

Toplu İş Sözleşmelerinde  
Yürürlük Tarihinin  
Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması  
ve  
Uygulama Sorunları

Yüksek Lisans Tezi

Ufuk AYDIN

Eskişehir - 1992

Anadolu Üniversitesi  
Merkez Kütüphanesi



T. C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE YÜRÜRLÜK TARİHİNİN  
GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASI  
VE  
UYGULAMA SORUNLARI**

**-YÜKSEK LİSANS TEZİ-**

**Ufuk AYDIN**

**ESKİŞEHİR**

**1992**

## ÖZET

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması ve zaman zaman taraflar arasında uyuşmazlık çıkması, yeni sözleşmenin, önceki sözleşmenin bitiminden sonraki bir tarihte imzalanabilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu durumda da kaçınılmaz olarak yeni sözleşmenin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmaktadır. Yapılan kararlaştırma ise uygulamada birçok sorun yaratmaktadır.

Çalışmamızın amacı, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı durumlarda, öncelikle, ortaya çıkan sorunları incelemek ve daha sonra bu sorunlara hukuki çözümler bulmaya çalışmaktır.

İncelememizin birinci bölümünde, konuya ilişkin yasal düzenleme ile, yapılan kararlaştırmanın hukuki dayanağı, ilkeleri, sebepleri ve kapsamı üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde ise, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının işçilere ilişkin sonuçları incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca, geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanabilirliğine ilişkin hukuki sorunlar ele alınmış ve bu sorunlara çözümler getirilmeye çalışılmıştır.

## **ABSTRACT**

The extension of time in collective bargaining procedure and the disputes between the employee and employer parties cause the collective bargaining to be signed after the previous one finishes. In this situation, usually, the validity of the new agreement is decided to begin from a past date, especially from the ending of the old agreement. This decision making causes a lot of problems in practice.

The primary aim of this study is to define and examine the problems of backward coverage in collective bargaining agreements. Secondly, to find legal solutions to these problems.

In the first chapter of the study, the legal regulations, the principles, the causes and the coverage of this application is analysed.

In the second chapter, we dwelled upon the effects of deciding the validity of collective bargaining agreement from a past date on employees. The legal problems to apply the articles which take place in such agreements are also examined in this chapter.

## İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
------------	---

### Birinci Bölüm

#### Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihi Sorununa Genel Bakış

<b>Ş1.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNUNDAKİ DÜZENLENME ŞEKLİ.....</b>	<b>4</b>
I. SENDİKALI İŞÇİLER BAKIMINDAN .....	5
II. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN .....	8
<b>Ş.2.YÜRÜRLÜK TARİHİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASI.....</b>	<b>10</b>
I. GENEL OLARAK .....	10
II. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN HUKUKİ DAYANAĞI .....	12
III. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN İLKELERİ.....	16
IV. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN SEBEPLERİ.....	17
1. Görüşmelerin Uzaması .....	17
A.Yetki İşlemlerinden Doğan Uzama.....	17

## V

B.Sözleşmenin İçeriğinden Kaynaklanan Uzama .	19
C.Ekonomik Nedenlerden Kaynaklanan Uzama.....	19
2.Uyuşmazlık Çıkması.....	22
V. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	26
1.Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Yürürlüğe Konması Durumunda.	26
A.Şahıslar Bakımından .....	26
B.Tarih Bakımından .....	30
C.Normatif Hükümlerin Hukuki Niteliği Bakımından	31
2.Toplu İş Sözleşmesinin İdari Kararla Yürürlüğe Konması Durumunda .....	36

## İkinci Bölüm

### Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılmasının Hukuki Sonuçları

§.1.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASININ İŞÇİLERE İLİŞKİN SONUÇLARI.....	40
I. İMZA TARİHİNDE İŞYERİNDE ÇALIŞAN SENDİKALI İŞÇİLER BAKIMINDAN..	41
II. İMZA TARİHİ İLE YÜRÜRLÜK TARİHİ ARASINDA SENDİKA ÜYELİĞİ SON BULAN İŞÇİLER BAKIMINDAN.....	46
1. Çekilme Durumunda.....	47
2. Çıkarılma Durumunda.....	49
3. Üyeliğin Kendiliğinden Son Bulması Durumunda.....	51
III. İMZA TARİHİ İLE YÜRÜRLÜK TARİHİ ARASINDA İŞYERİNDEN AYRILAN İŞÇİLER BAKIMINDAN.....	52
IV. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN.....	58

<b>Ş.2.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASININ NORMATİF VE BORÇ DOĞURAN HÜKÜMLERE İLİŞKİN SONUÇLARI.....</b>	<b>67</b>
<b>I.NORMATİF HÜKÜMLERİN UYGULANMASINDA.....</b>	<b>67</b>
<b>1. Genel Olarak.....</b>	<b>67</b>
<b>2. Hizmet Akdinin Yapılmasına, Yapılmasının Yasaklanmasına ve Hizmet Akdinin Şekline İlişkin Hükümler Bakımından.....</b>	<b>69</b>
<b>3. Hizmet Akdinin Konusu Bakımından.....</b>	<b>70</b>
<b>A. Ücretlerde.....</b>	<b>70</b>
<b>B. Normal ve Fazla Çalışmanın Düzenlenmesinde..</b>	<b>72</b>
<b>C. Sosyal Yardımlarda.....</b>	<b>75</b>
<b>4. Hizmet Akdinin Son Bulmasına İlişkin Hükümler Bakımından.....</b>	<b>79</b>
<b>II. BORÇ DOĞURAN HÜKÜMLERİN UYGULANMASINDA.....</b>	<b>81</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>83</b>
<b>FAYDALANILAN</b>	
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>i-vii</b>

## GİRİŞ

Ülkemizde her yıl 2000'i aşkın toplu iş sözleşmesi imzalanmakta ve yapılan bu toplu iş sözleşmelerinden yaklaşık iki milyon sendikalı işçi yararlanmaktadır.<sup>1</sup> Toplu iş sözleşmelerinin belli koşullarla sendikasız işçilere de uygulanabileceği düşünüldüğünde, bu kapsam daha da genişlemektedir. Ancak toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasına kadar geçen süre içinde; toplu görüşmelerin uzaması, grev ve lokavtla sonuçlanabilen uyuşmazlıklar, çoğu zaman toplu iş sözleşmelerinin imzasını geciktirmekte, bu nedenle de yeni toplu iş sözleşmeleri, önceki toplu iş sözleşmelerinin bitiminden sonraki bir tarihte imzalanabilmektedir. Nihayet bu durum, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gecikmesinden kaynaklanan menfaat kaybına neden olmakta ve bu da toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

---

<sup>1</sup> Bu sayılar yıldan yıla değişmekle birlikte 1989 yılında 2725 toplu iş sözleşmesi, 1990'da 1954 toplu iş sözleşmesi, 1991'de ise 5030 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. (Kaynak: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ya.No.45, Ankara, 1992)



Gerçekten uygulamada, eğer bir toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşmenin yürürlük süresinin bitiminden sonraki bir tarihte imzalanıyorsa, yeni sözleşmenin yürürlük tarihi, öncekinin bitimi tarihine kadar geriye yürütülmektedir.

Geriye yürütmenin çok sık uygulanmasına rağmen, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin yeterli olduğunu savunmak güçtür. Bu durum ise, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı hallerde meydana gelen hukuki sorunların çözümünde genel hukuk ilkelerinden ve yorumdan yararlanılması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu çeşit bir çözüm tarzı da, çelişkili adli kararların ortaya çıkmasını engelleyememiştir.

Belirttiğimiz yasal eksikliğe rağmen, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının ülkemizde akademik yönden çok fazla tartışılmadığı, konunun sadece Yargıtay kararlarının eleştirisi boyutlarında kaldığını söylemek de pek yanlış olmaz. Gerçekten, ülkemizde toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasına ilişkin teori, deyim yerindeyse uygulamanın üzerine monte edilmeye çalışılmaktadır. Ancak bu konuda da bir görüş birliği oluşmamıştır.

İşte konunun belirtilen önemi ve yukarıda açıkladığımız gerekler bizi bu çalışmaya yönelten en önemli sebeplerdir.

Çalışmanın birinci bölümünde, konuya ilişkin yasal düzenlemelerle, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının hukuki dayanağı, ilkeleri, sebepleri ve kapsamı üzerinde durularak sorunun teorik yönüne ağırlık verilmeye çalışılacaktır.

İncelemenin ikinci bölümünde ise uygulamayı oluşturan yargı kararlarının ışığında ve daha önce oluşturulmaya çalışılan teorik platformun yardımıyla toplu iş sözleşmelerinde

yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının şahıslar ve toplu iş sözleşmesinin uygulamada en çok sorun yaratan başlıca hükümleri bakımından irdelenmesine çalışılacaktır.

Böylece yapılan çalışma ile toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması ve bunun doğurduğu hukuki sorunlara çözüm bulunmaya çalışılacaktır.

## **Birinci Bölüm**

### **Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihi Sorununa Genel Bakış**

#### **Ş.1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNUNDAKİ DÜZENLEME ŞEKLİ**

275 sayılı Kanunda olduğu gibi, 2822 sayılı Kanunda da toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması hususu düzenlenmemiştir. Ancak 2822 sayılı Kanun, konuyla ilgili sayılabilecek 9.maddesinde, 275 sayılı Kanundan farklı biçimde ve en azından yoruma olanak tanıyacak bir ifade ile toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması olasılığını öngörmüştür.

Konu ile ilgili yasal düzenlemelerin durumu bu olmakla beraber, gerek 275 sayılı Kanun döneminde ve gerekse 2822 sayılı Kanunun yürürlükte bulunduğu günümüzde,

toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasına ilişkin uygulama yaygınlık kazanmış ve hatta işçi sendikalarınca belli koşullarda bu uygulama vazgeçilmez bir ilke haline getirilmiştir. Konuyu sendikalı ve sendika üyesi olmayan işçiler bakımından öncelikle yasal platform çerçevesinde incelemekte yarar vardır.

## I. SENDİKALI İŞÇİLER BAKIMINDAN

2822 sayılı TİSGLK, yukarıda değindiğimiz gibi; toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması hususunu açıkça düzenlememiştir. Ancak sözkonusu Kanunda bunu engelleyen bir hüküme de yer verilmiş değildir. Hatta eskisinden farklı olarak, Kanun, bu sonuca varmayı sağlayacak yeni bir düzenleme getirmiştir.<sup>2</sup>

Gerçekten 2822 sayılı TİSGLK, "Taraf Sendika Üyeliğinden Ayrılma, Çıkarılma ve Üye Olmanın Sonuçları" başlıklı 9.maddesinin 2.fıkrasında "**Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren...yararlanırlar**" hükmü yer almaktadır. Madde metninden, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihinin farklı olabileceği anlaşılmaktadır. Zira, imza tarihinde sendika üyesi olanlar, sözleşme hangi tarihte yürürlüğe girerse girsin, sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacaklardır. Bundan çıkan sonuç ise, yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması hususuna 2822 sayılı TİSGLK ile olanak tanındığı şeklindedir.

2822 sayılı TİSGLK'nun gerekçesinde de toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması ile ilgili herhangi bir açıklama yapılmamakta ve bu hususa değinilmemektedir. Sözkonusu Kanunun 9.maddesinin gerekçesinde "...275 sayılı Kanunun 6.maddesindeki hüküm, Yargıtay Kararlarındaki gelişmeler gözönünde tutularak

---

<sup>2</sup> Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Gözden Geçirilmiş B.9, İstanbul, 1988, s.417.

2.bende alınmıştır" denilmekle yetinilmiştir.<sup>3</sup>

Kanunun hazırlık çalışmalarında, Milli Güvenlik Kurulu ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından hazırlanan taslak metinlerde, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması konusuna hiç değinilmemiş; aksine her iki metinde de, "Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar imza tarihinden itibaren yararlanırlar" ifadesi yer almıştır. Bu şekildeki yasal bir düzenlemenin toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak belirleme olanağını ortadan kaldıracığı açıktır. Nitekim, bu ifadeler 2822 sayılı TİSGLK'nun Meclis görüşmelerinde tasarıdan çıkarılmış ve Kanun günümüzdeki şeklini almıştır.

Konunun 2822 sayılı TİSGLK'nunda bugünkü düzenleme şeklinin, hazırlık çalışmaları sırasında işçi kesimini oluşturan Türk-İş'in görüşünü yansıttığı söylenebilir. Zira, 2822 sayılı TİSGLK 'nunda yer alan ifadeler aynen, Türk-İş öneri metninde de yer almaktadır.<sup>4</sup>

2822 sayılı Kanunda sözkonusu düzenleme kanımızca yetersiz kalarak çok fazla yoruma neden olmakta, bu da uygulamada sorun yaratmaktadır. Metinde düzenlenen (m.9), imza tarihinde sendika üyesi olan ya da imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanabilecekleridir. Bunun yanında, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların, sonradan işyerine girip de üye olmayanların toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış olsa bile, bu geçmişe etkililikten faydalanamayacakları 2822 sayılı Kanun metninden anlaşılmaktadır. Zira, işçi sendikasına imzadan sonra üye olan işçiler, Kanuna göre, sözleşmeden, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar. İşverene yapılacak bildirim ise ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden sonra

<sup>3</sup> Olcay MİS-Erbaşar ÖZSOY, Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Karşılaştırmalı, Gerekeçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara,1983, s.35.

<sup>4</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz.MİS-ÖZSOY, s.36-38.

yapılabileceği açıktır. O halde, işçi sendikasına toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra üye olan işçilerin, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılsa bile, geçmiş dönem için herhangi bir talepte bulunmalarına imkan kalmayacaktır. Yine sendika üyesi olmayanların da toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri ancak belli bir dayanışma aidatı ödemelerine bağlı bulunmaktadır. Bu konu üzerinde daha sonra ayrıntılı olarak durulacaktır.

2822 sayılı TİSGLK'nda belirtilenler dışında yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı durumlarda çıkabilecek sorunlara ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Yapılmış olan düzenlemenin yetersiz olması ise, farklı uygulamalarla, çelişkili yargı kararlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Sonuçta, yasaların kendinden beklenen düzen işlevini yerine getirmesi güçleşmektedir.

Yasal düzenlemenin böylesine sınırlı ve dar olmasına karşılık; çelişkili uygulamaların olumsuz etkisi altında kalabilecek işçi kesimi de 2822 sayılı TİSGLK'nun değişikliği önerisinde, 9. madde üzerinde sadece dayanışma aidatının miktarı konusunda değişiklik istemekte, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması konusunda başkaca herhangi bir öneride bulunmamaktadır.<sup>5</sup>

Her ne kadar uygulamada, imza tarihinde sendika üyesi olan işçilerin, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı durumlarda sözleşmeden yararlanmaları konusunda pek fazla sorun çıktığı söylenemezse de, özellikle sendika üyesi iken yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında ölen yada işyerinden ayrılan işçilerin, imzalanan sözleşmeden yararlanmaları hususu gerek uygulamacıları ve gerek yargı organlarını çözüm bulma konusunda zorlamaktadır.

<sup>5</sup> Bkz. "Yasa Değişikliği Önerimiz Daha Ne Kadar Bekletilecek?..", TÜRK-İŞ DERGİSİ, S.250 (Eylül,1990), s.19.

Yargıtay'ın, 2822 sayılı TISGLK'ndaki bu eksikliği giderme yönündeki çabaları da soruna çözüm getirememektedir. Yargıtay çoğunlukla sorunun toplu iş sözleşmelerine getirilecek açık hükümlerle çözüleceğini ifade etmektedir. Ancak bunun da her zaman için sağlıklı bir yol olduğu söylenemez.

Konuyla ilgili yapılan akademik düzeyli tartışmalara ise zamanı geldikçe değinilecektir.

Kanımızca bu tartışmalara son vermek ve olası hak kayıplarını önlemek açısından ileride de değineceğimiz gibi özellikle yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında ölen veya çeşitli şekillerde<sup>6</sup> işyerinden ayrılan sendikalı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şekilleri, yasal düzeyde ele alınmalı ve konuya açıklık getirilmelidir.

## II. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN

2822 sayılı TISGLK'nda, sendika üyesi olmayan işçilerin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış toplu iş sözleşmeleri karşısındaki durumu da düzenlenmiş değildir. Aslında sendikalı işçilerin durumunun dahi üzeri kapalı olarak düzenlendiği Kanunumuzun, sendika üyesi olmayan işçilere ilişkin düzenleme yapması da pek beklenemez.

Aşağıda ayrıca üzerinde ayrıntılı olarak durulacağı gibi<sup>7</sup>, sendika üyesi olmayan işçilerin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde karşılaştıkları sorun, bu işçilerin imzalanan toplu iş sözleşmesinden hangi andan itibaren yararlanacaklarıdır. Bu sorun doktrinde yoğun tartışmalara yol açmakta ve bu konuda sendikaya üye olma özgürlüğü ile dahi bağlantı kurulmaktadır.

Aslında, 2822 sayılı TISGLK m.9/3 ile sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş

<sup>6</sup> Mesela evlenme, askerlik, hizmet akdinin feshi, vb.

<sup>7</sup> Bkz. İkinci Bölüm, §.1., IV.

sözleşmelerinden yararlanmalarının talep tarihinden geçerli olduğunu belirtmektedir. Ancak yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki sürenin uzaması çoğunlukla toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması sonucunu doğurmaktadır. Yararlanmanın talep tarihinden itibaren başlayacağı hükmü karşısında, sendika üyesi olmayan işçilerin imzalanan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanabilmek için sendikaya üye olmaya zorlanacağı, bunun ise sendikaya üye olma özgürlüğünü zedeleyeceği doktrinde yaygın olarak ileri sürülmektedir.<sup>8</sup> Yargıtay da Kanunu yorumlarken, Kanunun lafzına ağırlık vermekte ve tartışmaların daha da artmasına yol açmaktadır.<sup>9</sup>

Özette belirtmek gerekirse, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış toplu iş sözleşmeleri sözkonusu olduğunda, sendika üyesi olmayan işçilerin, bu sözleşmeden hangi andan itibaren yararlanacakları hala tartışılmaktadır, hatta bu tartışmaların Anayasal güvencelere aykırılık konusunu dahi gündeme getirdiği söylenebilir.

---

<sup>8</sup> Seza REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.147. Ayrıca Bkz. ÇELİK, s.422.

<sup>9</sup> Yarg. 9.H.D., T.13.3.1985 , E.3006., K.2538. Ayrıca Yarg.9.H.D., T.7.10.1985, E. 6653, K. 9441. (Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)



## Ş.2. YÜRÜRLÜK TARİHİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASI

### I. GENEL OLARAK

Toplu iş sözleşmeleri ile ilgili bugünkü yasal düzenlemelerden önce dahi, toplu iş sözleşmelerinin (umumi mukavele) yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılabileceği doktrinde ileri sürülmüştür.<sup>10</sup> Bunun hukuki dayanağı olarak da, kaynağını Medeni Kanundan aldığını sandığımız, akid serbestisi prensibi gösterilmiş ve bazı durumlarda yürürlük tarihinin geçmişe etkili şekilde kararlaştırılmasının yararları savunulmuştur.

Ancak, daha sonra yürürlüğe konulan 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda da, konu yeterli biçimde düzenlenememiştir. Bununla beraber; ülkemizde toplu iş sözleşmeleri düzeninin yerleşmeye başlamasıyla birlikte, genellikle sendikalarda toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin uzaması ve bundan işçilerin zarar görmesini önlemek amacıyla, toplu iş sözleşmesi hükümlerini geriye götürme eğilimi açıkça ortaya çıkmıştır.<sup>11</sup>

Gerçekten günümüzde; toplu iş sözleşmeleri ilk kez veya yeniden yapılmış olsun yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması tartışmasız ve geleneksel bir uygulamaya dönüşmüştür.

Bunun yanısıra; bazı toplu iş sözleşmelerinde birtakım hesaplama zorlukları gözönünde tutularak tarafların, önceki sözleşmenin bitim tarihi ile yenisinin imzalanması

<sup>10</sup> Bkz. Ferit Hakkı SAYMEN, *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954, s.377.

<sup>11</sup> Şener AKYOL, "Yürürlük Tarihi ile Ölüm Tarihi Arasındaki Süre İçin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" (Karar incelemesi), İHU, TSGLK.1., (No.6), İstanbul, 1976, s.3.

arasında geçen dönem için toptan ve bir defada ödenecek bir miktar para (örneğin: ikramiye adı altında) kararlaştırdıkları da görülmektedir.<sup>12</sup> Eskiden bazı sözleşmelerde görülen, sözleşmenin imza tarihinde yürürlüğe girmesi ve ancak bazı parasal hükümlerinin geçmişe etkilemesi uygulamasına ise artık pek rastlanılmamaktadır.<sup>13</sup>

Söz konusu bazı istisnalar bir yana bırakılacak olursa, bugün uygulamada özellikle yeniden yapılan toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması konusunda hemen hemen tam bir birlik sağlanmış bulunmakta, çoğu işkollarında yeni sözleşmenin başlangıcı (yürürlük tarihi) eski sözleşmenin bitimi tarihine kadar geriye götürülmektedir.

İlk kez yapılan bir sözleşmede ise, geriye götürmede belirli bir ölçü bulunmamakta, genellikle imza tarihi ile çağrı tarihi arasında bir tarihte sözleşmenin yürürlüğe girmesi kabul edilmektedir.<sup>14</sup>

Yukarıda genel olarak özetlediğimiz şekilde, konunun uygulamadaki ciddi önemi; toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının nedenleri ve sınırlarını, doktrindeki görüşler ve eleştirilerle birlikte daha yakından incelemeyi gerektirmektedir.

---

<sup>12</sup> Turhan ESENER, *İş Hukuku*, Yeniden Gözden Geçirilmiş B.3, Ankara, 1978, s.516. Benzer bir uygulama Teksif ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında 14.1.1991'de imzalanan toplu iş sözleşmesinde göze çarpmakta, tarafların yeni sözleşmeyi 4 ay geçmişe etkili olarak yürürlüğe koymak yerine "paket yardım" adı altında bir meblağın bir defaya mahsus olarak ödenmesini kararlaştırdıkları görülmektedir.

<sup>13</sup> Nuri Çelik, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması, Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İ.T.İ.A. DERGİSİ, S.1, İstanbul, 1975, s.212.

<sup>14</sup> ÇELİK, "Toplu..." , s.212-213.

## II. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN HUKUKİ DAYANAĞI

Toplu iş sözleşmeleri, işçilerle işverenler arasında etkin olarak uygulama olanağı bulan ve yine taraflarca oluşturulan bir özel hukuk sistemi yaratırlar.<sup>15</sup> Ancak tarafların oluşturdukları bu hukuk sisteminin en önemli özelliklerinden birisi, toplu iş sözleşmesinin bir tüzel kişiyle bir gerçek kişi veya bir tüzel kişiyle bir başka tüzel kişi arasında imzalanmasına karşılık etkilerini başkalarının hukuk alanlarında göstererek, üyeleri açısından hukuki sonuçlar doğurmalarıdır. Bu bakımdan; toplu iş sözleşmesinin bu karışık ve çok yönlü özellikleri onun hukuki mahiyeti konusunda da çeşitli görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır.<sup>16</sup>

Toplu iş sözleşmesinin hukuki mahiyeti ne olursa olsun, aktedilen sözleşme ile, sözleşme taraflarından başkalarının da hukuki durumlarının etkilendiği tartışmasıdır. Bir hukuk devletinde ise başkalarının hukuki durumlarını etkileyen düzenlemeler yapılırken dikkate alınması gereken en önemli ilke "kazanılmış haklara saygı ilkesi" dir. Anayasa Mahkemesi bir kararında "... kazanılmış hakların tanınması ve korunması hukuk devletlerinde benimsenen bir ana hukuk kuralıdır. Anayasa'da bu kuralı ortadan kaldıracak hiçbir hüküm yoktur, olması da düşünülemez" demektedir.<sup>17</sup> O halde taraflar toplu iş sözleşmesi ile başkalarının hukuki durumlarını düzenlediklerine göre; belirli bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken yapılıp tamamlanmış ve geçerli bir kazanılmış hak doğuran hukuki işlemlere, daha sonra yapacakları düzenleme ile müdahale edemezler.

Ancak, ne zaman bir kazanılmış hakkın bulunduğunu söylemek de her zaman kolay değildir. Örneğin, eski sözleşme zamanında "10 yılı doldurmuş bir işçinin işten

<sup>15</sup> Robert J.FLANAGAN-Robert S.SMITH-Ronald G.EHRENBERG, *Labor Economics And Labor Relations*, Illinois, 1984, s.509.

<sup>16</sup> Bu görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz.Sait Kemal MİMAROĞLU, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara, 1964, s.45 vd.

<sup>17</sup> Ergun ÖZBUDUN, *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara, 1986, s.102.

çıkartılamayacağı" hükmü varken, yeni sözleşme ile bu süre 15 yıla uzatılırsa, 10 yılı doldurmuş işçinin kazanılmış hakkına sonradan müdahale edilmeyecektir. İşçi 10 yılı daha önce doldurmuş olmakla, işten çıkarılmama konusunda bir kazanılmış hakka sahiptir. Buna karşılık, aynı düzenleme henüz 10 yılını doldurmamış işçiler bakımından herhangi bir sorun yaratmadan uygulanabilecektir. Zira bu işçiler bakımından kazanılmış bir hak sözkonusu değildir.<sup>18</sup>

Yargıtay'a göre "toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde olup, yasa hükümleri gibi yorumlanır".<sup>19</sup> O halde gerçekten birçok yönden yasalara benzeyen toplu iş sözleşmelerinin geçmişe etkililiği hususunda yasalara ilişkin genel hükümlerin uygulanma olanağının doğduğunu söylemek yanlış olmaz. Diğer bir ifade ile, toplu iş sözleşmeleri de yasa benzeri etkilere sahiptirler ve bunlar yorumlanırken, yasalara ilişkin yorum kurallarının uygulanması, gerek hukuk tekniği ve gerek meydana gelecek sonuçlar açısından herhangi bir sorun yaratmayacaktır.

Bu konuda 2822 sayılı TISGLK'nda doğrudan bir hüküm bulunmamakla beraber, sözkonusu Kanunun 66.maddesinin Medeni Kanuna yaptığı yollama sorunun çözümüne yardımcı olabilecek niteliktedir.

Medeni Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tatbikat Kanunu m.1 ile "Kanunların Geçmişe Etkili Olmaması Kuralını" getirirken, "Makabline Şamil Olan Kaideler" başlığı altında m.2 ve m.4 ile bu kuralın istisnalarını da göstermiştir.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Seza REİSOĞLU, *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri*, A.Ü.H.F. Ya.No.222, Ankara, 1967, s.249.

<sup>19</sup> Yarg. H.G.K., T.21.2.1975, E.9-1040, K.227, (*İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatı*, Lebib Yalkın Yayınları, AA/16, No.714.).

<sup>20</sup> ÇELİK, "Toplu...", s.214.

Herhangi bir yasanın makabline şümulü, yani geçmişini etkilemesi sorunu, yeni bir yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önceki bir zamana rastlayan hukuki ilişkilere, kazanılan haklara veya yapılan hareketlere bu yasanın uygulanıp uygulanmayacağıdır. Kural olarak yasalar geçmişe yürümez, ancak kazanılmış veya beklenen hakları ihlal etmemek kaydıyla ve kamu düzeni ile genel ahlaka ve adaba aykırı olmayacak tarzda Kanunlar geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilir.<sup>21</sup>

Genellikle yasaların geriye etkili uygulanabilme olanağı, normatif hükümler bakımından yasalar gibi objektif hukuk kuralları niteliğiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de geçmişe etkili uygulanabileceklerinin bir kanıtı olmaktadır. Kaldı ki; toplu iş sözleşmelerinin özellikleri, amaçları ve işlevsel bağları bu sözleşmelerin bazı durumlarda geriye etkili olarak yürürlüğe konmalarını ayrıca zorunlu kılmaktadır.<sup>22</sup>

İşte toplu iş sözleşmelerinin yasalara benzer özellikleri; hatta Yargıtay'ın bunları maddi anlamda yasa metni sayan görüşü karşısında, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasında genel hukuk kurallarına aykırı bir durum ortaya çıkmamaktadır. Ancak, eğer kazanılmış ya da beklenen bir hak varsa veya toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması kamu düzenini ve genel hukuk kurallarını ihlal ediyorsa, yapılan düzenlemenin hukuka uygun olmayacağı kanısındayız.

Bunun yaptırımını da yine Borçlar Kanunu m.20/2'de bahsedilen kısmi butlan yaptırımını olmak gerekir. Örneğin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinde, grev süresinde geçen zaman için ücret ödenmesi kararlaştırılırsa bu

<sup>21</sup> Bu konuda geniş bilgi için Bkz. Ferit Hakkı SAYMEN - Bülent KÖPRÜLÜ, **Medeni Hukuk Dersleri**, C.1, İstanbul, 1964, s.69 vd.

<sup>22</sup> ULUCAN, "**Toplu İş Sözleşmesinin Fesih ile İlgili Hükümünün Geriye Etkisi**" (Karar incelemesi), İHU, TSGLK.1(No.14), İstanbul, 1981,s.2.

uygulama TİSGLK m.42/5'in emredici hükmüne aykırı olacaktır. Bu durumda ise Borçlar Kanunu m.20/2'de<sup>23</sup> belirtilen, Kanunun emredici hükümlerine aykırı olarak kararlaştırılan bu madde batıl sayılacak, ancak sözleşmenin diğer hükümleri yürürlüğünü sürdürecektir.

Belirttiğimiz şekilde bir uygulamaya gidildiğinde Borçlar Kanunu m.20/2'de yer alan "... bunlar olmaksızın akdin yapılmayacağı meczum bulunduğu taktirde akitler tamamıyla batıl olur" hükmüne dayanarak, akdin butlanının ileri sürülmesine de olanak bulunmadığı kanısındayız. Zira toplu iş sözleşmeleri asıl olarak hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümler içerirler. Yani toplu iş sözleşmeleri asıl olarak hizmet akitlerinin tabi olacağı koşulları düzenlerler. Belirttiğimiz, Kanunun emredici hükümlerine aykırı toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri ise, toplu iş sözleşmesinin düzenlemeyi amaçladığı asıl hukuki ilişki yani hizmet akdi değil, onun ayrıntısı niteliğindeki düzenlemelerdir. Öte yandan, Kanunun emredici hükmüne aykırı olan toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri hizmet akdinin yapılması, muhtevası veya sona ermesine ilişkin olsa bile, bunların yerine geçebilecek Kanun hükümleri bulunduğundan, yine toplu iş sözleşmesinin, Kanunda belirtilen koşullarla yürürlüğünü sürdürebileceği görüşündeyiz.

Özetlemek gerekirse toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasında hukuka aykırı bir durum yoktur. Ancak, yasanın geçmişi etkilememesi nasıl kural ise (Medeni Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tatbikat Kanunu m.1), toplu iş sözleşmesinde de aksine bir hüküm yoksa sözleşmenin imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi de kural olarak kabul edilecektir.<sup>24</sup> Fakat tarafların sözleşmeye koyacakları açık bir hükümle yürürlük tarihini geçmişe etkili kılacakları de açıktır.

<sup>23</sup> Borçlar Kanunu m.20 "Bir akdin mevzuu gayri mümkün veya gayri muhik, yahut ahlaka adaba mugayir olursa o akit batıldır.

Akdin muhtevi olduğu şartlardan bir kısmının butlanı akdi iptal etmeyip yalnız şart lağvolunur. Fakat bunlar olmaksızın akdin yapılmayacağı meczum bulunduğu taktirde, akitler tamamıyla batıl addolunur."

<sup>24</sup> Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", TÜHİS, C.1, S.1 (Ocak, 1986), s.7.

### III. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN İLKELERİ

Hukuk, niteliği itibarıyla, toplumda düzen işlevini sağlamaya yönelik kurallar ve ilkeler bütünüdür. Toplu iş sözleşmeleri de, çalışma yaşamını düzenlemeyi amaçlayan hukuksal metinler olarak, hukuk sisteminin önemli bir kesitini oluştururlar. Diğer yandan toplu iş sözleşmelerine özgü özel bir durum olan, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının da, belirttiğimiz düzen işlevi gereği birtakım ilkeleri olmak gerekir. Bu ilkeleri aşağıdaki şekilde belirli noktalar etrafında toplayabiliriz;

a. Tarafların getirdikleri kurallarla geçmişteki olayları düzenlerken, toplu iş sözleşmesinin koruma işlevine ters düşmemeleri esastır. Yani ilke olarak özellikle işçileri kötü duruma sokacak hükümler geçmişe etkili düzenlemeler için sözkonusu olamaz.

b. Yürürlüğe konan hükümlerin açık olmaması, karmaşık olması gibi durumlarda toplu iş sözleşmesinin düzen işlevi gereği, geriye etki bazı bakımlardan, toplu iş sözleşmesiyle ilişkili olanlara daha az yararlı düzenlemeler getirebilir. Ancak bu, koruma işlevini tümüyle ortadan kaldıracak nitelikte düşünülmemelidir.

c. Toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasında bu kararlaştırmayı yapan taraflar, bunun hukuki sonuçlarını bilebilirler. Ancak bu kararlaştırma, normatif hükümler bakımından, kararlaştırmayı yapan işçi sendikasının değil, işçilerin hukuki durumlarını etkilemektedir. Bu ise toplu iş sözleşmesinin bir özelliğini teşkil eder.

d. Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sona ermesinden sonra, ikincisi yürürlüğe girene kadar geçen toplu iş sözleşmesiz dönemin, geriye etkili kılınan toplu iş sözleşmesi ile düzenleme altına alınması toplu iş sözleşmesi düzenine özgü bir durumdur. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi kapsamına girenlerin, toplu iş sözleşmesi düzenlemelerine karşı güvenlerinin korunması temel ilkedir.

e. Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili kabulü halinde fiili uygulama olanaksızlığının bulunması gibi -uygulanabilirliği olmayan- hükümlerin geriye etkili sonuç doğurması

düşünülemez. Bu bakımdan geriye etkinin asıl uygulama alanı yerine getirilebilir borçlar, özellikle mali edimlerde ortaya çıkmaktadır. Ancak, ileride de değineceğimiz gibi, ifa edilebilirlik -yerine getirilebilirlik- kavramının en geniş anlamıyla ele alınması yerinde olur.<sup>25</sup>

İşte toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılacağı durumlarda, tarafların yukarıda belirttiğimiz ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri, kanımızca uygulamada ortaya çıkan bir çok sorunu çözecek, en azından çözüm daha kolaylıkla gerçekleştirilebilecektir

#### IV. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN SEBEPLERİ

##### 1. Görüşmelerin Uzaması

Toplu iş sözleşmeleri, yüzlerce, zaman zaman binlerce işçinin gelecek birkaç yıl içindeki ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyebilen sözleşmelerdir. Sözleşme yapılırken de gerek işçi tarafı ve gerekse işveren tarafı çok dikkatli davranmakta, kendi aleyhlerine olan durumları olabildiğince ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. Bunun doğal sonucu ise toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması olmaktadır. Görüşmelerin uzaması konusu üç başlık altında incelenebilir;

##### A. Yetki İşlemlerinden Doğan Uzama

2822 sayılı TISGLK'nun hazırlık çalışmaları sırasında, gerek işveren kesiminin, gerek Milli Güvenlik Kurulunun taslaklarında toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması imkanı tanınmamış, bunun yerine 2822 sayılı Kanunun 7.maddesiyle toplu iş sözleşmelerinde, yeni yetki için, toplu iş sözleşmesinin bitiminden 90 gün önce yetki işlemlerine başlanabileceği öngörülmüştü.<sup>26</sup> Böylece toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine

<sup>25</sup> ULUCAN, s.4'den, Wiedemann-Stumpf, *Tanfvertaggesetz*, 5 Aufl, s.493 vd.

<sup>26</sup> Bu konuda geniş bilgi için Bkz. MİS-ÖZSOY, s.27 vd.



erken başlanarak, eski toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermeden, yeni toplu iş sözleşmesinin hazırlanabileceği ve gecikmelerin 90 gün önceden çalışmaya başlanmasıyla giderileceği düşünülmüştü.

Ancak taslaklar, yasalaşma sürecinde yapılan değişiklikle daha esnek esaslara oturtulmuş, bir yandan toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihi ile imza tarihinin farklı olabileceği hükmü getirilirken(m.9/2), diğer yandan da toplu iş sözleşmelerinin süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabileceği öngörülmüştür(m.7/son).

2822 sayılı TİSGLK'nda(m.7/son) getirilen ilgili hüküm önce de değindiğimiz gibi, sözleşmenin bitiminden 120 gün önce yetki için başvurulması nedeniyle yeni sözleşmenin zamanında yapılarak, eskisi biter bitmez yürürlüğe gireceği görüşüne dayanmaktadır.<sup>27</sup> Böylece getirilen bu hükümlerle gecikmeye ilişkin sorunun çözülebileceği düşünülmüştür.

Bu görüşte haklılık payı olmasına rağmen, genellikle uygulamada farklı durumlar ortaya çıkmaktadır. Zira, bir toplu iş sözleşmesi imzalamak için işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin bitiminden 120 gün önce yetki işlemlerine başlayan bir sendika, hiçbir pürüz çıkmasa dahi, yetki için başvuru, yetki belgesinin alınması, toplu görüşmeye çağrı, toplu görüşmeler ve toplu iş sözleşmelerinin imzalanması aşamalarından geçecektir. Bu aşamalar işçi sendikasıyla işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında hiçbir anlaşmazlık ve hiçbir bürokratik gecikmenin sözkonusu olmadığı durumlarda bile epey zaman almaktadır. Bunun yanı sıra yetki aşamasında, yetki itirazının sözkonusu olduğu durumlarda ise çözüm, yargı organlarına kalmakta; yargıdaki gecikmeler de daha toplu görüşme masasına oturma aşamasına gelmeden, çoğu kez büyük zaman kaybına yol açmaktadır.

<sup>27</sup> Seza REİSOĞLU, "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", UYGULAMADA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ, GREV VE LOKAVT SEMİNERİ(Bolu), Ankara, 1991, s.26.

### B. Sözleşmenin İçeriğinden Kaynaklanan Uzama

Toplu görüşmelerin uzamasının bir başka sebebi de, dünyada olduğu gibi ülkemizde de görülen yeni konularda pazarlık yapma eğilimidir.<sup>28</sup> Bunun sonucu , artık toplu pazarlığın insan çalışmasıyla doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ilgili hemen hemen tüm konuları kapsamaya başlaması olmaktadır. Nitekim, başlangıçta kural olarak az sayıda konunun pazarlığa girmesine karşılık -ki bunlar arasında ücret, günlük ve haftalık çalışma süreleri sayılabilir- günümüzde giderek bu dar sınırların dışına çıkmaktadır. Yavaş yavaş, toplu pazarlığın tarafları, işçi sağlığı ve işgüvenliği, sosyal güvenlik, yan ödemeler, mesleki rehabilitasyon yada işçi konutları gibi çeşitli sorunlarla uğraşmaya başlamışlardır.<sup>29</sup>

Toplu pazarlığın çerçevesinin bu kadar genişlemesi, doğal olarak görüşmelerin uzaması sonucunu doğurmaktadır.

### C. Ekonomik Nedenlerden Kaynaklanan Uzama

Toplu görüşmelerin uzamasında sendikaların bilinçli bir rol üstlendikleri ileri sürülmektedir. Gerçekten uygulamada, sözleşme düzenine girmiş bir işyerinde, sözleşmenin yapılması ne kadar gecikirse geciksin, yürürlük başlangıcı genellikle eski sözleşmenin bitimine kadar geriye götürülmektedir.<sup>30</sup> Burada sendikalar süresi biten ve yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmesiyle, yeni imzalanan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe giriş tarihleri arasında boş bir dönem bırakmama kaygısı ile hareket etmekte ve bu da toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması sonucunu doğurmaktadır.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> Bu konuda ilginç bir örnek için bkz. Belediye-İş Sendikası ile İzmit Belediyesi arasında yapılacak toplu iş sözleşmesi öncesi, İşçi Sendikası masaya 48 ayrı talep ile oturmuştur. Bu taleplerden bazıları, mezar yeri temini, deterjan, kolonya, çocuklar için sünnet kıyafeti, sünnet parası vs.dir. Milliyet Gazetesi, 28.2.1992, s.5.

<sup>29</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. ULUSLARARASI ÇALIŞMA BÜROSU, Dünya Çalışma Raporu 2 (Çev.Nahit TÖRE-Ahmet GÖKDERE), Uluslararası Çalışma Bürosu Yayını, Ankara, 1991,s.52 vd.

<sup>30</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin...", s.206.

<sup>31</sup> ULUCAN, s.2.

Eğer işçi sendikası toplu iş sözleşmesi görüşmelerini uzatmak isterse, bundan elde edeceği ilk yarar, ülkemizde mevcut enflasyonun olumsuz etkilerini daha kolaylıkla bertaraf etmektir. Ülkemizde toplu iş sözleşmeleri genellikle iki yıllık bir dönem için yapılmaktadır. Bir yıllık bir uzatma ile işçi sendikası hem fiyat yükselişlerinden yararlanabilecek, hem de en çok bir yıl sonraki enflasyon ve zam tahminini daha kolay gerçekleştirebilecektir. Bunun ise toplu görüşmelerin uzaması sebebiyle işçi sendikası yararına getirdiği çok önemli avantajlardan biri olduğu tartışmasızdır.<sup>32</sup>

Asgari ücretin yakın bir gelecekte belirleneceği durumlarda, sendikaların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzamasından elde edebileceği bir başka yarar da sözkonusu olabilir. Zira uygulamada, sendikaların yeni belirlenen asgari ücreti bir veri kabul ederek, taleplerini buna göre belirlemeleri sıkça karşılaşılan bir haldir. Sendikalar, asgari ücretin belirlenmesini beklemekte (ve belki de görüşmeleri uzatmakta) böylece ülkedeki reel ücret artışlarını dikkate alarak kıyaslama imkanı elde etmektedirler.

Yine görüşmelerin bir süre uzaması ile başka sendikaların imzaladığı toplu iş sözleşmeleri ile sağlanabilecek karşılaştırma yapma olanağı, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması sebebiyle elde ettikleri avantajlardan bir başkasıdır. Örneğin aynı işkolunda imzalanan başka bir toplu iş sözleşmesindeki belli bir artış oranı, yeni imzalanacak sözleşme için bir ölçüt olabilmektedir. Diğer sözleşmedeki artış baz alınarak, imzalanacak yeni sözleşmede daha az bir zam oranı kabul edilmemektedir. Bu ise yeni sözleşme imzalayacak sendikaya önemli bir üstünlük sağlamaktadır.

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ne kadar uzarsa uzasin, yeni yapılan toplu iş sözleşmesi ile eski toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihinden itibaren işçilere yeni ve daha üstün haklar sağlanmaktadır. Üstelik yeni imzalanan toplu iş sözleşmesinde yürürlük

---

<sup>32</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin...", s.207 vd.

tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması durumunda, iki sözleşme arasındaki farkların işçilere toptan ödenmesinin onlar üzerinde yapacağı psikolojik etki de önemlidir. Bu toptan ödemenin yaptığı etki de işçi sendikalarına önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması eğiliminin bu kadar yaygınlaşması kanımızca işçi sendikalarını rahatlığa sevketmekte, bunun sonucu sendikalar toplu görüşmelerin uzamaması konusunda pek titiz davranmamaktadırlar. Çünkü görüşmeler ne kadar uzarsa uzasin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmaktadır.

Konuyu işverenler yönünden düşünürsek, gerek işverenlerin ve gerekse işveren sendikalarının toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasını arzu etmeyecekleri düşünülebilir. İki sözleşme arasındaki boş geçen dönemde işyerinde iş barışının ve istikrarın tam olarak yaşanamayacağı açıktır. Toplu iş sözleşmeleri işyerinde istikrarı ve işbarışını sağlayan sözleşmelerdir. Bu yüzden işveren kesiminin toplu görüşmelerin uzamasını istemeyecekleri ortadadır.

Ayrıca yeni sözleşmenin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının işveren açısından önemli bir sakıncası da, iki sözleşme arasındaki döneme ait farkların toptan ödenmesidir ki, bu da çok sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde mali yönden işletmenin kaynaklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca belirtilen iki sözleşme arasındaki , müzakere döneminde, işçilerin bir beklenti içinde olmaları, onların verimsizliği sonucunu da doğurabilir. Bu sebeplerle işveren kesiminin toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması uygulamasına pek sıcak bakmalarını beklememek gerekir.

İşte; kısaca değinmeye çalıştığımız birtakım nedenlerle 2822 sayılı TISGLK'nda yetki ve görüşme döneminin, sözleşmelerin bitiminden 120 gün öne alınarak, yeni toplu iş

sözleşmelerinin, eski sözleşmelerin bitimine kadar sonuçlanmasını amaçlayan düzenleme çoğu kez bu olanağı vermemiştir. Diğer bir ifade ile görüşmelerin gereksiz yere uzaması ve yeni sözleşmenin imza tarihinin eski sözleşmenin bitiminden sonraya sarkmasını önlenememiştir. Bu sarkmanın işçi sendikaları ve sendika üyesi işçiler açısından çok fazla sorun yarattığı söylenemezse de, ileride değinileceği üzere, özellikle sendika üyesi olmayan işçilerle, sendikadan veya işyerinden ayrılan işçiler açısından birtakım hukuki sorunlar yarattığı ortadadır.

Sonuçta, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının en önemli sebeplerinden birinin toplu görüşmelerin uzaması ve işçi sendikalarının görüşmeleri uzatma eğilimi olduğu görülmektedir.

## 2. Uyuşmazlık Çıkması

Toplu iş sözleşmeleri, klasik yasama, yürütme ve yargı güçlerinin doğrudan doğruya etkisi ve katkısı olmaksızın işçi örgütleri ve işverenler ya da işveren örgütlerince çalışma şartlarını belirleyen sözleşmelerdir.<sup>33</sup> Böylece toplu iş sözleşmeleri, 2822 sayılı TİSGLK'nda belirtilen prosedürün geçirilmesiyle imzalanan ve imzalandıktan sonra müdahale edilemeyen, işyerindeki düzeni sağlayan niteliği ile Kanun benzeri etkiler yaratır.

2822 sayılı TİSGLK, kaynağını Anayasanın 53.maddesinden alan düzenlemesiyle tarafları toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına kadar götüreceği yolu belirlemiştir. Toplu iş sözleşmesi bir akit olması nedeniyle bünyesinde zıt menfaatleri de barındırmaktadır. Sözleşme ile getirilen her yeni hüküm, bir tarafın yararına olmakta fakat karşı tarafa birtakım yükümlülüklerle bazı sorumluluklar yüklemektedir. Dolayısıyla bu yapı, işçi ve işverenler

<sup>33</sup> Mustafa ÇENBERCİ, "Türk Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmelerinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Temel Sorunlar", BATİDER, C.5, S.3 (Mart, 1973), s.383.

arasındaki görüşmelerin ortak çıktısını oluşturan toplu iş sözleşmelerine<sup>34</sup> ulaşmada birtakım uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

İşte 2822 sayılı TİSGLK, toplu görüşmelerde tarafların anlaşamaması halinde uyuşmazlığın öncelikle barışçı yollarla çözülmesini amaçlamış, ancak çözümün barışçı yollarla bulunamaması durumunda taraflara Anayasal bir hak olan grev hakkını ve lokavta gitme olanağını tanımıştır.<sup>35</sup>

2822 sayılı TİSGLK'na göre (m.21), toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan birisi toplantıya devam etmezse, toplu görüşmelere zorunlu olarak bir arabulucu da katılır.

Yine toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 60 gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanakla tesbit ederlerse, görevli makam başvuru ile veya resen görüşmelere bir arabulucunun katılmasını mahkemeden talep eder. Arabulucunun görevi 15 gün sürer. Bu süre en çok 6 işgünü uzatılabilir. Bu yol toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasında karşılıklı görüşmelerle çözüme ulaşılmasını amaçlayan barışçı bir yoldur. Ancak doğaldır ki, görüşmelerin devamınca bir arabulucunun çalışmaları sözkonusu olsa bile taraflar anlaşamayabilirler. Zira imzalanacak sözleşme ile işçiler, ilerideki bir kaç yıllık dönemde yaşam standartlarını belirleyeceklerdir. Bu ise onları, Kanunun sınırları içinde kalmak koşuluyla, gerekirse barışçı olmayan çözüm yollarına itebilecektir.

Toplu görüşmelerin önemli bir niteliğinin, bünyesinde zıt menfaatleri barındırmak

<sup>34</sup> FLANAGAN ve diğerleri, s.509.

<sup>35</sup> Anayasamıza göre; m.54 " Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılması ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir".

olduğunu daha önce belirtmiştik. Bu zıt menfaatlerin dengelenmesi her zaman için kolay olmamakta, taraflar kendi menfaatlerine olanı gerçekleştirmek için az önce değinilen ve Kanunla kendilerine tanınan barışçı olmayan çözüm yollarına yani greve ve lokavta başvurabilmektedirler.

Toplu iş sözleşmelerinin oluşturulmasında çıkan uyuşmazlıklarda işçi kesiminin başvurabileceği barışçı olmayan çözüm yolu grevdir. Her ne kadar gelişmekte olan ülkelerde iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflara çok fazla serbesti tanınmanın grevler sebebiyle üretim kayıplarına yol açacağı, ekonomiye zarar verebileceği kanısı yaygınsa da<sup>36</sup> ülkemizde grev, işçilere yasalarla ve Anayasayla tanınmış bir haktır.

2822 sayılı TİSGLK, greve gitmek için toplu görüşme ve arabuluculuk safhalarından geçmeyi zorunlu görmekte, grev hakkını sadece toplu menfaat uyuşmazlıkları sözkonusu olduğunda tanımaktadır.<sup>37</sup> Toplu menfaat uyuşmazlığı ise, toplu görüşmeler sırasında ortaya çıkabilir. İşte toplu görüşmeler sürerken, yeni bir hak elde etmek isteyen ya da mevcut bir hakkı değiştirmek isteyen işçi sendikası, amacına ulaşamadığı zaman öncelikle uyuşmazlığın barışçı yollarla giderilmesine çalışacak, eğer bunda başarılı olamazsa greve başvurabilecektir. İşverenin greve karşı başvuracağı yol ise ya üretim kayıplarına katlanarak lokavt uygulamak ya da işçi kesiminin taleplerini kabul etmek olacaktır.

Ülkemizde greve sebep olan en önemli uyuşmazlık maddesinin ücretler olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle enflasyonist baskının sözkonusu olduğu ortamlarda, iki yıllık bir toplu iş sözleşmesi imzalanırken, iki yıl sonraki enflasyonu kestirmenin güçlüğü işçileri yüksek ücret

<sup>36</sup> Dünya Çalışma Raporu 2, s.71.

<sup>37</sup> Menfaat uyuşmazlıkları, bir hakkın değiştirilmesi, yeni bir hakkın elde edilmesi için çıkarılan uyuşmazlıklardır. Çıkarılan uyuşmazlık bir topluluğu ilgilendiriyorsa bu taktirde bu gibi uyuşmazlıklara toplu menfaat uyuşmazlığı denir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz.İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uygulaması**, C.3, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş B.2, Eskişehir, 1991, s.132.

zammı talep etmek yoluna sevketmekte<sup>38</sup> ve bu durum uyuşmazlığın grevle sonuçlanmasına yol açmaktadır.

Bugünkü mevzuata göre, grev ertelenmesi dışında, grevin süresi sınırlandırılmamıştır. Bu sebeple toplu görüşmeler sırasında meydana çıkabilecek bir grev uygulamasının ne kadar süreceği belli değildir. Grev sonucu oluşturulacak bir toplu iş sözleşmesinin de imza tarihi, önceki toplu iş sözleşmesinin bitim tarihinden sonraya rastlayacaktır.

Kısa süreli bir grev uygulamasının işçi geliri üzerindeki etkisi önemsiz olabilir. Fakat örneğin 75 gün veya daha uzun süreli bir grevde sendika işçinin gelir kaybını telafi edebilmek için, işverenin grevden önceki teklifine göre ne miktarda bir zam elde etmelidir? Çoğu hallerde grevle elde edilen sonuç işverenin son teklifine göre kayıpları telafiye yeterli olmayabilir. Buna grevin sebep olduğu diğer kayıp ve huzursuzluklar da eklenince, grevin maliyeti, sağladığı yararlardan fazla olabilir. Önemli olan grev silahını her uyuşmazlıkta kullanmak değil, anlaşmaya varmada grev tehdidinden yararlanmaktır.<sup>39</sup>

Grevin belirtilen etkilerinden kurtulabilmek için sendikaların başvurduğu en önemli yol ise toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasıdır. Ancak, grev süresince işyerinde çalışmayan işçilerin, imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle geçmişe etkili olarak çok fazla haklar sağlayabilecekleri de beklenmemelidir. Zira grev süresince işyerinde çalışma yapılmadığı için bu döneme ait fazla çalışma ücreti, ücret artışları ve benzeri yeni ve daha üstün haklardan faydalanma olanağı, ancak eski sözleşmenin bitimi tarihi ile

---

<sup>38</sup> 1991'de imzalanan toplu iş sözleşmeleri itibarıyla, 1.yıl zamları metal işkolunda %227, tekstilde %222, lastikte %261 olmuştur. Ayrıca yüksek ücret zammı taleplerinin sonuçları için Bkz. "Ölçüsüz Ücret Zamları İşçinin de Aleyhine Sonuçlar Doğuruyor", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXIX, S.6 (Mart, 1991), s.2 vd.

<sup>39</sup> Toker DERELİ, "Grevlerin Sosyal ve Siyasi Etkileri", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXIX, S.2 (Kasım, 1991), s.11-13.



grevin fiilen uygulanmaya başlandığı dönem için sözkonusu olabilecektir. Zira, grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere, bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenmez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine de bu yolda hükümler konamaz.<sup>40</sup>

Ayrıca sözleşmenin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması durumunda sendikalara ödenecek aidat farkları da işçiler açısından ek bir külfet yaratacaktır. Bütün bunlar dikkate alındığında, ise kanımızca grevden sonra geçmişe etkili olarak yürürlüğe konan bir toplu iş sözleşmesiyle elde edilen kazançlar, çoğunlukla aynı dönemde meydana gelen kayıpları telafi etmeye yetmeyecektir.

Sonuç olarak toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının iki ana sebebi görüşmelerin uzaması ve uyuşmazlık çıkmasıdır. Fakat her iki halde de işyerinde iş barışı ve istikrar ortamı zedelenmekte ve kaçınılmaz olarak bazı kayıplar doğmaktadır.

## V. GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRMANIN KAPSAMI

### 1. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Yürürlüğe Konması Durumunda

#### A. Şahıslar Bakımından

Toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının şahıslar bakımından kapsamı; toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, imza tarihinden önceyi kapsamaması durumunda, kimler hakkında uygulanacağına saptanması yönünden önem taşımaktadır.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Bkz.2882 s.TİSGLK, m.42/5.

<sup>41</sup> ULUCAN, s.3.

Konuya önce toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren bakımından yaklaştığımızda, işyerinin işvereni, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren şahıs olarak kapsama girecektir. Diğer bir ifade ile yapılan toplu iş sözleşmesinin yürürlük ve imza tarihleri aynı veya farklı olsun, işveren yürürlük tarihinden başlayarak öngörülen hak ve yükümlülüklerle uygulama alanı içerisine girecektir.

Bu uygulama, toplu iş sözleşmesinin, işverenin üyesi bulunduğu sendika tarafından yapılmış olması halinde de sözkonusudur. Gerçekten, toplu iş sözleşmeleri işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan yazılı bir sözleşmedir (TISGLK m.7). Bu bakımdan; bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin, o sendika ile ilişkisinin herhangi bir nedenle kesilmesi halinde dahi toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalacağı yine TISGLK.m.10/2 'de açıkça belirlenmiştir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin üye işverenler adına, işveren sendikası tarafından yapılarak imzalanması halinde, işveren sendikasının işçi sendikasıyla anlaşarak, bazı işverenleri geçmişe etkili olarak kapsam dışı tutması da mümkündür.<sup>42</sup>

Böylece bağitlanan bir toplu iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmışsa, saptanan tarih işvereni bağlayacaktır. Genelde yasal bir zorunluluk olmamakla birlikte; bir önceki toplu iş sözleşmesinin bitim tarihinin, yürürlük tarihi olarak kabulü de geleneksel bir uygulamaya dönüşmüştür.

Bu konuda akla gelebilecek diğer bir sorun da; yapılmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin, kararlaştırılan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyeri işverenin değişmiş olmasıdır. Hemen belirtelim ki, işverenin imza tarihinden önce değişmiş olması, henüz imzalanmamış bir toplu iş sözleşmesi için, görüşme aşamasında yürürlük tarihinin saptanması bakımından herhangi bir farklılık yaratmayacaktır. Hatta işverenin değişmesi veya işyerinin el

<sup>42</sup> Kemal OĞUZMAN, *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, C.1, B.3, İstanbul, 1984, s.58.

Ayrıca bkz.Seza REİSOĞLU, *Türk Hukukunda ve...*, s.212

değiştirmesi durumunda, daha önce geçmişe dönük bir yürürlük tarihi saptanmış olsa bile yeni işveren, isterse bununla bağlı kalmayarak yeni bir öneri getirebilir. Fakat, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili şekilde imzalanmasından sonra işyerinin devri veya işverenin değişmiş olması durumunda yeni işveren; toplu iş sözleşmesinin kabul edilen yürürlük tarihi ile bağlı kalacak, işyerinin kendi mülkiyetine geçtiği tarihten itibaren yükümlülüklerinin başladığını ileri süremeyecektir.

Ancak eğer toplu iş sözleşmesine işyerinin devrine kadar olan dönemde eski işverenin sorumlu olduğuna dair bir hüküm konmuşsa, bu taktirde yeni işveren sadece işyerinin kendine devredildiği andan itibaren sorumlu olacaktır.

şahışlar bakımından kapsamın işçiler yönüne gelince, toplu iş sözleşmesinin en önemli karakteristiği, "işçilerin toplu görüşmeyi tek tek yapmamaları ve temsilcileri vasıtasıyla toplu olarak temsil edilmeleri, ancak imzalanan toplu iş sözleşmelerinin kendilerine uygulanmasıdır".<sup>43</sup> Bu durumda toplu iş sözleşmesini imzalayan tarafların, yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırmaları halinde, şahışlar bakımından da sınırlarını belirleyebilecekleri açıktır.

Toplu iş sözleşmesi, temel kural olarak imzası anında toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının bütün üyelerine uygulanır. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ilke ve çalışma koşulları, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf sendikaya ye olanlar bakımından kazanılmış hak teşkil eder.<sup>44</sup> Bunun doğal sonucu olarak da toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışan işçiler yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden başlayarak yararlanırlar.

<sup>43</sup> Michael SALOMON, *Industrial Relations, Theory and Practice*, Hertford Shire, England, 1987, s.266.

<sup>44</sup> Adil IZVEREN, *Iř Hukuku*, C.I.II.III, Ankara, 1974, s.311.

Uygulamada tarafların, sendika üyesi olduğu halde kapsam dışı personel adı altında işyerinde çalışan birtakım kişileri, toplu iş sözleşmesinin etki alanı dışına çıkardığı görülmektedir. Bunların bir kısmı 1475s. İş Kanunumuza göre işveren vekili sıfatı taşıyan kimselerdir. Müdür, mühendis, ustabaşı gibi. Bir kısmı da işverene çok yakın olan ve onun her türlü sırrını bilebilecek durumda bulunan kimselerdir. Örneğin sekreterler, muhasebe elemanları. İşte bütün bu kimseler işçi sendikasına üye olabilseler bile pozisyonları gereği, toplu iş sözleşmesinin şahıs bakımından kapsamı dışında tutulmuşlarsa, imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak kapsamı dışında olacaklardır. Burada dikkat edilecek nokta kişilerin değil, pozisyonları kapsam dışı bırakılmalarıdır. Eğer kişinin pozisyonu değişiyorsa, toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı doğabilecektir.<sup>45</sup>

Yine uygulamada, ileride de değineceğimiz gibi<sup>46</sup>, sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanma imkanı tanınmamakta, bu işçiler toplu iş sözleşmelerinden imza tarihinden ileriye yönelik olarak yararlanabilmektedirler. Böylece yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde, sendika üyesi olup olmasına bakmaksızın, pozisyonları sebebiyle kapsam dışı bırakılan işçiler tamamıyla, sendika üyesi olmayan işçiler ise yürürlük ve imza tarihleri arasındaki dönem için geçmişe etkili sözleşmenin şahıslar yönünden kapsamı dışına çıkmaktadır.

Kanımızca toplu iş sözleşmelerini geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyan tarafların, bunun şahıslar bakımından kapsamını belirlerken, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerine giren, ya da işyerinden ayrılan tüm işçileri dikkate almaları da gerekmektedir. Böylece sınır belirginleşecek, belirsizlik ortadan kalkarak, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konan toplu iş sözleşmelerinin, kimler hakkında ve nasıl uygulanacağı ortaya çıkmış olacaktır.

---

<sup>45</sup> ERKUL, s.72.

<sup>46</sup> İkinci Bölüm, §.1., IV.

### B. Tarih Bakımından

Toplu iş sözleşmelerinde tarih bakımından geçmişe etkili olarak kararlaştırmanın kapsamından amaç, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin en çok ne kadar geriye götürülebileceğinin belirlenmesidir.

Bu bakımdan Anayasa'nın m.53/3'de " ...Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" şeklinde öngördüğü temel ilke, 2822 s.TISGLK m.3/4'de de yine "... Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" şeklinde yer almış, böylece yapılacak toplu iş sözleşmesi düzenlemesinde tarih bakımından geçmişe etkililiğinin azami kapsamı belirlenmiştir. Gerçekten 2822s.TISGLK'nun sözkonusu hükmüyle eski ve yeni toplu iş sözleşmelerinin çakışamayacağı ve böylece geçmişe etkili kararlaştırmanın da, en çok, eski sözleşmenin bitimi tarihi itibarıyla sınırlı olacağı öngörülmüştür. Diğer bir ifade ile yürürlüğü geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihi en çok önceki sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar etkili kılınabilir. Önceki sözleşmenin süresine tecavüz edemez.<sup>47</sup>

Buna aykırılık halinde, getirilen hüküm hem Anayasanın ve hem de 2822 sayılı TISGLK'nun ilgili emredici hükmüne aykırı olacak ve daha önce belirttiğimiz gibi kısmi butlan yaptırımıyla karşılaşacaktır. Eski sözleşmenin süresine tecavüz eden hükmün, eski sözleşmenin bitimine kadar olan dönem için batıl sayılması, ancak sözleşmenin diğer hükümleri ile birlikte geçmişe etkileyen hükmün de, eski sözleşmenin son bulunduğu tarih bakımından geçerliliğini ve etkisini sürdürmeye başladığını söylemek doğru olacaktır.

<sup>47</sup> Münir EKONOMİ, "Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği, Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN YENİ KANUNLAR KARŞISINDA ÖNCEKİ YARGITAY KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ, İstanbul, 1983, s.91.

İşyerinde ilk kez yapılan bir toplu iş sözleşmesinde geçmişe etkili yürürlük tarihini düzenleyen hükmün ise belirtilen Kanun hükümlerine aykırı olmayacağı açıktır. Çünkü bu durumda, aynı işyeri için aynı dönemde imzalanan ve uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoktur. O halde taraflar herhangi bir zaman sınırlaması olmaksızın toplu iş sözleşmesini geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyabileceklerdir. Daha önce de belirtildiği üzere uygulamada, ilk kez yapılan bir sözleşmede, yürürlük tarihinin geriye götürülmesinde belirli bir ölçü bulunmamakta, genellikle imza tarihi ile çağrı tarihi arasında ortalama bir tarihte sözleşmenin yürürlüğe girmesi kabul edilmektedir.<sup>48</sup>

#### C. Normatif Hükümlerin Hukuki Niteliği Bakımından

İlke olarak toplu iş sözleşmelerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konabileceği kabul edildikten sonra bunun hangi hükümler ve hangi koşullarla geçerli olabileceğinin belirlenmesi gerekir. Nasıl yasalar fertlerin önceden tahmin edemeyecekleri şekilde ve zamanda geçmişe etkili olarak onların haklarına ve hukuk sahalarına müdahale edemezlerse<sup>49</sup> toplu iş sözleşmelerinin de geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerinin belirli sınırlamalara tabi tutmaları kaçınılmazdır.

Herşeyden önce, bir toplu iş sözleşmesinde birtakım hükümlerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konması ilke dışı ayırık bir durum olduğundan, böyle bir uygulama için sözleşmede açık bir hükmün bulunması zorunludur. Aksi halde her toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren yürürlüğe gireceği tartışmasızdır.<sup>50</sup>

Eğer taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırmak

<sup>48</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin...", s.213.

<sup>49</sup> REİSOĞLU, *Türk Hukukunda ve ...*, s.255.

<sup>50</sup> Yarg. H.G.K., T.12.2.1975, E.9-505, K.194 (İLM VE KAZAI İÇTİHATLAR DERGİSİ), Ağustos, 1975, s.3686)

istiyorlarsa, bunu sözleşmeye koyacakları açık bir hükümle belirtmek zorundadırlar. Bu çözüm yolu hukuk güvenliğinin<sup>51</sup> sağlanmasında da etkili bir yoldur.

Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının kabulü için öncelikle normatif hükümlerin önceden görülebilir, kestirilebilir veya beklenebilir nitelikte olması gerekir. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin önceden göremeyecekleri, kestiremeyecekleri veya beklemeyecekleri değişiklikler hukuki güvenliği zedeleyeceğinden geçersiz sayılacaktır.<sup>52</sup>

Önceden görülebilirlik, beklenebilirlik veya kestirilebilirlik ölçütünün işveren yönünden çok büyük sorun yaratmayacağı açıktır. Zira toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması halinde bu sözleşmeyi imzalayan işveren, sözleşmeyi imzalarken, altına girdiği yükümlülüklerin neler olabileceğini bilebilecek durumdadır. İşveren, işçi sendikasının talepleri ile kendi ödeme gücünü karşılaştırıp hesabını yapacak, aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı durumlarda bunun kendisine ne tür ekonomik külfetler yükleyeceğini belirleyebilecektir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesini işveren kendi adına imzalıyorsa diğer bir ifade ile işveren bir işveren sendikasına üye değilse, işveren için önceden görülemez, kestirilemez veya beklenemez bir durum söz konusu olmayacaktır. Eğer sözleşmeyi işveren sendikası imzalıyorsa, sendikanın,

<sup>51</sup> Daha sonra da zaman zaman kullanacağımızdan hukuk güvenliği kavramına kısaca değinmekte yarar vardır; Bir toplum içinde yaşayan bireylerin her türlü saldırılara karşı güven altına alınmaları belirli bir hukuk düzeninin bulunmasını gerektirir. Bu düzene olan gereksinim aynı zamanda sürekli ve kararlı bir hukuki yaşam ve geleceğe ilişkin planlan yapma arzusunun da içerir. Geleceğin kestirilebilir olması, hukuki işlemlerde rastlantı ve keyfiliğin önlenmesi, hukuk düzeninin güvenilir olmasına, hukuk güvenliğine bağlıdır. Böylece kişiler karşılaşabilecekleri olayları hukuk yardımı ile kolayca ve güvenle kestirebileceklerdir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için. Bkz. Vecdi ARAL, **Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine**, İ.Ü.Ya.No.2673, H.F.Ya.No.599, Gözden Geçirilmiş B.3, İstanbul, 1979, s.20 vd.

<sup>52</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin...", s.215.

işverene danışarak yürürlüğün geçmişe etkili olarak kararlaştırılması hususunu bildirmesi de işverenin hukuki güvenliği açısından yararlı olacaktır.

Durum işçiler yönünden farklılık arz etmektedir. Toplu iş sözleşmesi işçiler adına işçi sendikalarınca imzalanmakta, fakat hüküm ve sonuçlarını işçilerin hukuk sahaslarında göstermektedir. İşçiler toplu iş sözleşmesi görüşmelerine doğrudan katılmamakta, onların yerine işçi sendikası temsilcileri sözleşmeye ilişkin süreçte yer almaktadır. İşçiler toplu iş sözleşmesinin doğrudan tarafı olmadıklarından, önceden görülebilirlik, kestirilebilirlik ve beklenebilirlik ölçütleri işçiler açısından özel bir önem taşımaktadır. Bu yüzden işçi sendikası temsilcilerinin işçilerin hukuk güvenliklerini zedeleyebilecek düzenlemelerde çok dikkatli olmaları gerekir.

Sona eren bir toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğine göre yeni imzalanan ve geçmişe etkili olarak yürürlüğe konan bir toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri eski sözleşmenin altına çok istisnai durumlar dışında inmemelidir. Örneğin ücret indirmeleri, ancak fevkalade istisnai hallerde geçmişe etkili olarak kararlaştırılabilir. O takdirde de önceden fazla ödenmiş ücret, gelecekteki ücretten mahsup edilir veya iadesi talep edilir.<sup>53</sup> Bu çok istisnai durumlar dışında, normatif hükümlerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmasında, önceden, görülebilirlik, kestirilebilirlik ve beklenebilirlik ölçütleri dikkate alınarak, düzenlemeler bunlara göre yapılmalıdır.

Toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması hususunda tarafları sınırlayan bir başka etken, hangi hükümlerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabileceğidir. İrade özgürlüğü ilkesi içinde, bir sözleşmenin hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konmasında hukuka aykırı bir durum yoktur. Bunun yanında

<sup>53</sup> REİSOĞLU,2822..., s.138.



tarafaların toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konduğunu tek tek belirtmelerini engelleyen bir hüküm de sözkonusu değildir. Yeter ki, ileride de değineceğimiz gibi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan normatif hüküm ifa edilebilir nitelikte olsun.<sup>54</sup>

Toplu iş sözleşmesi tarafları yasakoyucu gibi hükümler vazetme yetkisine sahiptirler. Tarafların hangi hükümlerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konduğunu belirtmiş olduğu durumlarda, uygulamada sorun çıkma olasılığı çok düşüktür. Asıl sorun, toplu iş sözleşmesinde bu konuda açık bir hükmün bulunmaması durumunda, uyuşmazlık konusu hükmün yorumunda çıkmaktadır. Bu durumda birden çok çözüm yolu ortaya çıkıyorsa, işçi yararına olan benimsenmelidir.<sup>55</sup>

Bu konuda OĞUZMAN, bir toplu iş sözleşmesini gerçek anlamda geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyma olanağı bulunmadığını; tarafların gerek normatif hükümleri, gerek borç doğurucu hükümleri geçmişte var sayamayacaklarını, gerçekte geriye etkili yürürlük denen şeyin, toplu iş sözleşmesindeki paraya ilişkin hakların, belirlenen önceki bir tarihten itibaren hesaplanıp imza tarihinden sonra ödenmesinin taraflarca kabul edilmesinden ibaret bir düzenleme olduğunu ileri sürmektedir.<sup>56</sup>

Kanımızca, OĞUZMAN'ın bu görüşüne katılmak olanaksızdır. Burada sadece basit bir hesaplama ve ödemenin dışında; imza tarihinde kabul edilen hükümler, belli ölçütler gözönüne alınarak, geçmişteki çalışma koşullarına uygulanmaktadır. Bu, özellikle normatif

<sup>54</sup>ÇELİK, İş..., s.418. İfa edilebilirlik kıstası yerine REİSOĞLU, "fiili uygulama olanağının bulunması" kıstasını kullanmaktadır.(Bkz.REİSOĞLU, 2822..., s.138.)

<sup>55</sup> Erol AKI, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, İzmir, 1975, s.83. Aynı görüş; Ali GÜZEL, "Yürürlük Başlangıcı Geriye Götürülen Toplu İş Sözleşmesinin Çalışma Süresine İlişkin Hükmünün Etkisi"(Karar İncelemesi), İHU, TSGLK.1(No.17), İstanbul, 1981, s.2.

<sup>56</sup> OĞUZMAN, s.71.

hükümler açısından önem taşımaktadır.

Diğer yandan; tarafların toplu iş sözleşmelerinde hangi hükümlerin, yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığını belirtmedikleri durumlarda, ifa edilebilirlik kıstasının (ya da fiili uygulama olanağının bulunması kıstasının) kullanılması yerinde olur. Ayrıca bu kıstas uygulanırken dar değil geniş şekilde yorumlanmalıdır.

1475 s.İş Kanununa göre işçi, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kimsedir. Öyleyse işçinin faaliyetinin parasal karşılığı ücrettir. Yani bu faaliyetin parasal değeri ölçülebilmektedir. Örneğin zamana göre ücrette, belirli bir zaman içinde yapılan faaliyetin karşılığı için bir ücret ödenmektedir. Bu açıklamanın doğal sonucu geçmişte yapılan bir çalışma ile elde edilen, ya da elde edilmesi hedeflenen edimlerin parasal değerinin belirlenebileceğidir.<sup>57</sup>

Konuya böyle geniş bir kapsam çerçevesinde bakmak, işçiler yararına sonuç doğuracaktır. Bu ise, yorum hususunda eğer kararsızlık varsa, işçi lehine olanın uygulanması yolundaki görüşe de uygundur. Yorumun bu şekilde yapılmasının sonuçlarına ve hükümlerine ilişkin özel durumlar ileride inceleyeceğinden burada ayrıca değinilmeyecektir.

Bu konuda sonuç olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasında karşımıza yürürlüğe konacak normatif hükümlerin hukuki niteliği bakımından iki önemli sınır ortaya çıkmaktadır.

Birincisi, yapılacak düzenlemenin sözleşme taraflarınca (özellikle işçilerce) önceden beklenemeyen, görülemeyen veya kestirilemeyen şekilde yapılmaması gereğidir. Aksi halde, tarafların kazanılmış haklarının zedelenmesiyle beraber hukuk güvenliğine aykırı bir durum ortaya çıkacaktır.

---

<sup>57</sup> Bu hususta geniş bilgi için Bkz.GÜZEL, s.3.

İkinci olarak, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konan hükümlerin uygulanabilmesi için bu hükümlerin, ifa edilebilir olmaları, başka bir deyişle fiilen uygulama olanağına sahip olmaları gerekir. Ancak bu kıstasın geniş anlamıyla uygulanması yerinde olacak ve işçiler lehine sonuçlanacaktır.

## **2. Toplu İş Sözleşmesinin İdari Kararla Yürürlüğe Konması Durumunda**

Toplu iş hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin taraflarca, yani görüşmelere katılan işçi ve işveren taraflarınca yürürlüğe konması kural olmakla beraber, 2822s. TİSGLK buna istisna olarak toplu iş sözleşmesinin idari bir kararla yürürlüğe konması hususunu teşmil başlığı altında düzenlemiştir. Böylece 2822s.TİSGLK m.11'e göre, Bakanlar Kuruluna bir işkolunda imzalanmış bir toplu iş sözleşmesini aynı işkolunda bulunan ancak toplu iş sözleşmesi yapılmamış bir başka işyerine belli koşullarla teşmil yetkisi verilmiştir.

Konu ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek sorun, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması durumudur. Geçmişe etkili olarak düzenlenen bir toplu iş sözleşmesinin, teşmil edilen işyerinde hangi tarihten başlayarak uygulanacağı tartışılması gerekeceği kanısındayız. Gerçekten, teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesi teşmil kararının Resmi Gazetede yayınlandığı tarihten itibaren mi, yoksa teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde geçmişe etkili olarak öngörülen yürürlük tarihinden başlayarak mı uygulanacaktır? Bu konuda idareyi sınırlayabilecek bir takım unsurlar var mıdır?

Hemen belirtelim ki, İş Hukuku doktrinde bu konuda bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bir kısım yazarlar teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin, yine bu sözleşmede belirlenmiş bulunan yürürlük tarihinden, yani geçmişe etkili olarak geçmişteki bir tarihten başlayarak (çoğu kez uygulamada eski sözleşmenin bitim tarihinden) yürürlüğe konabileceği görüşündedirler. Bu görüşte olan yazarlar gerekçe olarak yabancı hukuk sistemlerini ve özellikle Alman Hukukundaki benzer uygulamayı göstermekte ve nitelik itibarıyla Türk ve

Alman Hukukunda aynı özellikler taşıyan teşmilin, Almanya'da olduğu gibi, ülkemizde de geçmişe etkili olarak hüküm ve sonuç doğurabileceği görüşünü ileri sürmektedirler.<sup>58</sup>

Karşı görüşte olan yazarlar ise, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin ancak teşmil kararının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten itibaren hüküm ve sonuç doğurabileceği görüşündedirler.<sup>59</sup> Bu görüşte olanların en güçlü gerekçeleri, teşmil kararının idari bir karar olduğu ve ve idari işlemlerin geriye yürümezliği kuralının idare hukukunun temel bir prensibi olduğudur. Bunun yanında bu tür bir geçmişe etkilemenin işverene büyük mali külfetler yükleyeceği de yaygın olarak ileri sürülmektedir.<sup>60</sup>

Bu konuda, teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin, ancak teşmil kararının Resmi Gazetede yayımı ile hüküm ve sonuç doğurması kanaatimizce daha uygun olacaktır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, teşmil kararı idari bir karar olmakla beraber, teşmil kararının konusu toplu iş sözleşmesidir. Yani toplu sözleşme bir bütün olarak teşmil edilmektedir. Bakanlar Kurulu toplu iş sözleşmesinde bazı değişiklikler yapsa da, yine teşmil ile yeni bir sözleşme yapılmamakta, zaten var olan bir toplu iş sözleşmesi belli değişikliklere uğramakta ama işin esası değişmemektedir. Bu durumda teşmil edilen toplu iş sözleşmesi ister geçmişe

<sup>58</sup> Münir EKONOMI, "Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili", TEVFIK OKYAY KABAKÇIOĞLU ANISINA, İstanbul, 1974, s.52. Melda SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Ya.No.21, Ankara, 1991, s.143.

<sup>59</sup> Seza REİSOĞLU, "Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 1992/8 No'lu Kararın İncelenmesi", ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, C.6, S.4 (Mayıs,1992), s.29. Müjdat ŞAKAR, "Son Teşmil Kararları Hakkında Düşünceler", İŞ HUKUK DERGİSİ, C.1, S.4(Ekim/Aralık,1991) s.593.

<sup>60</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu da İdari Dava dairesinin, teşmil kararının geçmişe etkileyebileceğini öngören bir kararını bozarak, teşmilin geçmişe etkilemesi halinde bunun işverene büyük mali külfetler yükleyeceğini, binaenaleyh, teşmil edilen sözleşmenin ancak teşmil kararının Resmi Gazetede yayınlanması tarihinden itibaren hüküm ve sonuç doğuracağını ileri sürmektedir. (Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu İtiraz No:1992/8, ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, C.6, S.4(Mayıs,1992), s.25.)

ister geleceğe etkili olsun, teşmil kararından bağımsızdır. Teşmil kararı bir toplu iş sözleşmesinin başka bir işyerinde uygulanması kararıdır. Karar yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik değildir. Teşmil kararı aslen varolan bir sözleşmenin yürürlüğe konmasına ilişkin şekli bir karardır. O halde teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış olsa bile, teşmil kararı geçmişe etkileyen bir karar olmamak gerekir. Teşmil kararı yayımı ile yürürlüğe giren ve geçmişe değil geleceğe yönelik hüküm ve sonuç doğuran, yenilik doğurucu bir karardır.

Kanımızca teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin geçmişi etkileyememesinin sebebi taraflarca ve özellikle işverence beklenemezlik durumunun ortaya çıkmasıdır. Zira uzun bir dönemi kapsayarak geçmişi etkileyen sözleşme, işverene beklenmedik şekilde çok fazla mali külfetler yükleyebilir. Bu ise gerçek bir beklenemezlik ve öngörülemezlik halidir ve hukuk güvenliğini zedeler niteliktedir. Bu görüşe gelebilecek "teşmilin kendisinin de işverenin iradesi dışında ve beklenemez şekilde yürürlüğe konduğu" eleştirisine de şu şekilde yanıt verebiliriz; Bir kere teşmil prosedürü taraflardan birinin talebi ile başlar, Yüksek Hakem Kurulundan görüş alınmasıyla sürer, sonuçta Bakanlar Kurulu teşmil kararını verir ve karar Resmi Gazetede yayınlanır. Bu zaman içinde de işveren teşmil edilecek toplu iş sözleşmesine ilişkin ekonomik kaynaklarını inceleyerek gerekli hazırlıkları yapabilir. Oysa teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin çok uzun bir zaman dilimini kapsar şekilde geçmişi etkilemesi durumunda ise bu olanağın doğmayacağı en azından bu tür teşmilin mali yükünün işverenin ve işletmenin mali durumunu sarsabileceği söylenebilir.

Öte yandan, geçmişe etkili düzenleme ancak belli sebep ve süreçlerle ve her sözleşmenin kendine özgü koşullarıyla oluşur. Bu durum aynı zamanda tarafların ortak iradelerini yansıtır. Yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması ancak o sözleşmenin koşullarıyla gerçekleşir. Bu kararlaştırmayı kendi özel koşullarıyla düzenlemek gerekir. Örneğin grev sebebiyle geçmişe etkili olarak kararlaştırmanın, tarafların ortak

iradelerinin bir sonucu olduğu söylenebilir. Ancak bu durumda bile geçmişe etkili kararlaştırma yine tarafların iradeleri ile oluşur. Taraflar bunu kararlaştırmamışlarsa, toplu iş sözleşmesi imza ile yürürlüğe girer. Bu bakımdan teşmil kararını da objektif anlamda imza hükmünde görmek ve ancak bu andan itibaren hüküm ve sonuç doğuracağını düşünmek yerinde olur. Aksine bir düşünüş, örneğin grev gibi riskli ve zor bir dönemden sonra imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin tarafları ile, bu tür risklere hiç katlanmamış işçiler lehine haksız kazanç temini olacak ve hakkaniyet ilkesine ters düşecektir. Ayrıca bunun sendikacılığın gelişmesi amacına uygun olduğu da pek söylenemez.

İşte belirttiğimiz gerekçelerle, toplu iş sözleşmelerinin teşmilinde önemli bir sınır, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihine ilişkin düzenleme ne olursa olsun, bu sözleşmenin ancak teşmil kararnamesinin Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten itibaren hüküm ve sonuç doğurabileceğidir. Bu durumda, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış olsa bile, sözleşme ancak teşmil kararnamesinin yayımından sonra geçerli olabilecektir. Diğer bir ifade ile; teşmil kararı ile toplu iş sözleşmesinde yer alan geçmişe etkili bir hüküm, teşmil edilen işyerini veya işyerlerini bağlamayacaktır.

## **İkinci Bölüm**

### **Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılmasının Hukuki Sonuçları**

#### **Ş.1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASININ İŞÇİLERE İLİŞKİN SONUÇLARI**

Toplu iş sözleşmeleri gerek geçmişe etkili olarak yürürlüğe konsun, gerek imza tarihinde yürürlüğe girsin, sonuçta etkisini işçiler açısından gösterir. Özellikle toplu iş sözleşmelerinin zorunlu unsuru olan normatif hükümler düzenledikleri konular bakımından işçilerin hukuk alanlarını etkilemektedirler.

Yine toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafını oluşturan işçi sendikalarının, imzalanan sözleşmeden yalnızca kendi üyesi işçileri yararlandırmak istemeleri yönündeki tutumları, işyerinde çalışan fakat sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliği son bulan işçiler açısından da birtakım hukuki sonuçlar doğurmaktadır.

Bunların yanında sendika üyesi olmayanların, toplu iş sözleşmelerinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarının başlangıcı hususu da uzun süre yargı organlarını meşgul etmiştir. Bu durum Yargıtay tarafından olmasa bile doktrinde sıkça tartışılmakta ve çeşitli görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Ayrıca, ölüm ve hizmet akdinin feshi gibi sebeplerle işyeri ile fiilen ilişkisi kesilenlerin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmeleri karşısındaki durumları da konumuzun önemli bir yönünü oluşturmaktadır.

İşte bu başlık altında, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde, bu sözleşmenin uygulandığı işyeri ve işyerlerindeki işçilerin durumu incelenecektir.

#### I. İMZA TARİHİNDE İŞYERİNDE ÇALIŞAN SENDİKALI İŞÇİLER BAKIMINDAN

2822 s. TİSGLK, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin hangi tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacakları konusuna açıklık getirmiştir. Kanuna göre, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.<sup>1</sup>

Bundan başka imza tarihinde toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının üyesi olmakla beraber, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir işyerinde işçi bulunmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Yine toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışmakla beraber taraf işçi sendikasına üye olmayanların<sup>2</sup>, yürürlük tarihi

<sup>1</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinden...", s.4.

<sup>2</sup> Kemal OĞUZMAN, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", PROF. DR. ÜMİT DOĞANAY'IN ANISINA ARMAĞAN, İ.Ü.Ya.No.2848, İ.Ü.S.B.F.Ya.No.1, İstanbul, 1982, s.48.



geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili hükümlerinden yararlanamayacakları hususu tartışmasızdır.

Kural 2822s.TİSGLK'nda belirtilmiş olmakla beraber, yine de konuyla ilgili bazı hususların aydınlatılmasında fayda vardır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin imzası redakte olarak anlaşılmaz. Redakte, daha önce taraflarca mutabakata varılmış ve son halini almış toplu iş sözleşmesinin son metin olarak imzalanması için yapılan düzenlemedir. Oysa, asıl kararlaştırma tarihi, toplu görüşmeleri bitiren son tutanağın veya grev ve lokavttan sonra yapılan anlaşma tutanağının veyahut Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan toplu iş sözleşmesinin karar tarihidir. İşte bu tarihin imza tarihi olarak kabulü yerinde olur.<sup>3</sup>

2882 s.TİSGLK. m.9/2'de belirtilen "Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden...itibaren yararlanırlar" hükmünün amacı, sözleşmenin yapılması sırasında risklere katılan kişinin, imzalanan toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihi yani sözleşme prosedürünün başından itibaren yararlanmasını sağlamaktır. Bundan dolayı resmi formalitelerin tamamlandığı tarihle, tam anlamıyla bir süs imzası olan redakte edilmiş metnin imzası tarihi arasında üye olanların da, baştan itibaren yararlandırılması uygun ve adil bir çözüm olmaz. Çünkü bu kişiler herhangi bir riske katılmadan, sözleşmeyi görüp bilerek üye olmuşlardır.<sup>4</sup>

Yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde, imza tarihinde işyerinde çalışan sendikalı işçilere ilişkin önemli ve aydınlatılması gereken bir başka nokta sendika üyeliğinin ne zaman kazanılmış sayılacağıdır.

---

3 Ergun İNCE, *Toplu Pazarlık Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi*, C.3, Kitap 2, Cevizli, 1985, s.45.

4 İNCE, s.45-46.

Gerçekten, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, sendika üyeliği için çeşitli evreleri kapsayan bir prosedür belirlemiştir. Nitekim 2821 s. Sendikalar Kanunu m.22' ye göre sendika üyeliği için; işçi, beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya verecek ve bu başvuru sendika yetkili organı tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılacaktır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemede dava açma hakkı vardır.

Bu prosedür içerisinde, işçi sendikası üyeliği ne zaman kazanılmış sayılacaktır? Görüldüğü gibi işçi üye fişlerini sendikaya vermekte, sendikanın yetkili organı kabul veya red kararı vermekte ve eğer red kararı verilmişse bu red kararına karşı iş mahkemesinde dava açılabilmektedir.

İşçi sendikasının yetkili organınca, üyelik başvurusunun kabul edilmesi halinde sendika üyeliği, bu andan itibaren gerçekleşmiş olur. Ancak işçi sendikası, üyelik başvurusunu otuz gün içinde reddetmemişse, bu durumda kanımızca işçi yararına yorum ilkesi gereği, sendika üyeliğinin, üyelik başvurusunun yapıldığı tarihte gerçekleşmiş sayılacağı kabul edilmelidir.

Yine eğer, işçinin sendika üyeliği talebi, sendikanın yetkili organı tarafından reddedilmiş fakat mahkeme red gerekçesini haklı bulmamışsa bu durumda da işçi lehine yorum ilkesi gereği, üyeliğin sendikaya başvuru tarihinde gerçekleştiğinin kabul edilmesi yerinde olur.

Doğal olarak eğer mahkeme red kararını haklı bulursa, sendika üyeliğinin hiç gerçekleşmeyeceği kabul edilmelidir.

Belirttiğimiz bu esaslar çerçevesinde, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaklardır. Nitekim, Yargıtay da, yerleşmiş içtihatlarında, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışan sendikalı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başlangıcının yürürlük tarihi olduğu görüşündedir.<sup>5</sup>

Aslında 2822s.TISGLK'nun hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde aradığı koşul, imza tarihinde toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmaktır. Kanun bunun dışında üyeliğin gerçekleşme tarihi ile ilgili hiçbir koşul aramamaktadır. Ne var ki; imza tarihinde üyeliğin kazanılıp kazanılmadığı bazen önem kazanabilmektedir.

Bu durum karşısında, işçi, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına imza tarihinden bir gün bile önce üye olmuş olsa, imzalanan sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacaktır. Kanunun bu açıklığına ve esasen yerleşmiş içtihadı karşın Yargıtay'ın yeni tarihli bazı kararlarının bu konudaki uygulamaları, sözkonusu yasanın ilgili hükümlerine aykırı düştüğü kanısındayız.

Yargıtay belirttiğimiz anılan kararlarında<sup>6</sup> "Toplu iş sözleşmesinin hem yürürlük, hem de imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler yürürlük tarihinden, yürürlük tarihinde üye olmayıp da imza tarihinde üye olanlar ise üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler" demektedir. Bu görüş şimdiye kadar verilmiş kararlar, doktrin<sup>7</sup> ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerine olduğu kadar, yerleşmiş

<sup>5</sup> Yarg. 9.H.D., T.26.3.1987, E.2921, K.3184 (Hukuk Programları LTD., Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>6</sup> Yarg. 9.H.D., T.6.4.1989, E.246, K.3185, Yarg. 9.H.D., T.20.3.1990, E. 67, K.3146. (Hukuk Programları LTD., Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>7</sup> Bkz.OĞUZMAN, Hukuki..., s.61, REİSOĞLU, 2822...,s.140, ÇELİK,İş...,s.421. Aksi görüş ERKUL, s.74.

uygulamalara da ters düşmektedir.<sup>8</sup> Belirtelim ki, biz de Yargıtay'ın bu görüşüne katılmaya imkan bulamamaktayız.

Gerçekten; sözleşmeden yararlanabilmek için hem yürürlük tarihinde ve hem de imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların, yürürlük tarihinden başlayarak yararlanacaklarını belirten bir düzenleme 2822s.TİSGLK'da yer almış değildir. Aksine, sözkonusu Kanunda imza tarihinde üye olanların yürürlük tarihinden itibaren yararlanacakları belirtilmektedir. Esasında Kanunda yer almayan böyle bir ayrıntının yargı kararı ile belirlenmiş olması açık Kanun hükümlerine aykırıdır.<sup>9</sup>

Kanımızca da, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin, üyelik tarihlerine bakılmaksızın (ve yürürlük tarihinde de işyerinde çalışıyor olmak koşulu ile) yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlandırılmaları doğru olur. Çünkü; toplu iş sözleşmelerinde, yürürlük tarihi her ne kadar geçmişe etkili olarak kararlaştırılabilirse de toplu iş sözleşmesi ancak tarafların karşılıklı irade beyanlarının bir sonucu olan imza ile hukuken ortaya çıkar. Eğer işçi bu tarihte taraf işçi sendikasına üye ise, o toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanmanın yasal düzenleme şekli olan imza tarihinde üye olma koşulunu yerine getirmiş demektir. Böylece yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden, yürürlük tarihinden itibaren "yasa gereği"<sup>10</sup> yararlanır.

---

<sup>8</sup> Ali TOPTAŞ, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Bakanlığımızın Karşılaştığı Sorunlar", UYGULAMADA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ GREV VE LOKAVT SEMİNERİ, Ankara, 1991, s.91.

<sup>9</sup> TOPTAŞ, s.91-92. Karşı görüşte olan ERKUL'a göre ise "...yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında üye olmuşsa, üye olduğu tarihten itibaren yararlanması gerekir. Aksine bir düşünüş, yani işçinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanması keyfiyeti, toplu iş sözleşmesinden istifade etmenin ilk şartı olan, o toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya üye olmak kuralına aykırı düşeceği cihetle mümkün değildir." ERKUL, s.74.

<sup>10</sup> REİSOĞLU,2822..., s.140.

Bunun dışında konuyu düzenleyen 2822 s. TİSGLK m.9/2, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinden yararlanma hususunda, daha sonraki cümlesinde, sendika üyeliğinin kazanıldığı ana göre bir başka ayırıma gitmiş, hatta sendika üyesi olmayanların dahi toplu iş sözleşmesinden hangi tarih itibarıyla yararlanacağını belirtmiştir. Kanımızca, eğer yasakoyucu, imza tarihinde üye olan sendikalı işçilerin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmalarını, sendikaya üye olduğu tarih olarak belirlemek isteseydi bunu açıkça belirtirdi. Oysa Kanunda böyle bir hüküm yer almış değildir.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, imza tarihinde taraf sendikaya üye olan işçinin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden, başka bir koşul aranmaksızın yürürlük tarihi itibarıyla yararlanması yerinde olur.

Ancak sendika üyeliği ve imza tarihi konularında yukarıda belirlediğimiz hususların gözönünde tutulması da kanımızca sağlıklı bir uygulama için dikkate alınmalıdır. Ayrıca, bu konuda Yargıtay'ın sözkonusu ettiğimiz tartışmaya açık kararlarının, sakıncaları sebebiyle yeniden gözden geçirilmesi ve eski uygulamaya dönülmesi yerinde olur

## II. İMZA TARİHİ İLE YÜRÜRLÜK TARİHİ ARASINDA SENDİKA ÜYELİĞİ SON BULAN İŞÇİLER BAKIMINDAN

2822s.TİSGLK, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanmayı, sendikalı olma koşuluna bağladığından, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sendika üyeliği son bulan işçilerin, toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanacağı da açıklığa kavuşturulmalıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, kişinin sendika üyeliğinin sona ermesi

1. Üyelikten çekilme,
2. Üyelikten çıkarılma,
3. Üyeliğin kendiliğinden son bulması ile olur.<sup>11</sup>

### 1. Çekilme Durumunda;

2821 s. Sendikalar Kanunu m.25'e göre "Sendika üyeliğinden çekilme; işçinin çekilme yolundaki iradesini önceden sendikaya bildirmesi ile gerçekleşir. Bildirim, işçinin noter huzurunda kimliğinin saptanması ve imzasının onayını izleyerek üç ay sonra geçerli olur.<sup>12</sup>

Burada karışıklık yaratabilecek husus, sendika üyesi işçinin, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra ve fakat imzası tarihinden önce çekilme bildiriminde bulunmasına rağmen, üyeliğin son bulmasına ilişkin üç aylık süre içinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumudur.

Konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse; 1.6.1992 tarihinde imzalanıp, 1.1.1992 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan bir toplu iş sözleşmesinin imzalandığı işyerinde çalışan sendikalı işçi 1.5.1992 tarihi itibarıyla sendikadan çekilme bildiriminde bulunmuştur. Bu durumda Kanuna göre<sup>13</sup> işçinin sendika üyeliği 31.7.1992 tarihinde son bulacaktır. Dolayısıyla işçi toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olduğuna göre, imzalan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren Kanundan dolayı yararlanacaktır.<sup>14</sup>

Kanımızca burada işçinin iradesiyle, Kanuni durum arasında bir çelişki doğmakta, ancak bu hal işçi yararına sonuçlar yaratmaktadır. İşçi lehine olan bu sonucun, hakkaniyete

<sup>11</sup> İhsan ERKUL, *Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulaması*, C.2, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş B.2., Eskişehir, 1991, s.103.

<sup>12</sup> ERKUL, *Türk İş Hukuku 2821...*, s.104-105.

<sup>13</sup> Bkz.2821s. Sendikalar Kanunu m.25/2.

<sup>14</sup> Bkz.2822s.TİSGLK., m.9/2.

uygunluğu tartışılabilirse de, işçinin imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı dönem yürürlük ile üyeliğin son bulunduğu tarihler arasındır. Bu tarihten sonra ise, işçinin imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanması artık farklı koşullara tabi olacaktır.

Bu hususta, 2822 s.TİSGLK'dan önce yürürlükte bulunan 275 sayılı Kanun, aynı konuyu düzenleyen 6. maddesinde; sözleşmenin imzası yerine sözleşmenin yapılması sırasında üye olmak koşulunu getirmekteydi. Bu nedenle, "sözleşmenin yapılması sırasında üye olmak" ifadesinin yorumu önem kazanmaktaydı. Bu yorumu da Yargıtay; " toplu iş sözleşmesinin yapılması ifadesi toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki bütün evreyi kapsar" şeklinde yapmıştı.<sup>15</sup> Bu durumda da toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce fakat yürürlüğe girmesinden sonraki herhangi bir tarihte sendika üyeliğinden ayrılan işçinin, ayrılma tarihine kadar olan dönem için, geçmişe etkili olarak imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı doğuyordu.

Oysa 2822 s.Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanma olanağını sadece imza tarihinde sendika üyesi bulunan işçilere tanımıştır. Bu durum karşısında yukarıda belirtilen, üyeliğin son bulması için geçmesi gereken üç aylık sürede<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Yargıtay'a göre " 275 sayılı TİSGLK'nun sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu başlıklı 6.maddesinde yer alan hükmü ile işçi teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olup da daha sonra o teşekkül ile ilgisi herhangi bir şekilde kesilen işçinin bazı koşullarla o sözleşme ile bağlı kalacağı açıklanmıştır. Dava konusu olayda da, sözleşmenin 1.5.1967 tarihinden başlatılmasıyla bu tarihte işçi teşekkülünün mensubu olan işçilerin sözleşme hükümlerinden yararlanması kabul edilmiş olup davacılar murisi işçinin bu tarihten sonra ve 16.7.1967 tarihinde ölümü suretiyle sendika kayıtlarından silinmesi miras bırakanın ve dolayısıyla mirasçıları olan davacıların, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile ölüm tarihi arasındaki süre için toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmalarını engellemez.". Yarg. 9.H.D., T.23.10.1969, E.9985, K.10121.(Sabih SELÇUKI, İlimi Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, B.3, İstanbul, 1973, s.1028)

<sup>16</sup> 275 s. Kanun'un uygulamalarından sonra 2822 s.TİSGLK'nun yürürlüğe girdiği ilk dönemde çıkan duraksamalarla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "... işçinin istifası(çekilmesi) notere başvurusundan itibaren üç ay sonra kesinleşecektir. Bu üç aylık dönem içinde işçinin üye olduğu

toplular iş sözleşmesinin imzalanması dışında, toplular iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmayanların, geçmişe etkili imzalanana sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanma olanağını elde edemeyecekleri açıktır.

İmza tarihinin, üyeliğın son bulması için gerekli üç aylık süre içindeki bir tarihe rastlaması hali dışında, eğer işçinin sendika üyeliği imza tarihinden önce son bulmuşsa, diğer bir ifade ile üç aylık süre imza tarihinden önce sona ermişse, bu durumda, işçi artık toplular iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmayacağından, yeni toplular iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanamayacaktır. Nitekim, Yargıtay'ın yerleşik kararları da, işçinin, yürürlük tarihi ile üyeliğın son bulunduğu tarih arasındaki dönem için, ücret zammı ve yeni haklara ilişkin düzenlemelerden, toplular iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece yararlanamayacağı şeklindedir.<sup>17</sup>

## 2. Çıkarılma Durumunda;

2821 s.Sendikalar Kanunu m.25'e göre, sendika üyesi bir kişi Kanun ve kuruluş tüzüğü hükümleri gereğince üyelikten çıkarılabilir. Çıkarma kararını Sendika Genel Kurulu verir.<sup>18</sup> Çıkarılan üye bu karara karşı otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Ancak yine Kanunumuza göre, üyelik çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (Sendikalar Kanunum.25/3). Çıkarılma kararının kesinleşmesi ise, kararın üyeye tebliğinden itibaren ya

---

sendikaya üyelik aidatı ödemesi ve toplular iş sözleşmesinden faydalanması amacı güdülmüştür" şeklinde bir genelge yayınlamıştır.(T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, S.13-659(54), 31.7.1984, Bkz. BERKSUN-EŞMELİOĞLU,**Açıklamalı, İctihatlđ, Gerekeçeli 2822 Sayılı Toplular İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1989, s.277.) Kanımızca buradaki faydalanmadan geçmişe etkili olarak faydalanmanın da kastedildiğini anlamamak için bir sebep yoktur.

<sup>17</sup> Yarg. 9.H.D., T.20.5.1980, E.5953, K.6068 (Hukuk Programları LTD., Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>18</sup> ERKUL, **Türk İş Hukuku 2821...**, s.107.



otuz gün geçtikten sonra veya mahkeme nezdinde itiraz edilmesi halinde mahkeme kararıyla kesinleşir.<sup>19</sup>

Burada da karşımıza farklı durumlar çıkmaktadır. Eğer çıkarılma kararının üzerinden otuz gün geçmeden imzalanan toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmışsa, hakkında çıkarılma kararı verilen işçi imza tarihinde hala işçi sendikası üyeliğini koruduğundan, sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacaktır.

Yine çıkarma kararı üzerine mahkemeye başvurulmuşsa, mahkeme karar verinceye kadar beklemek yerinde olacaktır. Eğer mahkeme çıkarma kararını haksız bulursa, bu durumda işçinin sendika üyeliği hiç kesintiye uğramamış gibi devam edecek<sup>20</sup>, ve işçi imza tarihinde de sendikaya üye olduğundan, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacaktır. Mahkeme çıkarma kararının haklı olduğu kanaatine vardı ise, bu durumda da işçinin sendika üyeliği mahkeme kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir (Sendikalar Kanunu m.25/3son). Kanun, çıkarma kararının kesinleştiği anda üyeliğin sona ermesi esasını kabul etmiş, böylece çıkarma kararına (bozucu) yenilik doğurucu bir mahiyet tanımıştır. Bu düzenlemeye göre, üyelik mahkeme kararının tefhim veya tebliği anında sona erecek, bu ana kadar olan dönemde ise, çıkarılan üyenin üyelikten doğan hak ve yükümlülükleri devam edecektir.<sup>21</sup> Bu durumun doğal sonucu ise, sendikanın çıkarma kararı ile mahkeme kararının kesinleşmesi arasındaki bir tarihte imzalanan toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış ise, mahkeme bu çıkarma kararını onaylasa dahi, hakkında çıkarma kararı verilen işçi imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olacağından, imzalanan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaktır.

---

<sup>19</sup> ERKUL, Türk İş Hukuku 2821..., s.108.

<sup>20</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, C.2, B.2, İstanbul, 1985, s.133.

<sup>21</sup> TUNÇOMAĞ, s.133.

Aksi halde, sendikanın çıkarma kararı imza tarihinden önce kesinleşmiş, yani işçi sendikadan imza tarihinden önce çıkarılmışsa, imzalanan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanamayacaktır. Çünkü 2822s.TISGLK'na göre, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak için imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmak gerektiği açıktır.(m.9/2)

Yine, üyelikten çıkarılan işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden, üyelikten çıkarılma tarihine kadar olan döneme ait farkları talep etmesi de Yargıtay'a göre imkansızdır.<sup>22</sup> Bunun aksi ise toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir. Fakat sendikanın üyelikten çıkardığı bir işçiyi, imzaladığı sözleşmeden yararlandırmak istemesinin mantığa uygunluğu da tartışılabilir bir husustur. Ancak belirttiğimiz gibi, toplu iş sözleşmesi özerkliği sebebiyle tarafların böyle bir kararlaştırmada bulunabileceklerini de gözardı etmemek gerekir.

### 3. Üyeliğin Kendiliğinden Son Bulması Durumunda;

Sendika üyeliğinin kazanılması ancak sendikaya üye olma koşullarına sahip olan kimseler için sözkonusu olabileceğinden, bu koşulların kaybedilmesi halinde üyeliğin de kendiliğinden sona ermesinin gerekeceği kolaylıkla düşünülebilecektir.<sup>23</sup>

2821 s.Sendikalar Kanunu m.25/son'a göre " bağlı buldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği... sona erer". Bunun dışında, gerçek kişinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi durumlarında da, kişinin sendika üyeliği son

<sup>22</sup> "...Davacı işçi, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra fakat imza tarihinden önce sendika yönetimince işten çıkarılmıştır. Ücret zamlarından yararlanmak için imza tarihinde sendika üyesi olma koşulu arandığına göre, davacı ücret zammından yararlanamaz" Yarg. 9.H.D., T.20.5.1980 , E.5953, K.6068. (Hukuk Programları LTD.Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>23</sup> ERKUL, Türk İş Hukuku 2821..., s.109.

bulur.<sup>24</sup> Ancak bu hallerin tümü işçinin işyerinden fiilen ayrılması sonucunu yaratmaktadır. Bu husus ise çalışmamızın daha ileriki bölümünde ele alınacaktır.<sup>25</sup> Bu yüzden bu konuya burada sadece değinmekle yetiniyoruz.

### III. İMZA TARİHİ İLE YÜRÜRLÜK TARİHİ ARASINDA İŞYERİNDEN AYRILAN İŞÇİLER BAKIMINDAN

Bu başlık altında inceleyeceğimiz husus, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı durumlarda, yürürlük ile imza tarihi arasında işten ya da işyerinden ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden hangi koşullarla yararlanabilecekleri ya da yararlanamayacaklarıdır.

Tahmin edilebileceği üzere işyerinden ayrılmak çok çeşitli şekillerde olabilir. Mesela hizmet akdinin işveren tarafından İş Kanunu m.13, m.17'de belirtilen sebeplerle feshi, işçi tarafından yine İş Kanunu m.13 veya 16'da belirtilen sebeplerle feshi, işçinin malullük veya yaşlılık aylığı almak amacıyla işyerinden ayrılması, İş Kanunu m.27'de belirtilen şekilde askerlik nedeniyle hizmet akdinin feshedilmiş sayılması ya da ölüm hali bunlardan bazılarıdır.

Yargıtay'ın bu durumda olan işçiler için görüşünün kesinlik kazandığı söylenebilir.<sup>26</sup> Yargıtay'a göre " 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9.maddesine göre toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar imzalanan toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanırlar. İmza tarihinde üye olmayanlar geriye doğru yararlanamazlar. Ancak toplu iş sözleşmesinde imza tarihi ile

<sup>24</sup> ERKUL, *Türk İş Hukuku 2821...*, s.111.

<sup>25</sup> Bkz.İkinci Bölüm,Ş.1., III. (İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında İşyerinden Ayrılan İşçiler Bakımından)

<sup>26</sup> Savaş TAŞKENT, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1987, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları No.20, İstanbul, 1989, s.205.

yürürlük tarihi arasında işten ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarına dair hüküm varsa, o takdirde bu durumda olanların yararlanması mümkündür".<sup>27</sup>

Yargıtay, belirttiğimiz ve incelediğimiz hemen tüm kararlarında, TİSGLK m.9/2 hükmü uyarınca, ancak sözleşmenin imzalanması tarihinde işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin geçmişe etkili olarak sözleşmeden yararlanabileceklerini kabul etmiş, bu şartların gerçekleşmediği hallerde, sözleşmenin imza tarihinden önce işyerinden ayrılan sendika üyesi işçilerin, belirtilen sözleşmeden yararlanamayacağı kanısına varmaktadır. Bununla beraber, Yüksek Mahkeme, Kanunun koyduğu kuralın aksine tarafların toplu iş sözleşmesine hüküm koyabileceklerini ve tesbit edecekleri hallere göre (hizmet akdi işveren tarafından İş Kanunu m.13'e göre feshedilen, emekli olması sebebiyle hizmet akdini fesheden, veya muvazzaf askerlik görevi dolayısıyla hizmet akdi son bulan işçiler gibi) iş ilişkileri imza tarihinden önce sona eren sendika üyesi işçilerin geçmişe etkili yürürlüğe konulan sözleşmeden yararlanabileceklerini bildirmiştir.<sup>28</sup>

Gerçekten, Yargıtay konu ile ilgili kararlarında, taraflara belli bir özerklik tanımıştır. Taraflar yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırdıkları toplu iş sözleşmelerinde, imza tarihinden önce fakat yürürlük tarihinden sonra işten ayrılan sendikalı işçilere ilişkin olarak düzenleme yapabilecekler ve bu işçilerden hangilerinin yürürlük ile işten ayrılma tarihi arasında, yeni imzalanan sözleşme ile getirilen farklardan yararlanabileceklerini belirleyebileceklerdir.

<sup>27</sup> Yarg. 9.H.D., T.8.4.1987, E.3350, K.3637 (Şemsettin KIRAL, **En Son Değişiklikleriyle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Basisen Ya. No.19, İstanbul, 1988, s.94.) Aynı yönde Bkz."işverenin imza ile yürürlük tarihi arasındaki feshi" için Yarg. 9.H.D., T.3.6.1991, E.1789, K.9201, "emeklilik sebebiyle işçinin işten ayrılması" için Yarg. H.G.K., T.12.2.1975, E.9-505, K.194, "askerlik sebebiyle işten ayrılması" için Yarg. 9.H.D., T.23.1.1985, E.10303, K.378 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.171 v.d.).

<sup>28</sup> Münir EKONOMİ, "Geçmişe Etkili Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma"(Karar İncelemesi), İŞ HUKUKU DERGİSİ, C.1, S.4, İstanbul, (Ekim/Aralık, 1991), s.606.

Ne var ki, Yargıtay, böyle bir yararlandırmayı amaçlayan düzenlemelerin "istisnai hükümler" olduğu, dolayısıyla dar yorumlanması gerektiği görüşündedir.<sup>29</sup> Yargıtay'a göre "ayrık hükümlerin genişletilerek yorumlanması yorum kurallarına aykırıdır".<sup>30</sup>

İncelediğimiz birçok toplu iş sözleşmesinde, tarafların bu hususu düzenlediklerini<sup>31</sup>, düzenleme yapmak istemedikleri takdirde de Kanuna atıf yaparak nötr norma yer verdiklerini gördük.<sup>32</sup>

Aslında, uygulamada, sözleşmenin imza tarihinden önce hizmet akdi son bulmuş olanlarla ilgili bir yasal düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmış ve düşünülmüş değildir. Yasakoyucu eski 275 sayılı TİSGLK'da olduğu gibi, 2822 sayılı TİSGLK'nda da bu konuda herhangi bir hükme yer vermeyerek taraflara kararlaştırma serbestisi tanımıştır.<sup>33</sup> Yargıtay da, bu kararlaştırma serbestisinin uygulanma koşullarını içtihatlarıyla günlük yaşama aktarmıştır. Aslında Yargıtay'ın uygulaması iki yönlüdür. Yargıtay bir yandan serbestiye imkan tanımakta, ancak diğer yandan da, konuya ilişkin hükümlerin dar yorumlanması gerektiğini belirterek uygulamayı sınırlamaktadır.

<sup>29</sup> TAŞKENT, s.205.

<sup>30</sup> "...Davacı işçi işyerinden emeklilik sebebiyle ayrılmıştır. Sözleşme ile getirilen hükümler işe, muvazzaf askerlik ve malûlen emekliye sevk edilen işçilerle, ölenlere ilişkindir. İstisnai hükümler dar yoruma tabidir. Ayrık hükümlerin genişletilerek yorumlanması yorum kurallarına aykırıdır. Bu itibarla mahkemenin, sözleşmenin (Ç.) maddesindeki ayrık hükmü genişleterek yorum yapması hatalıdır." Yarg. 9.H.D., T.26.3.1987, E.2921, K.3184. (Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>31</sup> Mesela MESS ile METAL-İŞ Sendikası arasında imzalanan 1.9.1990-31.8.1992 dönemlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinde taraflar; emeklilik, ölüm, muvazzaf askerlik ve evlilik sebebiyle 1 yıllık süre içinde işten ayrılanların, yürürlük tarihi ile işten ayrılma tarihleri arasındaki süre için sözleşmeden yararlanabilecekleri hükmünü getirmiştir. (Geçici m.1)

<sup>32</sup> Mesela ETİ TAM GIDA ile TEK GIDA İŞ Sendikası arasında 1.1.1990-31.12.1991 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi m.4/B.

<sup>33</sup> Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR SEMİNERİ(Kamu-İş), Ankara, 1990, s.153.

Yargıtay'ın bu görüşü bir yandan genişletici, bir yandan da daraltıcı etki yaratmaktadır. Taraflar yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırdıkları toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinden sonra, fakat imzadan önce işyerinden ayrılan hangi işçilerin, imzalanan sözleşmeden, ayrılma tarihine kadar yararlanabileceklerini belirleyebileceklerdir. Ancak bu belirleme yapılırken, hangi sebeple işten ayrılan işçilerin sözleşmeden geçmişe etkili olarak yararlandırılacaklarının tek tek belirlenmesi gerekecektir. Buradaki belirleme işten ayrılma sebeplerinin belirlenmesidir. Bu belirleme dışında kalan işçilerin ise imzalanan sözleşmeden yararlanmaları hiçbir şekilde mümkün olmayacaktır.

Yine Yargıtay'a göre, eğer taraflar böyle bir kararlaştırma yapmamışlarsa, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılan işçiler yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesiyle getirilen yeni haklardan yararlanamayacaklardır.<sup>34</sup>

ÇELİK ise, Yargıtay'ın belirttiğimiz görüşüne şu gerekçelerle katılmamaktadır. ÇELİK'e göre;" Bu konuda taraflarca herhangi bir kararlaştırma yapılmamış olması halinde bunun yorumu önem kazanmaktadır. Sözleşmenin yürürlüğünün geriye götürülmesi, tarafların sözleşmenin imzalanmasından önceki yürürlük başlangıcına kadar olan döneme ilişkin çalışma koşullarını geliştirmek anlamını taşımaktadır. Tarafların, hizmet akıtları sona ermiş olanlar hakkında da aynı istekte olduklarını kabul etmemek için bir neden yoktur. Şu halde, taraflarca sözleşmede imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılmış olanların durumu ile ilgili bir hükme yer verilmemişse, o dönemde işyerinde çalışmış sendika üyesi işçilerin de, sözleşmeden yararlanacakları kabul edilmelidir".<sup>35</sup>

Kanımızca ÇELİK'in bu görüşü tüm iyiniyetine rağmen, amacı aşan ve zararlı sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Öncelikle bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerin bu

<sup>34</sup> Yarg. 9.H.D., T.9.9.1988, E.6104, K.7908. (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.275)

<sup>35</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma...", s.154.

derece genişletilmesi irade serbestisi yerine iradenin zimnen olduğu varsayımına dayanarak, serbestiyi zedeleyecektir. Zira toplu iş sözleşmeleri toplu pazarlık sonucu oluşmakta ve taraflar pazarlık güçleri oranında bu sözleşmeyi bağittlamaktadırlar. Böylece, sözleşme, tarafların iradesinin somut bir göstergesi olmaktadır. Taraflar kendi iradeleri ile sözleşmenin kapsamını da belirleyebilmektedirler. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılanlara ilişkin düzenleme yapabilme imkanını da bunun ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi düzeninin bir sonucu olarak görmek gerekir. Taraflar eğer bu konuyu düzenlememişlerse, demek ki iradeleri yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönemde işyerinden ayrılan işçilerin imzalanan sözleşmeden yararlanmamaları yönündedir. Aksine bir düşünüş bu sistemi ve irade serbestisini işlemez hale getirecektir. Bu sebeple "eğer düzenleme yapılmamışsa, bu dönemde işyerinden ayrılan sendikalı işçilerin hepsi toplu iş sözleşmesinden yararlanır" şeklindeki görüşe katılmamaktayız.

Konu ile ilgili dikkat çeken bir başka nokta, işverenin sendikalı işçinin hizmet akdini, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından çok kısa bir süre önce feshetmesi halidir. Gerçekten özellikle, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinde eğer yürürlük ile imza tarihi arasında hizmet akdi feshedilenlerin durumu düzenlenmemişse, bu işçilerin imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı tartışılabilir.

Medeni Kanunumuzda<sup>36</sup>, "Herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir" denilmektedir. Fesih hakkı da işverene ve hatta işçiye tanınan bir haktır. Ancak, bu hak da, Medeni Kanun m.2'de belirtilen hüsnüniyet kuralına uygun olarak kullanılmalıdır. Bu durum kuşkusuz işverenin hizmet sözleşmesini bozmak hakkını kaldırmaz, ancak bu hakkı kullanırken, işveren de herkes gibi iyiniyetle davranmak zorundadır. Yargıtay da aynı görüşten hareketle, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına çok kısa bir süre kala hizmet sözleşmesini hiçbir sebep göstermeden

<sup>36</sup> Bkz. Medeni Kanun m.2

fesheden işverenin, toplu iş sözleşmesinde bu hususta hiçbir hüküm bulunmasa bile, o işçiyi, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki farklardan yararlandırması gerektiğini öngörmüştür.<sup>37</sup>

Yargıtay'ın belirttiğimiz görüşü esas itibarıyla daha önce anahatlarını belirttiğimiz sisteme aykırıdır. Ancak toplumda iyiniyetin korunması ve kötüniiyetin korunmaması görüşü daha üstün bir anlam ifade etmektedir. Aksi bir düşünüş, kötüniiyete fayda sağlayabileceğinden, Yargıtay'ın iyiniyeti koruyan görüşüne katılmaktayız. Ancak burada işverenin kötüniiyetli olduğu iddiasını işçi(ya da işçi sendikası) ileri sürecektir. Dolayısıyla yine Medeni Kanun'da geçen<sup>38</sup> "herkes iddiasını ispatla yükümlüdür" kuralının özellikle bu tür olaylarda kanıtlama güçlüğü yaratacağını da burada belirtmekle yetiniyoruz.

Konumuz ile ilgili önemli bir husus da, sendikalı işçinin, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imzalanması tarihi arasındaki bir dönemde ölümüdür. Konunun önemi işçinin işyerinden ayrılmasında, daha doğrusu iş ilişkisinin son bulmasında hiçbir kusuru veya çıkarı bulunmamasına rağmen imzalanan toplu iş sözleşmesinden mirasçılarının yararlanamamasıdır.

Gerçekten, eğer taraflar toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile yürürlük tarihi arasında ölen işçilere ilişkin bir düzenleme yapmamışlarsa, Yargıtay'a göre, ölen işçinin mirasçıları, yürürlük ile ölüm tarihi arasındaki dönem için toplu iş sözleşmesiyle getirilen farklardan yararlanamayacaklardır.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Yarg. 9.H.D., T.23.11.1982, E.8372, K. 9161. Aynı yönde, Yarg. H.G.K., T.5.6.1987, E.9-66., K.457. (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.214)

<sup>38</sup> Medeni Kanun m.6"Kanun Hilafını emretmedikçe iki taraftan herbiri müddeasını isbata mecburdur"

<sup>39</sup> Yarg. 9.H.D., T.7.2.1991, E.10159, K.1364.(Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)



Oysa, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu , 2822 sayılı TİSGLK'dan önceki dönemde verdiği bir kararda, aynı durumdaki işçinin mirasçılarının, yeni imzalanan toplu iş sözleşmesinden, yürürlük tarihi ile ölüm tarihi arasındaki dönem için yararlanabileceklerini öngörmüştür.<sup>40</sup> Gerçi Yargıtay bu kararı verdikten sonra Kanun değişmiştir. Ancak, belirttiğimiz Yargıtay kararındaki gerekçe kanımızca hala geçerliliğini korumaktadır. Bir kere, açıkladığımız durumda sendika üyesi işçinin ölümü ile mirasçuları aleyhine ve işveren lehine bir durum ortaya çıkmaktadır. Zira eğer ölen işçinin durumuna ilişkin bir düzenleme yapılmamışsa, mirasçuları belirtilen döneme ilişkin yeni sözleşme ile getirilen haklardan yararlanamayacaklardır.

Oysa, işçi ölüm tarihinde sendika üyesidir. Hatta varlığı ile sendikanın toplu iş sözleşmesi için çoğunluğu oluşturmasına katkıda bulunmuş, sendikaya aidat ödemiş ve belki de sendikanın kararıyla greve katılmıştır. Fakat, eğer bu işçinin durumu toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmemişse, belki de bu durum, onun ailesinin bir ölçüde mağdur olması sonucunu doğuracaktır.

Kanımızca bu hususta bir Kanuni düzenleme yapılması ya da Yargıtay'ın içtihadını, sadece ölüm sebebiyle işyerinden ayrılmaya münhasır olarak değiştirmesi yerinde olur.

Bunların gerçekleşmemesi halinde, sendikalara bu hususu mutlaka toplu iş sözleşmeleriyle düzenlemek konusunda titiz davranmalarını önermek, en azından sendikanın üyesine bir vefa borcunu yerine getirmesi bakımından önem taşımaktadır.

#### IV. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN

Bu konuda belirttiğimiz sendika üyesi olmayan işçilerden kasıt, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlardır. Bu işçiler ya başka

<sup>40</sup> "...toplular iş sözleşmesi, davacılar murisinin sağlığında üyesi bulunduğu ve çoğunluğu sağlama ve temsil bakımından kişiliği ile katkıda bulunduğu...", Yarg. H.G.K., T.1.12.1971, E.9-511, K.707. (Kemal OĞUZMAN, Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Genişletilmiş B.3, İstanbul, 1981, s.136-137)

sendika üyesi işçilerdir ya da hiçbir sendikaya üye olmayan işçilerdir. Ancak 2822 s.TISGLK m.9/3 sendika üyesi olmayan işçilerle, sonradan işyerine girip de üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını aynı koşula bağladığından (dayanışma aidatı ödeme koşulu) biz de bu başlık altında, yeri geldikçe işyerine sonradan girip sendika üyesi olmayan işçilerin durumuna da değineceğiz.

Bu bahiste konumuz, asıl olarak, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinin sendika üyesi olmayan işçiler bakımından kapsamıdır. Bu sebeple esasen incelediğimiz dönem, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki dönemdir. Bunun dışındaki dönemde sendikaya üye olmayan ya da üyelikten ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları bu işçilerin taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlanmıştır. (2822s. TISGLK m.9/3)

Bu noktalardan hareketle, sendika üyeliği imza tarihi ile, yürürlük tarihi arasında son bulan işçilerin durumunu zaten incelemiş bulunuyoruz.<sup>41</sup> Ancak, bu işçiler de esasen, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmadıklarından, bunların da yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmeleri karşısındaki durumları, taraf sendika üyesi olmayan (ya da başka sendika üyesi olan) işçilerle aynı olacaktır. Zira bu işçilerin de, toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları hiç sendika üyesi olmayan ya da başka sendikaya üye olan işçiler gibi dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlanmıştır.

Görüldüğü üzere dayanışma aidatı, konumuzun çok önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Yine konumuz ile ilgili olarak en önemli problem, taraf sendika üyesi olmayan, dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanacak işçilerin, bu toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanmaya başlayacaklarıdır. Diyebiliriz ki, bu konu, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş

---

<sup>41</sup> Bkz.İkinci Bölüm, Ş.1., II.

sözleşmelerine ilişkin olarak en çok tartışılan ve üzerinde en fazla görüş ileri sürülen bir konudur; Şimdi bu görüşleri ve yargı kararlarını inceleyelim;

Dayanışma aidatı, sendikasız veya başka sendikadan işçilerin yapılmış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, sendikaya ödemekle yükümlü oldukları bir paradır.<sup>42</sup> 2822 s. TISGLK m.9/4'e göre bu miktar üyelik aidatının 2/3'ü kadardır.

Yine 2822 s.TISGLK m.9/3'e göre dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir. Kanunun bu açık ifadesine rağmen, doktrinde bazı yazarlar, çeşitli gerekçelerle, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı konusunda farklı görüşler ileri sürmektedirler.

Bu konudaki görüşler arasında, dayanışma aidatının Anayasal güvence altında olan, sendikaya üye olma hürriyetinin bir garantisi olduğu ve bu nedenle sendikaya üye olmak istemeyen işçiye, yürürlük tarihinden itibaren dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı tanınmanın da bir Anayasa gereği bulunduğu ve 9. maddenin de bu yönde düzenlendiği görüşü ileri sürülmektedir

Böylece "Sözleşmenin tarafı sendika" ifadesini geniş yorumlamak ve kesin çağrı yetkisi almış olan sendikaya dayanışma aidatı ödenmeye başlanmasını ve böylece geçmişe etkili yürürlüğe sokulan sözleşmeden yararlanılmasını kabul etmek sorunu çözebilir denilmektedir.<sup>43</sup>

TUNÇOMAĞ ise, konuyu çok fazla derinlemesine incelememekte ancak şu gerekçelerle REİSOĞLU'na benzer bir sonuca ulaşmaktadır. TUNÇOMAĞ'a göre; toplu iş

---

<sup>42</sup> TUNÇOMAĞ, s.285.

<sup>43</sup> REİSOĞLU, 2822..., s.147-148.

sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçi bu yolda bir irade beyanında bulunmak zorundadır. Bu yolda açıklanmış istek talep tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak talebin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce yapılması geçersiz sayılmasını gerektirmez. Hatta önceden talepte bulunulmuş ve toplu iş sözleşmesi de geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmuşsa, sendikasız işçi talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.<sup>44</sup>

OĞUZMAN da farklı gerekçelerle aynı sonuca ulaşmaktadır. Bu konuda OĞUZMAN; toplu iş sözleşmesinin, imza edildiği tarihte sendikalı olmayan işçinin, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunması halinde, talep tarihinden itibaren yararlanacağı görüşündedir. Ancak talep tarihinden itibaren yararlanacağı toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesinden nasıl yararlanacaksa, geriye yürürlüğü getiren ilgili maddesinden de öyle yararlanması lazımdır. Çünkü, geriye yürürlüğü düzenleyen madde de o toplu iş sözleşmesinin hükmüdür. Böylece o toplu sözleşmenin geçmişe etkili hükmünden de yararlanması gerekecektir.<sup>45</sup> Zira böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinden tam olarak yararlanma için aranan bütün şartlar mevcuttur.<sup>46</sup>

Karşı görüşte olan yazarlardan ERKUL'a göre; sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları geçmiş günleri kapsar şekilde değil, dayanışma aidatı ödeme gününden sonraki süreye, yani talep tarihinden itibaren geçecek sürelerle yöneliktir. Bu bakımdan dayanışma aidatı ödemek suretiyle faydalanılan bir toplu iş sözleşmesinin süresi dolduğunda, yapılan yeni sözleşmeden faydalanabilmek için yeniden talepte bulunmak gerekir. Yani eski talep var diye, yeni bir talep olmadan yeni sözleşmeden faydalanmak

<sup>44</sup> TUNÇOMAĞ, s.288.

<sup>45</sup> Kemal OĞUZMAN, "Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1986, Basisen Ya.No.18, İstanbul, 1988, s.148. ( Devrim ULUCAN'ın tebliğinden sonra söz alarak yaptığı konuşma)

<sup>46</sup> OĞUZMAN, Hukuki ..., s.65.

mümkün değildir. Yeni bir talep de ancak, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra, yani toplu iş sözleşmesinin meydana gelmesinden sonra olanak bulabileceğinden toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi sözleşmenin imza tarihinden önceki dönem için, hatta sözleşmede bu yolda hüküm bulunsa bile, hak isteyemez.<sup>47</sup>

Benzer şekilde, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle ancak imza tarihinden sonra yararlanabileceğini ifade eden bir başka yazar EKONOMİ'dir. EKONOMİ'ye göre; 2822s.TİSGLK'nun 9. maddesi, konuya çok açık bir hüküm getiriyor ve dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ne zaman başlayacağını şöyle ifade ediyor "Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir".

Yani bu hüküm EKONOMİ'ye göre, tarafların aksini kararlaştıramayacakları bir hükümdür ve bu nedenle yeni düzenlemeye göre; geçmişe etkili olarak dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden geçmiş dönemler için yararlanma imkanı yoktur.<sup>48</sup>

Yine ÇELİK de benzer şekilde soruna yaklaşmakta fakat yasal düzenlemeyi yetersiz bulmaktadır. Ancak sözkonusu düzenleme karşısında şu görüşleri ileri sürmektedir; ÇELİK'e göre imza tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek ancak talep tarihinden itibaren yararlanabilecekleri yolunda 2822s.TİSGLK'na getirilen düzenleme isabetsizdir. Kanundaki hükme göre, sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma geçmişi etkiler biçimde olmayıp sadece geleceğe

<sup>47</sup> ERKUL, Türk İş Hukuku 2822..., s.79.

<sup>48</sup> Münir EKONOMİ, "Yeni Dönemde İşçi İşveren İlişkileri Yönünden Yeni Politikaların ve Aktüel Meselelerin Genel Değerlendirilmesi Paneli", ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER 1984 YILLIĞI, Kutay Eğitim, Yayın, Araştırma Merkezi Yayın No:4, Endüstriyel İlişkiler Yıllık Serisi No:1, İstanbul, 1985, s.235. Ayrıca Bkz. Münir EKONOMİ, "Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği,...", s.83.

yönelik olacaktır. Bu konudaki talebin sözleşmenin imzalanmasından önce yapılması halinde geçmişe ilişkin haklardan yararlanabileceğini savunmak da güçtür. Bir sözleşme yapıp ortaya çıkmadan ondan yararlanma durumunun sözkonusu olamayacağı kolayca öne sürülebilecektir. Aksi görüşün kabulü, geçmişe ilişkin dayanışma aidatlarının toplu olarak işverence kesilmesi gibi benimsenemeyecek bir sonucu da beraberinde getirecektir.<sup>49</sup>

ÇELİK, uygulamanın değişebilmesi için mutlak surette bir Kanun değişikliği gerektiğini belirtmektedir.<sup>50</sup> Oysa daha önce belirttiğimiz gibi, OĞUZMAN bu konuda bir yasa değişikliğinin gerekmediğini, TISGLK m.9'un buna imkan verdiğini belirtmektedir.<sup>51</sup>

Konuya ilişkin Yargıtay kararları ise, doktrindeki tartışmaların tersine yerleşik bir hal kazanmıştır. Gerçekten Yargıtay'ın bu konudaki görüşü hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde kesinlik kazanmıştır. Yargıtay'a göre " Türk Toplu İş Hukukunda toplu iş sözleşmesinden yararlanma toplu iş sözleşmesi ile işçi arasındaki bağlılık ilkesine dayanır. Bu bağlılık ilkesi, taraf işçi sendikasına üye olmakla gerçekleşir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için temel ve genel ilke bağlılık kuralını oluşturan üyelik durumudur. Genel ve temel bu kuralın tek istisnası 2822 s. TISGLK m.9'da düzenlenen dayanışma aidatı denilen bir aidatın ödenmesi yoluyla yararlanma biçimidir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanması üyeliğin doğal sonucudur. Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden (Yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden) yürürlük tarihinden itibaren yararlandırılması durumunda , dayanışma aidatı ile yararlananlar için daha imtiyazlı ve daha avantajlı bir yol seçilmiş olur ki, bu da temel kuralla bağdaştırılamaz. Ayrıca Kollektif İş Hukukunun yerleşmesi ve gelişmesi prensiplerine de ters düşer. 2822ş.TISGLK'nda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmada "Toplu iş sözleşmesi"nden sözedilmiştir. Bu deyimler bir toplu iş

<sup>49</sup> ÇELİK, İş..., s.421.

<sup>50</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma ...", s.172.

<sup>51</sup> OĞUZMAN, Hukuki Yönden..., s.65.

sözleşmesinin ortaya çıkmış olmasını gösteren ve açıklayan deyimlerdir".<sup>52</sup> "Bir toplu iş sözleşmesi ise ancak imzalanmasından sonra hüküm ifade edebilir".<sup>53</sup> Görüldüğü gibi Yargıtay dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunu düzenleyen 2822s.TISGLK m.9/3'ü çok kesin şekilde yorumlamakta ve bu maddeyi emredici görmektedir. Yargıtay'a göre dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma istem tarihinden itibaren geçerlidir. İstem ise, imza tarihinden sonra yapılabilir. Aksine yapılan sözleşmeler geçersizdir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin bu esaslar kamu düzeni ile ilgilidir. Bu durumda dayanışma aidatı ödeyerek imza tarihinden önceki süre için toplu iş sözleşmesinden yararlanılamaz.<sup>54</sup>

Yargıtay'ın bu son belirttiğimiz kararı ile artık taraflar yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yürürlük tarihinden itibaren yararlanmayı öngören bir düzenleme de yapamayacaklardır. Aslında bu tür düzenlemelerin çok nadiren görülebileceği açıktır. Zira hem sendikalar kendilerine üye olmayanları toplu iş sözleşmesinden yararlandırmayı pek istemezler, hem de işverenler bu tür yararlandırmayı pek arzulamazlar.

Bu konuda; ilke olarak Yargıtay'ın görüşüne katılmanın uygun olacağı kanaatindeyiz. Gerçekten, 2822s.TISGLK m.9/3 konuyu hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde düzenlemiştir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir.

<sup>52</sup> Yarg. H.G.K., T.23.3.1986, E.9-459, K.571. ( BERKSUN - EŞMELİOĞLU, s.212)

<sup>53</sup> Yarg. 9.H.D., T.15.1.1986, E.10509, K.133. (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.215.) Bu konuda ayrıca Bkz. Yarg. 9.H.D., T.30.9.1986, E.6715, K.8604, Yarg. 9.H.D., T.16.11.1989, E.6852 , K.9865.(Hukuk Programları LTD., Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>54</sup> Yarg. 9.H.D., T.20.3.1986, E. 1531, K.3176.(KIRAL, s.102.)

Herşeyden önce; toplu iş sözleşmesi, irade beyanlarının birleşmesi, uyuşmasıyla ortaya çıkan bir akittir. Akit ancak, iradenin somut bir göstergesi olan imza ile ortaya çıkar. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmayı talep ise ancak bu andan itibaren geçerli olabilir. Hukuken ortaya çıkmamış bir sözleşmeden yararlanmayı talep etmek olanağı bulunduğunu düşünmek oldukça güçtür.

Konunun bir başka yönü 2821 s.Sendikalar Kanunu m.31/4'tür. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden imza tarihinden itibaren yararlanmayı eleştiren yazarların gerekçelerinden biri bu hususun sendikalı ve sendikasız işçi ayırımına ve giderek Anayasal eşitliğe aykırı bir durumun ortaya çıktığıdır. Ancak belirttiğimiz "Sendikalara Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı " başlığını taşıyan Sendikalar Kanunu m.31/4'de "Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" denmektedir. Kanımızca bu hüküm karşısında, toplu iş sözleşmeleri ile ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında sendikalı ve sendikasız işçiler arasında fark yaratılabileceğinin hukuki dayanağı da ortaya çıkmaktadır. Böylece sendikalı olan işçiler, imzalanan toplu iş sözleşmesi ile sendikasız olan işçilere karşı daha avantajlı olacaklardır. Ancak bunu sendikalı sendikasız işçi farkının doğasında yatan bir avantaj olarak görmekteyiz.

Yine 2822 s. TISGLK m.9/2'ye göre "imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olanlar, üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar". Kanun imza tarihinden sonra sendikaya üye olanların dahi, yürürlükten veya imza tarihinden değil, üyeliğin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanabileceklerini öngörmüşken; sendikaya üye olma külfetine bile katlanmayanların (önceki dönem aidatlarını ödemiş olsalar bile) yürürlük tarihinden itibaren yararlanmalarını düşünmek pek de adil görünmemektedir.



Kaldı ki, bu husus kanımızca sendika özgürlüğünü de zedelememektedir. Zira. zaten toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın kendisi başlı başına olumsuz sendika özgürlüğünün yani sendikaya üye olmama özgürlüğünün bir güvencesidir. Bu yolla sendikaya üye olmayan, ya da üye olmak istemeyenler, sadece dayanışma aidatı ödemek suretiyle imzalanan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler. Hatta dayanışma aidatının miktarı dahi, sendika üyelik aidatından daha düşüktür.

İşte toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanmanın başlangıç tarihi konusunda sendika üyesi olmayan işçi ile sendika üyesi olan işçi arasında ortaya çıkan fark ise kanımızca fayda-zarar ikilemidir. Çünkü, bir toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar geçen süre sendika üyeleri için daha büyük zorluklarla doludur. Bu zaman dilimi dışında bile, ülkemizde sendikalı işçilerin zaman zaman sadece sendikalı olmaları sebebiyle işten çıkarılma tehdidi altında buldukları bir gerçektir. Bunun yanında, sendikalı işçilerin sendikaya ödedikleri aidat da, dayanışma aidatından fazladır.

Belirttiğimiz gerekçeler karşısında, imzalanan ve yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunda, sendikalı ve sendikasız işçileri eşit görmek en azından sendikalı işçilere haksızlık etmektir. Diğer yandan, sendikalı ve sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları konusunda hiçbir farklılık öngörmemenin sendikasızlaşmayı teşvik edebileceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

Bunların dışında, 2822s.TISGLK'ya göre dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden (ve dolayısıyla yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden) dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak belirttiğimiz gibi imza tarihinden itibaren geçerli olmalıdır. Aksine bir düşünüş hemen şu soruyu akla getirmektedir; Eğer imzalanan sözleşme çok ileri haklar getiriyorsa, yine dayanışma aidatı ödeyerek imzalanan toplu iş

sözleşmesinden yararlanma yürürlük tarihinden itibaren istenecek midir? Yani sendika üyesi olmayan işçi, böyle bir durumda da yürürlük tarihinden itibaren yararlanma talep edecek midir? Eğer soruya olumsuz yanıt veriyorsak, ki büyük olasılıkla yanıtımız olumsuz olacaktır, sendikasız işçiler yararına ve fakat sendikalılar aleyhine bir durum ortaya çıkacaktır. İmzalanan sözleşmeyi kendi menfaatlerine uygun bulmayan sendikasız işçiler yürürlük tarihinden itibaren yararlanmayı talep etmeyeceklerdir. Böylece sendikasız işçiler lehine seçimlik bir durum ortaya çıkacaktır ki, bu durum hiçbir şekilde kabul edilemez. Dayanışma aidatı ödemek dışında hiçbir külfete katlanmayan işçinin, toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanması hukuk düşüncemize ve hakkaniyete aykırıdır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, kanımızca dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma ancak talep tarihinden itibaren geçerli olacaktır. Talep tarihi ise, sözleşmenin hukuken doğduğu imza tarihinden sonra olacaktır. Bu sebeplerle, Kanunumuzun düzenlemesine ve Yargıtay'ın kararlarına katılmaktayız. Zaten herhangi bir Kanuni değişiklik olmadan farklı görüşler ileri sürmek olanaksızdır ve Kanunun hem lafzına ve hem de ruhuna aykırıdır.

## **Ş.2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASININ NORMATİF VE BORÇ DOĞURAN HÜKÜMLERE İLİŞKİN SONUÇLARI**

### **I. NORMATİF HÜKÜMLERİN UYGULANMASINDA**

#### **1. Genel Olarak**

Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir(TİSGLK m.2).

Toplu iş sözleşmesinin bu yapısı, sözleşme hükümlerinin ikili bir ayırım ile sınıflandırılması sonucunu doğurmuştur. Doktrinde hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümlere toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri denilmektedir. Bu hükümler hizmet akdinin taraflarının sözleşme serbestisini kısıtlar. Bu bakımdan bir yasa gibi olan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin genel ve objektif nitelikte kurallar taşıması gerekir.<sup>55</sup>

Bunun dışında tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerine de borç doğuran hükümler denir.

Uygulamada, özellikle yeni sözleşmenin yapılmasına kadarki sürede önem kazanan toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı ve borç doğuran kısmı ayırımının konumuzun açıklanmasında gözönünde bulundurulmasında yarar vardır. Ancak kural olarak sözleşmenin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının ve dolayısıyla geçmişe etkilemesinin hem normatif, hem de borç doğuran kısma ilişkin geçerli olduğu, bunlardan birinin tümüyle bu etkinin dışında bırakılamayacağı kabul edilmektedir. Hele sözleşmenin normatif kısmının muhteva normları olan ücret zamları, ikramiye, prim ve sosyal yardımlar gibi parasal maddelerin bu etkinin içinde kalacağı kuşkusuzdur.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> ERKUL, Türk İş Hukuku 2822..., s.49.

<sup>56</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının...", s.217.

Öte yandan, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerini bir bütün olarak ele aldığımızda, bazı hükümlerin geçmişi etkilemesi konusunda farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kanımızca yapılması gereken daha önce de belirttiğimiz gibi "ifa edilebilirlik" (ya da fiili uygulama olanağının bulunması) kıstasını geniş şekilde yorumlamak ve sorunu bu şekilde çözmek gerekir.

Böylece, hem yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasından beklenen amaç gerçekleşecek ve hem de işçi yararına sonuçlar ortaya çıkacaktır.

## **2. Hizmet Akdinin Yapılmasına, Yapılmasının Yasaklanmasına ve Hizmet Akdinin Şekline İlişkin Hükümler Bakımından**

Öncelikle belirtmek gerekir ki, kanımızca, toplu iş sözleşmesinin normatif bölümüne giren, hizmet akdinin yapılmasını, yapılmasının yasaklanmasını ve yine hizmet akdinin belli bir şekle tabi olmasını emreden hükümleri içeren normların geçmişi etkilemesi söz konusu olamaz.

Gerçekten, geçmiş dönemde belli bir şekilde yapılmış bir hizmet akdi, daha sonra yapılan bir düzenleme ile, bu düzenleme geçmişi etkilese bile geçerliliğini kaybetmez. "Bir akit, belli bir hukuki sonuç üzerine tarafların birbirine uygun irade beyanlarında bulunmasıyla oluşur". Hizmet akitleri de yapıldıkları zamanda geçerli hükümlere (Kanun, Toplu İş Sözleşmesi vb.)uygunsa, irade beyanlarının uyuşması ile ortaya çıkar. Bu andan sonra, tarafların fesih bildirimleri veya sözleşmenin kendiliğinden son bulması (mesela işçinin ölümü ile) sebepleri dışında hizmet akdinin sona ermesi düşünülemez. Bu sebeple örneğin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinde, hizmet akitlerinin noter huzurunda yapılması öngörülmüş olsa ve bu toplu iş sözleşmesinin bütünüyle geçmişi etkileyeceği belirtilmiş olsa bile, hizmet akitlerinin noter huzurunda yapılmasını öngören

hüküm, ancak imza tarihinden itibaren geçerli olabilecektir. Aksine bir düşünce hukuk güvenliğini zedeleyecek, hukukun temel ilkelerine aykırılık taşıyacaktır.

Benzer şekilde örneğin hizmet akdinin ancak askerliğini yapmış işçilerle yapılacağını öngören ve yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesi hükmü de, işyerine yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında alınmış ve askerliğini yapmamış işçilerin hukuki durumlarını ve dolayısıyla hizmet akitlerini etkilemeyecektir. Askerliğini yapmış kişilerle hizmet akdi yapma mecburiyeti ancak sözleşmenin imzalanmasından sonraki dönem için geçerli olabilecektir.

Sonuç olarak yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinin hizmet akdinin yapılmasına, yapılmasının yasaklanmasına veya hizmet akdini şekline ilişkin hükümleri geçmişe etkilemeyecek, bu hükümler ancak geleceğe yönelik yani imza tarihinden itibaren hüküm ifade edebilecektir.

### **3. Hizmet Akdinin Konusu Bakımından**

Bu başlık altında inceleyeceğimiz konu, toplu iş sözleşmelerinin belki de en önemli kısmını teşkil eden muhteva (çalışma koşullarına ilişkin normlar) normlarının geçmişe etkilemesinin söz konusu olup olmayacağıdır. Bu normları da, ücretler, normal ve fazla çalışma süreleri ve sosyal yardımlar olarak yaptığımız bir ayırımla incelemeye çalışacağız.

#### **A. Ücretlerde**

Toplu iş sözleşmelerinin geçmişe etkili olarak hükümler bakımından kapsamını incelerken en önemli yardımcımız ifa edilebilirlik kıstası olacaktır. Bu kıstasın da en kolaylıkla kullanabileceği hükümler kuşkusuz ücrete ilişkin hükümlerdir. Nitekim, bunların ifa edilmelerinde bir güçlük bulunmamaktadır. Borç para borcudur.

Örneğin günlük ücretin 100 birimden 150 birime çıkarıldığı ve yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinde, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönem için yapılacak olan öncelikle bu dönem içinde çalışılan günlerin belirlenip, eski ücret ile yeni ücret arasındaki farkların hesaplanıp bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere ödenmesidir.

Aslında toplu iş sözleşmesinin en can alıcı noktası ücret pazarlığıdır. Hatta zaman zaman toplu iş sözleşmelerinin sadece ücreti düzenleyen hükümlerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığı dahi görülmektedir.

Bu durumda prensip olarak yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasını benimsemeyen yazarlar bile, uygulama ve ifa edilebilme kolaylığı karşısında, ücrete ilişkin hükümlerini geçmişe etkili olarak kararlaştırılabileceğini kabul etmektedirler.<sup>57</sup>

Gerçekten ifanın belirtilen kolaylığı, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin ücret bakımından geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasında pek sorun yaratmamaktadır. Sonuçta yapılacak basit bir matematiksel işlemidir.

Diğer yandan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılan ve toplu iş sözleşmesinde yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönemde getirilen haklardan yararlanmasında öngörülenler için hesaplama da yine benzer şekilde yapılacaktır. Bu işçilerin yürürlük tarihi ile işyerinden ayrıldıkları tarih arasında çalıştıkları süre bulunup, aradaki fark hesaplanarak kendilerine ödenecektir.

---

<sup>57</sup> Nitekim OĞUZMAN bir seminerde "Mali haklar toptan hesaplanarak hesap ameliyesinin (x) faktörü ile (x) faktörünü çarpacaksınız, parayı bulacaksınız ve bu toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ödenecektir" demektedir. Kemal OĞUZMAN, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1984, Basisen Ya.No.8, İstanbul, 1986, s.210.

Sonuç olarak, yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasını kabul ettiğimiz ve ifa edilebilirlik kıstasını kullandığımızda ücretler açısından kıstasımızın kolaylıkla işlediğini ve doğal olarak ücretlerle ilgili hükümlerin sorun yaratmadığını söyleyebiliriz. Buradan hareketle, tarafların ücretlerle ilgili toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırmalarında bir sakınca bulunmadığını belirtebiliriz.

#### B. Normal ve Fazla Çalışmanın Düzenlenmesinde

Konuya öncelikle Yargıtay'ın görüşünü vererek başlamakta, en azından uygulamayı gözler önüne sermek açısından fayda vardır.

Bu konuda Yargıtay "Toplu İş Sözleşmesinde yer alan çalışma süresine ilişkin hükmün imza tarihinden önceye uygulanması mümkün değildir..."<sup>58</sup> demektedir. Yine Yargıtay, "Fazla Çalışma gibi fiili durum ile ilgili bir madde imza tarihinden itibaren geçerlidir. Daha önceki bir tarihe teşmili mümkün değildir"<sup>59</sup>, şeklindeki görüşüne dayalı, iş sürelerinin düzenlenmesine ilişkin kararlarında, geçmişe teşmil olanağı görmemektedir.

Yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinin normal çalışma süreleri ve fazla çalışmanın düzenlenmesine ilişkin hükümlerinde de ifa edilebilirlik kıstasını kullanmak gerekecektir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, Yargıtay'ın sözkonusu kararlarına katılmak oldukça güçtür. Yargıtay'ın ifa edilebilirlik kıstasını bu kadar dar yorumlaması, yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırmanın amacına aykırıdır. Bu tür dar yorum, giderek yalnızca ücretin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması sonucunu doğuracaktır. Bu ise geçmişe etkinin amacı ve niteliği ile bağdaşmaz. Aslında gerek normal çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin ve

<sup>58</sup> Yarg. 9.H.D., T.10.6.1981, E.6993, K.8227. [İHU, TSGLK 1, (no:17)]

<sup>59</sup> Yarg. 9.H.D., T.19.9.1978, E.9353, K.10612 (Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

gerekse fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin geçmişi etkilemesi hususunda yapılacak iş, yine ücrette olduğu gibi basit bir çarpma işleminden ibarettir.

Hizmet akdinin tarafı olarak, işverene ait bir işi görmekle yükümlü bulunan işçinin bu çalışması ekonomik bir değer taşır. İşin yapılması bir kimsenin ekonomik yönden iş olarak değerlendirilen her türlü çalışması anlamına gelmektedir. Böylece iş yapma fiili, ekonomik değeri olan bir olaydır. Yani bu faaliyet para ile ölçülebilen bir değer taşımaktadır.<sup>60</sup>

Buradan hareketle, nasıl ki gelecekteki bir zaman birimi içinde gerçekleştirilecek iş ya da çalışmanın karşılığı ekonomik açıdan önceden saptanabiliyorsa, geçmişte yapılmış bir çalışmanın da parasal yönden değerlendirilmesi olanağı her zaman bulunmaktadır.<sup>61</sup>

Bu ilkelerden hareket ettiğimizde sorunun kolayca çözüldüğünü görmekteyiz. Örneğin çalışma süresinin 45 saatten 40 saate indirildiği bir toplu iş sözleşmesinde, eğer yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmışsa, artık çalışma sürelerinin, ya da fazla çalışmanın fiili bir durum olduğu ve geçmişi etkilemeyeceği kolayca iddia edilemeyecektir.

Benzer şekilde , günlük çalışma süresi toplu iş sözleşmesiyle 7.5 saatten 7 saate indirilirse ve yine toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmışsa, daha önceki 7.5 saatin üzerindeki yarım saatlik çalışma fazla çalışma sayılacaktır. Bu durumda işçi yapmış olduğu fazla çalışmanın karşılığı olan fazla çalışma ücretini alacaktır. Fazla çalışma ücretinin ödenmesi geçmişteki olayı etkisine alan hukuk kuralından (yani toplu iş sözleşmesinin normatif hükmünden) doğan bir borcun ödenmesi olacaktır.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> GÜZEL, s.3.

<sup>61</sup> ULUCAN, s.3.

<sup>62</sup> ULUCAN, s.2.



Zira yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasındaki amaç, tarafların sözleşmenin imzalanmasından önceki yürürlük başlangıcına kadar olan dönemde çalışma koşullarını geliştirmektir.<sup>63</sup>

Eğer bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmışsa ve bu sözleşme hükümlerinin geçmiş döneme ilişkin uygulama olanağı varsa; bunun sağlanması için çaba harcamak gerekir. Bunun yanında yapılan düzenlemenin geçmişte gerçekleşmiş olaylara uygulanması sonucu işçileri kötü duruma düşürmeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinin işlevine ve amacına da ters düşmeyecek, toplu iş sözleşmeleriyle güdülen iş barışı ve huzur ortamı sağlanmış olacaktır.<sup>64</sup>

Diğer yandan, Yargıtay belirttiğimiz kararlarında tarafların, toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerini geçmişe etkili olarak kararlaştırdıklarını belirtmeleri gerektiğini ileri sürmüştür.<sup>65</sup> Ancak yine Yüksek Mahkeme, davaları fiili imkansızlık (uygulama olanağının bulunmaması) sebebiyle reddetmiştir. Bunun kabulü, fiili imkansızlık gibi bir durumun, tarafların kararlaştırmasıyla ortadan kaldırılabileceği gibi tuhaf bir durum yaratmaktadır. Bu durum daha önce belirttiğimiz, Yargıtay'ın toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasını çok dar kalıplar içinde benimsemesinden doğmaktadır.

Aslında, kanımızca tarafların, hangi hükümlerin geçmişe etkili olarak kararlaştırıldığını tek tek belirtmelerine gerek yoktur. Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması halinde, bunun, ifa edilebilir tüm hükümleri kapsayacağı kabul

<sup>63</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması...", s.154.

<sup>64</sup> ULUCAN, s.2.

<sup>65</sup> Doktrinde benzer bir görüşü savunan AKI'ya göre "...toplu iş sözleşmesine eklenecek bir geçici madde ile geçmiş hakların nasıl ödeneceği açıklanmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir açıklık yoksa, uyuşmazlık konusu bir hükmün yorumunda, önce sözleşmenin taraflarının ortak amaçlarının ne olduğu araştırılmalı, birden çok çözüm ortaya çıkıyorsa, işçi yararına olan benimsenmelidir."(AKI, s.83.).

edilmelidir. Doğal olarak her hükmün geçmişi etkilemesi mümkün olmayacaktır. Geçmişe etkili kılınan hükümlerin ifa edilebilir durumda olup olmadıklarını hukuksal açıdan nitelendirmek yargı organının görevidir.<sup>66</sup> O halde yargı organı bu hususa azami özen göstermelidir.

Belirttiğimiz örneklerde olduğu gibi, taraflar çalışma sürelerini kısaltarak, sözleşmenin yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak kararlaştırmışlarsa, önceki dönemde çalışılan süre, sözleşme ile belirlenen yeni çalışma süresinden fazlaysa, yeni çalışma süresinin üzerindeki çalışılan saatler belirlenip, yeni saat ücreti ile çarpılarak işçilere ödenmesi gerekir. Bu yeni çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilmişse, bu da fiili bir imkansızlık yaratmayacak, yine belirttiğimiz şekilde, fazla saatler sözleşmede fazla çalışma için öngörülen ücretle çarpılarak işçiye ödeme yapılacaktır. Kanımızca, burada hiçbir şekilde fiili imkansızlık, ya da ifa edilemezlik gibi bir durum ortaya çıkmayacaktır.

Sorunun bu şekilde çözümü hem işçi yararına olacak, hem de toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının amacına uygun olacaktır. Aksine olarak, konunun dar yorumlanması ise, beraberinde bir çok sorun ve uyuşmazlık getirecek ve toplu iş sözleşmesinin koruma işleviyle amacından uzaklaşılması sonucunu doğuracaktır.

### C. Sosyal Yardımlarda

Yargıtay'a göre "Toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin hükümlerinin daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceğini bildirir bir kayıt olsa bile, bunun taşıma işlemi gibi fiili halleri kapsadığı düşünülemez".<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> GÜZEL, s.3.

<sup>67</sup> Yarg. 9.H.D., T.25.12.1973, E.16098, K.35573. (Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

Doktrinde de bazı yazarlara göre toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe gireceği taraflarca kararlaştırılmış olsa bile bu hüküm geleceğe ait ameli bir işin yapılmasını hedef tutan, bir eylemle ilgili fiili hallere uygulanmaz. Örnek olarak toplu iş sözleşmesinde işverenin sosyal yardım olarak, taraf sendika üyelerini kendi vasıtasıyla, tesbit edilecek merkez veya güzergahtan almak suretiyle getirip götürmeyi taahhüt etmesi halinde buradaki taahhüt, geleceğe yönelik bir edime ilişkin olup, bu edimin geçmiş zamanlar için ifasına imkan yoktur.<sup>68</sup>

Prensip olarak bu görüşe katılmakla beraber, kanımızca bir ayırım yapmakta yarar vardır;

Bilindiği üzere sosyal yardımlar, ayni ya da nakdi olabilir. Eğer toplu iş sözleşmesiyle getirilen edim ayni ise, yani örneğin "her öğlen yemek verilecektir" ya da " işveren işyerine kendi temin ettiği vasıtalarla işçileri taşıyacaktır" gibi parasal değeri belli olmayan ve geçmişte de varsayımla olanağı bulunmayan edimler sözkonusu ise, biz de yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde artık bu hükümlerin geçmişe etkileyebileceği kanısında değiliz. Zira taşıma veya yemek verme işinin geçmişe dönerek ayni ifasının olanaksızlığı ortadadır.

Ancak bu gibi sosyal yardımların nakden ödeneceği kararlaştırılmışsa durumun farklı olduğu kanaatindeyiz. Örneğin "İşveren işçiye günde 1000 TL yol ücreti ödeyecektir" ya da "İşveren işçiye her gün yemek bedeli olarak 5000 TL ödeyecektir." şeklindeki hükümlerin, eğer toplu iş sözleşmesinde bunların geçmişe etkilemeyeceği ve imza tarihinden itibaren geçerli olacağı şeklinde bir hüküm yoksa, geçmiş dönemi etkileyeceği kanısındayız.

Daha önce de belirttiğimiz gibi yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasındaki amaç yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönem içinde yeni

---

<sup>68</sup> ESENER, s.516. Aynı görüş OĞUZMAN, *Hukuki ...*, s.72.

sözleşme ile getirilen haklar bakımından iyileştirme sağlamaktır. Sözleşme ile getirilen hükümlerden hangilerinin geçmişe etkileyeceğini belirlerken de kullandığımız ölçüt ifa edilebilirlik ölçütüdür. Belirttiğimiz son durumda ise, sözleşme ile getirilen sosyal hakların geçmiş dönemde ifa edilebilme imkanı vardır. Zira edimi parasallaştırmakla sorun çözülmektedir.

Sözleşmenin bir bütün olarak geçmişe etkileyeceği öngörüldüğü takdirde bunu yadırgamamak gerekir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin imzası anında taraflar bir irade özerkliğine sahiptirler ve diledikleri hükümlerin geçmişe etkisi bertaraf edebilirler. Eğer bir miktar para olarak belirlenmiş sosyal yardımlar için toplu iş sözleşmelerinde ayrı hükümler yoksa bunların geçmişe etkilememesi için hiç bir sebep yoktur. Tersine bunların geçmişe etkilemeyeceği ileri sürülürse bir çelişki doğacaktır. Bir yandan toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılabileceğini kabul etmek diğer yandan da ifa imkanının bulunduğu bu gibi durumlarda bile geçmişe etkinin olanak dışı bulunduğunu ileri sürmek kanımızca bir çelişki yaratacaktır.

Bir kez daha belirtmek gerekirse yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde getirilen sosyal hakların geçmişe etkilemesi hususunda sosyal yardımın niteliğine bakmak gerekecektir. Eğer sosyal yardımın aynı olarak yerine getirileceği belirtilmiş ve bu sosyal yardımın parasal değeri belli edilmemişse , bunun geçmişe etkilemeyeceğini kabul etmekteyiz.

Ancak eğer sosyal yardım parasal olarak ödenecekse ve eğer bu hükmün geçmişe etkisi yine toplu iş sözleşmesi ile bertaraf edilmemişse, getirilen nakdi sosyal yardımın geçmişe etkilemesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Bu gerekçelerden hareketle, şöyle bir genelleme yapabiliriz;

Eğer işçi toplu iş sözleşmesiyle getirilen sosyal yardımı aynı olarak alıyor ve fakat toplu iş sözleşmesiyle bu sosyal yardımın miktarı yine aynı olarak artırılıyorsa mesela iki kap yemek üç kapa çıkarılıyorsa bu durumda , toplu iş sözleşmesinin yemek hususunu düzenleyen maddesi geçmişte etkilemez.

Eğer önceden işçi parasal olarak yemek yardımı alıyorsa ve yeni imzalanan toplu iş sözleşmesiyle yemek yardımının parasal değeri artılmışsa mesela yemek yardımı 5000 TL.den 10.000 TL'ye çıkarılmışsa bu durumda yeni toplu iş sözleşmesinde düzenlenen yemek yardımı maddesi geçmişte etkiler.

Eğer, önceki dönemde, yeni sözleşme ile getirilen haklar yoksa, örneğin işverenin işçilere yemek vermesi ile ilgili hiçbir düzenleme yoksa ve yeni toplu iş sözleşmesiyle işverenin işçilere yemek vereceği düzenlenmiş ve bu aynı bir edim olarak kararlaştırılmışsa, bu hükmün geçmişte etkilememesi gerektiği kanaatindeyiz.

Eğer, önceki dönemde, yeni toplu iş sözleşmesiyle getirilen haklar yoksa, mesela işverenin işçileri taşıması hususuyla ilgili hiçbir düzenleme yoksa ve yeni imzalanan toplu iş sözleşmesiyle işverenin işçilere belli bir miktar parayı taşıma ücreti olarak ödeyeceği kararlaştırılmışsa, bu taşıma ile ilgili hüküm geçmişte etkileyecektir.

Yani eğer edim nakdi ise, diğer bir deyimle parasal ise, bunun mutlaka geçmişte etkilemesi gerektiği kanısındayız. Çünkü, edimin parasallaşması onun ifa imkansızlığını ortadan kaldırmakta ve edimi ifa edilebilir hale getirmektedir. Kaldı ki, bu edimlerin parasal değerleri kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi ödemelerin hesabında da dikkate alınmaktadır. En önemlisi, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişte etkili olarak kararlaştırılabileceğini kabul ediyorsak bunu bir bütün olarak kabul etmek ve geçmişte etkililik

hususunu olabildiğince çalıştırmak gerekir. Aksi halde, geçmişe etkililik sadece çıplak ücrete münhasır kalacak ve kendinden beklenen etkiyi gösteremeyecektir.

Belirttiğimiz şekilde, edimin parasallaşması durumunda, yapılacak iş basit bir çarpma işlemidir. Geçmiş dönemde mesela yemek yenmiyorsa, o döneme ilişkin yemek bedelleri işçilere ödenecektir. Eğer yemek bedeli artmışsa aradaki farklar hesaplanıp yine ödeme yapılacaktır.

Sonuç olarak edimin parasallaşması, ifa edilebilirlik kıstasımızı işletmemizi sağladığı için, parasal değeri bilinen nakdi sosyal yardımların geçmişe etkileyeceği görüşünü ileri sürmekteyiz.

#### **4. Hizmet Akdinin Son Bulmasına İlişkin Hükümler Bakımından**

Bu konuda da, daha önce de belirttiğimiz gibi, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması halinde, ifa edilebilecek nitelikte olanların geçmişe etkili uygulanabileceğini kabul etmek gerekir.

Hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükümlerin uygulanmasında Yargıtay, "Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce işten çıkarılan işçiler hakkında, geriye etkili kılınan toplu iş sözleşmesinin işten çıkarmaya ilişkin hükümleri, fiili uygulama olanaksızlığı bulunduğu için etki doğurmazlar"<sup>69</sup> görüşündedir.

Nitekim, toplu iş sözleşmesinin, hizmet akdinin feshi ile ilgili hükmü, tarafların toplu iş sözleşmesi erkinin konusunu somutlaştıran 2822 s. TISGLK m.2. uyarınca kararlaştırabilecekleri konulardandır.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Yarg. 9.H.D., T.26.11.1979, E.13980, K.14325. (Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı 2.0)

<sup>70</sup> ULUCAN, s.4.

Bu sebeple taraflar toplu iş sözleşmelerinde, hizmet akdinin feshine ilişkin, 2822s.TISGLK'nda bulunan bazı hükümleri kaldırabilirler ya da feshi bazı koşullara bağlayabilirler. Bunu toplu iş sözleşmesi erki ve irade özerkliği çerçevesinde anlamak gerekir.

Konuyu özelleştirerek fesih hususuna baktığımızda, fesih hakkı, hukukumuzda hem işçiye ve hem de işverene tanınan tek taraflı yöneltmesi gerekli, bozucu yenilik doğuran bir haktır.<sup>71</sup> Bu hak karşı tarafa yöneltildikten ve o kişinin hukuk alanına vardıktan sonra etkisini doğurur. Bu andan itibaren hukuki ilişki, yani hizmet akdi, hukuken ortadan kalkar. Artık bunun canlandırılmasına olanak yoktur. Feshedilmiş hizmet akdi, toplu iş sözleşmesi yoluyla dahi canlandırılmaz. Ancak taraflar yeni bir hizmet akdi yapabilirler. Bu da, öncekinin devamı değil, tam anlamıyla yeni bir hizmet akdidir. Bu noktalardan hareketle, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinin fesih ile ilgili hükmünün geçmişe etkilemesinin imkansız olduğunu söyleyebiliriz.

Sona ermiş bir sözleşmenin tekrar canlandırılması, ifanın parasal olmaması karşısında, ifa edilemez bir durumdadır. Daha önce hizmet akdi sona ermiş bir işçinin yeniden işe alınması, ancak yeni bir hizmet akdinin yapılmasıyla sözkonusu olabilecektir.

Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında hizmet akdi belli bir sebeple feshedilen işçinin, yeni toplu iş sözleşmesiyle getirilen ve hizmet akdinin feshine yol açan sebebi kaldıran hükmünün, bu durumda geçmişe etkilemesinin imkansız olduğu kanaatindeyiz. Aksi bir düşünüş, fesih hakkının kullanılmamış sayılması gibi hem fesih hakkının doğasına aykırı bir sonuç doğuracak ve hem de temel hukuk ilkelerini bozacak şekilde hukuk güvenliğine tam anlamıyla ters düşecektir.

---

<sup>71</sup> İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, C.1, Eskişehir, 1985, s.154.

Bu gerekçelerle, Yargıtay'ın görüşüne katılmakta ve yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinde fesih ile ilgili hükümlerin geçmişi etkilemeyeceği görüşünü ileri sürmekteyiz.

## II. BORÇ DOĞURAN HÜKÜMLERİN UYGULANMASINDA

Kural olarak toplu iş sözleşmelerinin geçmişi etkilemesinin, hem normatif hem de borç doğuran hükümleri için geçerli olduğu bunlardan birinin tümüyle bu etkinin dışında bırakılamayacağı kabul edilmektedir.<sup>72</sup> Ancak, yürürlük başlangıcı geriye götürülen sözleşme hükümlerinin uygulanabilmesi için, getirilen yükümlülüklerin ifa edilebilir nitelikte olması gerekir.<sup>73</sup>

2822s. TİSGLK m.2'ye göre "Toplu iş sözleşmeleri, tarafların hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir".

Doktrinde borç doğuran hükümler olarak adlandırılan bu hükümlere örnek olarak; işyerinde sendika ilanlarının nasıl ve nerede yapılacağı, toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasına karşı cezai şart, uyuşmazlık halinde tarafların sorunu özel hakem yoluyla çözeceklerine ilişkin hükümleri sayabiliriz.<sup>74</sup>

Az önce belirttiğimiz şekilde taraflar tıpkı borçlar hukuku akitleri gibi, akitten doğan hak ve yükümlülüklerini imzadan önceki bir tarihe kadar geriye götürebilirler.<sup>75</sup> Ancak bunun pratik bir değerinin olmadığını söyleyebiliriz. Zira tarafların bugün yaptıkları bir sözleşme ile

<sup>72</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının...", s.219.

<sup>73</sup> ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma...", s.149.

<sup>74</sup> ERKUL, Türk İş Hukuku 2822..., s.50-52.

<sup>75</sup> REİSOĞLU, Türk Hukukunda ve..., s.254.



istedikleri ve arzu ettikleri bir durumun gerçekleştiğini varsaymaları olanak dışıdır. Hukuken böyle bir yetkileri de yoktur.<sup>76</sup>

Toplu iş sözleşmesinin borç doğuran hükümleri çoğunlukla fiili durumlara ilişkindir. Örneğin sendika temsilcisine yer temin etme, hakeme başvurma gibi. Bu hükümlerin parasal yönü de yoktur. Parasal gibi görünen cezai şart dahi, ancak sözleşmenin imzasından sonra ve yine sözleşmenin yanlış, eksik veya hiç uygulanmaması durumlarında sözkonusu olur ki, imza tarihinden geriye giderek, henüz sözleşmenin hukuken doğmadığı bir dönem için cezai şart yaptırımının uygulanması olanaksızdır. Benzer şekilde , geriye giderek işyeri sendika temsilcisine yer temin etmenin de imkansızlığı açıktır.

Bu tür edimler, tamamıyla geleceğe yöneliktir. Taraflar, toplu iş sözleşmesinin, hizmet akdini düzenleyen hükümleri dışında, kendi aralarındaki hukuki ilişkiyi de belirgin kalıplara oturtmak ve düzenlemek amacıyla geleceğe yönelik olarak bir takım kararlaştırmaları toplu iş sözleşmesinin borç doğuran hükümleri yardımıyla yapmaktadırlar. Bunlar ise ancak kararlaştırma yapıldığı andan sonra hüküm ifade edebilirler.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması halinde, borç doğuran hükümlerin de geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasına hukuki bir engel yoktur. Bu hükümlerin geçmişe etkilememesinin sebebi hukuki olmaktan çok fiili imkansızlık, ifa edilebilme imkansızlığıdır.

Geçmişe etkililiğin hangi hükümler için geçerli olabileceğini belirlerken kullandığımız ifa edilebilirlik kıstası bu hükümler için geçerliliğini yerine getirememekte, işlememektedir. Bunların geçmişe etkilemesi fiilen imkansızdır. Bu yüzden borç doğuran hükümlerin imza tarihinden itibaren bir etki yaratacağı kanısındayız.

---

<sup>76</sup> ULUCAN, s.3.

## SONUÇ

Toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasına ilişkin uygulamalar; ekonomik beklentilere hukuki çözüm arama ihtiyacının doğal ve hukuksal bir sonucu olarak görülebilir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması ve görüşmeler sonrası ortaya çıkabilen uyuşmazlıkların işçiler için yaratabileceği ekonomik kayıplar, bu uygulama ile giderilmeye çalışılmaktadır. Böylece, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması, hukuki bir araç ile işçi yararına bir çözüm yolu olmakta ve kuşkusuz toplu iş sözleşmesi düzeni ile güdülen amacın gerçekleşmesinde de çok önemli bir rol oynamaktadır.

Söz konusu uygulama ile, özetle, bir menfaatin geçmişe etkili olarak artırılması amaçlandığından, öncelikle geçmişe etkili kararlaştırma yapılırken, hukuk güvenliğinin zedelenmemesine dikkat edilmelidir. Bu yüzden de, geçmişe etkili kararlaştırma ile, hukuki durumları etkilenecek işçiler için önceden görülemez, kestirilemez ve beklenemez düzenlemeler yapmamaya özen gösterilmelidir. Öte yandan, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konacak toplu iş sözleşmelerinden kimlerin ve hangi koşullarla yararlanacağı açıkça belirtilmelidir. Bu husus özellikle, Yargıtay'ın içtihatları karşısında son derece önem kazanmaktadır. Çünkü Yargıtay, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinin yorumunda kazuistik ölçütleri kullanmakta, daraltıcı yoruma başvurmaktadır.

Kanuni düzenlemenin yeterince açık olmaması da bu tür yorum ve belirlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Yargıtay'ın kazuistik ve dar yorumlarına karşılık, doktrinin genellikle belirttiğimiz uygulamayı genişletici görüşleri de ilgi çekicidir. Ancak konuya ilişkin henüz yerleşmiş bir sistemin ve görüşbirliğinin oluşmadığı rahatça ileri sürülebilir.

Ayrıca, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanırken, bunlardan ifa edilmesi olanağı bulunan, özellikle parasallaştırılabilen kalemlerin tümü geçmişe etkili olarak uygulama kapsamına alınmalıdır. Bu genişletici görüşteki temel sebep, uygulamanın etkisi altında bulunan işçiler için beklenen sonucun daha kolay gerçekleşebileceği ve ekonomik kayıpların daha kolay giderilebileceği düşüncesidir.

Sebep ve gerekçesi ne olursa olsun ve yorumu nasıl yapılırsa yapılsın, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılmasının tartışmasız uygulandığı da bir gerçektir. Bu mutlak uygulama beraberinde bazı olumsuzluklar da getirmektedir. Örneğin kolayca imzalanabilecek bir toplu iş sözleşmesi, yürürlük tarihinin nasılsa geçmişe etkili olarak kararlaştırılacağı düşünce ve rahatlığı ile gecikmeli olarak bağitlanabilmektedir. Bunun ise sistemin işleyişini ve dinamizmini önemli ölçüde yavaşlattığı söylenebilir. Fakat, bu sebep ileri sürülerek yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması uygulamasının tümünden yasaklanması da sistemi olumsuz etkileyebilir. Böyle bir durumun toplu iş sözleşmelerinde temel bir ilke olan tarafların özerk olması ilkesine ters düşeceği görüşündeyiz. Yine, uygulamayı yasaklayıcı bir düşüncenin, işçi sendikalarını, astronomik taleplere sevketmeyeceğini ileri sürmek zordur. Zira geçmişe etkili olarak kararlaştırma imkanının olmadığı bir yerde, önceki sözleşme ile yeni sözleşme arasındaki dönem arasındaki kayıp bu kez daha fazla talepler ile giderilmeye çalışılabilir.

Toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması uygulamasında özellikle son belirttiğimiz konuda işçi sendikalarına çok önemli görevler düşmektedir. Uygulamanın gelenekselleşmiş olması işçi sendikalarını gereksiz bir rahatlığa itmemelidir. İşçi sendikaları, amaçları, ifa ettikleri rol ve konumları gereği bu tür bir rahatlığa düşmemeli ve bu uygulamayı son amaç olarak değil, sadece bir araç olarak görmelidirler. Bu aracı ise mümkün olduğunca az kullanmalı ancak bir kez kullanınca da, olabildiğince daha fazla işçinin bundan yararlanması için çaba sarfetmelidirler. Böylelikle hem toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılabilmesi ile güdülen amaç gerçekleşmiş olacak ve hem de uygulama belirli bir sisteme yerleşecektir.

Sonuç olarak, incelediğimiz, toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması uygulaması, toplu iş ilişkileri düzenimiz açısından çoğu zaman gerekli ve yararlı bir uygulamadır. Ne var ki, bir araç olarak gördüğümüz bu uygulamanın gereksiz olarak her toplu iş sözleşmesi için amaçlanması da aynı ölçüde yanlış ve zararlı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, belirttiğimiz uygulamaya gidilirken yukarıda değindiğimiz ölçütlere dikkat edilmesi yerinde olacaktır.

## FAYDALANILAN KAYNAKLAR

- AKI Erol :Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir, 1975.
- AKYOL Şener :"Yürürlük Tarihi ile Ölüm Tarihi Arasındaki Süre İçin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma"(Karar İncelemesi), İHU, TSGLK.1, (No.6), İstanbul, 1976.
- ARAL Vecdi :Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, İ.Ü. Ya.No.2673, H.F. Ya.No.599, Gözden Geçirilmiş B.3, İstanbul, 1979.
- BERKSUN Abdullah-  
EŞMELİOĞLU İbrahim :Açıklamalı İçtihatlı Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989.
- ÇELİK Nuri :İş Hukuku Dersleri, Gözden Geçirilmiş B.9, İstanbul, 1988.
- ÇELİK Nuri :"Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", TÜHİS, C.1, S.1(Ocak, 1986).

- ÇELİK Nuri : "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR SEMİNERİ (Kamu-İş), Ankara, 1990.
- ÇELİK Nuri : "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması, Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İ.İ.T.İ.A. DERGİSİ, S.1, İstanbul, 1975.
- ÇENBERCİ Mustafa : "Türk Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmelerinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Temel Sorunlar", BATİDER, C.5, S.3 (Mart, 1973).
- DERELİ Toker : "Grevlerin Sosyal ve Siyasi Etkileri", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXIX, S.2 (Kasım, 1991).
- EKONOMİ Münir : "Geçmişte Etkili Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma", (Karar İncelemesi), İŞ HUKUKU DERGİSİ, C.1, S.4, İstanbul (Ekim/Aralık, 1991).
- EKONOMİ Münir : "Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği, Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN YENİ KANUNLAR KARŞISINDA ÖNCEKİ YARGITAY KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ, Ankara, 1984.
- EKONOMİ Münir : "Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili", TEVFIK OKYAY KABAKÇIOĞLU ANISINA, İstanbul, 1974.

- EKONOMİ Münir : "Yeni Dönemde İşçi İşveren İlişkileri Yönünden Yeni Politikaların ve Aktüel Meselelerin Genel Değerlendirilmesi Paneli", ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER 1984 YILLIĞI, Kutay Eğitim, Yayın, Araştırma Merkezi Yayın No:4, Endüstriyel İlişkiler Yıllık Serisi No:1, İstanbul, 1985.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku 1475 Sayılı İş Kanunu Uygulaması, C.1, Eskişehir, 1985.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulaması, C.2, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş B.2, Eskişehir, 1991.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uygulaması, C.3, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş B.2, Eskişehir, 1991.
- ESENER Turhan : İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş B.3, Ankara, 1978.
- FLANAGAN Robert J.-  
SMITH Robert S.-  
EHRENBERG Ronald G. : Labor Economics And Labor Relations, Illinois, 1984.
- GÜZEL Ali : "Yürürlük Başlangıcı Geriye Götürülen Toplu İş Sözleşmesinin Çalışma Süresine İlişkin Hükümünün Etkisi" (Karar İncelemesi), İHU, TSGLK.1(No.17), İstanbul, 1981.

- İNCE Ergun :Toplu Pazarlık Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C.III, Kitap 2, Cevizli, 1985.
- İZVEREN Adil :İş Hukuku, C.I.II.III, Ankara, 1974.
- KIRAL Şemsettin :En Son Değişiklikleriyle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi- Grev ve Lokavt Kanunu, Basisen Ya.No.19, İstanbul, 1988.
- MİMAROĞLU Sait Kemal :Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1964.
- MİS Olcay-  
ÖZSOY Erbaşar :Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Karşılaştırmalı, Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1983.
- OĞUZMAN Kemal :Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, B.3, İstanbul, 1984.
- OĞUZMAN Kemal :"Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1984, Basisen Ya.No.8, İstanbul, 1986.
- OĞUZMAN Kemal :"Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", PROF.DR. ÜMİT DOĞANAY'IN ANISINA ARMAĞAN, İ.Ü. Ya.No.2848, İ.Ü.S.B.F. Ya.No.1, İstanbul, 1982.



- OĞUZMAN Kemal :Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Genişletilmiş B.3, İstanbul, 1981.
- OĞUZMAN Kemal :YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1986, Basisen Ya.No.18, İstanbul, 1988.(Devrim ULUCAN'ın tebliğinden sonraki eleştirisi)
- ÖZBUDUN Ergün :Türk Anayasa Hukuku, Ankara, 1986.
- REİSOĞLU Seza :"Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 1992/8 No'lu Kararın İncelenmesi", ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, C.6, S.4 (Mayıs,1992).
- REİSOĞLU Seza :2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986.
- REİSOĞLU Seza :"Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", UYGULAMADA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ, GREV VE LOKAVT SEMİNERİ(Bolu), Ankara, 1991.
- REİSOĞLU Seza :Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, A.Ü.H.F. Ya.No.222, Ankara, 1967.
- SALOMON Michael :Industrial Relations,Theory and Practice, Hertford Shire, 1987.
- SAYMEN Ferit Hakkı :Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.

- SAYMEN Ferit Hakkı-  
KÖPRÜLÜ Bülent :Medeni Hukuk Dersleri, C.1, İstanbul, 1964.
- SELÇUKI Sabih :İlimi Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, B.3, İstanbul, 1973.
- SUR Melda :Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Ya.No.21, Ankara, 1991.
- ŞAKAR Müjdat :"Son Teşmil Kararları Hakkında Düşünceler", İŞ HUKUKU DERGİSİ, C.1, S.4 (Ekim/Aralık, 1991).
- TAŞKENT Savaş :"Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1987, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları No.20, İstanbul, 1989.
- TOPTAŞ Ali :"Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Bakanlığımızın Karşılaştığı Sorunlar", UYGULAMADA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ GREV VE LOKAVT SEMİNERİ, Ankara, 1991.
- TUNÇOMAĞ Kenan :İş Hukuku, C.2, B.2, İstanbul, 1985.
- ULUCAN Devrim :"Toplu İş Sözleşmesinin Fesih İle İlgili Hükmünün Geriye Etkisi" (Karar İncelemesi), İHU, TSGLK.1(No.14), İstanbul, 1981.

WIEDEMANN Stumpf

:Tanfvertaggsetz, 5 Aufl.

-----  
:Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik  
Bakanlığı Ya.No.45, Ankara, 1992.

-----  
:Dünya Çalışma Raporu 2 (Çev.Nahit TÖRE-Ahmet  
GÖKDERE), Uluslararası Çalışma Bürosu Yayını, Ankara,  
1991.

-----  
: Hukuk Programları LTD. Yargıtay Kararları Veri Tabanı  
2.0, 2.1. (Yargıtay Kararları Bilgisayar Yazılım Paket  
Programı)

-----  
:İLMİ VE KAZAİ İÇTİHATLAR DERGİSİ, Ağustos, 1975. .

-----  
:İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatı, Lebib Yalkın  
Yayınları, AA/16, No.714.

-----  
:Milliyet Gazetesi, 28.2.1992 Tarihli Sayısı.

-----  
:"Ölçüsüz Ücret Zamları İşçinin de Aleyhine Sonuç  
Doğuruyor", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXIX, S.6 (Mart,  
1991).

-----  
:"Yasa Değişikliği Önerimiz Daha Ne Kadar Bekletilecek?",  
TÜRK-İŞ DERGİSİ, S.250 (Eylül,1990).