazgeçmek, kural itibarıyla, tek taraflı olarak gerçekleşemez[208]; vazgeçmenin geçerliliği alacaklı ve borçlunun bu hususta anlaşmasına bağlıdır. Alacaklı ile borçlunun bir haktan vazgeçilmesi üzerine anlaşması durumunda ibra sözleşmesi söz konusu olmaktadır. Ancak dava açma hakkından vazgeçme dediğimizde burada feragat bahis konusu olacaktır.

[208] Oğuzman, Öz, s. 544 – 545; Safa Reisoğlu, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, Beta, İstanbul 2014, s. 405; Muhittin Astarlı, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul 2016, s. 372.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vazgeçmesi konusu, işçinin toplu iş sözleşmesiyle kendisine sağlanan alacak haklarından işveren ile ibra sözleşmesi yapması; diğer haklarından ise feragat etmesi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, işçinin elde ettiği haklardan bireysel olarak vazgeçmesi bakımından da önem arz etmektedir.

1. İbra Sözleşmesi

(a) Genel Olarak

Borç ilişkilerinde ibra, alacaklının borçlu ile yapacağı bir sözleşme ile mevcut alacağından vazgeçerek borç ifa edilmeksizin borçluyu borçtan kurtarması anlamına gelen özel bir sona erme sebebidir[209].

İbra sözleşmesi alacak hakkını ortadan kaldıran bir sözleşme olduğundan, bir tasarruf işlemi mahiyetindedir. Bu sebeple de alacaklının hak üzerinde tasarruf yetkisi bulunması gereklidir[210]. Şahsi haklardan farklı olarak alacak hakkından vazgeçilmesi borçlunun kabulüne bağlıdır[211]. Borçlunun alacaklının vazgeçme iradesini kabul etmediği durumda alacak hakkı sona ermez. Borçlunun kabul iradesi açık olmak zorunda değildir, zımni kabul de geçerlidir[212].

İbra sözleşmesinin alacağın bir kısmının ödenmesi ya da başka bir eda veya bedel karşılığında imzalanması durumunda ivazlı ibra söz konusu olur. Ancak borcun tamamına denk gelen edimde bulunulması halinde bu durumda ifanın gerçekleştiği kabul edilmelidir. Nitekim bu durumda borç ödenmiş olup, düzenlenen ibra sözleşmesi ifa belgesi anlamına gelmektedir[213]. İvazlı ibrada borcun bir kısmı ödenmekte ancak kalan kısmı için alacaklı borcun kalanından vazgeçmektedir. İbra sözleşmesinin

---

[209] Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, s. 985; Eren, s. 1300; Oğuzman, Öz, s. 544 vd; Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 405; Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, 22. Bası, Ankara 2018, s. 578; Süzek, **İş Hukuku**, s. 774; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 338; Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **İHSGHD**, Y: 2011, S: 31, s. 955; Başak Güneş, Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırarak Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, S: 30, 2011, s. 261.

[210] Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, s. 987; Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 405; Eren, s. 1301; Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 8; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 446; Çil, **İbraname**, s. 21.

[211] Oğuzman, Öz, s. 544 – 545; Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, s. 986; Vedat Buz, **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s. 415; Mirasçının miras hakkından vasiyet alacaklısının da vasiyet alacağından vazgeçmesi ve üçüncü kişi lehine yapılan sözleşmenin alacaklısının alacak hakkından vazgeçmesi bu kuralın istisnalarını oluşturur. Eren, s. 1301.

[212] Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 405; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 444; Eren, s. 1302.

[213] Şahin Çil, **İş Hukukunda İbraname**, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 19.

karşılıksız olarak veya bir kayda bağlı olmaksızın yapıldığında ise ivazsız ibra söz konusu olacaktır. Alacaklının karşılık almaksızın alacağından vazgeçmesi sebebiyle ivazsız ibranın feragat ile karıştırılması muhtemeldir. Ancak feragat borcu ortadan kaldırmaz; hakkın talep ve dava edilebilirliğini etkiler. Bununla beraber borcun hangi kapsamda sona erdirildiğine göre, tam ve kısmi ibra olarak ayrım yapılmaktadır. Kısmi ibrada borcun bir kısmı sona erdirilirken, tam ibrada borcun tamamı ortadan kaldırılmaktadır[214].

İbra sözleşmesi ilk olarak TBK ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Önceki dönemde ihtilaflar yargı kararları ile oluşturulan esaslar yasal düzenlemeye temel oluşturmuştur. Genel borç ilişkilerindeki ibra sözleşmesi TBK m. 132'de düzenlenmiş ve geçerliliği herhangi bir şekil şartına bağlı tutulmamış iken; iş ilişkilerinde işçinin işvereni ibra etmesi m. 420/2 hükmünde özel olarak düzenlenmiştir.

İbra sözleşmesi ile alacak doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kalkar. Tam ibrada alacağın tamamı, kısmi ibrada ise alacağın kararlaştırılan miktarı ortadan kalkar. Sözleşmede aksine hüküm yoksa, asıl alacakla birlikte feri alacaklar da sona erer. Ancak feri hakların ibra edilmesi asıl alacağı etkilemez[215].

(b) İş İlişkilerinde ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde İbra Sözleşmesi

İş hukuku bağlamında ibra sözleşmesi ise, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması gibi diğer hukuk kaynaklarından doğan alacak haklarından iradi olarak vazgeçilmesi anlamına gelmektedir. İbra sözleşmesi ile dar anlamda borç ilişkisi sona erdirilir; geniş anlamda borç ilişkisinin sona ermesi ikale *(Aufhebungsvertrag)* yapılması ile gerçekleşir[216]. Örneğin, işçi fazla çalışma ücreti için işveren ile ibra sözleşmesi yaptığında geniş anlamda borç ilişkisi olan iş ilişkisi sona ermez. Ancak ikale yapılırsa iş ilişkisi tamamen sona ereceğinden geniş anlamda borç ilişkisi sona ermiş olacaktır.

İş ilişkisinde ibra sözleşmesinin yasal düzenlemeye konu olmadığı dönemde bu konudaki ihtilaflar yargı kararlarının çizdiği esaslar çerçevesinde

[214] Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 405.
[215] Eren, s. 1303; Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 405.
[216] Eren, s. 1300; Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, s. 405; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 338.

çözümlenmekteydi[217]. Bu dönemde işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklar İş Hukuku'ndaki "işçi lehine yorum" ilkesinden yola çıkılarak çözümlenmiş ve yargı kararlarıyla oluşturulan çerçevede saptama yapılmıştır[218].

Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatlarında ortaya koyulan esaslar uyarınca, işe girişte ve iş ilişkisinin devamı süresince düzenlenen ibra sözleşmeleri, henüz doğmamış haktan vazgeçilemeyeceği nedeniyle geçersizdir[219]. Bunun sonucu olarak, tarih içermeyen ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra yapıldığı açıkça anlaşılmayan ibra sözleşmelerine de geçerlilik tanınmamıştır[220]. Bu durumun gerekçesi, iş ilişkisi süresince işçinin işverene bağımlı olarak çalışması ve bu hususta iradesini özgürce oluşturamayacak olmasıdır.

İş ilişkisi sona erdikten sonra düzenlenen ibra sözleşmelerinin geçerliliği hususunda, ibra sözleşmesinde hak edilen miktar ile yer alan miktar arasında "açık oransızlık" bulunması halinde geçersiz olup yalnızca ödenen miktarı gösteren bir makbuz niteliğinde belgedir[221]. Ayrıca iş ilişkisi sona erdikten sonra işverenin baskısı gibi nedenlerle iradesinin sakatlanması gibi durumların ibra sözleşmesinin geçersizliğine yol açtığı kabul edilmiştir[222]. Gerçekten de işçilerin içeriğini ve niteliğini anlamadan ve haklarını elde edememe endişesi ile imzaladıkları protokoller, hata ve baskı nedeniyle geçersiz kabul edilir.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde miktarın tamamen ödenmiş olması halinde borç ifayla sona ermiş olur. Kısmi ödeme yapılması halinde ise, ibraya değer verilmemekte ve düzenlenen belgenin ödenen kısım için makbuz hükmü taşıdığı kabul

---

[217] Süzek, **İş Hukuku**, s. 800; Ömer Ekmekçi, **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2003**, Ankara 2005, s. 25-29; Çil, **2015 – 2016 Yılı Kararları,** s. 1308.

[218] TBK'nın yürürlüğe girmesinden önce imzalanan ibra sözleşmelerinin TBK m. 420 hükmü uyarınca geçerlilik şartlarını taşımamasının geçersizlik sonucunu doğurmayacağı hususunda bkz. Y7HD, 10.12.2015, 22948/24907, Çil, **2015 – 2016 Yılı Kararları,** s. 1320.

[219] Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 15; Y9HD, 15.10.2010, E. 2008/37441, K. 2010/31943; Y9HD, 26.2.1971, 644/2561; Y9HD, 11.3.2010, 6257/6573; Y9HD, 9.11.2005, 4540/35429; Y9HD, 4.10.2005, 10762/32338; Y9HD, 12.7.2005, 19439/25797; Y9HD, 15.10.2010, E. 2008/41165, K. 2010/29240; Y9HD, 28.4.2005, E. 2004/24413, K. 2005/14789; Alpagut, **İbraname**, s. 955; Y9HD, 17.12.2012, E. 2010/35297, K. 2012/42992, Çil, **İbraname**, s. 169 vd; Güneş, Mutlay, s. 262; Emine Kaplan Tuncay, "İşçinin İbraname İle "4857 sayılı İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21, 22. Maddeleri İle İş Kanunundan Doğan Talep ve Dava Haklarından" Feragatının Geçerli Olup Olmadığı Sorunu (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ağustos 2006, s. 329.

[220] Y9HD, 5.11.2010, E. 2008/37441, K. 2010/31943.

[221] Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 14; YHGK, 7.12.2005, 12-665/712, Çil, **İbraname**, s. 353 vd.

[222] Tunçomağ, Centel, s. 404; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 121; YHGK, 17.12.2003, 9-760/760, YHGK, 21.3.2012, E. 2011/9-888, K. 2012/227, Çil, **İbraname**, s. 133-140; Tuncay, s. 331.

edilmektedir[223]. Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin geçerli sayılabilmesi için, irade fesadı hallerinin bulunmaması, alacak kalemlerinin tek tek sayılmış olması, işçinin ihtirazı kayıt ileri sürmemiş olması gerekmektedir[224]. Bu hususların tespitinde ise yapılan ödemenin hak edilenden çok daha az miktarda olması, işçinin eğitim durumu, pozisyonu gibi haller göz önünde bulundurulmaktadır.

İbranamede yer alan miktar ile işverenin ifadeleri arasında çelişki bulunması halinde de ibra sözleşmesi geçerli sayılmamıştır. Örneğin, talep edilen hakkın hiç doğmadığı ileri sürülürken; bu hakkın ibra sözleşmesi ile son bulduğunun iddia edilmesi, işçinin fazla çalışma, hafta tatili gibi haklarının ödendiği ifadesi ile işçinin fazla çalışma yapmadığı ya da hafta sonları çalışmadığının iddia edilmesi, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiği savunması ile iş ilişkisinin haklı nedene dayanılarak sona erdiği savunması çelişkilidir ve bu nedenle ibra sözleşmesinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir[225]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelen bir olayda,

> "*4857 Sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenen iş arama izninin, aynı Kanun'un 17. maddesine dayalı süreli fesihlerde söz konusu olduğu, somut olayda ise iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından emeklilik gerekçesiyle derhal feshedildiği dikkate alındığında, ibranamede ihbar süresinde iş arama hakkının kullanıldığı yönündeki ifadenin çelişki oluşturduğu ortadadır. Bu itibarla, mahkemece ibranamenin geçersiz olduğu yönündeki tespiti isabetlidir."* ifadelerine yer verilmiştir. **(YHGK, 8.11.2017, E. 2015/22-1310, K. 2017/1315)**

İbra sözleşmesinin geçerlilik şartları ilk defa TBK ile yasal düzenlemeye konu olmuştur. Ancak önemle vurgulamak gerekir ki, bu hüküm yalnızca işçinin hakları hususunda imzalanan ibra sözleşmesi için getirilmiştir. Başka bir ifade ile yalnızca işçinin alacaklı olduğu haller için işçi lehine kısıtlamalar getirilmiştir. İşverenin işçiyi ibra etmesi bu hükümdeki şartlara tabi olmaksızın geçerli olacaktır.

TBK m. 420/2 hükmüne göre işçinin alacak hakkı için yapılan ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları; ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, düzenleme tarihinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en erken bir ay sonra olması, alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi ve en önemlisi, ödemenin hak

---

[223] Y22HD, 7.1.2019, E. 2016/3055, K. 2019/37; Y9HD, 21.10.2010, E. 2008/40992, K. 2010/39123. (Çevrimiçi), www.kazanci.com.tr, 20.7.2019.
[224] Y9HD, 27.6.2008, E. 2007/23861, K. 2008/17735; YHGK, 21.10.2009, 396/441; Y9HD, 4.11.2010, E. 2008/40032, K. 2010/31666.
[225] Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 15; YHGK, 29.11.2017, E. 2015/9-3553, K. 2017/1451; Y9HD, 11.11.2004, 9974/25681; Güneş, Mutlay, s. 262; Y9HD, 29.1.2010, E. 2008/16324, K. 2010/1547. (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 12.6.2019.

tutarına oranla eksiksiz ve banka aracılığıyla yapılmasıdır[226]. Hükmün devamında, bu unsurları taşımayan ibra sözleşmelerinin kesin hükümsüz olduğu ve içerdikleri miktar itibarıyla makbuz hükmünde olduğu öngörülmüştür.

İş ilişkisinin devamı süresince veya iş ilişkisinin sona ermesinin üzerinden bir ay geçmeden imzalanan ibra sözleşmesi geçersizdir[227]. İbra sözleşmesinin geçerli olması için öngörülen bir aylık süre, İsviçre Borçlar Kanunu m. 341 düzenlemesi örnek alınarak getirilmiştir. Bu hükümle, tarafların sözleşmenin sona ermesinden hemen sonra işçilik alacakları üzerinde serbest iradesiyle tasarrufta bulunamayacağı düşüncesiyle işçinin korunması amaçlanmıştır[228]. Bu düzenleme iş ilişkisi süresince değil; sona ermesinden itibaren en erken bir ay sonra ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınması itibarıyla işverenlerin çeşitli baskılarla işçilerden ibra sözleşmesi almalarını engelleyeceği düşüncesiyle isabetli bulunmuştur[229]. Nitekim İşK. m. 20 hükmünde işçinin fesih bildirimine itirazı için bir aylık süre öngörülmüştür. TBK m. 420 düzenlemesi de işçinin eski işine dönme iradesi bulunması ihtimali göz önünde tutularak ibra sözleşmesinin düzenlenmesi için bir aylık sürenin düzenlendiği düşünülebilir.

Nitekim iş ilişkisinin devamı sırasında imzalanan ibranamelerin ekonomik baskılar altında imzalandığına dair Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 26.9.2016 tarihli kararında,

> *"İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkündür.* ifadelerine yer verilmiştir. **(Y22HD, 26.9.2016, 22268/20647)**

[226] Ayrıca belirtmek gerekir ki, TBK m. 420 hükmünde yalnızca işçinin alacak hakları için yapılan ibra sözleşmelerine ilişkin düzenleme getirilmiştir. İşverenin işçiden olan alacakları için bu şartlara tabi olmaksızın ibra sözleşmeleri düzenlenebilmektedir. Örneğin, işverenin cezai şart ve eğitim giderleri, işçinin vermiş olduğu zararların tazminine ilişkin alacakları herhangi bir sınırlama olmaksızın ibra sözleşmesi yoluyla sona erdirebilirler. Y22HD, 22.3.2016, E. 2015/2483, K. 2016/9012, Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, (2015 – 2016 Yılı Kararları)**, Açıklamalı 7. Bs., Ankara 2016, s. 1315; Y9HD, 6.10.2011, 40319/35307; Y9HD, 9.7.2018, E. 2015/20880, K. 2018/14952; Y9HD, 2.6.2014, E. 2012/14734, K. 2014/17815, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s. 496-499.

[227] YHGK, 14.3.2018; E. 2015/7-908, K. 2018/483; Y9HD, 8.12.2016, 25300/21744; Y9HD, 3.11.2015, E. 2014/18162, K. 2015/30972; Y22HD, 23.2.2015, E. 2013/34508, K. 2015/6367. (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 1.7.2019.

[228] Alpagut, **İbraname**, s. 956; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 338.

[229] Süzek, **İş Hukuku**, s. 800.

İş ilişkisinin sona ermesinden sonra yapılan ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin alacak hakkının tam olarak ödenmesi gerekmektedir. Esasında ibra sözleşmesi var olan alacağın bir kısmından vazgeçilerek borcun sona erdirilmesini konu edinir. Ancak TBK m. 420/2 düzenlemesi uyarınca, borç noksansız bir şekilde ifa edilerek sona erdirildiğinden, işçinin işvereni ibra etmesi imkânı ortadan kalkmıştır[230]. Bu durumda söz konusu maddenin aslında işçinin işvereni ibra etmesinin geçersizliğini düzenlemiş olduğu ifade edilmiştir[231]. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi verdiği bir kararında*, "…bir kısım işçilik alacaklarının eksiksiz alındığını…"* belirten ibra sözleşmesini geçerli kabul etmemiştir[232].

İbra edilen alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir. "Tüm yasal haklarımı aldım." şeklindeki ifadenin ibra sözleşmesini geçerli kılmayacağı kabul edilmiştir. İçeriği tam belli olmayan ibra sözleşmeleri dar yorumlanır ve ibra sözleşmesinde gösterilen miktar ile sınırlı bir şekilde makbuz olarak yorumlanması esası önce Yargıtay kararlarında benimsenmiş[233], ardından TBK m. 420 hükmü ile yasalaşmıştır[234].

Özetle, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin alacakları için düzenlenen ibra sözleşmesinin borçlar hukuku bağlamında bir ibra sözleşmesi olduğu söylenemez. Nitekim iş ilişkisinde ibra sözleşmesinin geçerli olması için işçinin hakkının noksansız olarak ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda aslında tamamen ödenen borç ibra yoluyla değil; ifa yoluyla sona ermektedir.

Son olarak, işçinin hakları için işvereni ile düzenlediği ibra sözleşmesinin geçerliliği, yasal düzenleme olmayan dönemde yargı kararları ile oluşturulan ilkeler çerçevesinde ve sonrasında yasal düzenleme ile sıkı şartlara bağlanmıştır. Nitekim yasal unsurları taşımayan ibra sözleşmesinin kesin hükümsüz olduğu düzenlenmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen dava şartı arabuluculuk aşamasında

---

[230] Süzek, **İş Hukuku**, s. 801; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 339; Muhittin Astarlı, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2015,** İstanbul 2016, s. 373; Çil, **2015 – 2016 Yılı Kararları,** s. 1302; Çağlar Çopuroğlu, **Ücret ve Korunması,** Ankara 2013, s. 178; Arzu Arslan Ertürk, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi", **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, Ekim 2014, s. 109.

[231] Ekmekçi, Özekes, Atalı, s. 129.

[232] Y22HD, 20.10.2015, E. 2014/16589, K. 2015/29193. (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 1.12.2018.

[233] YHGK, 17.3.1978, 10-26/250, Eren, s. 1302;

[234] Bu hükmün isabetsiz olduğu ve terk edilmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. Çil, **İbraname**, s. 27-28.

işçinin hakları üzerinde serbestçe ve iş hukukuna hâkim olan emredici hukuk kurallarının kısıtlamalarına tabi olmaksızın müzakere etmesi mümkün hale gelmiştir[235]. İşçinin haklarını konu alan ibra sözleşmesi yasal düzenleme ile sıkı geçerlilik şartlarına bağlı tutulmuş iken, iş hukukuna hâkim olan emredici yapı ve taraflar arası eşitsizliği dikkate almadan oluşturulan arabuluculuk tutanaklarına geçerlilik tanınması büyük bir çelişki yaratmaktadır. Örneğin işçinin ücretinin banka aracılığıyla ödenmemiş olması dahi ibra sözleşmesinin geçersiz olmasına yol açmakta iken hiçbir şekil ve geçerlilik şartına tabi tutulmaksızın oluşturulan arabuluculuk tutanağı iş hukukunun emredici yapısının ve sonuç olarak da işçinin korunması amacının bertaraf edilmesine neden olmaktadır.

2. Feragat

Feragat kavramı, hakkın niteliğine bağlı olarak ortaya çıkmış bir kavramdır ve bir kişinin ayni hakkından veya yenilik doğuran hakkından ya da bu hakkı kullanmaktan tek taraflı irade beyanıyla vazgeçmesi olarak tanımlanmaktadır[236]. Feragat de aynı ibra sözleşmesi gibi, beyanda bulunan kişinin sahip olduğu hakkın sona ermesine yol açtığı için bir tasarruf işlemidir[237]. İbra sözleşmesinden farkı, tek taraflı irade beyanıyla vazgeçilebilecek haklar üzerinde sonuç doğurmasıdır. İbra bir sözleşme olduğu halde, feragat tek taraflı bir irade beyanıdır. Alacak haklarından tek taraflı olarak vazgeçme, yani feragat mümkün değildir.

Öte yandan, bir haktan feragat edilmesi hukuk düzenince engellenmediği sürece geçerlidir. Bu durum iş ilişkilerinde bazı haklardan feragat edilmesinin kanunen yasaklanması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, anayasal düzeyde koruma altına alınan grev ve lokavt hakkından önceden feragat geçersizdir[238]. Aynı şekilde anayasal dinlenme hakkından ve dolayısıyla işçinin yıllık ücretli izin hakkından

---

[235] Ekmekçi, Özekes, Atalı, s. 126-127; Alpagut, "İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantısı**, 2-3 Haziran, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s. 123; Kübra Doğan Yenisey, "İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk", **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İstanbul, TİSK, 2016, s. 177; Bektaş Kar, **İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s. 52; Ayşe Köme Akpulat, **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 418.

[236] Eren, s. 1301; Buz, s. 413; Gaye Baycık, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 442; Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 8; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 444; Alper Gümüş, **Türk – İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi**, İstanbul 2015, s. 68.

[237] Buz, s. 414.

[238] Baycık, s. 458.

vazgeçmesi İşK. m. 53/2 uyarınca geçerli değildir. Bir hakkın kullanılmaması başka bir şeydir, zira kimse sahip olduğu hakkını kullanmaya zorlanamaz. Ancak işçinin işverenle anlaşarak yıllık ücretli izin hakkından veya bu hakkın kullanılmasından feragat etmesi hukukumuzca korunmamış ve geçerlilik tanınmamıştır.

İşçinin işe iade davası açma hakkından feragat etmesi öğretide özel olarak tartışılmıştır. İşe iade davası açıldıktan sonra işçinin davasından vazgeçmesi mümkündür ve bu konuda herhangi bir tereddüt yoktur. İş ilişkisinin devamı sırasında işçi ortada bir fesih bildirimi olmaması nedeniyle işe iade davası açma hakkını henüz elde etmemiştir. Bu aşamada işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçtiğine dair irade beyanına hukuken bir geçerlilik tanınamaz[239]. Ne var ki, işverenin fesih bildiriminden itibaren dava açma süresi olan bir aylık hak düşürücü süre içinde vazgeçme iradesinin geçerliliği tartışmalıdır.

Öğretide bazı yazarlar fesih bildiriminden sonra ancak henüz dava açılmadan işe iade davası açma hakkından vazgeçilebileceğini savunmaktadır. *Ekonomi*, bu vazgeçme iradesini geçersiz kılan bir düzenleme olmamasını vurgulayarak işveren tarafından yapılan fesihten sonra işe iade davasını açmadan da bu haktan vazgeçmenin geçerli olacağını ileri sürmüştür[240]. Yazara göre işe iade davası açma hakkı fesihle birlikte doğmaktadır.

Aksi görüşte olan yazarlar ise, iş güvencesinin sonuçlarından feragat etmeyi, İşK. m. 21/son hükmü uyarınca bu hakkın değiştirilmesi veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğu hükmüne dayandırmaktadır. Buna göre, işe iade davası açmadan önce bu haktan vazgeçilmesinin iş güvencesinin koruyucu etkisini dolanma olarak yorumlanmasından kaçınma gerekliliğini vurgulamaktadır[241]. Uygulamada işçinin bilgi eksikliğini kendi lehine kullanma eğiliminde olan işverenler bazı durumlarda işçiye birtakım faydalar da sağlayarak

---

[239] Süzek, **İş Hukuku**, s. 611.

[240] Münir Ekonomi, "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh", **YKİ**, Y: 2006, S: 1, s. 43; aynı yönde bkz. Mustafa Alp, "Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara 2009, s. 142; Nağme Hozar, "İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?", **Sicil İHD**, S: 9, Mart 2008, s. 205.

[241] Süzek, **İş Hukuku**, s. 611; Fevzi Şahlanan, "İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren**, S: 306, Haziran 2005, s. 3; Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 16; Alpagut, **Sözleşmesel Kayıtlar**, s. 46-48;

işçinin dava açmasının önüne geçmektedir. Oysa işçinin kendi iradesiyle bir aylık hak düşürücü süre içerisinde dava açmaması da mümkündür. Nitekim kimse dava açma hakkını kullanmaya zorlanamaz[242].

Yargıtay, işe iade davası açılmadan önce dava açma hakkından vazgeçilmesini "iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin güvencesinden önceden feragat etmek geçerli değildir" gerekçesiyle geçerli saymamaktadır[243]. Başka bir anlatımla, henüz doğmamış bir haktan vazgeçilmesi mümkün olmadığından, işveren henüz fesih bildiriminde bulunmadan önce işçinin işe iade davası açmayacağını beyan etmesi bir sonuç doğurmaz. İşverenin, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı gibi haklarının ödeneceğini belirtmesi bu hususta bir farklılık oluşturmaz. Nitekim Yargıtay kararına konu olan bir olayda, taraflar protokol ile kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesinin yanı sıra işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçmesi karşılığında dört aylık ilave ödeme yapılacağını kararlaştırmışlardır. 9. Hukuk Dairesi,

"... anılan protokolde, işçinin işveren aleyhine herhangi bir konuda dava açmayacağı belirtilmiştir. İşçinin feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenmiş olup aynı yasanın 21. maddesi son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir." **(Y9HD, 24.9.2007, 13995/27723)** şeklinde hüküm kurmuştur.

22. Hukuk Dairesi işçinin işveren aleyhine dava açmayacağını taahhüt ettiği bir olayda,

"*…Söz konusu hükümler gözetilerek mahkemece N... şirketi yönünden davanın reddine karar verilmişse de işbu taahhütname başlıklı belge içeriği henüz doğmamış olan bir hakka dair dava açma hakkından feragati düzenlemekte olup* ***açılmamış bir davadan feragat mümkün olamayacaktır****. Düzenleme tarihinde dava da henüz açılmadığında feragat söz konusu olmaz."* gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur. **(Y22HD, 26.9.2016, 22268/20647)**

Ayrıca fesih halinde uyuşmazlıkların özel hakem aracılığıyla çözüleceğinin kararlaştırılması da uygulamada görülmektedir. Ancak iş sözleşmesi yapılırken veya iş ilişkisinin devamı süresince fesih halinde özel hakeme gidilmesinin kararlaştırılması geçersiz sayılmalıdır. Nitekim tarafların özel hakeme gitmeleri konusunda anlaşmaları halinde iş mahkemesi yolu kapanır. Uyuşmazlık, özel hakem tarafından HMK m. 412

[242] Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 16.
[243] Y9HD, 17.4.2006, 6103/9953; Y9HD, 11.11.2004, 9481/25644; Y9HD, 27.12.2004, e. 2004/32713, k. 2005/1005. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 13.4.2019.

vd. maddeleri uyarınca çözümlenir[244]. İşK. m. 20/1 düzenlemesine göre, özel hakeme başvuru koşulu yalnızca iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ve arabulucu uyuşmazlık tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde geçerli olarak kararlaştırılabilir. Benzer olarak, iş sözleşmesinde yer alan işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın arabulucuda çözüme kavuşturulacağı yönündeki anlaşmalar da işçinin iş mahkemesine başvuru hakkını ortadan kaldırdığı ve arabulucu aşamasında anlaşmaya zorladığı için geçersizdir.

3. Alacağın Talep Edilmemesi Taahhüdü

Alacaklı ile borçlunun borcun sona ermesi yolunda değil, sadece alacağın talep edilmemesi konusunda anlaşmaları durumunda alacağı talep etmeme taahhüdü söz konusudur[245]. Bu durumda borç sona ermez, alacaklı ile borçlu arasındaki borç ilişkisi devam etmektedir.

Alacağın belirli bir süre için veya sürekli olarak talep edilmeyeceği hususunda anlaşılması mümkündür. Tarafların anlaşmaları yoluyla gerçekleştirilmesinin mümkün olması bakımından ibra sözleşmesine benzese de burada ibra sözleşmesinden farklı olarak, asıl ve feri alacak hakları zamanaşımına uğrayana kadar korunmaktadır. Bu durumda alacak hakkının sona ermesi, zamanaşımına uğraması sonucunda gerçekleşir.

4. Sulh Sözleşmesi

Sulh sözleşmesi, alacaklıya bir karşılık sağlanması ve karşılıklı olarak ödün verilmesi neticesinde varlığı taraflar arasında çekişmeli olan bir alacağın bulunmadığı konusunda anlaşılmasıdır[246]. Karşılıklı ödün verilmesi yönüyle ibra sözleşmesi, feragat veya menfi borç ikrarından ayrılmaktadır[247]. Sulh sözleşmesine konu olan alacağın varlığının çekişmeli olması sebebiyle de ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır[248].

---

[244] Süzek, **İş Hukuku**, s. 609.
[245] Oğuzman, Öz, s. 544; Eren, s. 1301.
[246] Çil, **İbraname**, s. 25; Tuncay, s. 329.
[247] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 258 vd.; Erdem Özdemir, "Sulh Sözleşmesi" Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daire Kararlarının İncelenmesi", **Sicil İHD,** S: 30, Y: 2013, s. 59.
[248] Çil, **İbraname**, s. 26.

5. Menfi Borç İkrarı

Menfi borç ikrarı, çekişmeli bir alacağın mevcut olmadığının tespit edildiği bir sözleşmedir[249]. Taraflar var olduğu kuşkulu olan bir alacağın mevcut olmadığı hususunda anlaşarak bu alacağı ortadan kaldırırlar.

Menfi borç ikrarı, ibranın bir alt türü ve özel bir görünüm biçimidir[250]. Alacaklı ve borçlu alacağın sona erdirilmesi hususunda anlaşırlar. Tarafların anlaşma konusu bakımından ibra sözleşmesi ile benzerdir. İbra sözleşmesinden farkı, ortadan kaldırılan alacağın varlığının çekişmeli veya şüpheli olmasıdır[251].

6. Makbuz

Makbuz, bir borcu sona erdirme aracı değildir; borcun sona erdiğinin ispatı niteliğindeki bir belgedir[252]. TBK m. 103'e göre, borcunu ödeyen borçlu, kendisine bir makbuz verilmesini isteyebilir. Borcun tamamen ödenmesi üzerine düzenlenen makbuz, borcun ifa nedeniyle sona erdiğini gösterir.

İş ilişkisinde işçinin alacağı için düzenlenen ibra sözleşmesinin de gerçek anlamda bir ibra sözleşmesi değil, borcun ifa edildiğini ifade eden bir belge olduğu belirtilmiştir. Bununla beraber, TBK m. 420/3 düzenlemesine göre iş ilişkilerinde, hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmelerine içerdiği miktarla sınırlı olmak üzere makbuz niteliği tanınmıştır.

B. İşçinin Haklarından Vazgeçmesinin Geçerliliği

İş hukukunun işçiyi koruma amacı ve emredici yapısı, işçiyi bir yandan işverene karşı korurken diğer yandan kendi iradesine karşı da korur. İşçinin yasadan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesi de bu koruyucu etki çerçevesinde incelenmiştir.

---

[249] Çil, **İbraname**, s. 25; Öte yandan, menfi borç ikrarı neticesinde alacaklı bir karşılık elde ederse, sulh sözleşmesi söz konusu olacaktır. Gümüş, s. 52.
[250] Ömer Ekmekçi, "İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler", **İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni,** C: 1, S: 1, 1996, s. 7.
[251] Çil, **İbraname**, s. 25.
[252] Eren, s. 1030, 1032; Oğuzman, Öz, s. 543.

1. İşçinin Haklarından Vazgeçmesinin Geçerliliğine İlişkin Teoriler

İşçinin alacak hakkından vazgeçmesi üç teori temelinde şekillenmiştir. Bunlardan ilki olan muacceliyet teorisine *(Fälligkeitstheorie)* göre, alacak haklarının muaccel hale gelmesiyle irade özerkliği uyarınca, vazgeçme mümkün hale gelecektir[253]. Ancak iş hukukunda işçinin çalışma koşulları asgari olarak düzenlendiğinden, hakkın kazanılması ve alacağın muaccel hale gelmesi, vazgeçmeyi tek başına geçerli hale getirmeyecektir[254].

İkinci teori, temelini işçinin iş sözleşmesi süresince işverene ekonomik yönden bağımlı olmasına dayandıran baskı teorisidir *(Drucktheorie)*. Bu teoriye göre, iş ilişkisi süresince işçi, işverene bağımlıdır; bu sebeple alacak hakkından vazgeçme iradesinin ekonomik baskı altında oluştuğu kabul edilmektedir[255]. Böylece, işçinin vazgeçme iradesinin serbestçe oluşamayacağından bahisle, işçilik haklarından vazgeçmenin geçerli olmayacağını ifade edebilir[256]. Örneğin, ücret zammından vazgeçmek istemeyen işçinin iş ilişkisinin sona ereceği düşüncesi vazgeçme iradesinin oluşmasında etkili olacaktır. Bu teori uyarınca, işçinin bu şartlar altında alacak hakkından vazgeçmesi geçersizdir.

Baskı teorisi, işçinin ekonomik bağımlılığının iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortadan kalktığını kabul ettiğinden, vazgeçmeye getirilen sınırlamalar da ortadan kalkacaktır. Ancak, iş sözleşmesinin sona ermesi anında işçinin ödenmemiş haklarının olması ihtimali nedeniyle bu sınırlama hemen kalkmayacak, işçi ancak iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden bir aydan sonra ibra sözleşmesi imzalaması mümkün hale gelecektir[257]. (TBK m. 420)

Üçüncü ve son olarak, işçinin hakkından vazgeçmesini hakkın kaynaklandığı hükmün niteliği çerçevesinde inceleyen emredicilik teorisi, hükümlerin emredici niteliğine göre ayrıma gitmiştir. Buna göre, işçinin mutlak emredici düzenlemeye dayanan hakkından vazgeçmesi hiçbir şekilde mümkün olmazken; nispi emredici

[253] Alpagut, **İşçi Alacaklarından Vazgeçme**, s. 48.
[254] Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 18; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 240.
[255] Alpagut, **İşçi Alacaklarından Vazgeçme** s. 48.
[256] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 232.
[257] TBK m. 420/2 hükmü, ibra sözleşmesinin ibra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak bir aylık süreden sonra yapılmış olmasını bir geçerlilik şartı olarak düzenlemiştir. Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 232.

hükümlerden doğan haklardan *işçi lehine* olacak şekilde vazgeçilmesi mümkündür[258]. Bir işçinin, örneğin ücretinden nasıl daha lehine şartlar yaratılması sonucu vazgeçeceğinin cevabı ise olsa olsa, kendisine sağlanacak daha büyük bir yarar karşılığında olacaktır[259].

Baskı teorisi ile emredicilik teorisi arasındaki en belirgin fark, zaman bakımından etkisinde görülmektedir. Baskı teorisi, iş ilişkisinin doğasında olan işçi ile işveren arasındaki ekonomik eşitsizliğe dayandığı için vazgeçmenin geçerliliğini de bu ilişkinin ortadan kalkmasından sonraki belli bir süreye kadar kabul etmemiştir. Oysa emredicilik teorisi uyarınca, mutlak emredici düzenlemeye dayanan haktan hiçbir zaman vazgeçilemez iken; nispi emredici hükümden kaynaklanan hak işçi lehine bir durum yaratmak suretiyle kabul edilecektir[260]. Bu aşamada herhangi bir zaman sınırı öngörülmemiştir.

2. Hakkın Kaynaklandığı Hükmün Emredici Niteliği Bakımından İnceleme

İşçinin hakkından vazgeçmesi sorunu, hakkın kaynaklandığı hükmün emredici yapı ile ilgilidir. İşçinin korunması ilkesi çerçevesinde tarafların sözleşme yapma serbestisi sınırlanmış; emredici hükümler ile çalışma koşullarında asgari bir sınır çizilmiştir. Nispi emredici hükümler ile iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde asgari koşulların üstünde ve işçi lehine şartlar kararlaştırma olanağı getirilmiştir[261].

Emredici hukuk kurallarının özelliği, aksinin işçi lehine dahi olsa kararlaştırılmasının mümkün olmaması ve uygulamasından vazgeçilememesidir. Kanunda mutlak emredici olarak düzenlenen haklardan vazgeçmek hiçbir şekilde mümkün değil iken; nispi emredici düzenlemeden kaynaklanan hakların yasal sınırın üstünde belirlenen kısmından vazgeçmesi tartışma konusu olmuştur. Elbette ki, işçinin işverenden olan hakkından karşılıksız olarak vazgeçmesi geçerli olmayacaktır[262].

---

[258] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 232.
[259] Alpagut, **İşçi Alacaklarından Vazgeçme** s. 48.
[260] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 232.
[261] Şahlanan, s. 179 – 180; Esener, **İş Hukuku,** s. 417 – 418; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 71 – 72; Ekmekçi, **Vazgeçme,** s. 17; Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", **AÜHFD**, C: 54, S: 3, Y: 2005, s. 96; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 239.
[262] Ekmekçi, **Vazgeçme,** s. 16, 19.

3. Haktan Vazgeçmenin Zamanı Bakımından İnceleme

a. Hakkın Doğmuş Olması Bakımından

Borçlar Hukuku kapsamında hem doğmuş hem de henüz doğmamış haklar için vazgeçme mümkün ise de iş hukuku alanında doğmamış haklardan vazgeçmenin mümkün olmadığı doktrin ve yargı kararlarında kabul edilmektedir[263]. İşçinin henüz elde etmediği bir hakkından vazgeçmesi, bizzat kanunun emredici hükümlerinin işçi aleyhine değiştirilmesi etkisi yaratacaktır. Bu nedenle doğmamış haklardan vazgeçmek geçerli değildir.

Doğmuş haklardan vazgeçme hususu doktrinde tartışılmaktadır. Bir görüş, doğmuş bulunan işçilik hakları bakımından işçinin tasarrufunun geçerli olduğunu kabul etmektedir[264]. Diğer görüşe göre iş hukukunun emredici yapısı, işçiye asgari çalışma koşulları yaratmak ve doğan haklarını eksiksiz olarak elde etmesi amacını taşımaktadır. Bu amaç ise bir zaman sınırına tabi olmaksızın, işçiyi her zaman korumayı hedefler. Hak doğmadan önce işçinin hakkı üzerinde tasarruf yetkisi olmadığı gibi hak doğduktan sonra da haktan vazgeçmesi ve asgari çalışma şartlarının altında çalıştırılması geçerli olmamalıdır[265]. Aksinin kabulü halinde, hak doğduktan sonra emrediciliğin getirdiği korumanın bertaraf edilmesi ve hukuken engellenen sonuçların ortaya çıkması önlenemeyecektir.

b. İş İlişkisinin Sona Ermesi Bakımından

Hukukumuzda iş ilişkisinin devamı süresince işçiye sözleşme ile tanınan haklardan vazgeçmesi geçerli sayılmamıştır. Ancak iş ilişkisi sona erdikten sonra işverenin işçi üzerindeki baskısının ve taraflar arası ekonomik eşitsizliğin sona erdiği

---

[263] Y22HD, 26.9.2016, 22268/20647, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 20.7.2019; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 231; Haluk Hadi Sümer, Toplu İş İlişkileri, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, İstanbul 2009, s. 258; Y9HD, 9.10.2003, 2562/16768. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 8.12.2018.

[264] Melda Sur, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ocak 2009, s. 237.

[265] Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 18; Ekmekçi, Özekes, Atalı, **Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk,** Ekim 2018, s. 128.

kabulüyle ve ancak irade fesadı hallerinin bulunmaması halinde, işçinin haklarından vazgeçmesi geçerli sayılacağı savunulmuştur[266].

İsviçre BK m. 341 hükmünde işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından iş ilişkisinin devamı süresince ve iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde ortaya koyulan vazgeçme iradesi geçerli sayılmamıştır. Bu düzenleme örnek alınarak getirilen TBK m. 420 hükmü de iş ilişkisinin etkisinin bir süre daha devam edeceğini öngörerek, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en erken bir ay sonra yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımıştır. İş ilişkisi sona erdikten sonraki bir ay içinde ibra sözleşmesi yapılması kabul edilse de temelde hakkın ifa edilerek sona erdirilmesi esası kabul edilmiştir. Başka bir ifade ile alacak hakkının zamanaşımı süresi boyunca ne kadar zaman geçerse geçsin hakkın ifa edilmemesi durumunda ibra sözleşmesi geçerli kabul edilmeyecektir. Buna göre, işçinin emredici hükümlerle düzenlenen alacak haklarından vazgeçmesi kabul edilmemiş, bu hakların zamanaşımı süreleri boyunca vazgeçmeye karşı korunduğu ve bu süre zarfında vazgeçmenin geçersiz olacağı savunulmuştur[267]. Aksinin kabulü, iş hukukunun emredici yapısına aykırı olacaktır.

İş hukuku kuralları emredici nitelikleri ile işçiye asgari çalışma koşulları sağlamaktadır. Bu kuralların getirdiği hukuki koruma, iş ilişkisinin süresine veya belirli bir süreye bağlı olmaksızın uygulanmaktadır[268]. Bu durumda mutlak emredici hükümlere dayanan haklardan zamandan bağımsız olarak vazgeçmek mümkün değildir. Aksi halde, işçi kendisine sağlanan asgari koşulların altında çalışmayı kabul etmiş olur. Gerçekten de iş hukukunun emredici yapısının temel amacı, işçinin hak ve menfaatlerini tam olarak elde etmesidir. Bu korumanın bir zamanla sınırlı olması hedeflenen amaçla bağdaşmamaktadır. Aksinin kabulü, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kanunun emredici hükümlerine aykırı ve asgari çalışma koşullarının altında düzenleme yapamayan tarafların, belli bir süre sonra işçinin haklarından vazgeçmesini sağlamak suretiyle bu sonuca ulaşabilmeleri anlamına gelir[269].

Özetle işçinin sahip olduğu alacak hakkı ve diğer hakları, tabi oldukları hak düşümü ve zamanaşımı süreleri boyunca iş hukukunun emredici yapısı sebebiyle

[266] Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 259 – 260.
[267] Alpagut, **İşçi Alacaklarından Vazgeçme** s. 48; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 232 – 233.
[268] Ekmekçi, **Vazgeçme,** s. 18; Ekmekçi, Özekes, Atalı, s. 128.
[269] Ekmekçi, **Vazgeçme,** s. 18.

koruma altındadır ve bu haklardan vazgeçme geçerli değildir. Örneğin, işçinin ücret alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti gibi alacaklar muaccel olmasından itibaren beş yıl içinde zamanaşımına uğrar ancak bu süre boyunca bu haklardan vazgeçme geçerli değildir[270].

4. İş Hukuku Mevzuatı Bakımından İnceleme

İşçinin haklarından vazgeçmesi hususu iş kanunlarında emredici hükümler ile garanti altına alınmıştır. İşK m. 21/son hükmü uyarınca iş güvencesinin parasal sonuçlarına ilişkin aksine düzenlemelerin geçersiz olması ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememesi mutlak emredici hükümler bu düzenlemelere örnek olarak gösterilebilir.

İşçinin ücreti, İş Kanunu'nda yer verilen özel bir düzenleme ile korunmuştur[271]. İşK. m. 32/6 hükmü ile iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin *tam olarak* ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu hüküm uyarınca ücret kavramı geniş yorumlanarak; iş ilişkisinin sona ermesiyle paraya çevrilen yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi ücret eklerini de kapsar. O halde işçinin alacak hakkından vazgeçmesi veya işçiye eksik ödeme yapılması kanuna aykırılık oluşturur[272].

Öte yandan, İş Kanunu'nda işçinin haklarından vazgeçmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak işçinin kendisini ve bakmakla yükümlü olduklarını geçindirmesinin tek kaynağı olan ücret ve diğer parasal haklardan vazgeçmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İbra sözleşmesinin hakkı

---

[270] 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 15 ile İş Kanunu'na Ek Madde 3 eklenmiş ve yıllık izin ücreti, kıdem ve ihbar tazminatları, kötüniyet tazminatı, eşit davranma ilkesine uyulmadan feshine ilişkin tazminatlar beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaklardır. Aynı Kanun'un 16. maddesi ile İş Kanunu'na Geçici madde 8 eklenmiş ve bu maddeye göre, bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı beş yıldan fazla ise beş yıl olarak uygulanacaktır. (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/20171025-8.htm)

[271] Ücretin korunmasına ilişkin olarak diğer düzenlemeler; ücretin haczedilememesi (İşK. m. 35), ücretin devredilememesi ve rehnedilememesi (İşK. m. 35), takas yasağı (TBK m. 407/2), ücretin imtiyazlı alacak olması (İİK m. 206 - 207), işçinin ücret garanti fonundan yararlanması, ücret kesme cezasının sınırlandırılması (İşK. m. 38) ve ücrette indirim yapılamamasıdır. (İşK. m. 62) Ücretin güvence altına alınması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 388 – 397; ayrıca bkz. Çopuroğlu, s. 146 – 161; Özdemir, **Mutlak Emredici Hükümler,** s. 107 – 108.

[272] Ekmekçi, Özekes, Atalı, s. 129.

ortadan kaldıran nitelikte bir hukuki işlem olması sebebiyle iş hukukunda dar yorumlanması, doktrin ve TBK'dan önceki Yargıtay kararlarında da kabul görmüştür[273].

5. TBK Hükümleri Bakımından İnceleme

Önemle incelenmesi gereken bir diğer husus, irade bozukluğu hallerinin bir sözleşmenin geçerliliğini etkisidir. Bu durumda işçi bir hak veya alacağından yanılma, aldatma, korkutma neticesinde vazgeçiyorsa, ibra sözleşmesiyle bağlı olmayacaktır. (TBK m. 30 vd.) Yargıtay kararlarında da işçinin işveren baskısı veya aldatması ile vazgeçme iradesini oluşturması halinde bu iradesine geçerlilik tanınmamıştır. Başka bir anlatımla, vazgeçme iradesini ortaya koyan işçinin işten çıkarılma, bir kısım işçilik haklarının ödenmeyeceği tehdidi altında bu belgeyi imzaladığının kanıtlanması halinde irade bozukluğu durumu söz konusu olur ve ibra sözleşmesi geçersiz olur[274].

Doktrinde, işverenin ekonomik kriz döneminde toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret zammının uygulanması halinde ekonomik nedenlerle fesih hakkını kullanacağını ifade etmesi, işçilere yönelik bir tehdit olarak algılanmamalı; aksine feshin son çare olması ilkesi kapsamında alınacak bir önlem olarak nitelendirilmelidir görüşü savunulmaktadır. Bu görüşe göre, işçilerin bu çerçevede verdikleri feragatnameler geçerli olmalıdır[275]. Ancak bu durum işveren üzerindeki işletme riski kapsamında değerlendirilmeli ve ekonomik nedenlerden ötürü ücretlerin azaltılması teklifinde bulunulması ve kabul edilmemesi halinde işten çıkarmaların yapılacağının bildirilmesi tehdit olarak nitelendirilmelidir. Bu şartlar altında işçilerin ücret zammından vazgeçmesi ise geçerli olmamalıdır[276] [277].

---

[273] Eren, s. 1302; Çil, **İbraname**, s. 31; Y9HD, 23.1.2012, E. 2009/43343, K. 2012/1280, İSGHD, C: 9, S: 34, Y: 2012, s. 295; YHGK, 27.4.1983, E. 1983/9-355, K. 1983/427.

[274] Tunçomağ, Centel, s. 404; Konuya ilişkin olarak, Y9HD, 16.2.2005, E. 2004/13638, K. 2005/4450.

[275] Fevzi Şahlanan, "Toplu İş Sözleşmesi İle Yürürlüğe Giren Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren**, S: 395, Nisan 2007, s. 3; aynı yönde Y9HD, 6.7.2004, 12658/1719.

[276] İşçinin hizmet sözleşmesi sona erdiğinde ekonomik baskı altında olması durumunda tehdidin varlığını kabul eden görüş için bkz. Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 16.

[277] Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklardan iş güvencesi karşılığında vazgeçme ve belirli bir süre istihdam garantisi sağlanması karşılığında öngörülen haklardan vazgeçilmesi hususunda bkz. Alpagut, **TİS'ten Doğan Haklardan Vazgeçme**, s. 472 – 473.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARDAN VAZGEÇME

A. Hakkın Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanması

Bir hakkın toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması, işçinin bu haktan vazgeçmesi hususunda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin uygulanması bakımından önemlidir. Yargıtay'ın bir hakkın toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması konusundaki içtihatları değişiklik göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak kavramı genellikle toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklara uygulanacak faiz tartışması temelinde kararlara konu olmuştur.

Toplu iş sözleşmesinde ifade edilen hakların toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı akla gelebilirse de[278], burada gruplama yapılarak sonuca ulaşmak daha doğru olacaktır. *İlk olarak* kanunda düzenlenmeyip ilk kez toplu iş sözleşmesi ile öngörülen giyecek yardımı, yakacak yardımı, ikramiye, bayram harçlığı gibi alacaklar, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak olarak nitelendirilmektedir[279]. Buna rağmen örneğin, toplu iş sözleşmesinde düzenlense bile 6772 sayılı Kanun'dan doğan ilave tediye alacağının toplu iş sözleşmesinden doğan bir alacak olmadığı kabul edilmiştir[280]. *İkinci olarak*, yasada düzenlenmiş olsa da toplu iş sözleşmesinde arttırılarak uygulanan haklar bu kapsamda sayılmıştır[281]. Ücret, yıllık ücretli izin süreleri, fazla çalışma ücreti, fesih bildirim süreleri ve dolayısıyla ihbar tazminatı bu kapsamda örnek olarak verilebilir. *Son olarak,* toplu iş sözleşmesinde kanun hükmünün tekrar edilmesi veya hükme atıf yapılması suretiyle getirilen

[278] Canbolat, toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar ile diğer alacaklara farklı faiz miktarlarının uygulanması konusunda, bir ayrıma gidilmeksizin, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen tüm alacakların toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı kabul edilerek tüm alacaklara bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması gerektiğini ileri sürmüştür. Talat Canbolat, Toplu İş İlişkileri, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011,** Ankara 2013, s. 301.

[279] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 346; Fevzi Şahlanan, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2000**, Ankara 2002, s. 146.

[280] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 346; Özelleştirildikten sonra kamu payı yüzde 50'nin altına düşen işyerinde 6772 sayılı İlave Tediye Kanunu'na göre ödenen ilave tediyelerin toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması halinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak olması gerektiği yönünde karar için Y9HD, 6.6.2011, 16194/16654, Canbolat, **Değerlendirme 2011,** s. 302 - 303.

[281] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 346; Şahlanan, **Değerlendirme 2000**, s. 146; Fevzi Şahlanan, Toplu İş İlişkileri, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2015**, İstanbul 2016, s. 519 – 520.

düzenlemelerde bahsi geçen haklar toplu iş sözleşmesinden değil; kanundan kaynaklanmaktadır[282].

Yargıtay, toplu iş sözleşmesinden doğan hakların, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca elde edilmesi gerektiğini, yürürlük süresinden sonra hak kazanılan alacak haklarının iş sözleşmesinden kaynaklandığını kabul etmiştir[283]. Ancak bu durum toplu iş sözleşmesinin art etkisini göz ardı etmek anlamına gelecektir. Zira iş sözleşmesine oranla daha yüksek haklar tanıyan toplu iş sözleşmesi hükümleri bir sonraki toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar etkisini sürdürmeye devam edeceklerdir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin art etki gösteren hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü haline gelmediğini kabul eden bizim de katıldığımız görüş uyarınca, bu hakların iş sözleşmesinden doğduğu kabul edilemeyecektir[284].

1. Toplu İş Sözleşmesi İle Öngörülen Haklar

a. Ücret Ekleri ve Sosyal Yardımlar

İşK. m. 32/1 hükmünde ücret, *"... bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutar*" şeklinde tarif edilmiştir. Bu tanım dar anlamda ücrete ait olup "Ücret ekleri" ise ücrete ek olarak ödenen ve birlikte nitelendirildiğinde geniş anlamda ücret terimini karşılayan ödemeleri anlatmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca taraflar, yasada düzenlenmemiş bazı ücret eklerinin de ödeneceğine karar verebilirler. Yakacak yardımı, eğitim yardımı, giyecek yardımı, bulaşıcı hastalıklar risk primi[285], teknik hizmet primi[286], iş riski alacağı[287], toplu iş sözleşmesi uyarınca bir defaya mahsus olarak yapılan kıdem zammı[288] ve kasa tazminatı[289] ödemeleri ücret eklerine örnektir.

---

[282] Şahlanan, **Değerlendirme 2000**, s. 146; Bu tür hükümlerin nötr hüküm niteliğinde olduğu yönündeki Yargıtay kararlarının değerlendirmesi için bkz, Canbolat, **Değerlendirme 2011,** s. 299.
[283] Y9HD, 11.7.2011, 31621/23534. Canbolat, **Değerlendirme 2011,** s. 302.
[284] Toplu iş sözleşmesinin art etkiye sahip hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü haline gelmediği görüşü ve diğer görüşler için bkz. Yayvak, s. 27 – 28; Esener, **İş Hukuku**, s. 513.
[285] Y22HD, 20.12.2016, 28833/28766. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 20.02.2019.
[286] YHGK, 19.6.1991, 9-316/372; Y9HD, 21.3.1991, E. 1990/13002, K. 1991/6328. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 20.02.2019.
[287] Y9HD, 16.12.1996, 14327/23162. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 20.02.2019.
[288] Y9HD, 13.5.1991, 458/8359. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 20.02.2019.
[289] Y22HD, 21.1.2016, E. 2014/27659, K. 2016/1329. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 20.02.2019.

b. Toplu İş Sözleşmesi İle İş Güvencesi Kapsamının Genişletilmesi

İşK. m. 18'e göre, otuz ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde altı aydan fazla kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, işveren vekili pozisyonunda çalışmadıkları müddetçe iş güvencesi kapsamındadırlar. İş güvencesi için aranan bir diğer şart ise, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında işçi sıfatına sahip olmaktır. Bu koşulların bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilmesi ise bu hükümlerin hukuki niteliğine ilişkindir.

Bilindiği üzere, toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca, kanunun nispi emredici hükümleri işçi lehine arttırılarak düzenlenebilir. Bu kapsamda, iş güvencesini düzenleyen m. 18 ve devamındaki hükümlerin nispi emredici nitelikte olduğu hususunda doktrinde görüş birliği mevcuttur[290]. Böylece toplu iş sözleşmesinde iş güvencesinin kapsamı konusunda da işçi lehine düzenleme yapılabilir.

Bu doğrultuda, öncelikle taraflar toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunu veya Basın İş Kanunu kapsamında olmayan işçilerin iş güvencesi hükümlerine tabi olacağını kararlaştırabilirler[291]. Bununla beraber 18. maddede düzenlenen otuz işçi sayısı azaltılabilir veya bu şart tamamen kaldırılabilir. Aynı şekilde altı aylık kıdem süresi şartı da toplu iş sözleşmesi ile kısaltılabilir veya tamamen kaldırılabilir[292] [293]. Özetle taraflar iş güvencesi hükümlerinin, otuzdan az sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan, altı aydan daha az kıdemi bulunan, işveren vekili sıfatı taşıyan veya İş Kanunu

---

[290] Süzek, **İş Hukuku**, s. 641 – 642, 719 - 721; Münir Ekonomi, "İş Güvencesi Şartlarından Altı Aylık Bekleme Süresi", **Legal İHSGHD**, S: 34, Y: 2012, s. 29; Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmeleri)", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantı**, 2008, s. 20, 36 - 37; Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 145; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 132 - 133; Ercüment Özkaraca, "İş Güvencesinin Kapsamı", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2017, s. 60 vd.; Didem Yardımcıoğlu, "Toplu İş Sözleşmelerinin İş Güvencesi Hükümleri Üzerindeki Etkisi", **İÜHFM,** Y: 2016, S: 74, s. 796; Gaye Burcu Yıldız, "İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği", **İHSGHD**, 2006, S: 11, s. 906 – 907; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 83.

[291] Centel, **İş Güvencesi**, s. 53; Bektaş Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara 2017, s. 41-42, 62; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 82-83; Y9HD, 22.2.2008, 40711/34678.

[292] Süzek, **İş Hukuku**, s. 642; Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005**, Ankara 2007, s. 85; Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 145; Özkaraca, **Geriye Etki**, s. 83; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 84. Y9HD, 24.1.2013, E. 2012/26131, K. 2013/2836; İş güvencesi hükümlerinin kapsam dışında bırakılan kişilere de uygulanacağı kararlaştırılabilirse de 21. maddenin mutlak emredici karakteri nedeniyle geçersiz feshin parasal yaptırımlarının azaltılamayacağı veya arttırılamayacağı yönünde bkz. Şahlanan, **İş Güvencesi Tazminatı**, s. 3.

[293] Y22HD, 19.1.2017, E. 2016/32126, K. 2017/547; Y22HD, 18.5.2017, 23844/11681; Y7HD, 14.10.2014, 12921/18766, Çalışma ve Toplum, 2015/47, s. 433-435; Y9HD, 25.3.2014, E. 2013/15714, K. 2014/10061.

veya Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçiler için de uygulanacağını kararlaştırabileceklerdir. Ancak öğretide iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasının amacı ve doğasının iş güvencesiyle bağdaşmayacağı gerekçesiyle bu tür iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin bu kapsama alınamayacağı ileri sürülmüştür[294].

Yargıtay da iş güvencesinin kapsamına ilişkin hükmün nispi emredici niteliği nedeniyle toplu iş sözleşmesi ile şartların işçi lehine değiştirilmesinin geçerli olduğuna dair kararlar vermektedir. Örneğin bir kararında, sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli neden olmaksızın feshi halinde, işyerinde çalışan işçi sayısına veya işçinin kıdemine bakılmaksızın iş güvencesi kapsamında olacağının öngörüldüğü toplu iş sözleşmesi düzenlemesinin geçerli ve bağlayıcı olduğunu kabul etmiştir[295]. Başka bir kararında ise işçi sayısına ilişkin olarak şu şekilde karar vermiştir:

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için iş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir ancak Kanun'un bu maddesi nispi emredici bir madde olup, taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler. Nitekim taraflar arasında imzalanmış işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin "İş Güvencesi ve İşçi Çıkartılması" başlığını taşıyan 34. maddesinde iş akdinin feshedileceği durumlarda ***işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın*** *4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmünü getirmiştir. Bu durumda işyerinde çalışan işçi sayısı otuz işçinin altında olsa dahi Toplu İş Sözleşmesinin bu maddesine itibar etmek gerekirken, mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi hatalıdır."*[296] **(Y9HD, 26.5.2005, 12317/19404)**

Altı aylık kıdem süresine ilişkin olarak ise bir kararda yer alan,

*"... **Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkündür. Çünkü bu hüküm nispi emredicidir.***

...altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılamayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir." **(Y9HD, 6.5.2010, E. 2008/22787, K. 2010/12440, Çalışma ve Toplum,**

[294] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 133 – 134; Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 151; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 82-83; Yardımcıoğlu, s. 809.

[295] Y22HD, 9.2.2016, 1709/2919, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s. 390 vd.; Y9HD, 22.2.2010, 4905/4260, Ünal Narmanlıoğlu, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2010,** Ankara 2012, s. 352 – 353; Y9HD, 26.5.2005, 12317/Y22HD, 20.3.2012, E. 2011/12772, K. 2012/4982, Çil, **Yargıtay İlke Kararları 2011 – 2012,** Ankara 2012, s. 317.

[296] Kararın incelemesi için bkz. Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesinde Gerekli Otuz İşçi Koşulunun Nispi Emrediciliği (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren**, S: 318, Temmuz 2006, s. 3; ayrıca Alpagut, **Değerlendirme 2005**, s. 84 – 85 ve Yıldız, s. 902 – 903.

2010/4, S: 27, s. 77 vd.) [297] ifadeleriyle açıkça bu şartlar aranmadan da sözleşme hükmü ile işçilerin iş güvencesinin kapsamına alınabileceğine karar vermiştir.

İş güvencesine ilişkin hükümlerin nispi emredici nitelikte olmasının istisnası m. 21/son hükmünde açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre, geçersiz feshin sonuçlarını düzenleyen 21. maddenin 1., 2. ve 3. fıkra hükümleri mutlak emredici olarak düzenlenmiştir[298]. Toplu iş sözleşmesi hükmü ile bu hükümde düzenlenen geçersiz feshin parasal yaptırımların miktarının azaltılması veya arttırılması mümkün değildir.

İşçinin iş güvencesi kapsamına alındığında, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına kavuşur. Bu durumda işe iade davası açma hakkı ve davanın sonunda geçersiz feshin sonuçlarını talep etme hakkı da doğar.

c. İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi ile Sınırlandırılması ve Aykırılık Halinde Cezai Şart Öngörülmesi

İşçilerin haksız feshe karşı korunması yalnızca yasal düzenlemeler ile değil, bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile de sağlanabilir. Nitekim iş güvencesine yönelik düzenlemelerin bulunmadığı 1475 sayılı Kanun döneminde bireysel ve toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle işverenin fesih hakkını sınırlamak suretiyle işçilerin haksız feshe karşı korunması amaçlanmıştı. Ancak fesih hakkının özüne dokunulması ve fesih hakkının tamamen ortadan kaldırılması sözleşme serbestisi ilkesine aykırıdır[299].

---

[297] Aynı yönde, Y9HD, 12.1.2015; E. 2014/29970, k. 2015/33; Y9HD, 23.2.2009, E. 2008/13047, K. 2009/3265; Y9HD, 5.5.2008, E. 2007/33471, K. 2008/11128; Y9HD, 23.6.2008, E. 2007/40991, K. 2008/17075. (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 6.12.2018.

[298] İk m. 21/son hükmünün mutlak emredici niteliğinin değerlendirmesi için bkz. Ömer Ekmekçi, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Tasarısının Değerlendirilmesi", Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001, **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi,** s. 59; Bu düzenlemenin toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğu yönünde bkz. Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, **İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Semineri,** İstanbul 2004, s. 118; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 86.

[299] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 369; Süzek, **İş Hukuku**, s. 719; Ünal Narmanlıoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması,** İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2001, s. 317 vd.; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi**, s. 58; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 184; Alpagut, **Sözleşmesel Kayıtlar,** s. 30, 34; aynı yönde, Talat Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 155; Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Cezai Şart", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 2005, C: 9, S: 3- 4, s. 404.

Toplu iş sözleşmesi ile işverene haklı ve geçerli fesih hakkı tanıyan nedenlerin işçi lehine değiştirilmesi[300], haklı fesih sebeplerinin değişik şartlara tabi tutulması, bildirimli fesih hakkının belirli süre için kullanılamaması[301], bazı işçilerin haklı sebep olmadıkça işten çıkarılamaması, disiplin kurulu kararı olmaksızın haklı nedenle feshin mümkün olmaması[302] [303] ya da fesih yetkisinin bir kurul veya komiteye bırakılması gibi yöntemlerle işverenin fesih yetkisinin sınırlandırılabileceği öğretide ve yargı kararlarında kabul edilmiştir[304]. Bununla beraber Kanun'da gösterilmeyen hallerin işçinin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturacağı da kararlaştırılmış olabilir. Ancak burada emredici hükümlere aykırılık olmamasına dikkat edilmelidir. Aksi halde bu düzenlemeler geçersiz olacaktır. Nitekim kanunda haklı neden olarak gösterilen hallerin sözleşme ile kaldırılması mümkün değildir.

[300] Kanunda sayılan ve işverene haklı fesih hakkı veren bazı nedenlerin haklı neden oluşturmayacağı veya koşullarının ağırlaştırılması sözleşmeyle kararlaştırılabilir. Örneğin, işçinin mazeretsiz devamsızlık süresinin haklı neden oluşturması için kanunda aranan sınırın tarafların anlaşmasıyla artırılması ya da fesihten daha hafif bir yaptırıma tabi tutulması mümkündür. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 227.

[301] Nikisch, s. 714; Özellikle işyerinde çalışan sendika yöneticilerinin ve sendika işyeri temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesi süresi içinde 1475 sayılı Kanun m. 13 uyarınca işveren tarafından feshedilemeyeceğini öngören hükümler buna örnektir. Y9HD, 21.6.1977, 3489/9425, Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 225.

[302] İşverenin haklı nedenle fesih hakkının disiplin kurulu kararına bağlanması halinde buna aykırı olarak yapılan feshin geçerliliği doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüş ve Yargıtay'a göre, disiplin kurulu kararı alınmadan yapılan fesih haksız fesih sayılacaktır. Ancak feshin yapılması geçerli nedene dayanıyorsa ve toplu iş sözleşmesinde geçerli nedenle fesihte disiplin kuruluna başvuru şartı düzenlenmemişse, fesih geçerli olur. Şahlanan, Disiplin Kurulu Kararı Olmamasının Yapılan Feshi Geçersiz Hale Getirmeyeceği (Karar İncelemesi)", s. 2; Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 155; Erdem Özdemir, "Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi", **Sicil İHD**, S: 16, Y: 2009, s. 159; Süzek, **İş Hukuku**, s. 738; Kar, **İş Güvencesi**, s. 170; Hakan Keser, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", **Sicil İHD**, Eylül 2011, S.23, s. 148. Disiplin kurulu kararı alınmaksızın gerçekleştirilen feshe cezai şart bağlanmasının mümkün olduğu yönündeki görüş için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 89-90; Aksi görüş ise, yapılan feshin salt toplu iş sözleşmesi düzenlemesine aykırı yapılması nedeniyle, geçerli neden araştırması yapılmaksızın geçersiz olacağını kabul etmiştir. Devrim Ulucan, Y9HD, 13.1.2005, E. 2004/30616, K. 2005/622 sayılı kararının incelemesi, Legal İHD, 2007/13, s. 283-289; Sarper Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, s. 16; Y9HD, 29.6.2009, E. 2008/36286, K. 2009/18338, (Haklı fesih için bu şart var ise, geçerli fesihte disiplin kuruluna gidilmemesi geçersiz hale getirmez yönünde bkz. Şahlanan, karar incelemeleri, s. 297 vd.)

[303] Feshin yapılması için disiplin kurulunun oybirliğiyle karar almasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri, işverenin fesih hakkını dolaylı biçimde çok güçleştireceğinden geçersiz kabul edilmektedir. Süzek, **İş Hukuku**, s.724; Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 155-156; Yardımcıoğlu, s. 811;

[304] Süzek, **İş Hukuku**, s. 722 – 723; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 183 – 184; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 194-195; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 228; Narmanlıoğlu, **Feshe Karşı Koruma, s**. 320 vd.; Tunçomağ, Centel, s. 347; Kübra Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Cezai Şart", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar, 1,** Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2012, s. 38; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 51; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 91; ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 129 – 130. Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 142. Y9HD, 21.1.2009, E. 2007/34726, K. 2009/582. (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 25.4.2019.

Bu sınırlamaların ihlali halinde, başka bir anlatımla, öngörülen sınırlamalara aykırı olarak yapılan keyfi ve haksız fesih hallerinde gerçekleştirilen fesih geçersiz kabul edilir[305] ve yaptırımı da toplu iş sözleşmesi taraflarınca belirlenmektedir. Uygulamada feshin geçersizliğinin yanı sıra, genellikle işçinin kanundan doğan haklarından ayrı olarak bir tazminat ödenmesinin kararlaştırıldığı görülmektedir[306].

İş güvencesi sistemi 4773 sayılı mülga Kanun ile kabul edilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılan birtakım değişiklikler ile çalışma hayatında uygulanmaya başlamıştır fakat tüm işçileri kapsar nitelikte değildir. İşK. m. 18 hükmünde düzenlenen kapsamda olmayan işçiler için de işverenin fesih hakkının sözleşmelerle sınırlandırılması mümkün olduğu kabul edilmiştir[307]. Bu durumda ancak meşru veya makul nedenlerin varlığı halinde feshin yapılabileceğinin öngörülmesi mümkün olduğu gibi m. 18 hükmünün nispi emredici niteliği sayesinde kapsam dışı iş ilişkilerine de iş güvencesi sisteminin uygulanacağı toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir[308]. Öte yandan iş güvencesi kapsamındaki işçiler için öngörülen miktardan daha yüksek miktarda ihbar tazminatı da öngörülebilir[309].

"Sözleşme ile getirilen iş güvencesi tazminatı" olarak adlandırılan bu tazminatın, **cezai şart niteliğinde** olduğu doktrin ve yargı kararlarında kabul edilmiştir[310]. Bu

---

[305] Yargıtay'ın toplu iş sözleşmesinde işyerinde ve mesai saatleri içinde uyuma eyleminin bir kez meydana gelmesi halinde uyarı cezası verilmesi öngörülmesine rağmen, işten çıkarılan işçinin iş sözleşmesinin feshini toplu iş sözleşmesine aykırılık olarak nitelendiren kararı için bkz. Y9HD, 6.7.1999, 10606/12141. (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 28.4.2019.

[306] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi**, s. 58; Keser, **İş Güvencesi**, s. 146; İş akdinin feshine ilişkin sınırlamalara uymamanın yaptırımı olarak geçersiz sayılan fesih nedeniyle işçinin işe iadesinin kararlaştırılması hususunda bkz. Süzek, **Cezai Şart**, s. 89 – 91; karşı görüş için bkz. Narmanlıoğlu, **Feshe Karşı Koruma,** s. 334 – 337.

[307] Süzek, **İş Hukuku**, s. 724; Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, **Kamu – İş**, 2002, S: 4, s. 82 vd.

[308] Y9HD, 26.5.2005, 12317/19404, Alpagut, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 36-37; Ancak Yargıtay işverenin fesih sınırlamalarına uymadan yapılan feshin geçersiz olması sebebiyle işçinin işe iadesini öngören toplu iş sözleşmesi hükümlerini geçersiz saymaktadır. YHGK, 17.2.1999, 9-730/64; Y9HD, 2.11.1995, 34694/33365. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için tazminat öngörülmesi mümkün görülmekte iken işe iade yaptırımının uygulanmasının geçersiz sayılmasını eleştiren görüş için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 725.

[309] Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 224-226; Süzek, **İş Hukuku**, s. 725.

[310] Süzek, **İş Hukuku,** s. 727 vd.; Süzek, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s. 86 – 88; Nuri Çelik, "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", **Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, Ankara 1997, s. 224; Tunçomağ, Centel, s. 347; Narmanlıoğlu, **Feshe Karşı Koruma,** s. 334; Doğan Yenisey **Cezai Şart**, s. 24; Mustafa Alp, Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2013,** İstanbul 2014, s. 246; Keser, **İş Güvencesi**, s. 146-147; Y9HD, 6.6.2005, 29686/20409; Y9HD, 22.11.2006, 11419/30822;

tazminatın miktarı uygulamada, işçinin ücreti, kıdem veya ihbar tazminatı tutarı ölçü alınarak belirlenmektedir. Örneğin, yasal kıdem tazminatı tutarının on katı miktarındaki iş güvencesi tazminatına yargı kararlarında sıklıkla karşılaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen iş güvencesi tazminatı miktarının yasal iş güvencesi tazminatı miktarını aşıp aşamayacağı hususunda öğretide görüş ayrılıkları mevcuttur. *Bir görüşe göre*, iş güvencesine ilişkin İşK. m. 21/son hükmünün mutlak emredici niteliği iş güvencesi kapsamında olanlar için olduğu kadar, sözleşme hükmü ile bu kapsama alınan işçiler için de uygulanmalıdır. Bu halde, bu kişiler için geçersiz feshin parasal yaptırım miktarları yasal sınırlar dahilinde olmalıdır[311]. Bu hususta *Alp,* m. 21/son hükmündeki sınırın uygulanması halinde üst sınır dikkate alınarak 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin tazminat ile birleştirilerek 12 aylık ücret tutarında tazminata karar verilmesi gerektiğini savunmaktadır[312].

Yargıtay da toplu iş sözleşmesi ile getirilen feshe ilişkin tazminatın yasal iş güvencesi tazminatını aşamayacağı yönünde kararlar vermektedir. Toplu iş sözleşmesi ile getirilen iş güvencesi tazminatını m. 21/son hükmündeki sınırlamaya tabi tutmuştur[313]. Bunun temelinde, toplu iş sözleşmesi ile getirilen iş güvencesi tazminatının keyfi olarak belirlenip, iş güvencesi kapsamında olan işçi ile olmayan işçi arasında eşitsizliğe yol açması endişesi yer almaktadır. Örneğin 21.3.2013 tarihli kararına konu olan olayda, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin sözleşmesinin feshi Toplu İş Sözleşmesi'nin 84. maddesi ile sınırlandırılmış ve bu düzenlemeye aykırı olarak yapılan fesihler neticesinde kıdem ve ihbar tazminatlarının üç katı tutarında iş güvencesi tazminatı ödenmesi kararlaştırılmıştır. 9. Hukuk Dairesi, belirlenen bu miktarın İşK. m. 21/son hükmünde belirlenen miktarla sınırlı olması gerektiği gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur[314].

Y9HD, 11.4.2006, 8251/9411, İHSGHD, S: 11, s. 1008 – 1009; Y9HD, 12.4.2012, E. 2010/4548, K. 2012/12575, Fevzi Şahlanan, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012**, Ankara 2014, s. 88.

311 Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesinin Kapsamı Dışında Olanlar İçin Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen İş Güvencesi Tazminatı (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren**, S: 395, Kasım 2013, s. 3 – 4; Doğan Yenisey, **Cezai Şart**, s. 38 – 39; Canbolat, **İş Güvencesi**, s. 147; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 50; Keser, **İş Güvencesi**, s. 147; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 88.

312 Alp, **Değerlendirme 2013**, s. 243; Aynı yönde Süzek, **İş Hukuku**, s. 721.

313 Y9HD, 4.10.2007, 733/29264, YKD, C: 34, Mayıs 2008, S: 5, s. 881 vd. Aynı yöndeki kararlar için bkz. Y9HD, 28.5.2007, E. 2006/30080, K. 2007/16483; Y9HD, 28.5.2002, 843/9143; Doğan Yenisey, **Cezai Şart**, s. 38 – 39.

314 Y9HD, 21.3.2013, E. 2012/25818, K. 2013/9484, Kararın incelemesi için bkz. Şahlanan, İş Güvencesi Tazminatı, s. 2 – 3.

22. Hukuk Dairesi de aynı yönde kararlar vermektedir. 26.2.2018 tarihli kararı dairenin bu konuya yaklaşımını özetlemektedir.

"... toplu iş sözleşmesinin 24. maddesine göre "İşyerinde çalışmakta olan ve 4857 sayılı yasanın 18-21nci maddelerinden yararlanamayan işçiler, 4857 sayılı yasanın 25. Maddesi saklı kalmak üzere hiçbir şekilde işten çıkarılamazlar. 4857 sayılı yasanın 25. Maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda işten çıkarılan işçiye hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında ayrıca 8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir.

İş güvencesinden yararlanamayan davacı yönünden de ancak iş güvencesinden yararlanan işçiler kadar davacı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanacak iş güvencesi tazminatı miktarı ile sınırlı olarak iş güvencesi tazminatının kabul edilmesi gerekirken mahkemece yasal kıdem tazminat tavan tutarının 8 katı olarak hesaplanan miktarın hüküm altına alınmış olması hatalı olduğundan bozmayı gerektirmiştir." **(Y22HD, 26.2.2018, E. 2017/11184, K. 2018/4781)**

Diğer bir görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesi ile tazminat ödenmesi öngörülen işçiler İşK. m. 21'son hükmünün uygulama alanı dışında kalmaktadır ve bu kişiler için öngörülebilecek tazminatın miktarı bakımından yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

İş güvencesine tabi işçiler ile tabi olmayan işçilerin karşılaştırılabilir ortak noktası bulunmadığından bahisle ve eşitlik ilkesinin esasında şartları daha iyide eşitlemek olması sebebiyle bu durumda eşitlik ilkesine aykırılığın ileri sürülemeyeceği savunulmuştur[315].

Bu nedenle İşK. m. 21/son hükmünden bağımsız olarak tazminat miktarı belirlenmesi mümkündür. Ayrıca, iş güvencesi sisteminin emredici karakterinin burada uygulanması toplu iş sözleşmesi özerkliğine aşırı müdahale olarak değerlendirilmekte ve tarafların İşK. m. 21/son hükmünden bağımsız olarak yasal sınırlar dışında da tazminat miktarı belirleyebilecekleri savunulmuştur[316]. Nitekim İşK. m. 21/son hükmünün mutlak emredici niteliği, iş güvencesi kapsamındaki işçilere

[315] Ünal Narmanlıoğlu, Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2007,** İstanbul 2009, s. 114; Doğan Yenisey, **Cezai Şart**, s. 39; Toplu iş sözleşmesinde bu işçilerin iş güvencesi kapsamında olacağı kararlaştırılsaydı bu uygulama isabetli olabilirdi. Ancak bu toplu iş sözleşmesi ile sadece cezai şart öngörülmüştür. Alp, **Değerlendirme 2013**, s. 244 – 246; Fatih Uşan, "İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçi İçin Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen İş Güvencesi Tazminatı, İş Kanunu'nda Öngörülen İş Güvencesi Tazminatından Daha Fazla Olabilir Mi?", **Sicil İHD**, S: 9, Mart 2008, s. 107.

[316] Süzek, **İş Hukuku**, s. 726; Doğan Yenisey, **Cezai Şart,** s. 38 – 39; Uşan, s. 106 – 107; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 88.

ödenecek iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti tutarına ilişkindir, feshe ilişkin her türlü yaptırımı kapsamamaktadır[317].

Bilindiği üzere, toplu iş sözleşmesi hükümleri kanun hükümlerine aykırı olamaz. Bu çerçevede toplu iş sözleşmesi tarafları, yasaların emredici hükümlerine uygun olarak düzenleme yapmak zorundadırlar. Nitekim bu husus SenTİSK m. 33/5 hükmünde de belirtilmiştir. Tarafların toplu iş sözleşmesinde mutlak emredici bir kanun hükmüne aykırı bir hüküm koymaları halinde bu düzenleme geçersiz olur[318]. Kanımızca, toplu iş sözleşmesinde öngörülen iş güvencesi tazminatının İşK. m. 21/son uyarınca mutlak emredici olarak çizilen yasal sınırların dışında belirlenmesi halinde kanuna aykırılık oluşacaktır. İş güvencesi kapsamında olmayan işçileri dezavantajlı konumdan kurtarma amacıyla getirilen bu düzenleme, temelde iş güvencesinin sağladığı güvenli ortamı iş güvencesi kapsamında olmayan işçilere de sağlamayı amaçlamaktadır. İş güvencesinde olmadığı için korumasız ve dezavantajlı konumdaki işçilere yasal miktarın üzerinde tazminat miktarı belirlemek koruma amacının ötesine geçmek anlamına gelmektedir. İş sözleşmesinin feshinin sonuçlarını ağırlaştıran bir hüküm getirilmesi, İşK. m. 21/son hükmüne aykırılık oluşturacağından geçerli kabul edilemez[319]. Bu nedenle, mutlak emredici hüküm olarak İşK. m. 21'de çizilen alt ve üst sınırlar burada da kıyas yoluyla uygulanmalı ve bu üst sınır çerçevesinde iş güvencesi tazminatına hükmedilmelidir.

İş güvencesi tazminatı, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin korunması amacıyla getirilmiş olduğundan; işçi iş güvencesi kapsamında ise bu tazminattan yararlanamayacaktır[320]. Zira iş güvencesi kapsamında olan işçiler yasal iş güvencesi tazminatını talep hakkına sahiptir.

2. Toplu İş Sözleşmesinde İşçi Lehine Arttırılarak Düzenlenen Haklar

İş Kanunu'nda asgari olarak düzenlenen çalışma koşulları bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. İlk olarak, taraflar asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla, işçiye ödenecek ücreti işin gereğince serbestçe belirleyebilirler. Toplu iş

[317] Özdemir, **Cezai Şart,** s. 408 – 409.
[318] Tunçomağ, Centel, s. 356; Centel, **Özerkliğin Sınırı**, s. 213.
[319] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 178.
[320] Narmanlıoğlu, **Değerlendirme 2007**, **s**. 113; Uşan, s. 105; Y9HD, 27.3.2007, 670/8607; Y9HD, 27.1.2011, E. 2009/487, K. 2011/1011, Canbolat, **Değerlendirme 2011**, s. 308 – 309; Özdemir, **Disiplin Kurulu**, s. 157; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 88, 90; Y9HD, 25.4.2008, E. 2007/17197, K. 2008/10251; Y9HD, 5.7.2006, 917/19969; Y9HD, 11.4.2006, 8251/9411; Y9HD, 23.12.2008, E. 2007/29287, K. 2008/35193 (Çevimiçi) www.kazanci.com.tr, 22.12.2018.

sözleşmesinde ise bireysel iş sözleşmesinde öngörülen miktarlardan daha fazla ücret kararlaştırılabilmektedir. Aynı şekilde ücret zamları da iş sözleşmesi yerine toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olabilir.

Öte yandan, asgari ücret, yıllık ücretli izin hakkı, fazla çalışma karşılığında ödenecek ücretin zam oranı, kıdem tazminatı miktarı ve fesih bildirim süreleri gösterilebilir. Gerçekten de örneğin fesih bildirim sürelerinin arttırılması ile ihbar tazminatı miktarı da yükselmiş olur. Bununla beraber bildirim süreleri değiştirilmeden sadece ihbar tazminatı miktarı da yükseltilebilir. Yıllık ücretli izin sürelerinin yasal sürelerden daha fazla belirlenmesi, fazla çalışma karşılığı ödenecek saat başı ücretin yasal zam oranından fazla kararlaştırılması, kıdem tazminatının 30 günlük ücret tutarından daha fazla miktar üzerinden hesaplanmasının kararlaştırılması[321] toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine arttırılarak düzenleme yapılmasına örnektir.

Bazı hallerde ise, işçiye yükümlülük getiren düzenlemelerde azami sınır belirlenmiştir. Örneğin, haftalık çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olması, fazla çalışma süresinin yılda en çok iki yüz yetmiş saat olması ya da istisnalar saklı kalmak kaydıyla gece çalışmalarının yedi buçuk saatten fazla olamaması gibi. Bu hallerde ise ücreti aynı kalmak koşuluyla örneğin çalışma sürelerinin azaltılması halinde toplu iş sözleşmesi düzenlemesi ile işçi lehine yapılan bir değişiklik oluşturmaktadır.

Ayrıca öğretide kıdem tazminatına hak kazanmak için geçirilmesi gereken bir yıllık sürenin nispi emredici nitelikte olduğu kabul edilmektedir[322]. Buna göre, işçinin altı aylık kıdem süresini doldurması ile kıdem tazminatına hak kazanacağının kararlaştırılması işçi lehine yapılan bir değişiklik olarak kabul edilmelidir.

Her ne kadar yıllık ücretli izin hakkı mutlak olarak düzenlenmiş olsa da izin süreleri nispi olarak düzenlenmiştir. Bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile yasal sınırın üstünde yıllık ücretli izin süreleri kararlaştırılabilir.

---

[321] Kıdem tazminatına ilişkin uygulanmakta olan 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 düzenlemesi uyarınca getirilen tavan miktarını aşamayacağı mutlak emredici olarak düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile kanunun mutlak emredici hükümlerine aykırı düzenleme yapılamayacağından bu sınırı aşan miktarda öngörülen kıdem tazminatı geçerli olmaz.

[322] Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 311; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 527-528; Canbolat, **Düzey ve Türleri**, s. 45. Yüksek Mahkemeye göre, "Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir. Y9HD, 24.2.2016, 30839/3851, Süzek, s. 736.

B. Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Hakkın Doğmuş Sayılması

Doğmuş hak, kaynaklandığı sözleşmeden bağımsız olarak varlık kazanan, tahakkuk etmiş, kesinleşmiş ve işçinin kişisel alanına girmiş hak anlamına gelmektedir[323]. Bu durumda toplu iş sözleşmesinden doğan haklar, doğmasıyla beraber işçinin kişisel alanına girecek ve yalnızca onun tasarrufunda bulunacaktır. Başka bir ifade ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakkın doğmuş olması, artık bu hakkın toplu iş sözleşmesi taraflarının tasarruf alanından çıkması sonucunu doğuracaktır. Nitekim toplu iş sözleşmesi tarafları yalnızca ileride doğacak haklar üzerinde değişiklik yapma yetkisine sahiptir[324].

Öğretide, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların ne zaman doğmuş olarak kabul edildiğine yönelik farklı görüşler vardır. Bir görüş, birinci yıl ya da ilk altı aylık gibi dönemsel olarak kararlaştırılan ücret zamlarının, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte doğmuş hak niteliğini kazanacağını ileri sürmektedir. Zira ücret zammını öngören hüküm, yürürlükteki iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkileyeceğinden, işçilerin ücretleri zam tarihinden itibaren yükselmiş kabul edilir[325]. Bunun sonucu olarak, toplu iş sözleşmesi tarafları bu ücret zammı hükümleri üzerinde değişiklik yapma yetkisini kaybedecek ve bu tasarruf yetkisi işçiye geçecektir. Bu durumda işçinin bir yıl boyunca alacağı ücret zamları üzerinde tasarruf yetkisine kavuşacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu görüş, ücret ve ücret zammının doğması için gerekli olan çalışma veya çalışmış olma durumu oluşmadan bu hakkın doğmuş sayılmasının isabetli olmadığı yönünde eleştirilmektedir[326].

Bizim de katıldığımız karşıt görüşe göre, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar, sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle doğmuş sayılmazlar. Bir hakkın doğmuş sayılması için öngörülen bir veya birkaç olgunun gerçekleşmesi veya şartın yerine getirilmesi gerekir[327]. Bu olguların meydana gelmemesi veya şartların oluşmaması

[323] Doğmuş hak yerine "kazanılmış hak" kullanımı ve tanımları içeren Anayasa Mahkemesi kararları için bkz. Yayvak, s. 174.
[324] Ekmekçi, **Sonradan Değişiklik Yapılması,** s. 19; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 182, 272.
[325] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 964.
[326] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 273; Alpagut, **Vazgeçme,** s. 460-461.
[327] Alpagut, **Vazgeçme**, s. 459; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Hakların Korunması**, s. 169; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 185.

durumunda hak, beklenen hak olacaktır[328]. Örneğin, sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle sözleşmede kararlaştırılan ücret, beklenen hak niteliğinde olacaktır. Ancak işin ifasıyla birlikte ödenmesi kararlaştırılan periyodlar içerisinde ücret işçiler için doğmuş hak oluşturacaktır. Aynı şekilde yıllık ücretli izne hak kazanılması için geçmesi gereken bir yıl boyunca bu hak beklenen hak niteliğindedir; ancak bir yılın geçmesiyle süre şartı yerine getirildiğinden doğmuş bir hak olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde verilmesi belirli bir olayın meydana gelmesine bağlanmış haklar da bu olayın gerçekleşmesiyle doğmuş hak niteliğini kazanır. Örneğin, işçilere iki ayda bir yakacak yardımı yapılacağı öngörülmüş, ancak bu ödemenin takip eden ayın ücretine dahil olacağı kararlaştırılmıştır. Bu halde, iki ayın geçmesi ile bu hak doğmuş olur, ödeme zamanının henüz gelmemiş olması bu durumu etkilemez[329].

C. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçmenin Geçerliliği

1. İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Hakkından Vazgeçmesi

İşçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesi, çoğunlukla işverenin ekonomik güçlüklerle karşılaştığı dönemlerde gündeme gelmektedir. İşverenlerin işçilerle anlaşarak veya işçileri işten çıkarma baskısı altında bırakarak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakları azaltmaları ya da hiç uygulanmayacağını kararlaştırmaları ile uygulamada sıkça karşılaşılmaktadır. Gerçekten de işçinin haklarını elde edemeyeceği kaygısıyla bir kısım haklarından vazgeçmesi mümkündür. Bu nedenle, işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarından bireysel olarak vazgeçmesinin mümkün olup olmaması dikkatle incelenmesi gereken bir husustur.

İş hukukunun emredici yapısı işçiye asgari çalışma koşulları sağlamayı amaçlar. Kanun koyucu mutlak emredici ve vazgeçilemez nitelikte hükümler getirerek işçiyi kendi iradesine karşı da korumuş; nispi emredici hükümler ile asgari koşulların üstünde düzenleme yapma imkânı tanıyarak çalışma koşullarının geliştirilmesini amaçlamıştır. Kanunda nispi emredici olarak düzenlenen ve toplu iş sözleşmesi ile

[328] Ekmekçi, **Sonradan Değişiklik Yapılması,** s. 19; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 272; Alpagut, **İşçi Alacaklarından Vazgeçme**, s. 66 – 67; Alpagut, **Vazgeçme,** s. 460.
[329] Ekmekçi, **Sonradan Değişiklik Yapılması,** s. 19-20; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 273.

arttırılan haklardan işçinin bireysel olarak vazgeçmesi hususu doktrinde görüş ayrılığına yol açmıştır.

Alman hukukunda, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve doğmuş bulunan ancak henüz ifa edilmemiş haklardan vazgeçme ya da bu haklar üzerinde geriye etkili olarak değişiklik yapmak mümkün kabul edilmiştir[330]. Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 Abs. 3 hükmünde, toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vazgeçilmesi, toplu iş sözleşmesi taraflarının onayına tabi kılınmıştır. Bu onayın alınmadığı hallerde, toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vazgeçme sonucunu doğuran işlemler geçerli olmaz[331].

İsviçre Borçlar Kanunu § 341 düzenlemesi, TBK m. 420 hükmünün temelini oluşturur ve kanunun emredici hükümleri ya da toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vazgeçmeyi iş ilişkisi süresince ve iş ilişkisinin bitiminden itibaren bir ay içinde yapılan vazgeçme işlemlerini geçerli saymamaktadır.

3. Doktrindeki Görüşler

a. Vazgeçmeyi Geçerli Sayan Görüş

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir hakkın doğmasıyla birlikte bu hak üzerinde tasarrufta bulunma yetkisi işçiye geçer. Borçlar Hukuku kurallarına hâkim olan geçerli ve doğmuş bulunan bir haktan vazgeçilebilmesi esası, tasarrufta bulunma yetkisinin işçiye geçmesiyle birlikte toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vazgeçmeyi geçerli görmektedir. Nitekim işçinin temel hakları korunduğu müddetçe ve ölçülülük ilkesini ihlal etmedikçe, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve doğmuş olan haklardan vazgeçmesi geçerli sayılmıştır[332].

Bu hususta bir Yargıtay kararının karşı oy yazısında, işçinin doğmuş bulunan bir hakkından vazgeçmesinin bir iş sözleşmesi hükmü niteliği taşımadığı ve iradeyi sakatlayan bir neden bulunmadığı gerekçeleriyle toplu iş sözleşmesinin emredici

[330] Ercüment Özkaraca, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, Ankara, On İki Levha Yayıncılık, 2015, s. 358.
[331] BAG, 11.9.2003 – 6 AZR 323/02, NZA 2004, s. 326 vd.
[332] Melda Sur, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ocak 2009, s. 237.

etkisine aykırı bir durum oluşmadığı ileri sürülmüştür. Bu çerçevede feragat işleminin geçerli olması gerektiği savunulmuş ve bu görüş doktrinde desteklenmiştir[333].

b. Vazgeçmeyi Geçerli Saymayan Görüş

Doktrindeki baskın görüşe göre, işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğmuş bulunan veya ileride doğacak haklarından bireysel olarak vazgeçmesi toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi uyarınca geçerli değildir. Tarafların irade serbestisi, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi ve işçiyi koruma ilkesi uyarınca sınırlandırılmıştır. Nitekim emredici etki, toplu iş sözleşmesiyle elde edilen hakların bireysel düzeyde kaybedilmesini engellenmeyi amaçlar. İşçinin doğmuş veya ileride doğacak olan alacak ya da haklarından vazgeçmesi, SenTİSK m. 36 hükmüne aykırılık oluşturacağından ve toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri kabul etmekten daha aleyhe bir durum yaratacağı gerekçesiyle geçerli kabul edilmemiştir[334].

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan doğmuş bulunan haklardan vazgeçilmesinin mümkün olması, iş hukukunun koruyucu yapısına ters düşmektedir. Zira bu koruma bir süreyle sınırlı değildir. Toplu iş sözleşmesinden doğmuş hakları üzerinde serbestçe tasarruf edebileceğinin kabulü halinde toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi ve dolayısıyla işçiyi koruma amacı bertaraf edebilecektir. Bu şekilde işveren, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi nedeniyle elde edemediği sonuçları, emredici etkiyi dolaylı yoldan bertaraf ederek ve işçilerin bireysel vazgeçmesi yoluyla elde etmiş olacaktır[335].

Toplu iş sözleşmesinin emredici yapısı, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını engellediği gibi aynı kademedeki sözleşmesel kaynaklar bakımından da geçerlidir ve aykırı nitelikteki iç yönetmelik hükümleri, işyeri uygulaması ve işçi işveren arasındaki anlaşmalar gibi düzenlemeleri de engellemektedir[336]. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen haklardan bireysel olarak ya

---

[333] Y9HD, 21.2.2006, E. 2005/38526, K. 2006/4481; Kararın incelemesi için bkz. Fevzi Şahlanan, "Toplu İş Sözleşmesi İle Yürürlüğe Giren Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren**, Nisan 2007.

[334] Tuğ, s. 136; Ekmekçi, **Vazgeçme,** s. 18.

[335] Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 258; Ekmekçi, **Vazgeçme,** s. 18; Ekmekçi, Özekes, Atalı, s. 128; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 68; Alpagut, **TİS'ten Doğan Haklardan Vazgeçme,** s. 462 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 923; Tuğ, s. 136.

[336] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 923; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 22; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 278; Alpagut, **TİS'ten Doğan Haklardan Vazgeçme,** s. 463.

da işveren ile anlaşarak vazgeçmek de SenTİSK m. 36/1 uyarınca emredici etkiye aykırılık oluşturacaktır. Bu nedenle işveren ile işçinin anlaşarak imzaladığı feragatname gibi protokoller geçerli kabul edilmemiştir. Bu hususta, işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesi sonucunu doğuran işçi-işveren düzenlemeleri geçersiz olacaktır. Özetle emredici etki, işçinin işverenle anlaşarak veya tek taraflı olarak toplu iş sözleşmesiyle kendisine tanınan haklarından vazgeçmesine engel olur[337].

Yargıtay da kimi kararlarında öğretideki baskın görüşe uygun olarak, toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan işçinin bireysel olarak vazgeçmesini emredici etkiye ve düzen ilkesine aykırı bularak geçerli saymamışsa da[338] bazı kararlarında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklardan bireysel feragati sonucunda işçinin lehine bir durum oluşması şartıyla geçerli kabul etmiştir. Örneğin bir kararında, davacının yapmış olduğu taahhüdü sonucunda lehine bir durum oluşacağından harcırah isteminden feragatini geçerli saymıştır[339].

Nitekim Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelen bir olayda işveren, işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücret zamlarından yararlandırmamayı, yevmiyesinden mahrum bırakmayı amaçlayarak işçileri çıktı-girdi işlemine tabi tutmuş; yeniden sözleşme imzaladığı eski işçilerini asgari ücret seviyesinde işe başlatmış ve kıdem süresini bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirmiştir. Hukuk Genel Kurulu,

"İşyerinde toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Ancak davalı ***işveren bu yolu işletmemiş, toplu iş sözleşmesi uygulamaları çerçevesinde verilen ücret artışları sonucu oluşan parasal yükümlülükleri azaltmak için işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmayı tercih etmiştir.*** *İşe ihtiyacı olan işçi, diğer taraftan kıdem tazminatının bölünerek ödenmiş olmasına rağmen bir miktar toplu ödeme alabilmek için işverence tip olarak hazırlanan dilekçeleri imzalayarak sözleşmesinin sonlandırılmasını talep etmiş ve sonrasında daha düşük ücreti kabul ederek çalışmasını sürdürmüştür.*

[337] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 278.
[338] Y9HD, 1.6.2005, E. 2004/24860, K. 2005/20002; Y9HD, 12.7.2005, 19012/24835; Y9HD, 21.2.2006, E. 2005/38526, K. 2006/4481. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 6.12.2018.
[339] Y9HD, 13.6.1974, 29994/12611; Y9HD, 6.7.2004, 12658/17179. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 6.12.2018.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak istikrarlı bir uygulama şeklinde işveren yararına azaltılması, korunmamalıdır[340].” **(YHGK, 17.4.2013, E. 2012/9-1983, K. 2013/522)** şeklinde karar vermiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, işçinin vermiş olduğu dilekçe ile ücret ekinden vazgeçtiğinin iddia edildiği bir olayda,

“Davacının sunduğu dilekçeyle henüz doğmamış ücret hakkından tek taraflı bir irade beyanı ile vazgeçildiği ifade edilmekte ise de Toplu iş sözleşmesine aykırı sözleşme yapılamaz. Bu tür yapılmış sözleşmeler kanuna karşı hile oluşturur. İş sözleşmesi devam ederken toplu iş sözleşmesinden doğmuş olan veya gelecekte ortaya çıkacak haklardan feragat edilmesi geçersizdir. Bir kimsenin doğmuş hakları üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği ilkesinin, burada toplu iş sözleşmesinin normatif (doğrudan ve emredici) etkisinin ve dolayısıyla işçinin korunması amacının tamamen bertaraf edilmesinden dolayı kabul edilmesi mümkün değildir. Belirtilen sebeplerle davacının toplu iş sözleşmesinde belirtilen kasa tazminatına hak kazandığı gözetilmeksizin yanılgılı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ifadeleriyle işçinin ücretinden tek taraflı olarak vazgeçmesini geçerli saymamıştır. **(Y22HD, 21.1.2016, E. 2014/27659, K. 2016/1329)**

Aynı yönde olarak 9. Hukuk Dairesi de bir kararında,

“Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde, işçi ile işverenin bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalayan tarafların bu yönde yetkileri olmakla birlikte, somut olayda toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi sendikası ile işveren sendikası arasında bu yönde yapılan görüşmelerden bir sonuç alınamamıştır. Bu noktada davacı işçinin toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca 01.09.2001 tarihinde yürürlüğe giren ***ücret artışını öngören hükmün uygulanmasından bireysel olarak vazgeçmesi geçerli değildir. İşyerindeki bu uygulama, toplu iş sözleşmesi düzenini öngören 2822 sayılı Yasanın 6. maddesi hükmüne aykırıdır. Gerçekten, davacı işçinin işverene vermiş olduğu feragatname ile toplu iş sözleşmesinin hükmüne aykırı şekilde ve işçi aleyhine bir hizmet akdi hükmü yürürlüğe sokulmak istenmiş olmakla, bu durum, anılan 6. maddenin ilk cümlesine açık biçimde aykırılık oluşturur****.”* ifadelerine yer verse de kararın sonraki kısımlarında işçi sendikasının işçilerin feragatlerinden haberdar olması ve itirazda bulunmaması, bahis konusu feragatlerin işçilerle işveren arasında karşılıklı mutabakata dayanarak alınması olgularına dayanması isabetli olmamıştır. **(Y9HD, 21.2.2006, E. 2005/38473, K. 2006/4428)**

Toplu iş sözleşmesinde işçilerin işverene karşı açtıkları davadaki taleplerinden vazgeçmesine yönelik hükümler de geçerli görülmemiş ve Yargıtay kararına konu olan bir olayda sendika toplu iş sözleşmesine işçilerin işveren aleyhine açtıkları davalardan

[340] Kararın incelemesi için bkz. Ali Güzel, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İstanbul 2014, s. 400 vd.

vazgeçildiğine dair bir düzenleme koysa da bunun işçiler için bağlayıcı olmadığına karar vermiştir[341].

c. Menfaat Karşılığı ve İşçi Lehine Durum Yaratılması Halinde Vazgeçmeyi Kabul Eden Görüş

Doktrinde, nispi emredici hükümler sayesinde yasal sınırın üstünde düzenlenen haklardan vazgeçilmesini, işçinin daha lehine bir durum oluşturacak bir menfaat karşılığında olması kaydıyla kabul eden bir görüş de mevcuttur[342]. Bu görüşe göre, işçi temelde asgari çalışma koşulları sağlayan haklar üzerinde tasarruf edemez ancak nispi emredici hükümler ile esasen işçi lehine durum yaratılması amaçlandığından, sağlanan menfaat ile işçinin daha lehine bir durum oluşturulması durumunda birtakım haklardan vazgeçmek mümkün olacaktır. Bu görüşü savunan *Doğan Yenisey*, TBK m. 420 hükmünün iş hukukuna özgü mutlak – nispi emredici hüküm ayrımı yapmaksızın tüm hakları kapsadığını ve bu durumun isabetsiz olduğunu ifade etmiştir. *Doğan Yenisey*'e göre olması gereken, nispi emredici hükümler sayesinde arttırılan hakların vazgeçme yasağı kapsamına girmediğinin kabul edilmesidir[343].

d. Kanaatimiz

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklardan vazgeçme konusu, işçinin korunması ilkesi ve iş hukukunun emredici yapısı çerçevesinde incelenmelidir. İşçinin hakları kanunun mutlak emredici hükümleri ile yasal sınırlar çerçevesinde korunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile yasal sınırların üstünde haklar sağlandığında, bu kez koruma görevi toplu iş sözleşmesinin emredici etkisine sirayet eder ve işçinin haklarından bireysel olarak vazgeçmesini engeller[344]. Nitekim SenTİSK m. 36 hükmü de toplu iş sözleşmesine aykırı anlaşmaların yürürlük süresi boyunca uygulanmasını engellemiştir.

İş hukukunun emredici yapısı ve toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin sağladığı koruma, bir süre ile sınırlı değildir. Emredici etki başlangıçta işçinin

---

[341] Y9HD, 23.9.1971, 14646/20165. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 16.12.2018.
[342] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 239.
[343] Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s.246 – 247.
[344] Vazgeçme yasağının emredici etkinin uzatılmış kolu olarak görülmesi Alman Hukuku'nda ve doktrinde isabetli bulunmuştur. Alpagut, **Vazgeçme**, s. 466.

hakkının doğmasına kadar geçen süre bakımından koruma sağlar ve doğmamış haklardan işçinin bireysel olarak vazgeçmesi toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi anlamına gelir. Hak doğduktan sonra ise, bireysel anlaşmalar ile toplu iş sözleşmesine aykırı düzenleme yapılmasını ve bunların geçerli olmasını engeller. Bu itibarla, işçinin doğmamış haklarından vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi, doğmuş olan haklarından da vazgeçmesi hukuken geçerli olmaz. Aksi halde, kanunun yasaklaması nedeniyle asgari koşulların altında düzenleme yapamayan tarafların, hakkın doğmasından sonra haktan vazgeçilmesi yoluyla bu amaca ulaşabilmesi iş hukukunun emredici yapısını dolanma anlamına gelir. Yasal olarak yasaklanan bir sonucu, başka bir işlem aracılığıyla meydana getirmek ve aynı sonucun ortaya çıkması da emredici düzenlemeden kaynaklanan haktan vazgeçmek anlamına gelir[345].

Öte yandan, vazgeçmenin geçerliliği iş sözleşmesinin devamına ya da bitmesine bağlı olarak da değişiklik göstermez. Örneğin, işverenin asli borcu olan ücret ödeme borcu, iş ilişkisi süresince ifa edilmesi gerektiği gibi, iş ilişkisinin sona ermesi ödenmeyen ücret borçlarını ortadan kaldırmaz. Koruyucu etki devam etmektedir. Nitekim, İşK. m. 32 uyarınca, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ücreti ve paraya ilişkin değerlerinin tam olarak ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu nedenle, iş sözleşmesi boyunca korunan toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de vazgeçilmesi mümkün değildir.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçmesini geçerli sayan görüş, vazgeçme iradesini yalnızca bir haktan feragat olarak nitelendirmiştir[346]. Bu görüşe göre, ortada bir iş sözleşmesi hükmü bulunmadığından ve yapılan işlemde bir irade sakatlığı söz konusu olmadığından işçinin vazgeçme iradesi geçerli sayılmıştır. Oysa işçinin bir alacak hakkından vazgeçmesi, işçi ile işverenin yapacağı bir ibra sözleşmesi ile mümkündür. Nitekim daha önce de belirtildiği gibi, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını engellediği gibi iç yönetmelik hükümleri, işyeri uygulaması ve işçi işveren arasındaki anlaşmalar gibi işlemlerin de aykırı olmasını engeller. Bu durumda işçi ile işverenin anlaşması üzerine gerçekleşen bir hukuki işlem mevcut olup, bu halde de toplu iş

[345] Tunçomağ, s. 439; Ekmekçi, **Vazgeçme**, s. 18; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 228 – 229.
[346] Şahlanan, **Ücret Artışından Feragat**, s. 3.

sözleşmesinin emredici etkisi uygulama alanı bulacaktır. Bu çerçevede bu görüşü isabetli bulmamaktayız.

Aynı şekilde, kanunun nispi emredici hükümlerine dayanarak toplu iş sözleşmesi ile tanınan haklardan da vazgeçmek emredici etki uyarınca mümkün olmayacaktır. İşçinin iş güvencesi kapsamına alınması ve bu sayede işe iade davası açma hakkı kazanması buna örnektir. Burada bizim de katıldığımız görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin engelleyici özelliğinin yanı sıra bizzat kanunun emredici yapısı da işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bu hakkından vazgeçmesine engel olacaktır. Bu husus yargı kararlarında da benimsenmiş olup, bir kısım alacaklarını elde eden işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçtiğine ilişkin yazılı beyanına hukuken bir bağlayıcılık tanınmamıştır[347]. Zira İşK. m. 21/son uyarınca, işe iade davası açma hakkının kaldırılması veya değiştirilmesini öngören anlaşmalar geçersizdir[348].

Bu husus Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.4.2005 tarihli bir kararında şu şekilde ifade edilmiştir:

"*Davacının iş sözleşmesi feshedildikten sonra kıdem, ihbar tazminatı ödenirken imzaladığı ibranamede; hiçbir şekilde feshin geçersizliğini iddia etmeyeceği işe iade talebinde bulunmayacağı, işe iade alınmaması halinde ücret ve tazminat talebinde bulunmayacağı sözcükleri yer almaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 21/son fıkrası hükmü karşısında,* ***ibranamede yer alan işe iade ile buna bağlı ücret ve tazminat ile ilgili haklardan vazgeçmenin geçerli olduğunun kabul edilme olanağı bulunmamaktadır.*** *Bu nedenle mahkemece feragat nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır."* ***(Y9HD, 21.4.2005, E. 2004/23961, K. 2005/14007)***[349].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.9.2007 tarihli kararına konu olan olayda, işçinin işe iade davası açma hakkından vazgeçmesi karşılığında ihbar ve kıdem tazminatlarına ilave olarak 4 aylık ücret tutarında tazminat ödeneceği ancak işe iade davası açılırsa bu miktarın yasal faiziyle geri ödeneceği hususunda anlaşılmıştır.

[347] Y9HD, 3.6.2008, E. 2007/37496, K. 2008/13783; Y9HD, 21.4.2005, E. 2004/23961, K. 2005/14007; Y9HD, 13.1.2005, E. 2004/32713, K. 2005/1005; Y9HD, 27.12.2004, E. 2004/32713, K. 2005/1005, Şahlanan'ın kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. **Protokol**, s. 3.

[348] İşçinin sadece kendisinin tasarruf edebileceği; işverene karşı dava açması, açılan davalardan feragat etmesi gibi konulara ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğu belirtilmiştir. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 182 – 183.

[349] Ayrıca işçinin işçilik alacakları konusunda ibraname imzalamasının işe iade davası açmasına engel olmayacağı yönünde Y9HD, 3.6.2008, E. 2007/37496, K. 2008/13783. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 9.12.2018.

Yargıtay, işçinin işveren aleyhine herhangi bir konuda dava açmayacağı beyanını geçerli saymamıştır[350]. Bu karardan da anlaşılabileceği üzere, karşılığında bir menfaat elde etmiş olsa dahi, işçinin dava açma hakkından vazgeçmesi geçerli değildir.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda işveren, toplu iş sözleşmesinde net aylık olarak belirlenen ücretleri brüt olarak ödemiş; bu durumdan sendikanın haberdar olduğunu ve tüm işçilerin dilekçe ile bu durumu kabul ettiklerini beyan ettiğini ileri sürerek işyerinde iş daralması ve ekonomik kriz nedeniyle işçi çıkarılmasını önlemek için böyle bir uygulamaya geçildiğini ileri sürmüştür. Yargıtay ise bu durumu toplu iş sözleşmesine aykırı işveren uygulaması olarak nitelendirerek,

"*… toplu iş sözleşmesi tarafları yetkileri olduğu sürece toplu iş sözleşmesinde kural olarak geleceğe yönelik yeni düzenlemeler yapabilirler. Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının yetkili temsilcisi ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yazılı olmak koşulu ile toplu iş sözleşmesinde ileriye dönük ve işçiler aleyhine dahi değişiklik yapabilir…*

Bunun dışında, davalı işverence toplu iş sözleşmesi değişikliği olarak ileri sürülen toplu iş sözleşmesine aykırı uygulamadan işçi sendikasının haberdar olması veya işçilerin bu uygulamaya muvafakat etmeleri toplu iş sözleşmesinin bağlayıcılığı kuralına ve toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılmasına ilişkin geçerlilik koşuluna aykırıdır." yerel mahkemenin uygulamayı hukuka aykırı bulmayan kararını bozmuştur. **(Y9HD, 19.6.2008, 17729/16448)**

Tüm bu bilgiler ışığında, toplu iş sözleşmesi ile işçiye sağlanan haklardan bireysel anlaşmalar ile vazgeçilmesi mümkün değildir. İşçilerin muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden doğan hakların tam olarak sağlanmaması hukuken korunamaz. Bu nedenle ekonomik zorluklar içerisinde olan ve toplu iş sözleşmesi tarafı olan işveren, işçilerle anlaşarak haklarından vazgeçmesi yönünde hareket etmesi yargı kararlarında geçerli kabul edilmemektedir. Bunun yerine, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve sözleşme serbestisi uyarınca, toplu iş sözleşmesi tarafları sözleşme yapılırken ya da sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra değişiklik yaparak çalışma koşullarında yasal sınırın üstünde düzenlenen hakları işçiye seçimlik hak olarak kararlaştırabilir. Somutlaştırmak gerekirse, toplu iş sözleşmesinde 20 gün olarak kararlaştırılan yıllık ücretli izin süresinin yasal sınırı aşan kısmının paraya çevrilmesi ya da hediye çeki, özel sağlık sigortası gibi menfaatler sağlanması hususunda işçiye seçimlik hak tanınmasının kararlaştırılması mümkündür. Ancak bu değişiklik yapılmaksızın

[350] Y9HD, 24.9.2007, 13995/27723. (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 9.12.2018.

işçilerin birikmiş yıllık ücretli izin hakkının paraya çevrilmesi ya da bir menfaat karşılığı yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi kanuna aykırı olacaktır[351].

Başvurulabilecek diğer bir yol ise, toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşarak toplu iş sözleşmesinde değişiklik yaparak ileriye etkili olarak bu hakları azaltması veya tamamen ortadan kaldırmasıdır[352]. Yargıtay da toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılarak işçilerin ücretlerinin düşürülebileceğini kabul etmiştir. ***(Y22HD, 18.1.2018, E. 2017/6381, K. 2018/402, Çalışma ve Toplum, 2018/3, s. 1823 – 1826.)***

Öte yandan düzen ilkesi gereği, her toplu iş sözleşmesi öncekilerden bağımsız olduğundan, tarafların ücret ve toplu iş sözleşmesi ile sağlanan diğer hakları bir önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan şartlardan bağımsız olarak kararlaştırmaları mümkündür. Bu sayede işçilerin ücret miktarı veya ücret zam oranlarının düşürülmesi, ücret eklerinin kısmen azaltılması söz konusu olabilir. Bu halde İşK. m. 22 hükmünde öngörülen usule uyulması gerekmeyip, işçinin onayı gerekli değildir[353]. Ulaşılan sonuç ise m. 62 hükmünün ihlali anlamına gelmemektedir[354].

[351] Ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında, işçi ile işverenin anlaşması yoluyla bir yılın sonunda hak kazanılmış olan yıllık izin hakkı karşılığı olan ücreti alması halinde yıllık izni kullanmış kabul etmiştir. Y7HD, 10.2.2014, 20246/3500, Alpagut'un incelemesi, **Değerlendirme 2014**, s. 92 – 94.

[352] Yargıtay'ın kökleşmiş uygulaması uyarınca, toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılan değişiklik ileriye etkili olarak uygulanır yönündeki kararlar için bkz. Y7HD, 10.3.2016, E. 2015/6509, K. 2016/5951, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s. Y9HD, 18.7.2008, E. 2007/23508, K. 2008/20604; Y9HD, 18.2.2009, E. 2007/36366, K. 2009/2936; Y9HD, 1.11.2017, 6518/17134 (Çevrimiçi) Çalışma ve Toplum, 2018/2, s. 955.

[353] Orhan Ersun Civan, "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi", **İHSGHD**, C: 15, S: 57, Y: 2018, s. 52-53.

[354] Y22HD, 24.11.2015, 24190/31237. (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 28.4.2019.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
EMREDİCİ ETKİNİN SONA ERMESİ

I. EMREDİCİ ETKİYİ SONA ERDİREN HALLERE İLİŞKİN GENEL AÇIKLAMALAR

Emredici etkinin sona ermesi kural olarak toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile gerçekleşir. Taraflar art etki süresince emredici etkinin devam edeceğini kararlaştıramazlar. Bununla beraber emredici etkinin, toplu iş sözleşmesi taraflarınca kaldırılması sonucunda da sona ermesi mümkündür.

Emredici etki kapsamına aldığı iş ilişkilerini toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü boyunca etkileyeceğinden; toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi sonucunu doğuran işlemler toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini o iş ilişkisi bakımından da sona erdirir. Örneğin, işçinin sendika üyesi sıfatını kaybetmesi halinde artık o toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmadığından bu işçi için emredici etkinin de sona ereceğini söylemek yanlış olmaz. Sendika üyeliği; üyenin ölümü, işçi sıfatının ortadan kalkması, işçinin çalıştığı işkolunun değişmesi, işçinin Kurum'dan yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması durumlarında kendiliğinden sona erer. (SenTİSK m. 19) Aynı zamanda üyelikten istifa etme ve haklı bir nedene dayanılarak ihraç edilmek suretiyle de sendika üyeliği sona erebilir. Bu durumların meydana gelmesi halinde işçi sendika üyeliğini kaybetmiş olacağından, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma yoluna başvurmadığı halde işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve dolayısıyla emredici etkinin bu iş ilişkisi üzerindeki etkisi son bulacaktır.

Diğer yandan, işyerinin ya da işletmenin bir bölümünün başka bir toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan bir işletme tarafından devralınması halinde SenTİSK m. 38 hükmüne göre, işyeri toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan ya da işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerinde başka bir toplu iş sözleşmesi uygulanıyorsa; devralınan işyeri veya işyeri bölümünde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi olarak devam eder[355]. Kanun koyucu toplu

[355] 2822 sayılı TSGLK m. 8'de yalnızca toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi halinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği düzenlenmiş olup; m. 38 ayrıntılı düzenlemesi ilk kez SenTİSK ile hukukumuza girmiştir. Bu dönemde işyeri devrinin uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi, "Türk Hukukunda

iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi olarak devam etmesi ile aslında bu hükümlerin emredici etkisinin ortadan kalkacağını düzenlemiştir. Tıpkı art etkiye sahip olan toplu iş sözleşmesi hükümleri gibi, bu halde de toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi üzerindeki emredici etkisini kaybeder ve bu durum yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar devam eder.

Son olarak, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan üye işçi, bu işyerinden ayrıldığı tarihte toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erer. Bu çerçevede, emredici etki de bu tarihte sona erecek ve toplu iş sözleşmesi hükümleri işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi üzerindeki hiyerarşik üstünlüğünü kaybedecektir.

Sendika üyesi işçinin işveren tarafından farklı işkolunda bulunan başka bir işyerine sürekli olarak nakil edilmesi halinde de aynı durum söz konusudur. Başka bir ifade ile toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerinin girdiği işkolunun değişmesi sözleşmeyi sona erdirmezken, işçinin çalıştığı işkolunun değişmesi yararlanmayı sona erdirir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin bu işçinin iş sözleşmesi üzerindeki emredici etkisi ortadan kalkacaktır.

II. EMREDİCİ ETKİNİN TARAFLARCA KALDIRILMASI

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri kural olarak emredici etkiye sahiptir. Ancak toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin iş sözleşmeleri üzerinde sahip oldukları emredici etki, istisnai de olsa, engellenebilir. Emredici etki engellendiğinde, iş sözleşmesi hükümleri toplu iş sözleşmesine aykırı ve işçinin aleyhine olsa dahi uygulama alanı bulacaktır.

Emredici etkinin engellenmesi ilk olarak, toplu iş sözleşmesi taraflarının iradeleriyle gerçekleşmektedir. SenTİSK m. 36 hükmünde tarafların toplu iş sözleşmesinde aksini belirtmek suretiyle emredici etkiyi ortadan kaldırabilecekleri öngörülmüştür[356]. Buna göre, toplu iş sözleşmesi tarafları sözleşmenin imzalanması

İşyerinin Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar**", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyum**, Galatasaray Üniversitesi – İstanbul Barosu, İstanbul 3-4 Nisan 1998, s. 33 vd.

[356] Emredici etkinin kaldırılması, 275 sayılı Kanun m. 3 ve 2822 sayılı TSGLK m. 6/1 hükümlerinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme hiçbir değişiklik yapılmadan SenTİSK m. 36/1'de tekrar edilmiştir.

sırasında emredici etkinin uygulanmayacağını kararlaştırabilir ya da sonradan değişiklik yapmak suretiyle emredici etkiyi kaldırabilir[357].

Doktrinde toplu iş sözleşmesinin emredici etkinin kaldırılmasının olumlu ve olumsuz yönleri olduğu ifade edilmiştir. Olumlu yönlerinden ilki, çok sayıda işçinin çalıştığı işletmelerde toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren tüm işçilere uygulanan genel kurallar yerine işçinin durumuna özel düzenleme yapılabilmesi, başka bir deyişle düzenleme yapmada esneklik olanağıdır. Bir başka olumlu yönü, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında yapılan yararlılık karşılaştırmasına gerek olmaksızın işçi ile işveren aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar hususunda düzenleme yapabilme imkânı tanımasıdır[358].

İşçinin korunması ilkesinin ve toplu iş sözleşmesinin karakteristik özelliğinin bertaraf edilmesi ihtimali ise emredici etkinin engellenmesinin olumsuz yönünü oluşturur. Gerçekten de toplu iş sözleşmesi taraflarının işçiler değil de işçi sendikası olması, işçinin iradesine rağmen işçi için düzenlemeler yapılması anlamına gelmektedir ve toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi yoluyla elde edilen hakların bireysel düzeyde kaybedilmesi engellenmektedir. Nitekim bu halde, işverenin işçiler karşısındaki ekonomik açıdan güçlü konumu nedeniyle işçiler üzerinde baskı kurarak kendi şartlarını kabul ettirme ihtimali mevcuttur.

Emredici etkinin engellenmesinde kanunun tanıdığı ikinci imkan, toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmesi hükümlerinin işçinin lehine olması halidir. Bu durumda iş sözleşmesi hükümlerine geçerlilik tanınarak, toplu iş sözleşmesinin emredici niteliği engellenmektedir. Ancak burada emredici etkinin kaldırılması değil, kanun hükmü gereği emredici etkinin uygulanmaması durumu söz konusudur. Buna göre, iş sözleşmesi hükümleri daha lehe olduğunda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi uygulanmaz[359].

---

[357] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 280; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 473.

[358] Emredici etkinin kaldırılması hususundaki değerlendirmeler için bkz. Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 91 – 92; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 281 – 282; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 247 – 248.

[359] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 281; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 235; Reisoğlu, **Şerh,** s. 79; Sümer ise bu hususu, "…işçi yararına olan hükümler geçerliliğini korur." ifadesiyle vurgulamıştır. Sümer, **İş Hukuku**, 22. Baskı, Eylül 2017, s. 249; 2822 sayılı Kanun döneminde, tarafların toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle, işçi lehine şart ilkesi bertaraf edilerek emredici etkinin iş sözleşmesinin tüm hükümleri üzerinde uygulanacağı görüşü için bkz. Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri,** s. 235.

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin kaldırılması, Alman Hukukunda da kabul edilmiştir. *(Öffnungsklauseln)* Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 Abs. 3 düzenlemesi uyarınca, toplu iş sözleşmesine aykırı anlaşmalar yalnızca toplu iş sözleşmesi taraflarının kararlaştırması yoluyla ya da bu anlaşmaların işçinin daha lehine hüküm içermesi halinde geçerli olacaktır[360].

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin hangi koşullarla ve hangi kapsamda kaldırılacağı hususunda düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin taraflarca kaldırılmasının koşulları, kapsamı ve sonuçları incelenecektir. İşçi lehine şart ilkesi ise inceleme konumuz dışında kaldığından üzerinde durulmamıştır.

A. Emredici Etkinin Kaldırılmasının Koşulları

SenTİSK m. 36 hükmünün *"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe…"* ifadesi uyarınca, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi toplu iş sözleşmesi ile bertaraf edilebilecektir[361]. Düzenleme yapma yetkisine sahip olan toplu iş sözleşmesi tarafları, bu kuralların niteliğini değiştirme yetkisine de sahiptir. Sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikasının anlaşması ile emredici etkinin kaldırılması mümkündür. Sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için yetki almış başka bir işçi sendikasının bulunması halinde bu sendika değil; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası emredici etkiyi kaldırma konusunda yetkilidir.

İş sözleşmesi taraflarının iradeleriyle emredici etki ortadan kaldırılamaz. Emredici etkinin işverenin tek taraflı işlemiyle ya da işveren ile işçinin anlaşarak iş sözleşmesine bu yönde bir hüküm eklemesiyle kaldırılması mümkün değildir[362]. Bu yöndeki uygulama ve hükümler geçerli olmayacak; toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi uygulanmaya ve iş sözleşmesini etkilemeye devam edecektir.

---

[360] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 276; Franzen, Erfurter Komm., TVG § 4, Rn. 30; Lieb, s. 140-141.

[361] Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 Abs. 3 uyarınca, emredici etkinin kaldırılması için toplu iş sözleşmesinde belirtilmesi gerekir. Bu durum hükmün "*Toplu iş sözleşmesinde belirtilerek*" şeklinde dilimize tercüme edilebilecek *"…durch den Tarifvertrag gestattet sind…"* ifadesinden anlaşılmaktadır. Ayrıca sendika üyesi işçilerin emredici etkiyi kaldırma yetkisi olmaması yönünde bkz. BAG,2.4.1999, AP Nr. 12 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt, Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 276.

[362] Devrim Ulucan, **İHU** 1976, TSGLK m. 3 (No. 1); Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler,** 8. Bs., Ankara 2019, s. 317; Özdemir, **Normatif Etki**, s. 597.

Emredici etkinin kaldırıldığı toplu iş sözleşmesinde belirtilmeli ya da tarafların iradelerinin bu yönde olduğu açıkça ve yanlış anlaşılmalara mahal vermeyecek şekilde anlaşılmalıdır[363]. Bu hususun sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olmasının zorunlu olmadığı hususunda doktrinde görüş birliği vardır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi hükmünün içeriği ve getiriliş amacı incelendiğinde tarafların emredici etkiyi kaldırma iradesi tespit edilebiliyorsa, açıkça anlaşılma olgusunun gerçekleştiği kabul edilmelidir[364]. Ancak bu hususta bir tereddüt bulunması halinde emredici etkinin kaldırılmadığının kabul edilmesi isabetli olacaktır[365]. Nitekim Alman Hukukunda da emredici etkinin zımni olarak kaldırılması geçerli sayılmamıştır. Buna yönelik olarak Federal İş Mahkemesi bir kararında, emredici etkinin kaldırılmasını yazılı olarak yapılıp yapılmaması gerektiğini tartışmış, kesin olarak toplu iş sözleşmesinde belirtilmese bile toplu iş sözleşmesi tarafları yapılacak ödeme miktarının belirlenmesini iş sözleşmesi taraflarının serbest iradesine bırakmamıştır. Bu durum LAG tarafından isabetli olarak kabul edilmiştir[366].

Emredici etkinin taraflarca kaldırılması imkânı *Şahlanan* tarafından eleştirilmiştir. Yazar, yasadan kaynaklanan bir düzenlemenin aksini aynı metin içerisinde kararlaştırmanın isabetsiz olduğunu savunmaktadır. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 3 metninde hem emredici etkinin hem de işçi lehine şart ilkesinin "*aksi belirtilmedikçe*" uygulanabilir olarak düzenlendiğini, ancak 2822 sayılı TSGLK m. 6'da emredici etkinin "*aksi belirtilmedikçe*" uygulanacağı düzenlemesi korunurken; yararlılık ilkesine ilişkin olarak bu ibarenin kaldırılarak, ilkenin uygulanmasının tarafların iradesinden çıkarıldığına dikkat çekmiştir. *Şahlanan'a* göre olması gereken, "*aksi belirtilmedikçe*" ifadesinin emredici etki için madde metninden çıkarılmasıdır[367]. Aynı yönde *Reisoğlu* da SenTİSK m. 36 hükmünün devamında yer alan işçi lehine şart ilkesi uyarınca zaten karşılaşılabilecek her türlü aykırılık işçi lehine çözümleneceğini, bu kaydın ise taraflara, sözleşmeye eklenecek bir kayıtla

[363] Treber, Arbeitsrechts-HdB, §207, Rn. 18; Richardi, Bayreuther, s. 75; Gamillscheg, s. 811; Hromadka, Manschmann, **II**, § 13 Rn. 276; Günter Schaub, Ulrich Koch, **Arbeitsrecht von A – Z**, 20. Auflage, 2015, s. 625; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 93; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 283; Şahlanan, s. 112; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 207; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 923.
[364] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 93; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 283.
[365] Nikisch, s. 410, dp. 8; Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 251.
[366] BAG, 20.1.2009, NZA 2010, 295, Rn. 34.
[367] Şahlanan, s. 112 – 113 ve 11 no'lu dipnot; aksi görüş için bkz. Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 250.

sözleşmenin emredici etkisini kaldırma imkânı verdiğinden, amaçlananın aksine, işverenin menfaatine hizmet edeceğinden çekindiğini ifade etmiştir[368].

Doktrindeki baskın görüşe göre ise, Alman ve İsviçre Hukukunda olduğu gibi, taraflar toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini bertaraf ederek toplu iş sözleşmesi hükümlerini yedek hukuk kuralı haline getirme yetkisine sahiptirler. Bu yetki, açıkça Kanun tarafından tanınmıştır. Bu sebeple taraflara tanınan bu yetkinin ortadan kaldırılması mümkün değildir[369].

Tarafların toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini ortadan kaldırması için bir nedene dayanma zorunluluğu getirilmemiştir. Bu hususta bir serbesti tanınmış olduğu düşünülebilse de emredici etkinin keyfi olarak kaldırılması geçerli sayılmamalıdır[370]. Nitekim Alman Hukukunda da keyfi uygulamaların önüne geçmek amacıyla emredici etkinin kaldırılmasının objektif nedene dayanması gerektiği kabul edilmiştir[371].

B. Emredici Etkinin Kaldırılmasının Kapsamı

Hukukumuzda emredici etkinin hangi kapsamda kaldırılabileceğine ilişkin düzenlenme bulunmamaktadır. Emredici etkinin hangi hallerde ve kapsamda kaldırılacağı öngörülmeden, yalnızca toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmek suretiyle, emredici etkinin kaldırılabileceği belirtilmiştir. Buna göre, emredici etkinin sözleşmenin bazı hükümleri için mi yoksa tümü için mi ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanan tüm işçiler için mi yoksa belirli işçiler için mi ortadan kaldırılacağının belirlenmesi önem arz etmektedir.

1. Sözleşme Hükümleri Bakımından

Toplu iş sözleşmesinin sadece normatif kısmının emredici etkisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca bu hükümlerden bir kısmının emredici etkisi tarafların anlaşması yoluyla kaldırılabilmesi mümkündür. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler emredici etkiyi haiz değildir ve emredici etkinin kaldırılması hususunda dikkate alınmazlar. Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif kısmın da yalnızca iş sözleşmesinin

[368] Aynı yönde bkz. Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 238.
[369] Fransız Hukuku bakımından bu yönde bkz. Özdemir, **Normatif Etki,** s. 596.
[370] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 94.
[371] Hueck, Nipperdey, s. 563; Nikisch, s. 410.

konusuna ilişkin hükümlerinin emredici etkisinin kaldırılabileceği doktrinde savunulmuştur[372].

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin kaldırılması kapsamı kanunen belirlenmediği için, sözleşmenin tüm hükümlerinin emredici etkisinin bertaraf edilebilmesi teorik olarak mümkündür[373]. Ancak tüm hükümlerin emredici etkisinin ortadan kaldırılması toplu iş sözleşmesinin değerini yok edeceği ve bu durumun toplu iş sözleşmesinin varoluş amacı ve işleviyle de uyuşmayacağı doktrinde isabetli olarak savunulmuştur[374]. Üstelik emredici etkisi bulunmayan bir toplu iş sözleşmesi, kendisinden beklenen işçiyi koruma amacını gerçekleştirmekte yetersiz kalacaktır.

Öte yandan, emredici etki kaldırılmasına rağmen işçi ve işverenin toplu iş sözleşmesine aykırı olarak yapacağı düzenlemelere bir alt sınır tayin edilmesi de mümkündür. Örneğin, taraflar toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin yüzde 75 zamlı olarak ödeneceğini kararlaştırmış ve iş sözleşmesi taraflarına bu miktarı en fazla yüzde 60 oranına kadar düşürebileceklerini öngörmüşlerse, yapılacak aykırı düzenlemelere bir alt sınır getirilmiş olur. Burada toplu iş sözleşmesinin kısmi olarak kaldırılmasından söz etmek isabetli olacaktır. Nitekim iş sözleşmesi tarafları geniş bir hareket alanına sahip olmayacaklar, yine toplu iş sözleşmesi taraflarının çizmiş olduğu sınırlar dâhilinde düzenleme yapma yetkisine kavuşacaklardır.

2. İşçiler Bakımından

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin sözleşmeden yararlanan tüm işçiler bakımından kaldırılması teorik olarak mümkündür. Ancak bu halde, tüm hükümlerin emredici etkisinin kaldırılması ihtimalindeki toplu iş sözleşmesinin değerinin kaybolması riski tekrar gündeme gelecektir. Bu nedenle işyerinde belirli pozisyonlarda istihdam edilen işçiler veya belirli grup işçiler için emredici etkinin kaldırılmasını geçerli saymak yerinde olacaktır[375]. Nitekim uygulamada emredici etkinin bazı yüksek

[372] Ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bkz. Özdemir, **Hizmet Akdine Etki**, s. 252.
[373] Hueck, Nipperdey, s. 563.
[374] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 94; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 283; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 67; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 237; Ulucan, **Özerklik**, s. 167; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı,** s. 206; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 272; Sur, **Toplu İlişkiler,** s. 307; Özdemir, **Normatif Etki**, s. 597.
[375] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 283.

pozisyonlarda çalışan işçilere daha yüksek haklar sağlanabilmesi amacıyla kaldırılabileceği savunulmaktadır[376].

3. Süre Bakımından

Emredici etkinin kaldırılmasının bir süreye bağlı olup olmayacağı hususunda hukukumuzda bir düzenleme bulunmamaktadır.

a. Süreye bağlı olarak kaldırılma

Emredici etkinin bir süreyle sınırlı olarak kaldırılmasının önünde bir engel yoktur. Örneğin taraflar, sözleşmenin birinci yılı boyunca belirli hükümlerin tamamlayıcı nitelikte olduğunu düzenlemiş olabilir. Bu durumda bu süre zarfında emredici etkinin istenildiği anda geri alınması mümkündür.

b. Süresiz olarak kaldırılma

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin süresiz olarak kaldırılması, en az bir yıl en çok üç yıl olarak kararlaştırılabilen süresi boyunca emredici etkisi kaldırılan hükümler bakımından iş sözleşmesi taraflarına düzenleme yapma yetkisinin verilebileceği anlamına gelmektedir. Ancak yine tarafların istenildiği zaman tekrar emredici etkinin uygulanacağı hususunda anlaşıp düzenleme yapma yetkisini kendilerinde toplamaları mümkündür.

c. Geriye etkili olarak kaldırılma

Alman Hukuku'nda tarafların emredici etkiyi geriye etkili olarak da ortadan kaldırabileceği ileri sürülmüştür. Ancak geriye etkili olarak kaldırılmasının kararlaştırılması dürüstlük kuralı uyarınca sınırlandırılmıştır. Emredici etkinin geriye etkili olarak kaldırılması, geriye yürütüldüğü dönemde elde edilen hakların da ortadan kalkması anlamına gelmeyecektir[377].

Hukukumuzda emredici etkinin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra kaldırılması, normların hukuki niteliğinde değişiklik yapıldığından, tarafların toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapması kapsamına girmektedir[378]. Taraflar toplu iş sözleşmesindeki bu değişikliği yalnızca ileriye etkili olarak kararlaştırabilirler. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin, sözleşme

---

[376] Sur, s. 317.

[377] Richardi, Bayreuth, Rn. 65, s. 76; BAG, 29.1.2002, NZA 2002, s. 927, Hromadka, Manschmann, **II**, § 13 Rn. 276; BAG, 20.4.1999 – 1 AZR 631/98, NZA 1999, s. 1059 vd; Treber, Arbeitsrechts-HdB, §207, Rn. 18.

[378] Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi, **Sonradan Değişiklik Yapılması,** s. 21 vd.; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 275.

yürürlüğe girdikten sonra geriye etkili olarak kaldırılmasının mümkün olup olmayacağı ve uygulamada ne şekilde ortaya çıkacağı merak konusudur.

Ancak toplu iş sözleşmesi yapılırken bir hükmün tamamlayıcı nitelikte olduğu kararlaştırılmışsa, bu halde sonradan değişiklik söz konusu olmadığından geriye etkili olarak düzenlenmesinin önünde bir engel yoktur. Örnek vermek gerekirse, önceki toplu iş sözleşmesi süresince yasal sınırın üzerinde kararlaştırılan ve birikmiş olan yıllık ücretli izin süresine ilişkin hüküm sonraki toplu iş sözleşmesinde tamamlayıcı nitelikte öngörülmüştür. Bu durumda işçi, toplu iş sözleşmelerinin bağımsızlığı ilkesi gereği ve iş sözleşmesi devam ettiği için hak kazandığı yıllık izin sürelerinin yasal sınırın üzerindeki kısım için işveren ile geriye etkili olarak anlaşabilecektir.

Öte yandan, emredici etkinin ne zamana kadar geriye etkili olarak kaldırılabileceği hususu gündeme gelmektedir. Bu süre toplu iş sözleşmesi yürürlüğünün hangi tarihe kadar geriye yürütüldüğüne bağlıdır. Nitekim emredici etki de toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü boyunca etkili olacaktır. Böylece, emredici etki en çok toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihe kadar geriye etkili olacak şekilde kaldırılabileceğinin kabulü mümkündür.

4. Yer Bakımından

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle kapsamı konusu kamu düzenindendir, başka bir deyişle, tarafların iradelerine bırakılmamıştır[379]. Ancak emredici etkinin kapsamı kamu düzeninden olmadığı gibi, taraflar emredici etkiyi kapsamda yer alan bazı işyerleri için kaldırmaları engellenmemiştir.

C. Emredici Etkinin Kaldırılmasına İlişkin Örnekler

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin kaldırılmasına çok nadir rastlanmaktadır. Uygulamada genellikle üst kademe yöneticiler için ayrı sözleşme yapılması ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin onlara uygulanmaması şeklinde karşılaşılmaktadır[380]. Bu haklar, tüm çalışma koşullarıyla ilgili olabileceği gibi çoğunlukla ücret konusunda olmaktadır.

[379] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 103.
[380] Sur, **Toplu İlişkiler,** s. 307.

Doktrinde emredici etkinin engellenmesine örnek olarak, yasal sınırın üstünde belirlenen yıllık ücretli iznin sınırın üstünde belirlenen kısım düzenlemesinin tamamlayıcı nitelikte olmasının kararlaştırılması, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretin daha düşük miktarının işçi ve işverenin anlaşması yoluyla uygulanması ve kıdem tazminatının işçinin 40 günlük ücreti üzerinden hesaplanacağının kararlaştırıldığı toplu iş sözleşmesi hükmünün aksi kararlaştırılabilir şekilde öngörülmüş olması gösterilmiştir[381].

Kanaatimizce, işten ayrılan işçilerin kıdem tazminatının - tavan miktarını aşmamak kaydıyla - 45 günlük ücret üzerinden hesaplanacağının kararlaştırılması ancak 0 – 3 yıllık kıdemi olan işçiler için aksinin kararlaştırılabileceğinin öngörülmesi; fazla çalışma ücretinin, işçi ve işverenin farklı düzenleme yapmadıkça, saat başına yüzde 75 zamlı olarak ödeneceği kararlaştırılması; yaz aylarında haftalık çalışma süresinin 35 saat olarak düzenlenmesi ancak iş yoğunluğu artan işyeri bölümlerinde çalışan işçiler için bu kuralın aksinin kararlaştırılabilir olması da emredici etkinin taraflarca kaldırılmasına örnek oluşturabilir[382].

Doktrinde, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra işe alınan işçilere toplu iş sözleşmesi hükümleri yerine iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması[383] ya da belirli bir süreden sonra toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması emredici etkinin kaldırılması örneği olarak verilmektedir. Oysa bu durumda, isabetli bir şekilde eleştirildiği üzere, işçilerin rızası alınmaksızın toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması ya da uygulanmasının ertelenmesi durumu söz konusudur[384].

Bir diğer örnek ise, bazı işçilerin diğer işçilerden daha nitelikli olması ve pozisyonları gereği, daha yüksek ücret öngörülmesi ve çalışma şartlarını toplu iş sözleşmesi yerine iş sözleşmesi ile özel olarak düzenlenmesinin kararlaştırılması gösterilmektedir[385]. Bu durumda ise, yararlılık ilkesi gereği, zaten işçinin daha lehine olan iş sözleşmesi hükümleri uygulanacağından, toplu iş sözleşmesinin emredici

[381] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 97 – 98.
[382] Alman Federal İş Mahkemesi 20.4.1999 tarihli bir kararında, ücrette artış olmaksızın yapılan çalışma saatlerindeki artışı emredici etkinin kaldırılmasıyla mümkün hale gelen bir düzenleme olarak nitelendirmiştir. BAG, 20.4.1999 – 1 AZR 631/98, **NZA** 1999, s. 1059 vd; Treber, Arbeitsrechts-HdB, §207, Rn. 18.
[383] Esener, **İş Hukuku**, s. 406.
[384] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 96 – 97.
[385] Esener, **İş Hukuku**, s. 406.

etkisini kaldırmaya gerek yoktur. Bu nedenle bu durumu emredici etkinin kaldırılması haline örnek olarak göstermek isabetli olmayacaktır[386].

III. EMREDİCİ ETKİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİNİN BİTİMİYLE SONA ERMESİ

A. Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Bitimi

SenTİSK m. 35/2 hükmü ile, toplu iş sözleşmesinin en az bir yıl en çok üç yıl için yapılabileceği düzenlenmiş ve böylece toplu iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesinin özel bir türünü meydana getirmiştir. Kanun koyucu hükmün devamında toplu iş sözleşmesinin süresinin sözleşmenin imzalanmasından sonra değiştirilemeyeceğini öngörmüştür. Kararlaştırılan sürenin geçmesiyle toplu iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer[387]; ayrıca bir fesih bildirimi ya da prosedüre ihtiyaç duyulmaz[388].

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile sahip olduğu emredici etki de sona erer, taraflar anlaşarak emredici etkinin devam edeceğini kararlaştıramazlar[389]. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin sona ermesiyle art etkisi uygulanmaya başlar.

---

[386] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 97.

[387] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 89; Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 83; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 425, 451; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 976; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 192; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 328-329; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 243; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 248; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 329; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 176; Yayvak, s. 47 vd.

[388] Hukukumuzda 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi fesih sözleşmesi ile sona erdirilebiliyordu. TSGLK m. 7 düzenlemesi ile toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi olanağı ortadan kaldırılmıştır. Tunçomağ, **Esaslar**, s. 452. Alman Hukukunda toplu iş sözleşmesi belirli süreli yapılabildiği gibi belirsiz süreli olarak da yapılabilir. Ancak çoğunlukla belirli süreli olarak yapılması tercih edilmektedir. Belirli süreli olarak yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin belirlenen süre sonunda herhangi bir fesih veya sona erdirme bildirimi yapılmaksızın sona ereceği kabul edilmiştir. Löwisch, Rieble, **TVG**, § 4, Rn. 365; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 89; Brox, Rüthers, Hennsler, Rn. 733. Belirli süreli toplu iş sözleşmesi, sözleşmede açıkça belirlenen hallerde olağan fesih yoluna başvurularak sona erdirilebilir. Olağanüstü fesih yapılmasının şartları yerine getirilmiş ise her zaman mümkün olduğu § 314 BGB hükmünde öngörülmüştür. Özetle, toplu iş sözleşmesi, kararlaştırılan sürenin sona ermesi ya da bir fesih anlaşması (*Aufhebungsvertrag*) ile; olağan ve olağanüstü fesih yolları ile veya özel sona erme halleri oluşturan işyeri veya işletmenin kapatılması, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kaybedilmesi ve sözleşme taraflarını oluşturan sendikaların kapatılması hallerinde sona erer. Richardi, Bayreuther, § 4 Rn. 15; Ayrıntılı bilgi için bkz. Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 89 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 152.

[389] Hueck, Nipperdey, s. 561; Gamillscheg, s. 794; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 98; Tunçomağ, Centel, s. 398; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 248; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 472; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 185; Yayvak, s. 53.

B. Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle emredici etki ortadan kalkar. Bu sürenin sonunda tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin uygulanması sona erer ancak iş sözleşmelerine ilişkin olan ve art etkiye sahip olan toplu iş sözleşmesi hükümleri, SenTİSK m. 36/2 hükmü uyarınca yeni bir anlaşma yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eder. Ancak bu süre zarfında uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi hükümleri üzerindeki emredici etkisini kaybedecek ve "*bir iş sözleşmesi hükmü gibi"* etki gösterecektir. Böylece iş sözleşmesi taraflarına toplu iş sözleşmesinden daha farklı bir yönde anlaşma imkânı tanınır. Taraflar toplu iş sözleşmesi hükmünü tamamen ortadan kaldırabilir yahut işçi lehine veya aleyhine olacak şekilde değiştirebilirler.

C. Toplu İş Sözleşmesini Sona Erdirmeyen Haller

SenTİSK m. 37 hükmünde, tarafların durumunda meydana gelen değişikliklerin toplu iş sözleşmesine etkisi düzenlenmiştir. Hüküm kapsamında incelenen ilk hal, sözleşmeye taraf sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi ve faaliyetinin durdurulmasıdır. Taraf olan işçi veya işveren sendikasının tüzel kişiliğini kaybetmesi veya faaliyetinin durdurulması, toplu iş sözleşmesini sona erdirmez[390]. İşçi sendikasının tüzel kişiliğini kaybettiği veya faaliyetinin durdurulduğu hallerde, sözleşmenin o tarafı eksikliği nedeniyle tarafların hak ve borçlarına ilişkin kısım uygulanmaz[391]. Ancak işveren sendikası tüzel kişiliğini kaybettiğinde, üye işveren sözleşmenin tarafı haline gelir[392]. Ayrıca taraf sendikanın başka bir sendikaya katılması veya onunla birleşmesi halinde, sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar yeni tüzel kişiliğe geçer, taraf sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğüne etki etmez; sadece sözleşmenin tarafı değişmiş olur[393]. Sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde de toplu iş sözleşmesi sona ermez. Fakat bu durumda mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödenmez. (SenTİSK m. 39/6)

---

[390] 2822 sayılı Kanun m. 8 hükmünde, taraf sendikanın feshi, infisahı veya faaliyetten men edilmesi olarak düzenlenmiştir. Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 244.

[391] Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 127; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 455; Tunçomağ, Centel, s. 416; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 196; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 330; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 244; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 252.

[392] Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 252.

[393] Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 194; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 330; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 244-245.

İkinci olarak, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi durumu ele alınmıştır[394]. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, sendikanın başvuru tarihindeki üye sayısı ve o tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler dikkate alınarak tespit edilir. Bu tarihten sonra meydana gelen üye sayısı kayıpları, sendikanın yetkisini ve uygulanmaya başlayan toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez[395].

Üçüncü ve son olarak, işyerinin girdiği işkolunun değişmesi durumu konu edilmiştir. Sendikanın girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez[396]. Ancak bu durumda sendikaya üye olan işçilerin sendika üyeliği kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. (SenTİSK m. 19/7) Bu durumda toplu iş sözleşmesi yürürlükte kalmaya devam eder ancak yararlanmakta olan işçilerin üyeliği kendiliğinden sona ereceğinden, yararlanmaya devam etmek isteyen işçilerin dayanışma aidatı ödemek gibi yollara başvurması gerekir.

Bu hallerde toplu iş sözleşmesi sona ermediğinden, emredici etkisi de uygulanmaya devam eder. Yalnızca işyerinin girdiği işkolunun değişmesi durumunda, sendika üyeliği kendiliğinden sona eren işçiler, dayanışma aidatı ödemek yoluna başvurmazsa veya diğer yollarla toplu iş sözleşmesinden yararlanmazlarsa, emredici etkinin bu işçilerin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi de sona erer.

IV. İŞYERİNİN TAMAMEN VEYA KISMEN DEVRİ

SenTİSK m. 38 düzenlemesi ile işyeri veya işyerinin bir kısmının devri halinde mevcut toplu iş sözleşmelerinin akıbeti ilk kez düzenlenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrasında, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin başka bir toplu iş sözleşmesi tarafı olan işverence devralınması halinde, devralınan işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesin hükümlerinin diğer toplu iş sözleşmesi sona erinceye kadar

[394] İşçi sendikasının yetki belgesinin hükümden düşmesi, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmaması (m. 46/2), toplu görüşmeye çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde işçi sendikasının toplantıya gelmemesi ve toplu görüşmeye başlamaması (m. 47/2), olumsuz çıkan grev oylamasının kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaması (m. 61/3), grev kararı süresi içinde uygulamaya koyulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı yoksa ya da lokavt kararı da süresinde uygulamaya koyulmamışsa (m. 60/4) ve grev sırasında işçi sendikasının kapatılması, feshedilmesi hallerinde yetki belgesi hükümden düşer. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 234. Ancak bu haller toplu iş sözleşmesinin yapılması ya da iş mücadelesine başvurulduktan sonraki aşamalarda söz konusu olduğundan konumuzun kapsamı dışındadır.

[395] Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 194-195; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 253.

[396] Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 133; Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 84; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 195; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 330; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 246; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 254; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 505-506; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 330; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 138-139.

iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği öngörülmüştür. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi hali, toplu iş sözleşmesinin o işyeri için otomatik olarak sona erdiğini ve emredici etkisinin ortadan kalktığı anlamına gelmektedir[397]. Öte yandan aynı hüküm işyeri toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan işyerinin başka bir toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren tarafından devralınması halinde de söz konusu olur.

V. İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASININ SONA ERMESİ

Üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin taraf işçi sendikasıyla arasındaki üyelik ilişkisinin sona ermesi halinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve dolayısıyla emredici etkinin uygulanması sona erer. Bu durumda üyelik ilişkisinin, üyelik şartlarından biri veya daha fazlasının ortadan kalkması ya da sendikadan istifa suretiyle sona ermesi arasında fark yoktur[398]. Üyenin ihraç edilmesi halinde ise, üyelik sıfatının kaybedildiği ana kadar yararlanma ve böylece emredici etki devam eder.

Bununla beraber sendika üyesi olmayıp dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler, diledikleri zaman dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek yararlanmayı sona erdirebilirler. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin uygulanması da sona erer ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin art etkisi uygulanmayacağından iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam etmez.

VI. EMREDİCİ ETKİNİN SONA ERMESİNİN HÜKÜMLERİ

A. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Normatif Kısım Üzerindeki Etkisi

1. Art Etkinin Uygulanmaya Başlaması ve İş Sözleşmesi Hükmü Olarak Uygulanma

Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle emredici etki de son bulur. Emredici etkinin sona ermesiyle toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesi hükümleri üzerindeki üstünlüğünü kaybeder ve art etkiye sahip toplu iş sözleşmesi hükümleri, o hususta yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar, iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmaya

[397] Tunçomağ, Centel, s. 416; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 314; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 256; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 327; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 219-220.
[398] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 930; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 415; Tunçomağ, Centel, s. 384; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 301.

devam eder[399]. SenTİSK m. 36/2 hükmünde toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri denmek suretiyle hangi hükümlerin iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmaya devam edeceği açıkça belirtilmiştir. Bu hükümlerden iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler art etkiye sahip olmaz. Çünkü art etki sadece toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken yapılmış olan iş sözleşmeleri için geçerlidir, sonradan yapılacak iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip olmaz. Dolayısıyla yalnızca iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ve sona ermesine ilişkin hükümler iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmaya devam eder[400].

Önemle belirtmek gerekir ki, bu hükümler yalnızca toplu iş sözleşmesi süresince kadar yararlanan işçiler bakımından iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanır ve yararlanmanın şekli önemli değildir[401]. Başka bir anlatımla emredici etki, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce mevcut olan ve yürürlük boyunca kurulan iş sözleşmeleri üzerinde etkili olduğundan, art etkisi de bu sözleşmeler üzerinde uygulanacaktır. Fakat toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerinde çalışmaya başlayanlar ya da sürenin bitiminden önce yararlanmayı bırakan işçiler art etkiden yararlanamaz[402].

Süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin art etkisi geçici bir niteliğe sahiptir. SenTİSK m. 36/2 hükmünde iş sözleşmesi gibi uygulanma halinin, *"... yenisi yürürlüğe girinceye kadar..."* uygulanacağı belirtilmiştir. Böylece bu hükümlerin uygulanması, yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesine kadar devam edebileceği gibi; iş sözleşmesi tarafları da bu hükmü değiştirebilir ya da yeni bir anlaşma yapabilirler[403]. Nitekim sözleşme sona erdiğinde, toplu iş sözleşmesi

---

[399] Richardi, Bayreuther, § 5 Rn. 6; Brox, Rüthers, Henssler, Rn. 725; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 100; Esener, **İş Hukuku**, s. 399; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 928 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 276-277.

[400] Esener, **İş Hukuku**, s. 512; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 78; Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 114; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 931; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 192; Tuncay, **Karar İncelemesi**, s. 24; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 277; Tunçomağ, Centel, s. 396; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 330; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 511; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 182-185; Yayvak, s. 96 vd.

[401] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 455; Esener, **İş Hukuku**, s. 512-513; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 132; Oğuzman, **İşçi İşveren İlişkileri**, s. 86; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 929; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 277-278; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 91; Tunçomağ, Centel, s. 396; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 331; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 508; Narmanlıoğlu, **Değerlendirme 2010**, s. 356; Doğan Yenisey, **Hukuki Nitelik**, s. 627; Yayvak, s. 35.

[402] Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 117; Esener, **İş Hukuku**, s. 513; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 929; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 91; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 475; Tuncay, **Karar İncelemesi**, s. 24; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 278; Tunçomağ, Centel, s. 396; Doğan Yenisey, **Hukuki Nitelik**, s. 627; Yayvak, s. 38.

[403] Löwisch, Rieble, **TVG**, § 4, Rn. 861; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 5; Brox, Rüthers, Hennsler, Rn. 725; Franzen, Erfurter Komm., TVG § 4, Rn. 74; Richardi, Bayreuther, § 6 Rn. 8; Çelik,

taraflarının sözleşme hükümleri üzerinde değişiklik yapma yetkisi sona erer ve art etkisi olan hükümleri iş sözleşmesi tarafları değiştirebilirler. Art etkiye sahip toplu iş sözleşmesi hükümleri emredici etkisini kaybettiğinden iş sözleşmesi tarafları bu hususta, kanunların emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere, işçinin lehine veya aleyhine düzenleme yapabilirler[404].

Öğretide *Narmanlıoğlu*, art etkisi olan hükümlerin sağladığı hakların kazanılmış hak niteliğinde olduğunu, bu nedenle yeni toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar ancak işçinin daha lehine olacak düzenlemeler ile bu hükümlerin değiştirilebileceğini ya da ortadan kaldırılabileceğini savunmaktadır. Ancak bu kazanılmış hak niteliği yapılan yeni toplu iş sözleşmesi karşısında bir anlam ifade etmeyecektir[405]. Düzen ilkesi gereği yeni toplu iş sözleşmesi ile eskisinden daha aleyhe hükümler getirilmesi mümkündür. *Tuncay* da art etkinin esas amacının istikrarı devam ettirmek olduğunu ifade ederek, işçinin durumunun daha kötüleşmesine izin vermemek amacıyla bu görüşün isabetli olduğunu belirtmiştir[406].

Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin emredici etkisi taraflarca kaldırıldığında bu hükümler, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine kadar art etki göstermezler. Nitekim henüz toplu iş sözleşmesi sona ermediğinden hükümlerin iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanması mümkün değildir. O nedenle emredici etkinin taraflarca kaldırılması durumunda aşağıda anlatılacak diğer hükümler meydana gelecektir.

Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 4 Abs. 5 hükmü de art etkisi bulunan hükümlerde değişiklik yapılmasını yalnızca yeni toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırmamıştır. "*Tarifvertrag*" terimi yerine daha geniş kapsamlı olan başka bir anlaşma anlamına gelen "*eine andere Abmachung*" ifadesi kullanılarak bu hükümlerin

Toplu İş Sözleşmesi, s. 77-78; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 116; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 931-932; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 279; Ekmekçi, **Sonradan Değişiklik Yapılması**, s. 16; Tuğ, s. 152; Keser, **Art Etki**, s. 109; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 185.

[404] Çelik, **Etki**, s. 171; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 931; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 279; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 333; Doğan Yenisey, **Hukuki Nitelik**, s. 616; Keser, **Art Etki**, s. 108.

[405] Ünal Narmanlıoğlu, **İHU**, TİSGLK, m. 6 (No. 2). Benzer şekilde işçi ve işverenin anlaşarak yapacağı bu değişikliğin işçinin aleyhinde olamayacağı yönünde görüş için bkz. Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 78.

[406] Tuncay, **Karar İncelemesi**, s. 25.

taraflar başka bir anlaşma yapana kadar iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanacağını öngörmüştür[407].

2. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Tamamlayıcı Etki Kazanması

Emredici etkisi kaldırılan toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmelerinde kararlaştırılmayan hususlarda veya farklı bir düzenleme yapılmadığında uygulanan, tamamlayıcı hukuk kuralı niteliği kazanacaktır[408]. Tamamlayıcı hukuk kuralları, aksi kararlaştırılmadıkça uygulanabilen hukuk kurallarıdır. Böylece emredici etki ortadan kaldırıldığında, artık iş sözleşmelerine toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı hükümler koymak mümkün hale gelecektir[409]. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmeleri üzerindeki üstünlüğünü kaybeder. Böylece iş sözleşmesi taraflarına, emredici etkisi kaldırılan hükümler bakımından toplu iş sözleşmesi hükümlerinden farklı anlaşmalar yapabilme imkânı sağlanmaktadır. Ancak iş sözleşmesi tarafları da iş hukukunun emredici yapısı uyarınca belirlenen yasal sınırın altında hükümler kararlaştıramazlar.

3. Toplu İş Sözleşmesine Aykırı Bireysel Anlaşmaların Yeniden Canlanma İmkanına Sahip Olması

Toplu iş sözleşmesinde emredici etki kaldırıldığında işçi ve işveren anlaşarak ve toplu iş sözleşmesi hükümleri tarafından sınırlanmadan düzenleme yapma yetkisine sahip olurlar[410]. Bu durumda tek sınırlayıcı, iş hukukunun emredici hükümleri olacaktır. Yasal olarak çizilen sınırlar dâhilinde, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen hususlardan farklı anlaşma yapabilirler. Bu halde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden daha elverişsiz hükümlerin kararlaştırılması mümkün olabileceği gibi, iş sözleşmesi tarafları işçinin daha lehine hükümler de getirebilirler[411].

---

[407] Nikisch, s. 390-391; Treber, **Arbeitsrechts-HdB**, § 207 Rn. 1; Richardi, Bayreuther, § 5 Rn. 6; Franz Gamillscheg, **Kollektives Arbeitsrecht Band I,** München 1997, s. 877-878; Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 107; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 279.

[408] Emredici etkisi kaldırılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tamamlayıcı veya bir iş sözleşmesi hükmünün daha iyi anlaşılabilmesi için yorumlayıcı hüküm haline geldiği yönündeki görüş için bkz. Esener, **İş Hukuku**, s. 406; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**,, s. 473.

[409] Hromadka, Manschmann, **II**, § 13 Rn. 276; Richardi, Bayreuther, § 6 Rn. 9; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 95; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku,** s. 283; Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmeleri**, s. 237; Reisoğlu, **Şerh**, s. 81; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 923; Şahlanan, s. 112; Tunçomağ, Centel, s. 397; Tuğ, s. 126; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 473; Özdemir, **Normatif Etki,** s. 598; Özdemir, **Normatif Hükümler,** s. 253; Sümer, s. 249. Mustafa Dural, Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku Cilt 1: Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri**, İstanbul 2017, s. 131.

[410] Ivo Natzel, **Der Tarifvertrag,** Köln 2012, s. 461, Rn. 2; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 931-932.

[411] Özdemir, **Normatif Etki,** s. 593.

Önemle belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler ancak işçi ile işverenin anlaşması halinde geçerli olacaktır. İşverenin tek taraflı yapacağı düzenlemeler geçersiz olacaktır. Nitekim işçi ile işveren aykırı düzenleme üzerinde anlaşma sağlayamazsa, bu hususta art etki gereği, iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanan toplu iş sözleşmesi hükmü geçerli olmaya devam edecektir.

Emredici etki ortadan kaldırıldığında, emredici etki nedeniyle baskılanan bireysel düzeyde yapılan anlaşmanın, iş sözleşmesi taraflarının anlaşması ile yeniden geçerli hale getirilmesi olanağı mevcuttur. Ancak bu hükümler kendiliğinden geçerli hale gelmez[412]. Toplu iş sözleşmesine aykırı olması nedeniyle baskılanan hükümlerin yeniden geçerli olduğunun kararlaştırılması ya da anlaşarak bu hususta yeniden düzenleme yapılması gerekir.

4. Toplu İş Sözleşmesinin Doğrudan Etkisinin Uygulanmaya Devam Etmesi

Emredici etki ile doğrudan etki birbirinden bağımsız olduğundan, emredici etkinin kaldırılması doğrudan etkiyi engellemeyecek ve iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesi hükümleri otomatik olarak uygulanmaya devam edecektir[413]. Bu duruma örnek olarak, toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma ücreti olarak her bir saat başına alınacak ücretin normal ücretin yüzde 75 zamlı olarak ödeneceği ve bu hükmün emredici etkisinin kaldırıldığı kararlaştırılsın. Bu durumda iş sözleşmesi tarafları bu miktarı daha yüksek veya daha düşük olarak kararlaştırmazlarsa; toplu iş sözleşmesinde öngörülen hüküm uygulanmaya devam eder.

B. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Tarafların Hak ve Borçlar Bakımından Etkisi

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitimiyle sona erdiğinde, hak ve borçlara ilişkin kısım da ortadan kalkar. Nitekim toplu iş sözleşmesi sona erdiğinden, tarafların sözleşmenin uygulanması ya da dirlik borcu gibi borçları ortadan kalkar[414].

---

[412] Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 98.

[413] Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 53; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi,** s. 95; Özdemir, **Normatif Etki,** s. 598; Sümer, s. 250; Yayvak, s. 27.

[414] Hromadka, Maschmann, **II**, § 13 Rn. 99; Çelik, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 77; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 930; Tunçomağ, **Esaslar**, s. 455; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 115; Tuncay, **Karar İncelemesi**, s. 24; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 277, 329; Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 192; Tunçomağ, Centel, s. 396, 417; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 329; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 182; Yayvak, s. 133.

Buna karşılık toplu iş sözleşmesi tarafı işverenin bazı yükümlülükleri, işçi sendikasının yetki belgesi geçerli olduğu müddetçe, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle sona ermez. Örneğin, işverenin üyelik aidatını işçinin ücretinden kesip sendikaya gönderme yükümlülüğü işçi sendikasının yetki belgesi geçerli olduğu sürece devam eder[415]. Nitekim SenTİSK m. 18/2 düzenlemesinde, üyelik aidatlarının ödenmesi için yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu aranmış; toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsedilmemiştir.

[415] Tunçomağ, **Esaslar**, s. 456; Tunçomağ, Centel, s. 316, 417; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 831; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 106-107; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 87-88; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 219; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 147-148.

SONUÇ

Çalışmamızda varılan sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

1. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkını düzenleyen 1982 tarihli Anayasa'nın 53. maddesi ile taraflara toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde sözleşme dışı üçüncü kişileri de etkileyen, adeta maddi anlamda hukuk kuralı niteliğinde düzenleme yapma yetkisi tanınmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi taraflarını oluşturan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren iş sözleşmeleri üzerinde normatif etkiye sahiptir. Normatif etki, emredici etki ve doğrudan etki olarak iki şekilde ortaya çıkar. Nitekim 6356 sayılı SenTİSK m. 36 hükmünde de iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aksi belirtilmedikçe aykırı olamayacağı düzenlenerek toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi kabul edilmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesi ile işçilere sağlanan daha üstün haklar işçi ve işverenin bireysel düzeydeki anlaşmaları ile bertaraf edilememesi amaçlanmış ve toplu iş sözleşmesinin koruma işlevi ortaya koyulmuştur.

2. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi Anayasa'dan kaynaklanmaktadır. Nitekim Anayasa ile tanınan toplu iş sözleşmesi özerkliği sayesinde getirilen düzenlemeler, emredici etki ile amacına uygun olarak uygulanabilir. Dolayısıyla emredici etkisi olmayan bir toplu iş sözleşmesi kararlaştırmak, Anayasa'ya aykırı olacağından mümkün değildir. Emredici etkinin önce 275 sayılı Kanun, sonra 2822 sayılı Kanun ve en son yürürlükte olan 6356 sayılı SenTİSK'te ayrıca düzenlenmiş olması hukuki dayanağının Anayasa olduğunu değiştirmez.

3. Emredici etki, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulanmaya başlar ve taraflarca ortadan kaldırılmadığı müddetçe toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle ortadan kalkar. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği an bu kuralın uygulanmasında bir farklılık yaratmaz. Dolayısıyla taraflar bazı hükümlerin imza tarihinde yürürlüğe gireceğini, bazı hükümlerin yürürlük tarihinin ise geriye çekildiğini kararlaştırdıklarında; hükümlerin yürürlüğe girmesiyle birlikte emredici etki de uygulanmaya başlar. Bununla beraber emredici etki, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde mevcut olan iş ilişkileri üzerinde etkili olduğu gibi, yürürlük süresince kurulan iş ilişkilerinde de uygulanacaktır.

4. Emredici etki kural olarak toplu iş sözleşmesinin uygulandığı yerlerde etki gösterir. Fakat yürürlük süresince meydana gelen bazı hallerde emredici etkinin sona ermesi mümkündür. Örneğin, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir

işyeri, başka bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren tarafından devralındığında; toplu iş sözleşmesi sona erer ve dolayısıyla emredici etki uygulanması da sona erer. Bununla beraber toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi halinde, emredici etki yer bakımından genişlemiş olur.

5. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri parasal nitelik taşımaz, işyeri işleyişine ilişkindir ve bu hükümler sendikalı olsun ya da olmasın işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanır. Bunun dışında, parasal nitelik taşıyan hükümlerden yararlanabilmek için işçinin sözleşme tarafı sendikanın üyesi olması ya da diğer yararlanma koşullarını sağlaması gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin kişi bakımından kapsamı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hali ile paraleldir.

6. Toplu iş sözleşmesi, kapsamına aldığı iş sözleşmelerini normatif hükümleri aracılığıyla düzenler. Bu hükümler iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin olabilir ve yalnızca bu hükümlerin emredici etkisinden bahsetmek mümkündür. Buna rağmen toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi çoğunlukla iş sözleşmelerinin içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerde ortaya çıkar ve uygulanır. Sözleşme taraflarının hak ve borçlarını düzenleyen hükümlerin ise emredici etkisi bulunmaz.

7. SenTİSK m. 36 hükmü, yalnızca iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağını düzenlemiş ancak aykırı olan anlaşmaların akıbetinden bahsetmemiş ve bu durum doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Madde metninde toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı düzenlenen işlemlerin iş sözleşmesi hükmü olabileceği gibi, işçi ve işverenin bireysel düzeyde yaptığı anlaşmalar, işverenin tek taraflı olarak yaptığı işlemler ve işyeri uygulaması haline gelen işlemlerin de bu kapsamda olduğunu belirtmekte fayda vardır.

8. Toplu iş sözleşmesine aykırılık ise toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde mevcut iş sözleşmesinde var olan aykırı hüküm ya da iş sözleşmesinde yapıla değişiklikle aykırı hale getirilen hüküm, sonradan yapılan iş sözleşmesinde kararlaştırılan aykırı düzenleme ve işverenin tek taraflı olarak yaptığı işlemlerin aykırı olması olarak özetlenebilir. Emredici etkinin uygulanması nedeniyle toplu iş sözleşmesine aykırı olan bireysel düzeydeki anlaşmalar, toplu iş sözleşmesi süresi boyunca baskılanır ve uygulanmaz fakat geçersiz hale gelmez.

9. İş ilişkisinde işçinin elde ettiği haklarından vazgeçmesi hususu uzun süredir tartışılmaktadır. İşçinin alacak hakkından vazgeçmesi TBK m. 420 hükmü uyarınca koşulları düzenlenen bir ibra sözleşmesi ile mümkün olabilir. Nitekim bu düzenleme uyarınca işçinin ibra sözleşmesi yapabilmesi için alacağını tam ve noksansız olarak elde etmesi ve bu ödemenin banka aracılığıyla yapılması geçerlilik şartı olarak öngörülmüştür. Böylece işçinin alacak hakkından vazgeçmesinin önüne geçilmiştir. İş güvencesi kapsamında olan bir iş ilişkisinde elde edilen işe iade davası açma hakkından feragat de tartışılmış ve dava açma hakkından feragat edilmesi geçerli sayılmamıştır.

10. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan bir işçiye toplu iş sözleşmesi ile bazı haklar öngörülebileceği gibi yasal hakları nisbi emredici hükümler çerçevesinde toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşması ile daha üstün haklar olarak sağlanmış olabilir. İşçinin toplu iş sözleşmesi ile elde ettiği bu haklardan vazgeçmesi ise, emredici etkinin engellemesi çerçevesinde mümkün olmayacaktır. Nitekim öngörülen haklar henüz doğmadan ortaya koyulan vazgeçme iradesi toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma anlamına gelir ve değişiklik yapma yetkisi yalnızca toplu iş sözleşmesi taraflarına aittir. Haklar doğduktan sonra tasarrufta bulunma hakkı işçiye geçmiş olsa da haklarından vazgeçmesinin kabulü, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin vazgeçme yoluyla bertaraf edilmesi anlamına geleceğinden geçerli olmamalıdır.

11. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi ilk olarak, tarafların emredici etkiyi kaldırma yönünde anlaşmaları ile sona erer. Gerçekten de SenTİSK m. 36 hükmünde yer alan *"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe…"* ifadesi ile taraflara toplu iş sözleşmesinde kararlaştırmak suretiyle toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini kaldırma olanağı tanınmıştır. Fakat iş sözleşmesi tarafları iş ilişkisine uygulanan toplu iş sözleşmesi kurallarının emredici etkiye sahip olmadığını kararlaştıramazlar. Emredici etkinin kaldırılması istisnai bir durum oluşturduğundan toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmese dahi tarafların iradelerinden anlaşılması gerekmektedir.

12. Emredici etkinin kaldırılması yalnızca bazı hükümler çerçevesinde mümkündür. Aksinin kabulü toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinin emredici etkisinin kaldırılabilmesine olanak tanır ve bu emredici etkinin kaynağı olan Anayasa'ya aykırılık oluşturur. Bununla birlikte emredici etkisi bazı kişiler için, belirli

bir süreyle veya geriye etkili olarak ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bazı işyerleri için de kaldırılabilir.

13. Bir işyerinin tamamen veya kısmen devredilmesi halinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin durumu ilk kez SenTİSK m. 38 hükmünde düzenlenmiştir. bu hüküm uyarınca, bir toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan bir işyeri, başka bir toplu iş sözleşmesi ile bağlı işveren tarafından devralındığında; devralınan işyeri veya işyeri bölümündeki toplu iş sözleşmesinin sona ereceği düzenlenmiştir. Bu hal de emredici etkinin sona ereceği hallerden biridir ve toplu iş sözleşmesi hükümleri, devralan işverenin diğer işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin süresi bitinceye kadar iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanır.

14. Toplu iş sözleşmesi kural olarak, yürürlük süresi sona erdiğinde kendiliğinden sona erer. Bu sürenin uzatılması veya kısaltılması mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde emredici etkisi de sona erer ve art etkisi uygulanmaya başlar. Emredici etki sona erdiğinde toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi hükümleri karşısındaki üstünlüğünü kaybeder ve bir iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanır. Böylece tamamlayıcı veya yorumlayıcı bir etki kazanırlar. Bu durumda iş sözleşmesi tarafları bu hükümler üzerinde işçinin lehine veya aleyhine olacak şekilde ancak kanunun emredici hükümleri çerçevesinde düzenleme yapabilirler.

15. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan bireysel düzeydeki anlaşmaları geçersiz hale getirmez ancak uygulanmasını yürürlük süresi boyunca baskılar. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bittiğinde aykırılık nedeniyle baskılanan hükümler yeniden canlanma imkanına kavuşur. Ancak bu hükümlerin yeniden uygulanması, iş sözleşmesi taraflarının bu yönde bir düzenleme yapmalarına bağlıdır; bu hükümler kendiliğinden uygulama imkanına sahip değildir.

16. Toplu iş sözleşmesi taraflarının hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin emredici etki bulunmadığından, yürürlük süresi sona erdiğinde bu bölüm de tamamen ortadan kalkar. Başka bir ifade ile bu bölüm iş sözleşmesi taraflarına ilişkin olmadığı için ve bu hükümlerin emredici etkisi de bulunmaması sebebiyle art etkiye de sahip olmaz ve yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam etmez.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan: **Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul, Kazancı, 1990. *(Kesin Hükümsüzlük)*

Akyiğit, Ercan: **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008. *(İş Kanunu Şerhi)*

Akyiğit, Ercan: "Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler", **Sicil İHD**, Mart 2009, S: 13, s. 134-141. *(Süre)*

Albayrak Zincirlioğlu, Candan: "İş Sözleşmesinin Geçersizliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 19, Ekim 2014, s. 711-743.

Alp, Mustafa: "Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara 2009, s. 133-179. *(Değerlendirme, 2006)*

Alp, Mustafa: "Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İstanbul 2014, s. 175-257. *(Değerlendirme, 2013)*

Alpagut, Gülsevil: **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS İstanbul 1998. (*Belirli Süreli)*

Alpagut, Gülsevil: **İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal**

Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2015, s. 7-95. *(Değerlendirme 2014)*

Alpagut, Gülsevil: **İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2005**, Ankara 2007, s. 75-121. *(Değerlendirme 2005)*

Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmeleri)", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantı 2008**, s. 19-52. *(Sözleşmesel Kayıtlar)*

Alpagut, Gülsevil: "İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantısı**, 2-3 Haziran, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s. 111-130. *(Arabuluculuk)*

Alpagut, Gülsevil: "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, Cilt II, İstanbul 2001, s. 1493-1544. *(Yararlılık)*

Alpagut, Gülsevil: **Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi**, İstanbul 2002. *(İşlem Temelinin Çökmesi)*

Alpagut, Gülsevil: "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün Müdür?", **YKİ**, Y: 2007, S: 6, s. 439-476. *(TİS'ten Doğan Haklardan Vazgeçme)*

Alpagut, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve

İbranameye İlişkin Hükümleri", **İHSGHD**, Y: 2011, S: 31, s. 913-959. *(İbraname)*

Alpagut, Gülsevil: "Uygulamada ve Borçlar Kanunu Tasarısında İşçilik Alacaklarından Vazgeçme", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2008 Yılı, 12. Toplantı Notları, İstanbul 2009, s. 41-77. *(İşçi Alacaklarından Vazgeçme)*

Arslan Ertürk, Arzu: **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

Arslan Ertürk, Arzu: "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi", **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, Ekim 2014, s. 49-113.

Ascheid, Reiner,

Preis, Ulrich, Schmidt, Ingrid: **Kündigungsrecht**, KSchG §1, Rn. 735 – 738, C.H. Beck, 5. Neubeabeitete Auflage 2017. *(Yazar adı, Kündigungsrecht, KSchG §1, Rn.)*

Astarlı, Muhittin: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul 2016, s. 211-384.

Baycık, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018.

Brox, Hans, Rüthers, Bernd,

Henssler, Martin: **Arbeitsrecht**, 19. Auflage, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart 2016.

Buz, Vedat: **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.

Canbolat, Talat: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011**, Ankara 2013, s. 253-325. *(Değerlendirme, 2011)*

Canbolat, Talat: "Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2017, s. 133-161. *(İş Güvencesi)*

Canbolat, Talat: "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", **Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu**, Türk-İş Yayınları, 14 Ocak 2019, Ankara, s. 140-165. *(Sorunlar)*

Canbolat, Talat: "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", **Kamu-İş**, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002, s. 1-39. *(Yararlanamayacak İşçiler)*

Canbolat, Talat: **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, Beta, İstanbul 2013. *(Düzey ve Türleri)*

Centel, Tankut: "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları", **Sicil İHD**, Mart 2010, S: 17, s. 211-220. *(Özerkliğin Sınırı)*

Civan, Orhan Ersun: "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi", **İHSGHD**, C: 15, S: 57, Y: 2018, s. 47 – 124.

Çelik, Nuri: "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", **Prof. Dr. Kemal**

Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997, s. 219 – 230. *(Sözleşmelerle Sınırlandırılma)*

Çelik, Nuri: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, s. 165-178. *(Etki)*

Çelik, Nuri: **Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi**, İstanbul 1966. *(Toplu İş Sözleşmesi)*

Çelik, Nuri,

Caniklioğlu, Nurşen,

Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, Beta, 30. Bası, Eylül 2017.

Çifter, Algun: "Umumi Mukavele", **Çimento İşveren**, Temmuz 1997, S: 4, C: 11, s. 3-5.

Çil, Şahin: **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 2010-2011, 4. Baskı, Ankara 2011. *(2010-2011 Yılı Kararları)*

Çil, Şahin: **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 2011-2012, Ankara 2012. *(2011-2012 Yılı Kararları)*

Çil, Şahin: **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, (2015-2016 Yılı Kararları), Açıklamalı 7. Baskı, Ankara 2016. *(2015-2016 Yılı Kararları)*

Çil, Şahin: **İş Hukukunda İbra Sözleşmesi** (İbraname), Şubat 2013. *(İbraname)*

Çopuroğlu, Çağlar: **Ücret ve Korunması**, Ankara 2013.

Dieterich, Thomas: "Flexibilisiertes Tarifrecht und Grundgesetz", **RdA** 2002, S: 1, s. 1-17.

Doğan Yenisey, Kübra: **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, Beta, İstanbul 2014. *(Emredici Yapı)*

Doğan Yenisey, Kübra: "İş Hukukunda Cezai Şart", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar**, 1, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2012, s. 21-56. *(Cezai Şart)*

Doğan Yenisey, Kübra: "İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk", **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İstanbul, TİSK, 2016, s. 167-194. (*Arabuluculuk)*

Doğan Yenisey, Kübra: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, s. 611-630. (*Hukuki Nitelik)*

Doğan Yenisey, Kübra: "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması", **Sicil İHD**, Haziran 2010, S. 18, s. 165-174. *(Kazanılmış Hakların Korunması)*

Dural, Mustafa, Sarı, Suat: **Türk Özel Hukuku Cilt 1: Temel Kavramlar ve Medeni Kanununun Başlangıç Hükümleri**, İstanbul 2017.

Ekmekçi, Ömer,

Özekes, Muhammet,

Atalı, Murat: **Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk**, Ekim 2018.

Ekmekçi, Ömer: **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının**

Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005, s. 11-57. *(Değerlendirme, 2003)*

Ekmekçi, Ömer: "İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler", **İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni**, C: 1, S: 1, 1996, s. 4-22. *(Vazgeçme)*

Ekmekçi, Ömer: "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Tasarısının Değerlendirilmesi", **Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001, Temmuz Toplantısı, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi**, s. 53-61.

Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018. *(Toplu İş Hukuku)*

Ekmekçi, Ömer: "Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması", **Çimento İşveren**, C: 10, S: 5, Eylül 1996, s. 13-27. *(Sonradan Değişiklik Yapılması)*

Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul 1996. *(Düzenleme Yetkisi)*

Ekonomi, Münir: **İHU** 1985/I, TSGLK m. 6 (No. 4)

Ekonomi, Münir: "İş Güvencesi Şartlarından Altı Aylık Bekleme Süresi", **İHSGHD**, S: 34, Y: 2012, s. 3-32. *(Bekleme Süresi)*

Ekonomi, Münir: **İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul 1987. *(İş hukuku)*

Ekonomi, Münir: "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh", **YKİ**, Y: 2006, S: 1, s. 29-47. *(Tarafların Anlaşması)*

Engin, E. Murat: "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi", **Sicil İHD**, Mart 2009, s. 142-147.

Engin, E. Murat: "Toplu İş Sözleşmesi Sistemi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 1998.

Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 23. Bası, Eylül 2018.

Ergüneş Emrağ, Seda: **Türk ve Fransız Hukuklarında Karşılaştırmalı Olarak Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi**, İstanbul 2017.

Esener, Turhan: **İş Hukuku**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 432, Ankara 1978 *(İş Hukuku)*

Esener, Turhan: "Toplu İş Sözleşmesinin Bireysel İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkisi", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, Temmuz 2017, s. 97-105. *(Etki)*

Eyrenci, Öner: **İHU** 1976, TSGLK m. 3 (No. 2)

Gamillscheg, Franz: **Kollektives Arbeitsrecht Band I**, München 1997.

Gümüş, Mustafa Alper: **Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi**, İstanbul 2015.

Güneş, Başak,

Mutlay, Faruk Barış: "Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırarak

Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, S: 30, 2011, s. 231-288.

Güzel, Ali: **İHU**, 1981/III, TSGLK m. 1 (No. 17)

Güzel, Ali: "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", **İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri**, İstanbul 2004, s. 15-145.

Güzel, Ali: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İstanbul 2014, s. 299-427. *(Değerlendirme, 2013)*

Henssler, Martin, Moll, Wilhelm,

Bepler, Klaus: **Der Tarifvertrag**, Köln 2012. *(Yazar adı, Der Tarifvertrag, Teil, Rn.)*

Hozar, Nağme: "İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?", **Sicil İHD**, S: 9, Mart 2008, s. 203-208.

Hromadka, Wolfgang,

Manschmann, Frank: **Arbeitsrecht Band 1, Individualarbeitsrecht,** 6. Auflage, Passau/Regensburg 2016. *(I)*

Hromadka, Wolfgang,

Manschmann, Frank: **Arbeitsrecht Band 2, Kollektivarbeitsrecht, Arbeitsstreigkeiten,** 7. Auflage, Passau/Regensburg 2016. *(II)*

Hueck, Alfred,

Nipperdey, Hans Carl: **Lehrbuch des Arbeitsrechts II, Kollektives Arbeitsrechts**, 7. völlig neuarbeitete Auflage, Berlin und Frankfurt am Main, 1967.

Kaplan, Emine Tuncay: "İşçinin İbraname İle "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17, 18, 19, 20, 21, 22. Maddeleri İle İş Kanunu'ndan Doğan Talep ve Dava Haklarından" Feragatinin Geçerli Olup Olmadığı Sorunu", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ağustos 2006, s. 323 – 332.

Kar, Bektaş: **İş Güvencesi ve Uygulaması**, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2017. *(İş Güvencesi)*

Kar, Bektaş: **İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, Yetkin Yayınları, Ankara 2018. *(Arabuluculuk)*

Keser, Hakan: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları", **Sicil İHD**, Mart 2014, S: 32, s. 132-152.

Keser, Hakan: "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", **Sicil İHD**, Eylül 2011, S.23, s. 143-163. *(İş Güvencesi)*

Keser, Hakan: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi", **Sicil İHD**, Haziran 2007, S. 6, s. 106-123. *(Art Etki)*

Keser, Hakan: "Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", **Çimento İşveren**, C: 8, S: 5, Eylül 1994, s. 5-10. *(Geriye Etki)*

Kılıç, Şebnem: **Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler**, Beta, İstanbul 2019.

Kılıçoğlu, Ahmet: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, 22. Bası, Ankara 2018.

Köme Akpulat, Ayşe: **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

Kiel, Heinrich, Lunk, Stefan,

Oetker, Hartmut: **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kolektives Arbeitsrecht, 4. Auflage**, München, C.H. Beck, 2018.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip,

Hatemi, Hüseyin,

Serozan, Rona,

Arpacı, Abdülkadir: **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, İstanbul 2017.

Krebber, Sebastian,

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: "Alman İş Hukukunda Toplu Sözleşme Sistemi", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, Temmuz 2017, s. 879-894.

Lieb, Manfred: **Arbeitsrecht**, 5. Auflage, C. F. Müller Juristicher Verlag, Heidelberg 1994.

Müller Glöge, Rudi,

Preis, Ulrich,

Schmidt, Ingrid: **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 19. Neue bearbeitete Auflage, München, C.H. Beck, 2019. *(Yazar adı, Erfurter Komm., TVG §, Rn.)*

Löwisch, Manfred,

Rieble, Wölker: **Tarifvertragsgesetz Kommentar**, Verlag Franz Vahlen, 4. Auflage 2017. *(TVG, §, Rn.)*

Mimaroğlu, Sait Kemal: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 181-163, Sevinç Matbaası, Ankara 1964.

Moll, Wilhelm: **Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht**, § 70 Rechtsnormen in Tarifvertragen, Rn. 1-55, C.H. Beck, 4. Auflage 2017. *(Yazar Adı, Münchener Anwaltshandbuch ArbR., Rn.)*

Mollamahmutoğlu, Hamdi,

Astarlı, Muhittin,

Baysal, Ulaş: **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018.

Narmanlıoğlu, Ünal: **Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, İstanbul 2009, s. 105-165. *(Değerlendirme, 2007)*

Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri**, 3. Bs., Nisan 2016. *(Toplu İş İlişkileri)*

Narmanlıoğlu, Ünal: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**, Ankara 2012, s. 319-358. *(Değerlendirme, 2010)*

Narmanlıoğlu, Ünal: "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul 2001, s. 311-337. *(Feshe Karşı Koruma)*

Nikisch, Arthur: **Arbeitsrecht**, Tübingen, 1959.

Oğuzman, Kemal: **Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler**, Cilt 1 Toplu İlişkiler, Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 1978. *(İşçi İşveren İlişkileri)*

Oğuzman, M. Kemal, Öz,

Turgut: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt 1, 16. Bası, İstanbul 2018.

Özdemir, Erdem: "Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi", **Sicil İHD**, S: 16, Y: 2009, s. 153-162. *(Disiplin Kurulu)*

Özdemir, Erdem: "İş Hukukunda Cezai Şart", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, C: 9, S: 3- 4, s. 403-416. *(Cezai Şart)*

Özdemir, Erdem: "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", **AÜHFD**, C: 54, S: 3, Y: 2005, s. 95-120. *(Mutlak Emredici Hükümler)*

Özdemir, Erdem: "Sulh Sözleşmesi" Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daire Kararlarının İncelenmesi", **Sicil İHD**, S: 30, Y: 2013, s. 50-66. *(Sulh Sözleşmesi)*

Özdemir, Erdem: "Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı (Karar İncelemesi)", **Legal İHSGHD**, 2004/3, s. 957-966.

Özdemir, Erdem: "Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konulması", **Kamu-İş**, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002. *(Geçmişe Etkili Yürürlük)*

Özdemir, Erdem: "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, İstanbul 2010, s. 571-598. *(Normatif Etki)*

Özdemir, Erdem: "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri", Yayımlanmamış Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1999. *(Hizmet Akdine Etki)*

Özkaraca, Ercüment: "İş Güvencesinin Kapsamı", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2017, s. 33-131. *(Kapsam)*

Özkaraca, Ercüment: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, Ankara On İki Levha Yayıncılık, 2015, s. 227-411. *(Değerlendirme 2014)*

Özkaraca, Ercüment: **Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi**, Beta, Nisan 2014. *(Geriye Etki)*

Reimer, Hans Michael: "Vertragsumgehungen sowie Umgehungen anderer rechtschäftlicher Rechte und Pflichten", **Zeitschrift für Schwerisches Recht**, Neu Folge, Band 101, I. Halbband, 1982, s. 357-376.

Reinhard Richardi: "Ablösung Arbeitsvertraglicher Vereinbarungen Durch Betriebsvereinbarung", **NZA**, 1990, s. 331-334.

Reinhard, Richardi,

Bayreuther, Frank: **Kollektives Arbeitsrecht**, 3. Auflage, München 2016.

Reisoğlu, Safa: **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, Beta, İstanbul 2014. *(Borçlar Hukuku)*

Reisoğlu, Seza: **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967. *(Toplu İş Sözleşmeleri)*

Reisoğlu, Seza: **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 286, Ankara 1986. (Şerh 1986)

Sağlam, Fazıl: **İHU** TSGLK, 1984/II, m. 6 (No. 3)

Schaub, Günter: **Arbeitsrecths-Handbuch**, C.H. Beck, 17. Auflage 2017. *(Yazar adı, Arbeitsrecht HdB, §, Rn.)*

Schaub, Günter, Koch, Ulrich: **Arbeitsrecht von A – Z**, 20. Auflage, 2015.

Sevimli, K. Ahmet: "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimento İşveren**, Mart 2003, S.: 2, C: 17, s. 11-26.

Soyer, Polat: **Genel İş Koşulları**, İstanbul 1987. *(Genel İş Koşulları)*

Soyer, Polat: **Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi**, Ankara 1991. *(Yararlılık İlkesi)*

Sur, Melda: **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 8. Bs., Turhan Kitabevi, Ankara 2019. *(Toplu İlişkiler)*

Sur, Melda: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara 2009, s. 215-291. *(Değerlendirme 2009)*

Sur, Melda: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara 1991. *(Teşmil)*

Sümer, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, 22. Baskı, Eylül 2017.

Sümer, Haluk Hadi: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, İstanbul 2009, s. 205-266. *(Değerlendirme 2007)*

Süzek, Sarper: "Değişiklik Feshi", TİSK Akademi, 2006/I, s. 6-31. *(Değişiklik Feshi)*

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 16. Bs., Beta, Eylül 2018. *(İş Hukuku)*

Süzek, Sarper: "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan**, Kamu – İş,

2002, S: 4, s. 73-94. *(Fesih Hakkının Sınırlandırılması)*

Süzek, Sarper: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Y: 2014, C: 20, S: 1, s. 123-142. *(Geçersizlik)*

Şahlanan, Fevzi: "Disiplin Kurulu Kararı Olmamasının Yapılan Feshi Geçersiz Hale Getirmeyeceği (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 358, Ocak 2010, s. 2-4.

Şahlanan, Fevzi: "İş Güvencesi Tazminatı Öngören Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün Yasal İş Güvencesi Sistemi Karşısında Geçersizliği (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 319, Ağustos 2006, s. 2-4.

Şahlanan, Fevzi: "İş Güvencesinde Gerekli Otuz İşçi Koşulunun Nispi Emrediciliği (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 318, Temmuz 2006, s. 2-4.

Şahlanan, Fevzi: "İş Güvencesinin Kapsamı Dışında Olanlar İçin Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen İş Güvencesi Tazminatı (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 395, Kasım 2013, s. 2-4. *(İş Güvencesi Tazminatı)*

Şahlanan, Fevzi: "İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 306, Haziran 2005, s. 2-7. *(Protokol)*

Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara 2002, s. 117-51. *(Değerlendirme 2000)*

Şahlanan, Fevzi: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012**, Ankara 2014, s. 415-526. *(Değerlendirme 2012)*

Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul 2016, s. 415-526. *(Değerlendirme 2015)*

Şahlanan, Fevzi: **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul 1992. *(TİS)*

Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesi İle Yürürlüğe Giren Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 395, Nisan 2007, s. 2-4. (*Ücret Artışından Feragat)*

Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi (Karar İncelemesi), **Tekstil İşveren Dergisi**, S: 349, Nisan 2009, s. 2-4.

Tekinay, Selahattin Sulhi,

Akman, Sermet, Burcuoğlu,

Haluk, Altop, Atilla: **Borçlar Hukuku**, 7. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.

Tuğ, Adnan: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi,** Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, Ankara 1998.

Tuncay, A. Can: "Karar İncelemesi", **Çimento İşveren**, Mayıs 1989, s. 21-26. *(Karar İncelemesi)*

Tuncay, A. Can: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara Kamu-İş 2011, s. 227-280. *(Değerlendirme 2009)*

Tuncay, A. Can: "Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanun'la Yapılan Düzenlemeler", **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası**, Ankara 20-21 Şubat 2013, s. 64-84. *(Düzenlemeler)*

Tuncay, A. Can,

Savaş Kutsal, F. Burcu: **Toplu İş Hukuku**, 6. Bası, Beta, Ekim 2017.

Tunçomağ, Kenan: **İş Hukuku**, Cilt II, 2. Bası, İstanbul 1985. *(İş Hukuku)*

Tunçomağ, Kenan: **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul 1989. *(Esaslar)*

Tunçomağ, Kenan,

Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Ekim 2018.

Ulucan, Devrim: **İHU**, TSGLK 1976, m. 3 (No. 1)

Ulucan, Devrim: **İHU**, TSGLK 1981/I, m. 1 (No. 14)

Ulucan, Devrim: **İHU**, TSGLK 1986/I-II, m. 6 (No. 5)

Ulucan, Devrim: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1981.

Ulusoy, Mesut: "TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi", **Sicil İHD**, Mart 2006, S: 1, s. 98-112.

Uşan, Fatih: "İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçi İçin Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen İş Güvencesi

Tazminatı, İş Kanunu'nda Öngörülen İş Güvencesi Tazminatından Daha Fazla Olabilir Mi?" **Sicil İHD**, Mart 2008, S: 9, s. 102-111.

Wiedemann, Herbert, Oetker, Hartmut, Thüsing, Gregor, Wank, Rolf: **Tarifvertragsgesetz**, 7. Auflage, C. H. Beck, München 2007.

Yardımcıoğlu, Didem: "Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Güvencesi Hükümleri Üzerindeki Etkisi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Y: 2016, S: 74, s. 785-814.

Yayvak, İrem: **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi**, Beta, İstanbul 2014.

Yıldız, Gaye Burcu: "İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği", **Legal İHSGHD**, 2006, S: 11, s. 901-911.