

Av. Mesut Ulusoy

MESS Hukuk Müşaviri

TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragât Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Yargıtay İlamı

Esas No : 2005/19012
Karar No : 2005/24835
Tarihi : 11.5.2005

Dava: Davacı ücret alacağından yapılan indirim miktarının tespiti ile bu işlemin hükümsüzlüğü ikramiye, ücret farkı ve kıdem tazminatı faiz alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika yetkilileri ile davalı şirketin yönetim kurulu başkanı arasında

4.9.2003 tarihinde imzalanan toplantı tutanağı ile ücretlerinin 1.9.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden belirlendiği görülmektedir. Davalı işveren tarafından toplu iş sözleşmesinin değişikliğini öngören toplantı tutanağı, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmuş ve 1.9.2003 tarihinden sonraki dönem için davacı işçinin ücretleri düşürülmüştür.

Toplu iş sözleşmesini imzalayanlar tarafından sözleşme hükümlerinin değiştirilmesi mümkün ise de, kural olarak bu değişiklik geçmişe etkili olarak yapılamaz. Buna göre, protokolün yapıldığı tarihe kadar olan dönem için davacı işçiye toplu iş sözleşmesi ile belirlenen haklarının ödenmesi gerekir.

Öte yandan davacı işçinin 31.8.2003 tarihinde imzaladığı ibraname de bu yönüyle geçersizdir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmeleri mümkün değildir.

Açıklanan nedenlerle, davacı işçiye ücretinin düşürüldüğü 1.9.2003 tarihi ile anlaşma tutanağının imzalandığı tarih arasında geçen süre için toplu iş sözleşmesinden doğan istek konusu hakları hesaplatılarak hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.7.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

ADANA 2. İŞ MAHKEMESİ

Esas No : 2004/1319

Karar No : 2005/503

Karar Tarihi : 11.5.2005

Davacı tarafından davalı aleyhine açılan alacak davasının yapılan yargılaması sonunda:

GEREKÇE: Davacı vekili mahkememize verdiği dava dilekçesinde, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 1.7.1987 tarihinden itibaren çalışmakta olduğunu, işyerinde uygulanan 1.9.2002-1.9.2004 yürürlük süreli TİS.ni bağitlayan İşçileri Sendikasına üye olduğunu, sendika ile işverenin "temel ücretlerin indirilmesi" konusunda ve TİS.den sağlanan ücret zammı ve diğer sosyal hakların uygulanmasını engelleyici bir protokol imzaladıklarını, bu mutabakatın hükümsüzlüğüne ve İş Yasası'nın 62.maddesine göre ücretten indirim yapılamayacağından ve bu konudaki Yargıtay kararları doğrultusunda sendika ile yapılan bu protokolün işçiyi bağlamayacağından, öncelikle XIX. dönem TİS. ile iktisap olunan haklardan feragât edilerek yeni çalışma şartları ile yeniden işe girişinin yapılmasına ilişkin mutabakat ve işlemin hükümsüzlüğüne, müvekkiline noksan ödenen ikramiye ve sosyal yardım ve hakları ile ücret alacağıının her ay eksik ödenen miktar için faizi o aydan başlamak üzere şimdilik 800.000.000 TL. ile 400.000.000 TL. kıdem tazminatı faiz alacağı farkı olmak üzere toplam 1.200.000.000 TL.'nin mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili mahkememize verdiği cevap dilekçesinde, müvekkili firmanın ülkede tekstil sektöründe yaşanan ekonomik kriz nedeni ile işyerinde yürürlükte bulunan 1.9.2002- 1.9.2004 yürürlük süreli XIX. Dönem TİS.nin ücret ve diğer sosyal haklarının getirdiği külfet nedeni ile

işçilerle görüşülerek bu TİS.'nin bağitlandığı İşçileri Sendikası yetkilileri ile yapılan mutabakat sonrasında; 1.9.2003 tarihinden itibaren ücretlerin düşürüldüğünü ve davacıya önceki çalışmaları karşılığındaki kıdem tazminatının taksitlerle faizi ile birlikte ödendiğini ve bu konuda davacının ibraname imzaladığını, ayrıca son taksiti alana kadar faiz talebinde bulunmadığını ve 4857 sayılı yasaya göre davacının serbest iradesi ile eski hizmet akdinin feshedilerek yeni hizmet akdinin yeni şartlarla yapılmasına muvafakat ettiğini, buna ilişkin eski sözleşmenin ortadan kalktığını ve yeni iş sözleşmesinin yeni iş şartları ile yürürlüğe girdiğini, davacının beyanının aksine TİS'deki sosyal hak ve alacakların ortadan kalkmadığını, ayrıca yeni iş sözleşmesi ile tespit edilen ücretinin TİS.nin ücret zammına ilişkin hükmü gereğince % 2 zamlı olarak ödendiğinden ve ayrıca davacının 12 ay ücretini itirazı kayıt ileri sürmeksizin aldığından bahisle yasaya aykırı olarak açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Taraflarca ibraz olunan tüm belgeler delil olarak dosyaya konulmuş, davacının işyerinde mevcut şahsi dosyası ile en son almış olduğu ücret bordrosu ve ödeme belgeleri getirilmiş, SSK Kurumunda mevcut şahsi dosyası celp edilmiş, davacının sendika üye kayıt fişi ile 1.9.2002 - 1.9.2004 yürürlük süreli İşçileri Sendikası ile İşverenleri sendikası arasında bağitlanan XIX.dönem TİS.metni ibraz edilmiş, yeminli tanık beyanlarına da başvurulmuştur.

Dinlenen davacı tanıkları yeminli ifadelelerinde, davacı ile birlikte davalı işyerinde çalıştıklarını, işverenin girdi çıktı yaparak TİS.de belirlenen daha az ücretten % 40 aşığına olmak üzere yeniden ücret belirlenmesi yapıldığını ve bunu yapmayanların hizmet akitlerinin sona erdirileceği bilindiğinden birçok kişinin bu protokolü imzalamak zorunda kaldığını, öncelikle sendika ile işverenin görüşüğünü, bunu kabul etmeyen işçilerin hizmet akitlerinin sona erdirilip, tazminatlarının ödendiğini kabul edip imzlayanların ise kıdem tazminatlarının taksitler halinde ödendiğini, davacıların bu davaları açma-

ları nedeni ile işverenlikçe baskı yapıldığını, protokoldeki şahitlerin de baskı ile şahitlik yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Dinlenen davalı tanıkları ise ifadelerinde, işyerinde ekonomik kriz olması nedeni ile bir kısım bölümlerin kapanması gündeme geldiğinden, sendikanın işverene teklif götürerek ücret ayarlaması yaptıklarını, bunu işçilerin serbest iradesi ile baskı altında kalmaksızın imzaladıklarını, protokol imzalayanların kıdem tazminatı ödenerek yeni ücret uygulaması ile işe devam ettiklerini, bu ücret uygulamasına karşı çıkan işçilerin hizmet akitlerinin sona erdirilip tazminatlarının ödendiğini eğer bu protokol uygulanmasa idi işyerinde birçok bölümün kapanacağını ve işçilerin işsiz kalacaklarını, işyerinde önceden de taşeron işçisi bulunduğunu ve yeni uygulama olmadığını ifade etmişlerdir.

Toplanan delillere göre davacının davalı şirkette 1.7.1987 tarihinde işe başladığı, Sendikasına üye olup, 1.9.2002 - 1.9.2004 yürürlük süreli TİS.den faydalandığı, davacıya 28.9.1983-31.8.2003 dönemi çalışması karşılığında 15.754.877.214 TL.olarak hesaplandığı ve bunun yine davacının izni alınarak 11 ayrı bono düzenlendiği ve 11.ayın bonosunda faizin de dahil edilerek hesaplama yapıldığı (15.11.2003-15.9.2004) arasında 10 eşit taksitle ve aylık % 2,1 oranındaki faizin uygulanması ile birlikte toplam 17.745.388.306 TL. olarak ödendiği ve davacının bu ödemenin son taksitine kadar faiz ihtirazi kaydında bulunmadığı,

Dosyada mevcut 31.8.2003 tarihli "İbraname" adlı belgenin davacı tarafça imzalandığı ve bu belgenin içeriğinden; davacının 4857 sayılı yasanın 22.maddesine göre davalı ile arasındaki iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenerek sona erdirilmesine ve daha sonra mutabakat ile kararlaştırılan yeni çalışma şartları ile yeniden işe girişinin yapılmasına muvafakat ettiğine, bu işlemin kötü niyetli fesihle bulunduğu iddiası ile her hangi bir dava açmayacağına, hizmet sürelerinin birleştirilmek suretiyle kıdem tazminatı farkı yada faizi için dava açmayacağına, mutabakata göre yapılacak çıkış ve giriş işlemlerinden dolayı her hangi bir istemle talepte bulun-

mayacağına, bu işlemin 4857 sayılı yasanın 22. maddesine uygun işlem yapıldığına ve bu işlemlerden dolayı davacının serbest iradesi, arzusu ve rızası ile kabul ve taahhüt edip kıdem tazminatı yönünden ibra ettiği anlaşılmaktadır.

Eylül/2003 ve takip eden aylarda ücretlere DİE. Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Genel Endeksindeki artış oranının uygulandığı, ayrıca TİS.'de belirtilen ikramiye alacağı, yakacak yardımı, yemek yardımı, çocuk yardımı gibi sosyal hakların da davacıya ödendiği anlaşılmıştır.

Davalı A.Ş. ile İşçileri Sendikası arasında bağitlanan 1.9.2003 tarihli toplantı tutanağından ve ekindeki protokolden; davacıların hizmet akitlerinin sona erdirildiği ve kıdem tazminatlarının 15.11.2003- 15.9.2004'te biteceği, ücrette indirim yapılacağından düşük ücret uygulamasının 1.9.2003 de başlayacağı, işçi için aylık-brüt 375.000.000 TL. usta için 450.000.000 TL. ve teknisyen için 600.000.000 TL. olacağı, yıllık % 25,2 faizin uygulanacağı, TİS. zamlarının geçerli olduğuna ilişkin protokol altına alındığı ve imzanın A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı, Sendikası Genel Başkanı ve Şube Başkanı tarafından imza altına alındığı belirgindir.

..... İşçileri Sendikası (.....- İş) ile İşverenleri Sendikası arasında bağitlanan 1.9.2002-1.9.2004 yürürlük süreli XIX. Dönem grup TİS'nin dosyada bulunduğu ve işçileri Sendikasını temsilen ile'ın da imzaya yetkili oldukları anlaşılmıştır.

Toplanan delillerden, davacının şahsi dosyası içeriğinden, yeminli tanık anlatımlarından, dosyada mevcut tüm bilgi ve belgelerden, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 22/1. maddesine göre "İş Sözleşmesinin işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği ve yeni iş şartlarının geçerli olabilmesi için işçinin yazılı izninin gerektiği ve bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin bağlamayacağı" ayrıca 22/2 maddesine göre " taraflar arasında anlaşarak çalışma koşullarının her zaman değiştirilebileceği" hükmü ve ay-

rica TİS.ile sağlanan ve iktisap olunan kazanılmış haklardan vazgeçmesi için sendika ile işverenlik arasında yapılan protokole ki bu protokol TİS. bağtılamaya yetkili kimseler tarafından imzalanmış olduğundan, bu TİS.den yararlanan tüm işçilerin onayının, izninin gerekeceğinden,

Davacının iş sözleşmesinin çalışma koşulu olan ücrette indirim yoluna gittiği ve bu ücretteki indirimin davacı işçi tarafca 31.8.2003 tarihinde "İbraname" adlı belgenin imzalanması ile yazılı onay verildiği ve ayrıca sendika ile davalı işverenlik arasında yapılan mutabakat da davacı tarafca yazılı onay verildiği aleni olup, ayrıca davacının iş sözleşmesinin fesih edileceği müzayakası altında bu ibranameyi imzaladığı iddiasının 4857 sayılı Yasa'nın 22/1-3 maddesine göre ve ücret indirimi ve ibra ve muvafakatnamenin üzerinden yaklaşık bir yıllık süre geçtiğine göre mümkün olmadığından, zira İş Yasası'nın 22.maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesinde "... bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz..." hükmü karşısında davacı işçinin 6 iş günü içerisinde bu ücret değişikliğine bir itirazı yada ihtirazı kaydı bulunmadığından, işverenlikçe işçinin onayı alınarak yapılan çalışma koşullarındaki değişikliğin 22. maddenin amir hükmü olması nedeni ile 6 işgünü içerisinde itiraz edilmediğinden uygulanacağı ve davacının ücret farkına hak kazanamayacağı sonuç ve kanısına varılmıştır.

Tüm deliller toplandıktan sonra bilirkişi incelemesi yaptırılmış bilirkişi tarafından hazırlanan 18.4.2005 tarihli rapor dosyaya sunulmuştur. Bilirkişi tanzim ettiği raporunda, davacının hizmet akdinin davacının talebi üzerine 31.8.2003 tarihinde çalışma koşulları değiştiğinden ve kıdem taz-

minatı faizinin ödenmesi için ihtirazı kayıt dermeyan etmediğinden, davacının ikramiye ve sosyal haklar alacağı ile ücret alacağına ve kıdem tazminatı faiz alacağına hak kazanamayacağı kanısında olduğunu bildirmiştir. Bilirkişi raporu gerekçeli ve yeterli görülmüştür. Rapor dikkate alınarak, hizmet akdinin davacının talebi üzerine 31.8.2003 tarihinde çalışma koşulları değiştiğinden ve davacı 4857 sayılı yasanın 22.maddesine göre 6 iş günü içerisinde itirazda bulunmadığı anlaşıldığından, davacının ücretinin düşürülmesinde yasaya aykırı bir durum bulunmamakla, davacının yeni çalışma şartları ile yeniden işe girişinin yapılmasına ilişkin mutabakat ve işlemin hükümsüzlüğüne, davacının 1.9.2003 tarihinden 27.8.2004 tarihine kadar noksan ödenen ikramiye ve sair sosyal yardım ve hakları ile ücret alacağının her ay eksik ödenen miktar için faiz alacağı istemi ile kıdem tazminatı faiz alacağı farkına ilişkin sübut bulmayan davasının reddine karar verilmesi gerekmekte aşağıdaki hükmün tesisi uygun bulunmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlere dayanılarak,

1- Davacının sübut bulmayan davasının REDDİNE.

2- Ret harcı önceden alındığından başkaca harç alınmasına yerolmadığına,

3- Davacı tarafından harcanan yargı giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

4- Davalı vekili için, reddedilen miktar üzerinden ölçümlenen 350 YTL.ücreti vekaletin davacıdan alınıp davalıya verilmesine,

Yargıtay yolu açık olmak üzere davacı vekili ile davalı vekilinin yüzlerine karşı verilen karar açıkça okunup anlatıldı. 11.5.2005

Mahkeme ve Yargıtay Kararı ile İlgili Temel Tespitlerimiz

○ İşyerinde 01.09.2002 - 31.08.2004 yürürlük tarihli bir TİS mevcuttur.

○ TİS'in 2. yılında, tekstil sektöründe faaliyette bulunan davalı işverenin, sektörün yaşadığı derin ekonomik krizin işletmesini etkilemiş olması nedeniyle çare arayışları ve bu çerçevede muhatap işçi sendikası ile yaptığı protokol ve davacı işçilerle yapılmış bulunan ibranameler söz konusudur.

○ Yargıtay kararından anlaşıldığı şekliyle, davalı işveren ve TİS tarafı işçi sendikasının protokol düzenleme tarihi 04.09.2003 tarihidir (Yürürlük tarihi 01.09.2003). Bu protokole istinaden de davacı işçilerle yapılmış bulunan 01.09.2003 tarihli ibranameler söz konusudur. Davalı işveren ile muhatap işçi sendikası arasındaki protokolün esasları şu şekildedir:

1) İşyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri 31.08.2003 tarihi itibarıyla mevcut ücretleri üzerinden fesh olunacak ve hak etmiş oldukları kıdem

tazminatları faiziyle birlikte taksitler halinde bir takvime bağlı olarak ödenecektir.

2) Bu işçiler, protokolde belirlenmiş ücret seviyesinde 01.09.2003 tarihi itibarıyla yeniden işbaşı yapacaklar ve belirlenen yeni ücret zammı tarifesi-ne göre zamlarını alacaklardır.

○ Davacı işçiler ile davalı işveren arasında düzenlenen ibraname sözleşmesinden anlaşıldığı kadarıyla, davacı işçinin 4857 sayılı Yasa'nın 22. maddesine göre davalı ile arasındaki iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenerek sona erdirilmesine ve daha sonra mutabakat ile kararlaştırılan yeni çalışma şartları ile yeniden işe girişinin yapılmasına muvafakat ettiği ve kötü niyetli fesihle bulunduğu iddiası ile herhangi bir dava açmayacağı, hizmet süreleri birleştirilerek kıdem tazminatı farkı

leşmede tanınan haklardan vazgeçmelerinin mümkün olamayacağını kararlaştırmıştır.

Yargıtay kararında bizim temel olarak incelemeye aldığımız husus, 2 no'lu bentte ifade edilmiş bulunan gerekçedir. Hiç şüphesiz gerek mahkeme, gerekse Yargıtay kararı değişik açılardan tartışılabilir. Ancak bizim incelememiz münhasıran "TİS düzeninin olduğu bir işyerinde sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçip vazgeçemeyecekleri" üzerine odaklanacaktır.

Karar incelememiz hiç şüphesiz hukuksal bir değerlendirme perpektifinde yapılacaktır. Ancak yapacağımız tüm yorumlar ve değerlendirmeler yeni gelişmekte olan "rekabetçi iş hukuku", "esneklik içinde güvence" paradigmaları referans alınarak yapıla-

Günün değerlerini, işletme ve istihdamın günümüzdeki kader birliğini göz ardı eden anlayışın orta ve uzun vadede istihdama ve işçinin istihdam edilebilirliğine olan yansımalarını tahlil edebilmek iş hukukçularının öncelikli sorunudur.

ya da faiz için dava açmayacağı, mutabakat gereği yapılan çıkış ve giriş işlemlerinden dolayı herhangi bir talepte bulunulmayacağı davacı işçi tarafından taahhüt edilmiştir.

○ Mahkemece bu protokol ve ibraname belgesine geçerlik tanınarak dava reddolunmuştur. Yüksek Mahkeme ibranameye geçerlilik tanımazken, protokole geleceğe yönelik olarak hukuki sonuç bağlamıştır. Yargıtay kararında altı çizilmesi gereken ve incelememize de konu teşkil edecek tespitler ise şunlardır:

1) TİS'i imzalayanlarca sözleşme hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak bu kural geçmişe etkili olarak yapılamaz. Bu nedenle protokolün yapıldığı tarihe (04.09.2003) kadar olan dönem için TİS gereği belirlenen haklar ödenmelidir. (01.09.2003 - 04.09.2003 arası) Yargıtay bu karar ile işçi tarafından istenebilir, tahakkuk etmiş bulunan toplu iş sözleşmesi haklarının, toplu iş sözleşmesi taraflarınca değiştirilebileceğini hükme bağlamıştır.

2) Toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak söz-

caktır. Temel normların, yasa metinlerinin ve yasa gerekçelerinin hukukçu ve de somut uyumazlığa çözüm arayan iş yargısı açısından önemi ve önceliği tartışma dışıdır. Ancak günün değerlerini, işletme ve istihdamın günümüzdeki kader birliğini göz ardı eden bir anlayışın, iş hukukunun tarihsel misyonu olan işçiyi koruyucu vasfına da uygun olmadığını düşünerek, bulunan çözümlerin orta ve uzun vadede istihdama ve işçinin istihdam edilebilirliğine olan yansımalarını tahlil edebilmenin iş hukukçularının öncelikli sorunu olduğunu düşünmekteyiz. Bu bağlamda kapalı ekonomiden küresel ekonomiye geçen, istikrarlı piyasa koşullarında üretim yapılan ve buna göre "işçi - işveren - sendika" ilişkilerinin geliştiği ve kodifikasyonların buna göre yapıldığı bir dönemden, istikrarsızlığın belirleyici olduğu ve bu nedenle "esneklik, güvence, güvence içinde esneklik" gibi iş hukukuna son zamanlarda hakim olmaya başlayan tartışmanın göz ardı edilemeyeceğini düşünüyor ve iş hukukçularının bireysel ve toplu iş mevzuatına yönelik lafzi ve amaçsal yorumlarını yaparak, istihdamın ve işletmenin ihtiyaçlarını, işletmenin ve istihdamın birlikte rekabet edebilirliği açısın-

dan tartışmanın, iş hukukunu ekonominin ihtiyaçlarından bağımsız algılama ve yorumlamanın ek-sik bir değerlendirme olacağını vurgulamak istiyoruz. İş hukukçusu için hiç şüphesiz Anayasa, bireysel ve toplu iş kanunları ve ilgili mevzuat son derece önemlidir ve belirleyicidir. Ancak bugünü, dünün değer ve algılamalarıyla yorumlamaya ve çözümlmeye çalışmak, bizatihi iş hukukunun evrensel olan işçiyi koruma vasfına günümüzde zarar verebilmektedir. Zira işçi karşısında güçlü olduğu varsayılan işletme, küresel rekabet paradigmaları karşısında işçisiyle birlikte ya güçlüdür ya da güçsüzdür. O nedenledir ki zaten günümüzde kaçınılmaz olarak "aynı geminin içindeyiz", "kaderde kıvançta beraberiz", "esneklik ve güvencenin birlikteliği" söylemleri, işçi ve işveren kuruluşlarınca birlikte terennüm edilmeye başlanmıştır. Biz incelememizi hukuksal bir zemi-

çek anlamda koruyup korumadığını, çağdaş endüstriyel ilişkilere geçit verirken, tercihini sendikali, toplu iş sözleşmeli düzenden yana kullanmış işletmelere neler getirdiğine bakmanın kaçınılmaz olarak iş hukukçusunun temel paradigmalarından birisi olmak gerektiğine inanıyoruz. Rekabetçi bir küresel dünya düzenine karşı, rekabet edilebilir stratejilerinin oluşturulabilmesi, yalnızca işverenlerin ve işçilerin ortak sorumluluğu ve becerisi olmayıp, sivil toplum kuruluşları, devlet (yasama-yürütme-yargı) ve hatta tüm yurttaşlarca birlikte düşünülmesi gereken bir var olma ve ayakta kalabilme sorunudur. Bu bir "kaderde ve kıvançta bir olabilme" ve ortak bir bakış açısıyla "müşterek bir meydan okuma" becerisidir. Zira temelde söz konusu olan "Ulusal Bir Rekabet Gücü" olgusunun tüm dünyaya karşı ortaya konulabilmesidir.

Bugünü, dünün değer ve algılamalarıyla yorumlamaya ve çözümlmeye çalışmak, bizatihi iş hukukunun evrensel olan işçiyi koruma vasfına günümüzde zarar verebilmektedir.

ne oturarak yapmaya çalışmakla birlikte, değerlendirmemize esin kaynağı oluşturan temel felsefe, işçinin ve işverenin birlikteliği ve feshe en son çare olarak bakma anlamında soruna ortak çözüm bulma arayışları olacaktır.

Yaşam günümüzde işçi ve işveren için zorlaşmış bulunmaktadır. Bu zorluklar dünün kabul ve anlayışlarıyla aşılamaz. Ancak ve ancak samimi, güvene ve iyi niyete dayalı, uzun soluklu çözüm arayışlarına ihtiyaç vardır. Bu nedenle İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Sendikalar Kanunu mütalaa edilirken, büyük resmi görmek ve rekabetçi bir iş hukuku anlayışının önünü açacak, yorum ve içtihatlarla ihtiyaç kaçınılmaz gözükmektedir. Rekabet edemeyen işletme ve o işletmenin işçisi, birlikte kaybedecektir. O zaman akıl, sağduyu, basiret, güven, iyi niyet, sosyal diyaloga dayalı yepyeni bir endüstriyel ilişkiler anlayışı, bizi rekabetçi bir iş hukuku arayışında buluşturabilecektir.

Artık tartıştığımız, desteklediğimiz, eleştirdiğimiz kararların arka planını iyi okuyarak, mikro anlamda vardığımız sonuçların, makro planda iyi niyetli işçi ve işverenlere hizmet edip etmediğini, istihdamı ger-

Değişimin ortaya çıkardığı rekabet gücü etkeni, sanayi toplumunun çatışma kavramlarını geçersiz kılarak, tüm ortak amaçlar için sosyal diyalog ve işbirliği düşüncesini günümüzde ön plana çıkmış bulunmaktadır. İşçinin korunması kavramı günümüzde anlamını değiştirmiş olup, işçinin korunması ancak çalışabileceği bir işe sahip olduğunda anlam taşıyabilmektedir.

Ülkemizde iş hukuku alanında yaşanan sorunların temelinde hukuk kurullarının ekonomik gerçekleri yeterince dikkate almaktan ve hemen hemen daima olağanüstü dönemlerde hazırlanmış olması yatmaktadır. Bu dönemde ekonomik büyümeye ve istikrarlı piyasa koşullarına uyumlu ve hep sosyal ilerlemeye paralel gelişme gösteren iş hukuku, bugün için bu dinamizmini ve anlamını gözden geçirmek durumunda kalmaktadır. Artık günümüzde ihtiyaç duyulan şey, "ekonomik kriz koşullarına uyum gösterecek, rekabet edebilen ve ettirebilen" bir iş hukukunun oluşturulabilmesidir.

Türk iş hukuku geleneksel anlayışı ve tarihsel serüveni içinde işçileri, işverenlere ve sendikalara karşı korumayı amaçlayan bir perspektif ve derinliğe sahip olmuştur. Oysa ki endüstriyel ilişkilerin

Rekabetçi bir küresel dünya düzenine karşı, rekabet edilebilir stratejilerinin oluşturulabilmesi, yalnızca işverenlerin ve işçilerin ortak sorumluluğu ve becerisi olmayıp, sivil toplum kuruluşları, devlet ve tüm yurttaşlarca birlikte düşünülmesi gereken bir var olma sorunudur.

günümüzde "devletin koyduğu" yasalarla düzenlenmesi yerine, sosyal tarafların beraberce belirlediği, işçinin daha fazla inisiyatif kullanabildiği anlayışla düzenlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır².

Yargıtay gerek incelediğimiz bu kararında ve gerekse daha önce vermiş olduğu birçok kararda, toplu iş sözleşmesinin düzen ilkesi gereği, toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmesinin mümkün olamayacağına vurgu yapmaktadır.

Kararın İncelenmesi

Yüksek Mahkeme kararları böylesi bir vazgeçmeyi TİSGLK m. 6/1 fıkraya aykırı görmekte ve hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırılık teşkil edemeyeceğini ve de özellikle düzen ilkesinin bunu kaldırmayacağını ifade ederek, böylesi ibraname ya da feragâtlere geçerlik tanımamaktadır. Yani bu geçersizliğin teorik arka planını TİSGLK m. 6 oluşturmakta ve Yüksek Mahkeme istikrarlı bir şekilde bu görüşünü sürdürmektedir³.

Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi;

"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yeni yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder."

hükmünü içermektedir.

Zorlayıcı etki olarak da adlandırılan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin hizmet akitleri üzerindeki emredici etkisi 2822 sayılı TİSGLK madde 6/1'de düzenlenmiştir. Maddeden anlaşıldığı üzerine, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi tarafların toplu iş sözleşmesine aykırı hüküm kararlaştıramamaları ve toplu iş sözleşmesine aykırı hizmet sözleşmesi hükümlerinin yerine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasıdır. Kural olarak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin tümü emredici etkiye sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi sayesinde;

a) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında mevcut olan hizmet akitlerinin sonradan toplu sözleşmeye aykırı olarak değiştirilmesi,

b) Toplu iş sözleşmesine aykırı yeni hizmet akitlerinin yapılması,

c) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında mevcut bulunan hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin bulunması,

d) Normatif hükümlerin emredici etkisini bertaraf etmek için, toplu iş sözleşmesine karşı hile teşkil eden şartların, hizmet akitlerine konulması önlenmektedir.

İşverenin, vasıflı veya kıdemli işçileri toplu iş sözleşmesiyle tanınan hakları bertaraf etmek için, vasıfsız işçi veya çırak statüsünde göstermesi, toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan feshi ihbar sürelerini bertaraf etmek için, işçilerle süresi belirsiz hizmet akitleri yerine zincirleme kısa süreli hizmet akitleri yapması, toplu iş sözleşmesine karşı hile teşkil eden uygulamalara örnek olarak gösterilebilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin emredici etkisi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği andan itibaren, geçmişe etkili hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer alması halinde ise kararlaştırılan tarihte başlar ve toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle birlikte sona erer⁴.

2822 sayılı Kanun'un 7. maddesi, toplu iş sözleşmesinin süresinin sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceğini hükme bağlamış, ancak sözleşmede

değişiklik yapılabilmesine yönelik özel bir düzenleme getirmemiştir. Ancak gerek öğretideki ağırlıklı görüşler ve gerekse Yargıtay'ın yerleşik kararları toplu iş sözleşmesinde süre dışında tarafların karşılıklı rızasıyla bu değişikliklerin yapılabileceğini ortaya koymaktadır ki ve bu konuda zaten temel bir tartışma da bulunmamaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerini, kanunların "mutlak emredici" sınırları içerisinde, sendikalar üyelerinin iş ilişkileri olarak, kanundaki hükümlerden ayrı biçimde ve fakat aynı hukuki değerde düzenleyebilmektedirler. Yargıtay geçmiş zamanlarda vermiş olduğu değişik kararlarda toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin "objektif hukuk kuralları" ve "maddi anlamda yasa hükümleri" niteliğinde olduklarını ifade etmiştir⁵.

Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesi normatif (düzenleyici) kısım ve borçlar hukukuna ilişkin (borç doğurucu) kısım olmak üzere iki temel bölümden

lehte ya da aleyhte olup olmadığına bakılmaksızın geçerliliğini yitirdiğinin kabulü gerekmektedir.

Hiç şüphesiz toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik şartlar karşısında sözleşmede değişiklik yapma ve onu yeni koşullara uyarlama olanağına sahiplerdir. Bu konuda gerek doktrinde ve gerekse Yüksek Mahkeme kararlarında büyük bir uyum söz konusudur⁶. Bunu gerçekleştirebilmek için toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşme süresinin sona ermesini ve yeni sözleşme yapma koşullarının doğmasını belemeleri de gerekmektedir.

İnceleme konusu yapmış olduğumuz Yargıtay kararı, özellikle 2001 krizi sonrası yaşanan ve halen de kimi etkileri de sürmekte bulunan ekonomik gelişmeler sonrasında gündeme gelen önemli bir tartışmaya ilişkin bulunmaktadır.

Söz konusu dönem iyi analiz edildiğinde görülecektir ki, bu dönemde çalışma koşullarında iş

Günümüzde ihtiyaç duyulan şey, "ekonomik kriz koşullarına uyum gösterecek, rekabet edebilen ve ettirebilen" bir iş hukukunun oluşturulabilmesidir.

oluşmaktadır. Normatif kısım toplu iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlerken, taraflar buraya emredici nitelikte kurallar koyabilme hak ve serbestisine sahip bulunmaktadırlar. Zorunlu unsur olan normatif hükümler, toplu iş sözleşmesinin olmazsa olmaz bölümlerini oluştururlar⁶.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin doğrudan etkisi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği anda var olan ya da toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kadar ki zaman dilimi içinde kurulmuş hizmet ilişkileri hakkında söz konusu olabilmektedir.

Eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri açısından gerek öğretide ve gerekse yargı kararlarında kabul edildiği üzere, sona eren toplu iş sözleşmeleri hükümleri kazanılmış hak teşkil etmezler ve yeni toplu iş sözleşmeleri hükümleri karşısında geçerliğini koruyamazlar. Bu sonucun aynı şekilde toplu iş sözleşmeleri değişikliklerinde de geçerli kabul edilmesi ve yapılan değişiklik sonrasında getirilen yeni hükümler karşısında eski düzenlemelerin,

sözleşmeleriyle ve de toplu iş sözleşmeleriyle değişiklik yapılması samimi bir ihtiyaç olarak gündeme gelmekte ancak, hangi sınırlar çerçevesinde kimlerin bu değişikliği yapabileceği ciddi bir tartışma konusu oluşturmaktadır. Özellikle son dört yıldır önüne gelen birçok davada vermiş olduğu kararlarda Yüksek Mahkeme'nin de bu konuda bir arayış içinde olduğu görülmektedir⁸.

Yakın zamana kadar tarafların toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin sınırsız olmadığı kabul edilirken, belirli sınırlarda bu değişikliklerin yapılabileceği kabul edilmekteydi. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçiler için henüz hak olarak doğmamış, tahakkuku gerçekleşmemiş olan sözleşmenin paraya ilişkin hükümlerini değiştirebilirler. Ancak, doğmuş bir hakkın üzerinde toplu iş sözleşmesi tarafları olarak tasarrufta bulunamazlar. Toplu iş sözleşmesi taraflarına ait bulunan yetki, hakların doğumu anından itibaren işçilere geçer⁹. Aynı sonuca yine işçinin toplu iş sözleşmesinde henüz doğmamış hakkından feragât edemeyeceğini belirten Yargıtay kararının karşı anlamından da ulaşılabilmek-

tedir¹⁰. Bu değerlendirmelerin doğal sonucu olarak işçi için artık doğmuş bir hak niteliğinde olan zamlı ücret, sözleşme taraflarının (işveren-işçi sendikası ya da işçi sendikası-işveren sendikası) anlaşmasıyla düşürülemez. Başka bir ifadeyle, tarafların bu yolda yapacakları bir kararlaştırma, işçilerin sözleşmede öngörülen zamlı ücreti talep etmelerini önleyemez¹¹.

Bu bağlamda işçilerin ibra sözleşmeleri çerçevesinde yürürlüğe girmiş bulunan zamma ilişkin alacaklarından vazgeçmelerinin mümkün sayılması gerektiği, Prof. Dr. Nuri Çelik ve Prof. Dr. Ali Güzel tarafından ifade olunmuştur. Fakat Yargıtay 9. H.D.'nin 2005/407 E. 2005/14507 K. sayılı ilamında şu gerekçelere yer verilmiştir:

"Toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin düzen ilkesi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi,

katılabilmemiz mümkün değildir. Zira toplu iş sözleşmesi hizmet akdi ilişkisi TİSGLK m. 6'da düzenlenmiş olup, III. fıkrada, "her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi-ne ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder" şeklinde düzenlenmiş bulunan hüküm gereği, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin otomatikman hizmet akdi hükmü haline gelmediği, bu durumun III. fıkra hükmü gereği ancak ve ancak, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder şekliyle, Yasa'da açık ve amir hüküm olarak belirlemiştir. Ondan önceki ilişki tamamen (sui generis) kendine özgü bir ilişki olup, aksinin kabulü bizi toplu iş sözleşmesinin özerkliği çerçevesinde, her toplu iş sözleşmesinin bir öncekinden

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçiler için henüz hak olarak doğmamış, tahakkuku gerçekleşmemiş olan sözleşmenin paraya ilişkin hükümlerini değiştirebilirler. Ancak, doğmuş bir hakkın üzerinde toplu iş sözleşmesi tarafları olarak tasarrufta bulunamazlar.

Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi gereği toplu iş sözleşmesinde kabul edilmediği takdirde aleyhine bir düzenleme yapılması ve işçinin toplu iş sözleşmesiyle getirilen hükümlerinden vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi, doğmayan bir haktan feragâttan de söz edilemez. Bu itibarla davacı işçinin toplu iş sözleşmesi ücret artışlarından bireysel olarak vazgeçmesi hukuken geçerli değildir."

İncelememize konu teşkil eden Yargıtay kararı ile yukarıda zikrolunan kararı birlikte mütalaa ettiğimizde, Yüksek Mahkeme toplu iş sözleşmesinin düzen ilkesi ve de TİSGLK m. 6/1 fıkra hükmü gereği, toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmelerinin mümkün olamayacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla işçi tarafından hak olarak doğmuş, istenebilir hale gelmiş bulunan bir ücret zammı hakkından vazgeçilmesi, hizmet sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı savıyla kabul edilmemektedir. Bunun istisnasını toplu iş sözleşmesinde aksine bir düzenleme yapılması hali oluşturmaktadır.

Ancak Yüksek Mahkeme'nin bu gerekçesine

bağımsız olduğu ilkesinin kabul edilemezliği sonucuna götürür. Şöyle ki;

Toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret zammının hakkın doğumu ile birlikte hizmet sözleşmesinin bir unsuru haline geldiğini ve TİSGLK madde 6/I hükmü gereği de, ibra sözleşmesi ya da feragâtname yoluyla işçinin hakkından vazgeçmesinin mümkün olamayacağını kabul ettiğimiz takdirde, toplu iş sözleşmesinin yürürlük döneminde örnek olarak dört ikramiye uygulamasının yapılması halinde, takip eden toplu iş sözleşmesinde de en az dört ikramiyenin mutlak ve mutlak olarak uygulanması gerektiğini kabul etmemiz gerekir. Zira TİSGLK m. 6/II fıkra hükmü olan "*Toplu iş sözleşmesinde hizmet akütlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lebindeki hükümleri geçerlidir*" hükmü gereği, toplu iş sözleşmesinin tarafları istese dahi bu dört ikramiyeyi ya da bir önceki dönemde uygulanmış yan ödeme, sosyal yardım vb. herhangi bir hak uygulamasını işçinin muvafakatı olmaksızın değiştiremeyeceklerdir. Zira bu mantığa göre bir önceki TİS'de uygulanan haklar artık hizmet sözleşmesi hükmü haline

gelmiştir. Hiç şüphesiz bu durumun toplu iş sözleşmesi özerkliği ve de her toplu iş sözleşmesinin birbirinden bağımsız olması ilkesi açısından kabul edilebilirliği mümkün değildir. Eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri açısından gerek öğretide ve gerekse yargı kararlarında kabul edildiği üzere, sona eren toplu iş sözleşmeleri hükümleri kazanılmış hak teşkil etmezler ve yeni toplu iş sözleşmeleri hükümleri karşısında geçerliliğini koruyamazlar¹². Bu sonucun aynı şekilde toplu iş sözleşmeleri değişikliklerinde de geçerli kabul edilmesi ve yapılan değişiklik sonrasında getirilen yeni hükümler karşısında eski düzenlemelerin lehte ve aleyhte olup olmadığına bakılmaksızın geçerliliğini yitirdiğinin benimsenmesi gerekecektir.

Kanımızca, toplu iş sözleşmeleri hukuki niteliği gereği toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yapılmakta olup, bunun doğal sonucu olarak da işçilerin tek başlarına imzalanan sözleşmeyi aleyhlerine değiştirme yetkileri bulunmamaktadır. Ancak işçilerin toplu iş sözleşmesi değiştirme yetkisi olmasa da, toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarını talep etmeme hakkı mevcuttur. Burada aranması gereken temel husus, işçi bu hakkını kullanırken hür iradesiyle mi yoksa iradeyi fesata uğratan hallerden birisiyle mi hareket etmektedir sorusuna verilecek cevapta yatmaktadır.

Yüksek Mahkeme'nin toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin düzen ilkesi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi gereği, toplu iş sözleşmesinde kabul edilmediği takdirde işçi aleyhine bir düzenleme yapılmasının ve işçinin toplu iş sözleşmesiyle getirilen hükümlerden vazgeçmesinin mümkün olmadığını, hizmet sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı mantığıyla kabul etmeyip, öte yandan işçi tarafından hak olarak doğmuş bulunan TİS ücret zammının bir protokolle geleceğe yönelik olarak değiştirilebileceğini kabul etmesi ciddi bir çelişki oluşturmaktadır. Zira mademki bir TİS ücret zammı yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla hizmet sözleşmesi haline gelmiştir, yukarıda izah etmeye çalıştığımız nedenler dolayısıyla, TİSGLK madde 6/II fıkra hükmü gereği, hizmet sözleşmesi haline gelmiş bir hükmü, işçinin muvafakatı olmaksızın toplu iş sözleşmesinin tadili suretiyle işçi aleyhine değiştirilebilmesinin de mümkün olması gerektiğini düşünüyoruz. Oysa Yüksek Mah-

keme gerek bu kararı, gerekse daha önce vermiş olduğu birçok kararı ile, ücret zammının yürürlüğe girmesi ve bu durumun işçiler açısından bir hak olarak doğmasından sonra, mevcut hukuki durumu işçiler açısından toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesini etkilemesi olarak ele almakta ve fakat, ücret zammının hizmet sözleşmesinin bir unsuru haline gelmesinden sonra, toplu sözleşme taraflarının yapacakları bir protokolle bu ücret zammının, geleceğe yönelik olarak işçi aleyhine değiştirilebileceğini kabul etmektedir (1 Eylül 2002'de yürürlüğe giren ücret zammı 5 Ekim 2002'de yapılan bir protokol hükmü ile bu tarihten sonrası için işçi aleyhine değiştirilebilmektedir).

İncelemeye konu teşkil ettiğimiz kararlar doğrudan ilgisi olmak bakımından 9. HD.'nin 2005/1407 E., 2005/14507 K. sayılı ilamında yer alan Sayın Utku Öztürk'e ait karşı oy yazısını aynen almayı uygun görmekteyiz .

"Taraflar arasındaki anlaşmazlık konularından birincisi, Toplu İş Sözleşmesinin 1.7.2001 - 31.12.2001 tarihleri arasında ki döneminde ücret ve sosyal yardımlara uygulanacak zammın işveren tarafından ödenmemesidir.

2001 yılı Mart/Nisan aylarında düzenlendiği anlaşılan feragâtnamede işçi, ".....Sen ile işveren arasında bağutlu 1.7.2000 -30.6.2002 dönemi TİS uyarınca Temmuz 2001 ayında başlayacak 3. altı aylık diliminde artışlar nedeniyle doğacak tüm parasal haklarından, ülkenin ve bankanın da içinde yer aldığı bankacılık sektörünün yaşamakta olduğu kriz döneminin aşılmasına katkıda bulunmak amacıyla kendi arzumla ve hiçbir baskı altında kalmaksızın feragât ettiğimi, yukarıda belirttiğim feragâtimin TİS'de taraf sıfatıyla ve beni temsilen imza sahibi olan sendikamı da bağlayacağını, keza sendikamın işbu feragât kapsamında bulunan parasal haklarını talep ve dava hakkı ve yetkisi" bulunmadığını belirtmektedir.

Daire çoğunluğu tarafından bu feragâtnamenin iki yönden geçersiz olduğu kabul edilmektedir.

Birincisi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesindeki düzenlemedir. Bu maddede açık bir hüküm yer almamaktadır. Düzenlenen husus hizmet akitleri ile TİS arasındaki münasebetlerdir. Toplu iş sözleşmeleri düzenledikleri hükümler bakımından da tarafları bağlar. Bu bağlama tarafların birbirine karşı olan hak ve borç-

ları yönündendir. Taraflardan birinin diğeri yararına hakkının bir bölümünden vazgeçmesi mümkün olup, diğeri tarafın bunu kabul etmeme yükümlülüğü de olamaz. Ancak işverenin işçiye karşı olan borçları devam etmekte ve işveren bu borcunu yerine getirmekten kaçınmamakla beraber işçinin kendi serbest iradesiyle borcun yerine getirilmemesini istemesi halinde, işvereni sözleşmeyle bağlı kalmadığı gerekçesiyle sorumlu tutmak mümkün değildir.

Toplu iş sözleşmeleri birbirinden bağımsız iki ayrı şart taşırlar. Bunlardan biri, emredici nitelik taşıyan hükümler olup, her iki taraf için zorunlu uyulması gereken ve aksine sözleşme yapılamayan kurullardır. Diğeri ise, taraflar arasında Borçlar Hukuku esaslarına bağlı hükümlerdir. Bu hükümler üzerinde tarafların tasarrufla bulunma yetkileri mevcuttur. Davacı işverenden bir kısım borçlarını yerine getirmemesi yönünde irade beyanında bulunmuş olup bu beyanın toplu iş sözleşmesi düzenine aykırı olduğu ileri sürülemez.

Davacının bu yönde tek bir iddiası olabilir. O da belgenin zorla ve baskıyla alındığı şeklindedir. Ancak, davacı taraf bu yönde herhangi bir kanıt ve belge getirmediği gibi, feragâtle bulunmanın gerekçesi de ortaya konmaktadır. Bu gerekçenin doğruluğu olayların gelişiminden de anlaşılmaktadır.

Ayrıca, Daire çoğunluğu tarafından tümüne değer verilen protokolde de sendika temsil eden sıfatıyla feragati teyit etmektedir.

Yine davacı işçinin feragât tarihinden dava tarihine kadar geçen uzunca süre içinde zamlı ücret ve diğeri sosyal haklarının ödenmediğini iddia etmemesi de feragât iradesinin kendisince benimsenmediğinin ve devam ettirdiğinin açık bir kanıtıdır.

Yine Daire çoğunluğu tarafından doğmamış bir haktan vazgeçilemeyeceği belirtilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi imza edilmekle davacı işçinin işverenden talep edebileceği haklar doğmuştur. Toplu iş sözleşmesindeki haktan işveren tek başına vazgeçemez. İşçinin davalı işverenden zamlı ücret hakkı doğmakla beraber, bu hakların yerine getirilmesi bir takvime bağlanmıştır. Hakkın doğumu başka, muaccel olması başkadır. Hakkın doğmakla beraber vadesi gelmeden talep edilemez. Borçlar Kanunu'nun 74. maddesinde borcun istenebileceği zaman gösterilmiştir. Borcun istenebileceği tarih 1.7.2001 gününden başlamaktadır. Davacı işçi mevcut olan ve işverence kabul edilen ve

daba doğrusu TİS imzalanmakla doğan hakkını ancak bu tarihte isteyebilir. O halde ortada doğmuş ancak, ifa zamanı gelmemiş bir hak ve alacak mevcut olup, davacı işçi de serbest iradesiyle bu hakkından vazgeçmiştir.

Bu durumda vazgeçen davacı işçinin 1.7.2001 tarihinde başlayan ücret zammını ve bu zamdan doğan ücret ve sosyal hakları talep etmesi mümkün değildir.

Ayrıca, işverence sendika arasında düzenlenmiş 20.2.2002 tarihli bir protokol bulunmaktadır.

Bu protokolde yukarıda da belirtildiği şekilde, işçilerin feragâtları doğrulanmakta ayrıca, 1.1.2002 tarihinde ödenmesi gereken 4. dönem ücret zamları konusunda işçi aleyhine düzenleme yapılmaktadır. Daire kararında 20.2.2002 tarihinden sonra protokolün uygulanması gerektiği belirtilmektedir.

1.1.2002 tarihinde dördüncü 6 aylık ücret zammı uygulanmaya başlanmıştır. Davacı işçi yönünden kazanılmış bir hak durumu oluşmuştur. Bu hakka aykırı olarak taraflar anlaşmayla hüküm getiremezler. Doktrinde de kabul edildiği üzere tabakkuk etmiş ve kazanılmış hakkın protokolle ortadan kaldırılması mümkün değildir.

Ayrıca, sendika işçiyi temsil eden tüzel kişiliktir. Yasaya göre işçinin sosyal hak ve ekonomik menfaatini korumak ve iyileştirmek için işçiden yetki almıştır. İşçinin sonradan icazeti olmadan işçi aleyhine yaptığı tasarruflar işçiyi bağlamaz.

Temel kural olarak temsil eden temsil edilen aleyhine işlem yapamaz.

Yine 3. Dönem toplu iş sözleşmesinin "Uyuzmazlıklarının Çözümü" başlıklı 87. maddesindeki prosedüre uyulmadan düzenlenen protokol bu yönden de davacı işçi aleyhine hüküm doğurmaz.

Yukarıda belirtilen bu nedenlerden dolayı Daire bozma kararına katılamıyorum."

Karşı oy yazısında bizce altı çizilmesi gereken temel hususlar şunlardır:

1) İşçinin kendi serbest iradesiyle borcun yerine getirilmemesini isteme halinde, işvereni sözleşmeyle bağlı kalmadığı gerekçesinden hareketle sorumlu tutmak mümkün değildir.

2) Davacı işçi, işverenden bir kısım borçlarını yerine getirmemesi yönünde irade beyanında bulunmuş olup, bu beyanın toplu iş sözleşmesi düzenine aykırı olduğu ileri sürülemez.

3) Ortada doğmuş ancak ifa zamanı gelmemiş bir hak ve alacak mevcut olup, davacı işçide serbest iradesiyle bu hakkından vazgeçmiştir.

İncelemeye konu teşkil eden Yargıtay kararları özellikle 2001 krizi sonrası yaşanan ve halen de kimi etkileri sürmekte olan gelişmeler sonrasında gündeme gelen önemli bir tartışmaya ilişkin bulunmaktadır.

Somut olayda ekonomik sıkıntıların yaşandığı bir dönemde sorunlara çözüm bulma arayışları çerçevesinde, davalı işverenin önerisiyle ya da karşılıklı bir mutabakat sonucu oluşan ve imzalanan bir ibraname ile ücretlerin geriye çekilmesi, toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmelerinin mümkün olamayacağı gerekçesiyle reddolunmaktadır. Üzerinde tartışma olmayan temel kabul, toplu iş sözleşmesi taraflarının, işçiler açısından kazanılmış olan haklar üzerinde düzenleme yapma yetkilerinin bulunmadığı şeklindedir. Ancak hangi hakların kazanılmış hak niteliğinde sayılacağı konusunda görüş ayrılığı ortaya çıkabilmektedir.

Bir görüşe göre, altı aylık ya da yıllık olarak saptanan ücret zamlarının uygulama tarihinden önce tarafların her türlü değişikliği yapması, bu arada zamları tamamen kaldırması mümkündür. Ancak, zamların uygulama tarihinden sonra bunlar iş sözleşmesine doğrudan ve emredici olarak etki edecek ve tarafların değişiklik olanağı ortadan kalkacaktır.

Diğer bir görüşe göre ise, ücret zamlarının uygulama tarihinin gelmesi, tarafların bunlar üzerindeki tasarruf yetkisini tamamen ortadan kaldıran bir neden olarak görülemez. Örnek olarak, ücreti aylık 500 YTL olan bir işçi olduğunu ve TİS'de Ocak başında %50 zammın öngörülmüş olduğunu varsayalım. Bu durumda 1 Ocak tarihinde işçinin bu ücreti 750 YTL'ye yükselecektir. İlk görüşe göre Nisan ayında tarafların bu zam üzerinde bir değişiklik yapma yetkileri olmayacaktır. Oysa ikinci görüşe göre, taraflar Nisan ayında TİS'de değişiklik yapabilirler ve bu zammı geleceğe yönelik olarak kaldırabilir ya da miktarını azaltabilirler. Ancak bu değişiklik Ocak - Nisan arasını kapsamayacak, Nisan'dan geleceğe yönelik etkili olacaktır.

İncelemeye konu teşkil ettiğimiz kararda, protokol hükümleri 1 Eylül 2003 tarihinde yürürlüğe giren ücret zamlarını 4 Eylül 2003 tarihi itibarıyla değiştirmiş ve de Yüksek Mahkeme 4 Eylül sonra-

sı için bu protokole geçerlilik tanımıştır. Biz yukarıda izah etmeye çalıştığımız açıklamalar çerçevesinde, Yüksek Mahkeme'nin kararlarında bir tutarlı mantığı oluşturabilmek bakımından, hak olarak doğmuş bulunan bir TİS ücret zammının normatif nitelikteki emredici bir hüküm olarak, hizmet sözleşmesini doğrudan etkilediğini ve de bu durumda TİSGLK m. 6/I fıkra hükmü gereği, hizmet sözleşmelerinin TİS'de aksine hüküm olmadıkça TİS'e aykırı olamayacağı gerekçesiyle, işçi açısından ibra sözleşmeleri ve/veya feragâtname yoluyla değiştirilemeyeceğini kabul ediyor isek, aynı hukuki gerekçeyle bu sefer TİSGLK m. 6/II hükmü gereği, uygulanmaya başlamış bulunan bir ücret zammının, toplu iş sözleşmesi taraflarınca geleceğe yönelik olarak da değiştirilemeyeceğini kabul etmemiz gerekmektedir. Aksinin kabulü ciddi bir hukuksal çelişkinin ve tutarsızlığın sürdürülmesi anlamına gelebilecektir.

Her ne kadar Yüksek Mahkeme TİS düzen ilkesi ve TİSGLK m. 6/I fıkra hükmü gereği toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmesini mümkün görmemişse de, bunun dışında iş sözleşmesi devam ederken düzenlenecek böylesi bir ibra sözleşmesinin, işçinin korunması bakımından da sakıncalı sonuçlar doğurabileceği ileri sürmektedir. Buna göre hakkın kazanılma/doğumu anına göre yapılan bir ayırım, işçiyi koruma açısından yeterli değildir. Zira ekonomik açıdan işveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçinin, toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından vazgeçebilmesi konusunda bu hakkın kazanılma tarihine göre ayırım yapılması, işçinin işverenin baskıları karşısında güçsüzlüğünü gözardı etmektedir, denilmektedir¹⁵.

Prof. Dr. Seza Reisoğlu'na göre, "bir kimsenin doğmuş hakları üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği prensibi burada toplu iş sözleşmesinin zorlayıcı ve doğrudan doğruya tesirini ve işçiyi himaye gayesini tamamen bertaraf edeceğinden kabul edilemez. İşçinin işini kaybetmesi tehlikesi karşısında, kolayca işverene karşı taleplerinden feragât etmesi mümkündür"¹⁶. Yaşamını çalışarak sürdürebilen işçiler için işten çıkarılma, en temel tehdit olarak görülebilir. Gerçekten de işçiler, normal şartlarda kabul edemeyecekleri birtakım koşulları bu durum karşısında kabul etmek zorunda kalabi-

lirler. Fakat Yargıtay kararları dikkatle incelendiğinde görüleceği üzere işveren genel ekonomik ya da sektörel kriz nedeniyle içine düştüğü durum karşısında, daha önce belirlenen ücretleri veremeyeceğini, aksi halde oluşacak maliyeti karşılamak adına işçi çıkarmaya kadar gidebilecek tedbirleri alabileceğini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işverenler, ülkede yaşanan genel ekonomik ya da sektörel krizin kendi işletmesi üzerindeki etkileri karşısında sözleşmeleri feshetme noktasına gelinebileceğini, ancak daha önce kararlaştırılan zammın verilmemesi ya da düşürülerek verilmesi durumunda bu kaçınılmazlıktan kurtulunabileceğini ve sistemin çalıştırılabileceğini ileri sürmektedirler. Yani işveren İş Kanunu'ndan kaynaklanan fesih hakkını kullanmamak için işçilere ibra sözleşmesi ve/veya feragâtname seçeneği sunmaktadır. Son tahlilde işverenin yaşadığı somut kriz karşısında iş sözleşmelerini yasal koşullara uygun olarak feshedebilme olanağı zaten vardır.

İş güvencesinin yürürlüğe girdiği, yani işçilerin iş sözleşmelerinin feshi için geçerli neden gösterme zorunluluğunun getirildiği bir hukuksal zeminde, ülkede yaşanan ekonomik kriz ve bunun işletmeyi etkilemiş olması geçerli bir fesih nedeni olarak görülmektedir. Yani sonuç olarak, işveren bu çözüm seçeneğini sunmadığında da tehdit olarak ifade edilmeye çalışılan ve ikraha neden olduğu söylenen fesih olanağını elinde zaten bulundurmaktadır.

Hiç şüphesiz bir dönem için geçerli olan ve doğru olduğuna inandığımız bu görüş, küresel rekabet ortamındaki işçi ve işveren paradigmasını yeterince kavrayamamakta ve bu yeni anlayışın ve gelişmelerin önümüze koymuş olduğu "aynı geminin içindeyiz" felsefesini ya da kaçınılmazlığını gözardı etmektedir.

İşverenin işçi karşısında üstünlüğü göreceli olup, günümüzde işçi ve işveren birbirlerinin rakipleri değillerdir. İşverenin rakipleri kendisiyle aynı konuda üretim yapan tüm dünya işletmeleridir ve bunlar o işletmede çalışan işçilerin de rakipleridir aynı zamanda. Zira o işveren ve işletme bu rekabet ortamında başarılı olamadığı takdirde, bunun işçilere yansımaması düşünülemez. Fatura birlikte ödenmektedir. Dolayısıyla samimi bir ihtiyaçtan kaynaklanan toplu iş sözleşmesinin tadili yoluyla ya da işçinin bireysel tasarrufuyla hakların bir

kısından vazgeçilebilmesi, kimi zaman işçinin doğrudan istihdam edilebilirliği ile ilgili bulunmakta olup, bunu her zaman için işverenin suiistimali ya da toplu iş sözleşme yükünden kurtulma ve kanuna karşı dolanma olarak değerlendirmek akılcı, insafli ve basiretli bir tutum olmayacaktır. Zira dünya maalesef dünkü dünya değildir ve yakın gelecekte de olacağına dair bir emare gözükmemektedir. Toplu iş sözleşmesi düzeni dışında çalışan bir işletmede zam uygulaması sonrası ortaya çıkan gelişmeler üzerine işveren ve işçi anlaşarak, sözleşmelerini tadil edip, yeni koşullara uyum sağlayabilirken, toplu iş sözleşmesine dayalı sendikal düzenin, bir sendikal disiplinin ve onun yarattığı organize bir gücün olduğu işyerinde, işçilerin işveren karşısında güçsüzlüğü gerekçesini kullanarak, yapılacak ibra sözleşmesinin geçersizliğini her zaman için ileri sürmenin pek doğru ve adil bir yaklaşım olamayacağını düşünüyoruz.

İşverenin ekonomik sıkıntıları nedeniyle işçi çıkarmak zorunda olması veya mevcut durumdan bu konunun davacı tarafından bir şekilde algılanması ise tehdit olarak değerlendirilemez. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 18. maddesi işletmenin, işin ve işyerinden kaynaklanan fesih nedenlerini geçerli fesih sebebi olarak hükme bağlarken, madde gerekçelerinde; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesinin geçerli fesih sebebi oluşturabileceği örnekleme yoluyla ifade olunmuştur. Yine madde gerekçelerinde belirtildiği üzere, bu uygulamalara giden işverenden beklenen, feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken, sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerektiği Kanun gerekçelerinde belirtilmektedir. Yüksek Mahkeme vermiş olduğu birçok kararda, işverenden feshe en son çare olarak bakma anlamında beklenti olduğunu ve feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının tespiti bu anlamda neler yapıldığının ortaya konulması gerektiğini belirtmektedir.

İşçinin ibra sözleşmesini ya da feragât dilekçesini verdiği tarihten itibaren iş sözleşmesinin son bulduğu tarihe kadar geçen süre içindeki ücret ödemeleri ile ilgili ücret bordrolarını hiçbir ihtirazi

Bir hak olarak doğmuş bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, somut olayın verilerine göre işçiyle sağlanacak bir karşılıklı ibra sözleşmesi ve/veya feragâtname alınması yoluyla ortadan kaldırılması ya da değiştirilmesi mümkün olmalıdır.

kayıt koymadan imzalamış olmasını da, bu belgeyi rızası ile imzaladığı ve ücret artışından doğan farkların ödenmemesine kendi hür iradesiyle, eksik ücrete razı olduğu yönünde önemli bir delil olarak kabul etmek gerekliliğine inanmaktayız.

Sonuç

Tüm bu değerlendirmelerden sonra konuya ilişkin kişisel yorum ve çözüm önerimiz ise şu şekildedir:

1) Toplu iş sözleşmesi düzeni içinde bir hak olarak doğmuş ve işçi açısından talep edilebilir durumda bir alacaktan işçinin hür iradesi ile vazgeçmesinin, TİSGLK m. 6 ile bir ilgisinin bulunmadığını düşünüyoruz. Eğer iradeyi fesata uğratan bir hal söz konusu ise, Borçlar Kanunu m. 31 çerçevesinde hiç şüphesiz konu bir değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

2) İşyerinde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu ibra sözleşmesi ve/veya feragâtname ile doğmuş bulunan bir alacaktan vazgeçiyorlarsa toplu iş sözleşmesi düzeni ilkesinin bundan zedelenmeyeceğine, işyerinde yeni bir düzenin kurulmuş olduğunun kabul edilmesi gerektiğine inanıyoruz.

3) Özel dönemlerde, ekonomik kriz, sektörel kriz, öngörülme haller vb. gibi nedenler sonrası gündeme gelebilecek bu gelişmeler karşısında (incelemeye konu teşkil eden kararda sektörel krizden bahsedilmektedir) yargıç, Medeni Kanun m. 2'de öngörülen esaslar çerçevesinde, takdir hakkını kullanarak, ortada toplu iş sözleşmesi düzeninden kaçınma ve de kanuna karşı dolanma arayışı mı, yoksa işletmenin yaşadığı sorunlara samimi bir çözüm arayışı mı olduğunu tespit etmelidir. Yargıç somut olayda hiç şüphesiz bunu aramalı ve hakkın kötüye kullanımını anlamına gelebilecek

uygulamaların önüne elbetteki geçmelidir. Ancak yargıç olağanüstü dönemlerde gündeme gelebilen bu arayışların 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü feshe en son çare olarak bakma anlamında, işletmeden kaynaklanan sıkıntılara bir çözüm arayışı olup olmadığını somut olayda araştırarak hükmünü ona göre oluşturmalıdır.

4) Yüksek Mahkeme bize göre tutarlı olabilmek bakımından, eğer işçiler açısından hak olarak doğmuş bulunan, örnek olarak 1 Eylül 2005 tarihinde yürürlüğe giren bir ücret zammı sonrası, işçi ve işverenin bu zammı kaldırmaya, değiştirmeye yönelik ibra sözleşmesini ve/veya feragâtnameyi TİSGLK m. 6 gereği kabul etmiyor ise, bu tarihten sonraki toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapan protokole de hukuki geçerlilik tanımamak durumdadır. Yargıtay kararının kendi içinde tutarlı bir hukuk mantığı oluşturabilmesi açısından, toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşmede değişiklik yapma yetkisinin, işçiler için bir hak olarak tahakkuk etmiş bulunan ücret zammını ortadan kaldırmaya veya azaltmaya imkân veremeyeceğini kabul etmemiz gerekir. Mademki konu TİSGLK m. 6 hükmü ile doğrudan ilintilidir, bu durumda sözleşme ile öngörülen zam tarihinde ücret zammına ilişkin normatif nitelikteki emredici hükmün hizmet sözleşmesini doğrudan etkilediğini ve ücretlerin o tarihten itibaren zamlı düzeye yükseltilmiş olduğunu kabul etmek gerekir. Bunun doğal sonucu olarak da, işçi için doğmuş bir hak niteliği kazanan zamlı ücretin, artık toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşmasıyla düşürülemeyeceğinin kabulü kaçınılmazdır.

Oysa Yargıtay toplu iş sözleşmesi ile öngörülen zam tarihinde ücret zammına ilişkin normatif nitelikteki emredici hükmün hizmet sözleşmesini doğrudan etkilediğini kabul etmekte ve fakat daha sonra yapılacak bir protokol ile işçi için doğmuş/kazanılmış bir hak niteliği haline gelmiş bulunan zamlı ücretin protokol ile geleceğe yönelik olarak indirilebileceğine geçerlik tanımaktadır. Ancak, bize göre böylesi bir yaklaşım genel olarak ve bir karar incelemesinde rastlanmayacak tarzda post modern bir yaklaşımla ifade olunmaya çalışılan sebepler dolayısıyla, hem hukuki hem de ekonomik aklın gereği doğru olmayacaktır. Böylesi bir çözüm, sorunlarına ortak çözüm arayan işçi ve işveren açısından da uygun değildir. Bize göre, bir

hak olarak doğmuş bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, somut olayın verilerine (ekonomik kriz, olağan üstü haller, sektörel kriz vb.) göre işçiyle sağlanacak bir karşılıklı ibra sözleşmesi ve/veya feragâtname alınması yoluyla ortadan kaldırılması ya da değiştirilmesi mümkün olmalıdır. Aynı husus bu dönemde yapılacak bir protokol ile toplu iş sözleşmesinin taraflarınca da geçerli kılınabilmelidir. Buna TİSGLK m. 6 hükmü engel teşkil etmemektedir. Rekabet kültürünün yarattığı paradigmlar ve feshe en son çare olarak bakma arayışının getirdiği akılcı, insani, hukuki ve adil çözümlün bu olduğunu düşünmekteyiz.

Yüksek Mahkeme'nin son zamanlarda istikrar kazanmaya başlayan ve içlerinden birisini incelemeye çalıştığımız kararın doğal sonucu olarak, böylesi ekonomik kriz yaşayan ve toplu iş sözleşmesi düzeni içinde endüstriyel ilişkilerini yürütmeye çalışan işletmelerin, eğer toplu iş sözleşmesini değiştiremiyorlarsa, işçiyi işten çıkarmaktan başka bir şansları kalmamaktadır. Gerek kanun koyucunun, gerek doktrinin ve gerekse de Yüksek Mahkeme'nin böylesi nihai bir sonuç istemediği sanırım herkesin ortak görüşüdür. Denilebilir ki işveren sıkıntılarında samimi ise, muhatabı işçi sendikasını ikna ederek pekâlâ toplu iş sözleşmesinin tadilini gerçekleştirip sorununa çözüm bulabilir. Ancak özellikle grup toplu iş sözleşmesi düzenine tabi bir işyeri için bu hiç de kolay bir şey olmayıp, işveren ve sendika bu imkânı bulamamış olabilirler. Bu durumda işverenin kalifiye işgücünü ve işletmesini, işçilerin de kendi istihdam edilebilirliklerini korumak adına, akıl, sağduyu ve basirete dayalı olarak bulmuş oldukları bu ortak çözümü kabul etmemek, bizce hem hukuki değildir ve sonucu itibarıyla iş hukukunun işçiyi koruma, feshe en son çare olarak bakma arayışlarıyla da uyum sağlamamaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 Av. Mesut Ulusoy, Mercek, 2006 Ocak, "İstihdam ve Rekabet Edebilirlik Bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu".
- 2 Av. Mesut Ulusoy, MESS İşveren, Mayıs 2005, "Endüstriyel Demokrasi ve Global Rekabet".
- 3 9.H.D. 2005/4256 E., 2005/14535 K., 9.H.D. 2005/2072 E., 2005/14533 K., 9.H.D. 2004/10655 E 2004/27188 K, 9.H.D. 2004/24505 E., 2004/25999 K.
- 4 Av. Ertan İren, "Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hizmet Aktileri Üzerindeki Etkileri".

- 5 9.H.D. 9.4.1968 Tarih E. 157, K. 4628.
- 6 Yrd. Doç. Dr. Murat Şen, TÜHİS Dergisi, Ağustos 2005.
- 7 Prof. Dr.Can Tuncay, "Toplu İş Hukuku", Prof. Dr. Ercan Akyiğit "İş Hukuku".
- 8 9. H.D. 2004/27585 E., 2004/24589 K., 9.H.D. 2003/130 E., 2003/19057 K., 9.H.D. 2004/2500 E., 2004/14218 K., 9. H.D. 2003/5911 E 2003/18274 K., 9. H.D. 2001/19469 E., 2002/4655 K., 9. H.D. 2004/2500 E., 2004/14218 K.
- 9 Prof. Dr. Ali Güzel, 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri. Doç. Dr. Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku - 2004, Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yargıtay 9.H.D. 24.2.1998 tarih ve 1998/2118-2443 sayılı kararı.
- 10 9.H.D. 9.10.2003 tarih E. 9562, K. 16768.
- 11 Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Baskı, Prof. Dr. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Prof. Dr. Algun Çifter, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi.
- 12 9. H.D. 27.3.1985 tarih, E., 1985 K., 2859, 9.H.D. 30.9.1985 tarih, E., 1985 K., 6189, 9.H.D. 25.11.1985 tarih, E., 11492 K., 423.
- 13 Yrd. Doç. Dr. Erdem Özdemir Karar İncelemesi, Toplu İş Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı - Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 3/2004.
- 14 Prof.Dr. Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi.