

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması

1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

İngiliz işçi hareketinin ünlü tarihçileri Sidney ve Beatrice Webb tarafından ilk defa 1891 yılında kullanılan “toplu pazarlık” (collective bargaining - négociation collective) deyimini, işçilerin temsilcisi olarak sendikalar ile işverenler arasında ücret ve diğer çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla yapılan toplu iş sözleşmelerini ve buna ilişkin görüşmeleri, yorumları ve uygulamaları anlatır. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrıda bulunulmasından toplu iş uyuşmazlıklarına ve çözüm yollarına kadar bütün bu ilişkiler süreci, toplu pazarlık (toplu görüşme) kavramı içinde yer alır. Türk hukukunda işçiler ile işverenlere “karşılıklı olarak” ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla tanınan “toplu iş sözleşmesi” yapma hakkı (Any.md.53/1), işçiler tarafından sendikaları aracılığıyla kullanılmaktadır. Bu nedenle tek tek (münferiden) işçilerin böyle bir sözleşme yapma hakkı olmadığı gibi, fiili işçi topluluklarının da böyle bir hakkı yoktur.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma düzeninin ve iş barışının kurulmasını sağlayan yöntemlerden en mükemmeli sayılan bir iş hukuku kaynağıdır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri hem yasama organının iş ilişkilerine “keyfi” müdahalesini hem de çalışma koşullarının işveren tarafından “tek yanlı” kararlaştırılmasını

(dikte edilmesini) önleyen yararlı bir sistemdir. Toplu iş sözleşmeleri, kanuni düzenden ayrı ve fakat onunla aynı değerde bir “mesleki (işkolu - işyeri) düzeni” kurmakta; iç hukuki düzenden farklı ve fakat onu tamamlayan “mesleki sosyal düzenin” başlıca hukuk kaynağını oluşturmaktadır¹. Üstelik, öyle bir hukuk kaynağı ki, ekonomik ve sosyal değişimlere ve krizlere kolayca ve hızla intibak ettirilebilir özelliklerinden dolayı, kanuni ve idari düzenlemelerden çok daha esnek nitelikte bir kaynaktır. Gerçekten, toplu iş sözleşmelerinin değişen ekonomik ve sosyal koşullara taraflarca intibak ettirilerek hem işyerinin hem de çalışanların durumlarında yeni düzenlemelere gidilebilmesi, onun üstün nitelikli bir hukuk kaynağı olduğunu göstermektedir². Bu sayede taraflar, değişen sosyo-ekonomik koşullara uygun sözleşmeler yaparak işletmelerin ve işçilerin en az zararlı krizden çıkmasını sağlayabilmektedir. Ülkemizde son yıllarda sık sık yaşanan krizler nedeniyle sözleşmelerin yürürlük süresi içinde taraflarca yapılan “toplumsal anlaşmalar” ile “protokoller” bunların iyi birer örneğini oluşturmaktadır³.

Öte yandan, toplu iş sözleşmeleri işveren karşısında tek başına (münferiden) zayıf kalan işçilere birleşerek (güçlenerek) pazarlık yapma imkanını verdiğinden, işçi-işveren ilişkilerinde karşılıklı “eşitlik” (denklik) ilişkisi de kurulabilmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma düzeninin ve iş barışının kurulmasını sağlayan yöntemlerden en mükemmeli sayılan bir iş hukuku kaynağıdır.

Gerçekten, ekonomik bakımdan güçlü işverenin dilediği gibi ücret ve çalışma koşullarını belirlemesi ve bunu yaptığı iş sözleşmeleri ile istediği biçimde işçilere yüklemesi, toplu iş sözleşmesi sistemi ile ortadan kaldırılmıştır. Artık, ferdi düzeydeki işçi-işveren ilişkileri sadece işverenin tek taraflı iradesiyle değil, eşit durumdaki taraflar; yani işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya münferit işverenler arasında birlikte kararlaştırılmaktadır⁴.

II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SİSTEMİNİN YARARLARI VE AMACI

Toplu iş sözleşmesi sisteminin sağladığı yarar, görünüşte sadece işçiler lehine bir izlenim yaratsa da çift taraflıdır: Bir yandan çalışanlar arasında “eşit işe eşit ücret” uygulayarak eşitlik ve sosyal adalet ilkelerine katkıda bulunan toplu iş sözleşmeleri; öte yandan özellikle “grup sözleşmeleri” ile işkolları düzeyinde sağladığı yeknesak (standart) çalışma koşulları sayesinde, sosyal ve ekonomik yükümlülükleri eşit duruma gelen işverenler arasında haksız rekabetin önüne geçmektedir⁵. Özellikle ülkemizde “kayıt dışı işçiliğin” yarattığı haksız rekabetin yaygınlaşması ve derinleşmesi, toplu iş sözleşmesi düzeninin önemini bir kat daha artırmıştır. Bu nedenle, haksız rekabete maruz kalan toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte olduğu işyerlerinde, sendikalı işçilerin sigorta primlerinin ve vergi oranlarının yarı yarıya indirilmesi önerilmiştir⁶.

Haksız rekabeti önlemede başlıca araç olan toplu iş sözleşmeleri, işletmelerin reorganizasyon ve teknolojiyi yenilemelerinde de itici bir rol oynamaktadır. Gerçekten, yeknesak (standart) işgücü maliyetlerine sahip işletmeler, rekabet güçlerini artırmak için işletme içinde çalışanlardan azami istifadeyi (yararı) sağlayacak yeni organizasyonlara gitmekte veya teknolojiyi yenilemeye zorlanmaktadır. Bunun sonucu, geri teknoloji kullanarak ve

“kayıt dışı” işçilerin emeğini “istismar” ederek “kalitesiz” üretim yapan işyerleri zaman içinde kapanmakta; bunların yerini, ileri teknoloji ile “kayıtlı” işçi çalıştırarak “kaliteli” üretim yapan ve üretimleri gittikçe artan işyerleri almaktadır.

Toplu iş sözleşmesi sisteminin sağladığı önemli bir yarar da çalışma hayatında yarattığı “istikrar ve disiplin (düzen)”dir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre içinde taraflar arasında bir uyumsuzluk ihtimali son derece zayıflamış ve hatta engellenmiştir⁷. Bunun sonucu, işçi-işveren ilişkilerinde sözleşmenin yürürlük süresi içinde “kalıcı ve istikrarlı” bir çalışma ortamı kurduğu⁸, çalışma hayatında “dirlik ve durulmayı” sağladığı gerekçesiyle⁹ toplu iş sözleşmelerinin “iş barışını” ve giderek “sosyal barışı” sağlayan birer “toplumsal anlaşmaya” dönüştüğü gözlenmektedir. Bu nedenle, “verimlilik artışına” önemli katkıları olan toplu iş sözleşmelerinin, giderek “toplumsal huzuru” sağlayan “siyasi nitelikteki” katkısının da göz ardı edilmemesi gerekir.

Nihayet, toplu iş sözleşmesi sisteminin çalışma koşullarında yarattığı yeknesaklık ve istikrarın çift taraflı bir yararı da maliyet hesaplarının yapılmasında sağladığı kolaylıkta görülür. Özellikle yeni yasal düzenlemelerin getirdiği “esneklik” hükümlerinin taraflarca toplu iş sözleşmelerinde karşılıklı olarak karara bağlanması, hem işçi hem de işveren bakımından önceden bilinen maddi ve manevi yararlar sağlar. Gerçekten, işçi kararlaştırılan ücret ve çalışma koşullarının esnek uygulanması çerçevesinde toplu iş sözleşmesi süresi içindeki devamlılığını (istikrarını) göz önünde tutarak mali durumunu ona göre ayarlar. İşveren de toplu sözleşme süresi içinde işgücü maliyetlerinin belirli (sabit) ve istikrarlı olması nedeniyle esneklik hükümleri çerçevesindeki hesaplarını daha kolay yapar; rekabet piyasası içinde ileriye dönük fiyat politikasını ve yatırım hesaplarını ona göre belirler¹⁰.

III- TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİN ÖZERKLİĞİ VE SINIRLARI

A) TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİN ÖZERKLİĞİ

Toplu iş sözleşmesi ile taraflar “işyerinin yasasını” belirler. Taraflar bu “yasayı” hiçbir baskı altında kal-

madan, kendilerine sağlanan toplu sözleşme özerkliği sistemi içinde özgürce tartışarak kabul ederler. Toplu sözleşme sisteminin özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın ücret ve çalışma koşullarını Anayasa ve yasaların emredici kullarına aykırı olmayacak bir şekilde serbestçe düzenlemeleri anlamına gelmektedir. Batı ülkelerinin anayasalarında tanınan bu özerklik, bizim Anayasamızda da yer almaktadır Buna göre, “işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” (Any. md.53)¹¹. Bu özerklik, Anayasa Mahkemesi’nin bir kararı ile de “tescil” edilmiştir: Buna göre, “yasa koyucunun toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılacak ücret artışlarını önceden sınırlandıran yasal düzenlemesi Anayasa’nın toplu iş sözleşmesi hakkını ve özerkliğini tanıyan hükmüne (eski 1961 Anayasası’nın aynı yoldaki 47. maddesine) aykırı” olduğundan; “toplular iş sözleşmelerine tavan getiren bu (yasa) hükmünün iptaline oybirliği ile karar verilmiştir”¹².

Bununla birlikte, 1961 Anayasası’nda yer almayan “karşılıklı olarak” deyimine 1982 Anayasası’nda yer verilmesi, her iki Anayasa’da yer alan “toplular iş sözleşmesi özerkliği düzeninin aynı olmadığı”; anayasa koyucunun işçilerin korunması işlevinden çok, “bilinçli bir tercihle düzenleme işlevini özerkliğin temel amacı haline getirdiği” yorumlarına yol açmıştır¹³. Kanımızca, her iki hüküm “sözü” (lafzi) bakımından ayrı görülse de “özü” (ruhu, amacı) bakımından bir farklılık yaratmamaktadır. Maddede taraflar her bakımdan eşit tutulmuştur. Tıpkı, Borçlar Kanunu’nun sözleşmede tarafları eşit tuttuğu gibi... Toplu sözleşme özerkliğinin tarafları kendi “yasalarını” kendileri koyarken de “karşılıklı olarak” deyimini ile belirli bir “dengenin” gözetildiği anlaşılıyor. Böylece, işçinin tek başına sağlayamayacağı dengesizlik ortadan kalkmakta, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren karşılıklı olarak bu dengeyi ortaya koymaktadır. Gerçekte toplu iş sözleşmesi sisteminde “işçiyi koruma” yararı, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan “istikrar (düzen) ve disiplin” içinde mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, biz her iki kavramı birbirini nakzeden değil, birbirini tamamlayan sine qua non (olmazsa olmaz) iki unsur olarak görüyoruz. Zira, istikrar ve disiplin sağlamayan bir toplu iş sözleşmesi düzeni içinde işçinin çıkarlarının korunamayacağına inanıyoruz. So-

Genelde “sözleşme muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi” anlamına gelen sözleşme özerkliğinin, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi ve işverenler ile sendikalarına büyük sorumluluklar yüklediği kuşkusuzdur.

nuç olarak, 1982 Anayasası’nda yer alan “karşılıklı olarak” deyiminin “özerkliği” sınırlandırıcı bir etki yaratmaktan çok, tarafların birbirlerini “tanınmalarını” ve “anlamalarını” kolaylaştırıcı, demokratik anlamda “uzlaşmaya” teşvik edici bir etki yaratmayı amaçladığını düşünüyoruz.

Üstelik, toplu iş sözleşmesi sistemi içinde işçi ve işveren taraflarına “karşılıklı olarak” tanınan özerklik ile “siyasi demokrasi” yanında bir de “iktisadi demokrasi” imânının da yaratılmış olduğuna inanıyoruz. Bu sayede işyeri ve işkolları düzeyinde yürütülen (grup) toplu iş sözleşmeleri sayesinde özellikle (milli) gelir paylaşımında işçi sendikalarının verdiği mücadeleye bir güç de sağlanmakta; endüstri ilişkileri sistemi, ulusal düzeydeki “endüstriyel demokrasi” ile güçlendirilmektedir. Ancak, bu gücün toplumun diğer kesimlerine karşı bir tehlike haline gelmemesi, “güçler dengesinin” sağlanabilmesi için, yine toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde, “gücü karşı güçle zararsız duruma getirme” yolunun izlendiği görülmektedir¹⁴. Bu nedenle, genelde “sözleşme muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi” anlamına gelen sözleşme özerkliğinin, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi ve işverenler ile sendikalarına büyük sorumluluklar yüklediği kuşkusuzdur. İşçi ve işveren taraflarının, ekonomik ve sosyal haklar yanında çalışma barışını ve giderek sosyal barışı da sağlayan toplu sözleşme düzeninin ancak kendi sorumlulukları altında korunabileceğini ve gelişebileceğini akıldan çıkarmamaları gerekmektedir¹⁵.

B) TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİNİN SINIRLARI

Borçlar hukuku alanındaki sözleşme özgürlüğünün kural olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği için-

de de geçerli olacağı kuşkusuzdur. Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinin muhtevası emredici “kamu düzeni” hükümlerine aykırı olmadığı sürece taraflarca serbestçe kararlaştırılabilecektir. Bu sınırlar içinde taraflar, başta ücretler olmak üzere, diğer çalışma koşullarını istedikleri gibi düzenleyebileceklerdir. Öyle ki, yeni toplu iş sözleşmesi ile önceki toplu iş sözleşmesinde kabul edilmiş ve tanınmış birtakım haklar değiştirilebileceği gibi, tamamen kaldırılabilir de...¹⁶.

Her şeyden önce, Anayasa gereği “işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkını” kullanırken; bu düzenlemenin “çalışma ilişkileri” çerçevesinde kalmasına özen göstermek zorundadırlar. Tarafların “ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması veya geliştirilmesine” yönelik olsa bile,

raflar hakkında “altı aydan bir yıla kadar hapis” cezası da öngörülmüştür (TİSGLK md.68).

Burada asıl üzerinde durulması gereken husus, maddede yer alan “kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamayacağına” ilişkin hükmüdür (md.5/son cümlecik). Buradaki “emredici hükümlerin” iş hukuku anlamında “mutlak (kesin) emredici hükümler” olduğu, İş Kanunu’nun genellikle “nispi emredici olan hükümlerin” kastedilmediği kuşkusuzdur. Aksi halde, iş hukukunun amacına uygun olmayan; toplu iş sözleşmesi düzeninden beklenenin elde edilemeyeceği sonuçlar, bizzat toplu iş sözleşmesi özerkliğini tehlikeye sokabilecektir. Bu nedenle, İş Kanunu’nun asgari ücret, çalışma süreleri, fazla mesai, ihbar öneleri gibi “nispi emredici” hükümlerin aksinin “işçi lehine” toplu iş sözleşmelerinde her zaman kararlaştırılabileceği açıktır¹⁹.

Toplu iş sözleşmelerinde aksi kararlaştırılmayacak emredici hukuk kuralları, sadece iş mevzuatı kurallarıyla sınırlı değildir.

“çalışma ilişkileri” dışında kalan (Any. md.51/1, 53/1) toplu iş sözleşmesi hükümleri taraflara herhangi bir hak ve yükümlülük getirmeyecektir¹⁷. Bu nedenle, 1982 Anayasası’nın getirdiği asıl özerklik sınırlamasının, 53/1. maddedeki “karşılıklı olarak” deyiminden çok, 51/1. maddedeki “çalışma ilişkilerinde” deyimini olduğunu söylemek yanlış olmaz¹⁸.

Bundan başka, 2822 sayılı TİSGLK toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümleri ayrıca belirterek, özerkliğe ilişkin açık bir sınırlama getirmiştir: Buna göre, toplu iş sözleşmelerine “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlak ve sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz” (TİSGLK md.5). Bu hükmün, esas itibarıyla sendikalara yasaklanan faaliyetler arasında sayılan ve sadece sendikal hak ve özgürlüklerin değil, diğer bütün hak ve özgürlüklerin “genel” sınırlandırma sebepleri arasında bulunduğunu belirtmekle yetinelim. Böyle bir durumda, sözleşmeye konulan hükümlerin hukuken “geçersiz” olması dışında; “ilgililer”, yani sözleşmeyi imzalayan ta-

İş hukukunda bir hükmün “mutlak emredici” niteliği bazen yasa metnindeki “aksine hüküm konulamaz”, “aksi kararlaştırılmaz”, “zorunludur”, “vazgeçilemez” gibi deyim ve sözcüklerden anlaşılır. Örneğin, 1475 sayılı İş Kanunu’nun “emredici” hükümleri arasında bulunan “kıdem tazminatının üst sınırına” (md.14/14), Sendikalar Kanunu’nun “sendika üyeleri arasında ayırım yapılamayacağına” (md.31), “sendika aidatlarının ödenmesine” (md.61/2), TİSGLK’nın “dayanışma aidatı ödeyenlerin sözleşmeden yararlanmak için sendikanın muvafakatine gerek olmadığına” (md.9) ve grev veya lokavt nedeniyle sözleşmeleri askıda kalan işçilere “askı süresi içinde ücret ödenmeyeceğine ve kıdemden sayılmayacağına” (md.42) ilişkin hükümlerin aksini, işçi lehine bile olsa taraflar kararlaştıramayacaklardır. Bunun gibi, toplu iş sözleşmelerinde aksi kararlaştırılmayacak emredici hukuk kuralları sadece iş mevzuatı kurallarıyla sınırlı değildir. Tüm hukuk düzeninin ve bu arada borçlar hukukunun emredici kurallarına aykırı hükümler de toplu iş sözleşmelerinde yer alamaz. Bunlar gibi, “işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını ortadan kaldıran” (BK. md.340, 344), işçi alacakları için “kanunen öngörülen zamanaşımı sürelerini

Bir tüzük hükmünün toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapma yetkisini sınırlayabilmesi için, öncelikle dayandığı yasa hükmünün böyle bir sınırlamaya izin vermesi gerekir.

düşüren” (BK. md.127), “işçinin kasdı veya ağır kusurundan sorumlu olmayacağını” (BK. md.99) öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçerli olmayacaktır²⁰.

Toplu iş sözleşmesi tarafları, mutlak emredici yasa hükümleri gibi, yasanın uygulanmasını göstermek veya emrettiği işlerin nasıl yapılacağını belirtmek üzere çıkarılan “tüzük hükümlerine” de aykırı düzenlemeler getiremezler. Bununla birlikte, bir tüzük hükmünün mutlak emredici nitelik kazanabilmesi için tüzüğün dayandığı yasanın veya yasa hükmünün de mutlak emredici nitelikte olması gerekir. Yoksa, bir tüzüğün veya tüzük hükmünün Bakanlar Kurulu’nun takdiriyle mutlak emredici niteliğe büründürülmesi mümkün değildir. Mutlak emredici bir yasa hükmüne dayanan tüzük de mutlak emredici, nispi emredici bir yasa hükmüne dayanan tüzük de zorunlu olarak nispi emredici niteliktedir. Nispi emredici bir yasa hükmüne dayanılarak yürürlüğe konmuş bir tüzüğün, kaynağını aşarak mutlak emredici hükümler getirmesi mümkün değildir. Bunun gibi, tüzüklerin uygulanmasını göstermek ve emrettiği işleri belirtmek üzere çıkarıldıkları yasada yer almayan bir yasak getirmeleri, tüzüğün yasaya aykırılığı sonucunu doğurur. Bir tüzük hükmünün toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapma yetkisini sınırlayabilmesi, örneğin toplu iş sözleşmesinde öngörülemeyecek bazı düzenlemelere yer verebilmesi için, öncelikle dayandığı yasa hükmünün böyle bir sınırlamaya izin vermesi gerekir. Tüzüğün dayandığı yasada öngörülmeyen bir sınırlamaya yer verebilmesi mümkün değildir²¹.

TİSGLK sadece yasa ve tüzüklerden bahsetmekte, “yönetmelikler” ile ilgili bir hüküm getirmemekteyse de, aynı durum yönetmelikler için de geçerlidir. Toplu iş sözleşmelerine yönetmeliklere de aykırı hükümler konulamaz. Çünkü, yönetmelikler

de yasaların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkarılabilirler (Any. md.124). Yönetmelik çıkarmaya yetkili kılınanlar, yönetmeliğin dayandığı yasa veya tüzükte öngörülmeyen bir sınırlamaya yönetmelikte yer veremezler²². Örneğin, İş Kanunu’nun 13 ve 63. maddelerine uygun olarak İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde (RG, 06.04.2004-25425) işyerinde tam (45 saat) süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar önemli ölçüde daha az belirlendiği (30 saate kadar) çalışmalar “kısmi süreli çalışma” sayılmıştır (Yön. md.6). Bunda yasaya aykırı bir yön yoktur. Bunun gibi, İş Kanunu’nun 41. maddesine dayanılarak yürürlüğe konmuş bulunan (RG, 06.04.2004-25425) İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Sürelerle Çalışma Yönetmeliği de “fazla süreli çalışmayı” Kanuna uygun olarak “haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışma” olarak belirlemiş (Yön. md. 3/b) ve “fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle” ödeneceğini hükme bağlamıştır (Yön. md. 4/2). Bunda da yasaya aykırı bir yön yoktur. Buna karşılık aynı Yönetmelik, yasada hiçbir dayanağı bulunmayan bir “yasak” getirerek, “fazla çalışma” ve “fazla süreli çalışma” yaptırılmayacak işçiler arasında “kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri” de saymıştır (Yön. md.6/son). Halbuki, 45 saatin altında 30 saate kadar çalışan bu işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma şartlarına uygun olarak, 45 saate kadar olan çalışmalarının “fazla süreli çalışma” sayılarak %25 oranında yükseltilmiş ücrete hak kazanmaları, 45 saati aşan çalışmalarının da “fazla çalışma” sayılarak %50 oranında ücrete hak kazanmaları veya bu süreler karşılığı “serbest zaman” kullanmaları hiçbir surette engellenmemelidir²³.

Bununla birlikte, Türk hukukunda bir davaya bakmakta olan mahkemenin uygulanacak bir yasa hükmünün üstün hukuk kuralı Anayasa’ya aykırı olduğu sonucuna varması halinde dosyayı Anayasa Mahkemesi’ne intikal ettirmesi mümkün olduğu halde (Any. md.152), davada karşılaştığı tüzük veya yönetmelik hükmünün üstün hukuk kuralı anayasa veya yasaya aykırı olması halinde ne şekilde davran-

Sendika toplu iş sözleşmesini kendi adına yapar, ayrıca işçinin onayına gerek yoktur. Zira işçi, sendikaya üye olmakla onayını vermiş olur.

çağı hususu düzenlenmemiştir. Buna karşılık, mahkemenin böyle bir durumda söz konusu Anayasa ve yasaya aykırı tüzük veya yönetmelik hükmünü her ne pahasına olursa olsun davada uygulamasını öngören bir hüküm ve düzenleme de bulunmamaktadır. Kaldı ki, bir davada yargıç, uygulayacağı kuralı kendisi belirlemekle yükümlü olduğundan, davada önüne gelen tüzük veya yönetmelik hükmünün özü itibarıyla Anayasa veya yasaya aykırı olduğu sonucuna varırsa, bu tüzük veya yönetmelik hükmünü davada uygulamaktan kaçınması gerekir. Bu, mahkemenin Anayasa ve yasa kurallarını üstün hukuk kuralı sayarak uygulama ödevinin de bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır (Any. md.11; 138/1). Bu nedenle, mahkemenin tüzük ve yönetmelik hükümlerinin Anayasa veya yasaya aykırı olduğu durumlarda da üstün hukuk kuralına uygunluk yorumunu yapması, söz konusu yasal dayanağı bulunmayan tüzük ve yönetmelik hükümlerini uygulamaktan kaçınması zorunluluğu vardır²⁴.

IV- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

A) SENDİKANIN İŞÇİLERİ TEMSİL YETKİSİ

1- Toplu İş Hukukunda

Sendikaların işçileri temsil yeteneği, her şeyden önce onların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisine bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi özerklik sınırları içinde taraf sendika olabilmek için, kuruluşun öncelikle Sendikalar Kanununun aradığı koşullara uygun olarak işkolunda faaliyet gösteren “ehliyetli” bir sendika olması gerekmektedir. (Sen.K. md. 3, 6, 54). Sonra, sendikanın işçilerini temsilen toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için sadece “ehliyetli” olması yetmemekte; aynı zamanda işkolundaki işçilerin

en az %10'u ile işyerindeki işçilerin “yarıdan fazlasını” temsil eden “yetkili” bir sendika olması gerekmektedir (TİSGLK md.12-20)²⁵.

Bununla birlikte, sendika bu anlamda işçileri tek tek temsil etmemekte, onların “asgari ortak ve özdeş yararını” (ortak iradesini) temsil eden bir tüzel kişilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında asgari ortak ve özdeş yarar, işçilerin her birinden bağımsız bir “sosyal gerçeklik” olmakla birlikte, başlı başına bir “hukuk süjesi” değildir. Asgari ortak ve özdeş yararın (ortak iradenin) “hukuk süjesi” (tüzel kişilik) haline gelmesi, ortak iradeye işçilerin katılımı (üyelik) ile mümkün olur. Ama, ortaya çıkan “tüzel kişilik” işçilerin (üyelerin) her birinden “bağımsız” bir hukuki kişiliktir. Bu bağımsız tüzel kişiliğin yasa çerçevesinde yaptığı hukuki işlem (toplular iş sözleşmesi), işçinin (üyenin) iradesinden bağımsız olarak kendisini (üyeyi) bağlar. Bu nedenle, sendika toplu iş sözleşmesini kendi adına yapar, ayrıca işçinin onayına gerek yoktur. Zaten, işçinin onayının pratik bir yararı da yoktur. Zira işçi, sendikaya üye olmakla onayını vermiş olur, sendikanın yetkisine dayanarak toplu iş sözleşmesi yapmasını ve toplu iş sözleşmesi ile getirdiği kurallara bağlılığını meşrulaştırmış olur. Aslında işçinin “taraf” olmadığı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan kurallara tabi olması, kendisini kurallara bağlı hissetmesi için, bu uygulamanın kendisi tarafından kabul edilmesi, “onaylanması” gerekir. İşte bu kabul ve onay, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında önce veya sonra “üyelik” ile beyan edilmiş olur. Böylece işçi, üyelik ile toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine “otomatik” olarak kendiliğinden tabi olmuş olur²⁶.

Üstelik, üyelik toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kaynağı olan “asgari ortak ve özdeş yarara” (ortak iradeye) katılmanın “tek koşulu” değil, sadece “ön koşuludur”. Gerçekten, nasıl ki üyenin iradesinin olmadığı hallerde sözleşme özgürlüğü bir anlam kazanamaz ise, ortak iradenin bulunmadığı hallerde de toplu iş sözleşmesi yapma iradesi bir anlam ifade etmez. Bu nedenle yasa, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin ortaya çıkması için gerekli olan “ortak iradenin asgari sınırını” belirlemiş; işkolu barajının (%10) aşılmasından başka, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma iradesini (yetkisini) “yarıdan fazla üyenin varlığına” bağlamıştır. Öyleyse, toplu iş sözleşmesinin meşrulaşmasını

yalnız “üyelikte” görmemek gerekir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, “çoğunluğa dayalı” bir kuruluşun temsili iradesiyle de onaylanmış ve meşru kılınmış sayılmalıdır²⁷.

2- Borçlar Hukukunda

Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bir bakıma “ortak iradeyi” temsil etmesi nedeniyle borçlar hukukunun “iradi temsil” kurumunu da akla getirebilir. Ancak, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, kendine özgü nitelikleriyle iradi temsilden farklıdır. Borçlar hukuku anlamında “doğrudan iradi temsilde” temsilci temsil olunanın sübjektif hakkını kullanarak onun adına ve hesabına işlem yapar. Temsilcinin yaptığı hukuksal işlemde kaynaklanan hak ve borçlar doğrudan doğruya temsil olunana ait olur²⁸. Buna karşılık sendika toplu iş sözleşmesini işçiler adına değil, kendi adına yapar. Böylece “asgari ortak ve özdeş yarar”, sendika tarafından kabul edilen normatif hükümlerle toplu iş sözleşmesinde somut bir hal alır.

Sendikanın toplu iş sözleşmesini kendi adına ve fakat normatif hükümlerin doğrudan etkisi nedeniyle üyeleri hesabına yapması, akla “dolaylı iradi temsili” de getirebilir. Borçlar hukukunda dolaylı iradi temsil, temsilcinin hukuki işlemi kendi adına ve fakat temsil olunan hesabına yapmasıdır. Ancak, dolaylı temsilde hukuksal işlemde doğan hak ve borçlar önce temsilcinin hukuksal alanında doğar; bilahare, ikinci bir işlemle haklar alacağın temlik yoluyla, borçlar borcun nakli yoluyla temsil olunana devredilir²⁹. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri sendikaya herhangi bir sübjektif hak tanımaz ve borç yüklemesiz. Sözleşme kapsamındaki üyeler (hatta belirli koşullarda diğer işçiler), bireysel iş ilişkilerinde doğrudan doğruya ve ikinci bir işleme gerek kalmaksızın otomatik olarak kendiliğinden etkilenirler (TİSGLK md.6).

Ekleyelim ki, sendikaya toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile tanınan “kanuni temsilin” de “tam” ve “sınırlı ehliyetsizler” ile ilgili olarak tanınan kanuni temsilden farklı özellikleri vardır. Temyiz kudretini

Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sınırları toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin sınırları ile aynıdır.

haiz olmayan, dolayısıyla iradesi bulunmayan tam ehliyetsizler adına işlem yapan temsilci, yasa gereği temsil olunanın iradesine bağlı olmaksızın onun adına ve hesabına işlem yapar. Sınırlı ehliyetsizler ise, hukuksal işlemleri kendi adına yapmakla birlikte, işlemin geçerli olması için yasal temsilcinin onayı gerekir. Buna karşılık, her iki halde de toplu iş sözleşmesini kendi adına yapan sendikanın yetkisi, “asgari ortak ve özdeş yararın” gözetildiği “ortak iradeden” kaynaklanır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, “ortak iradeye” dayanan temsilcinin yasa ile belirlenen kendine özgü bir “kanuni temsil” yetkisi olarak tanımlanabilir³⁰.

B) SENDİKANIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİNİN SINIRLARI

1- Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alamayacak Hükümler

Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sınırları toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin sınırları ile aynıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu sınırlar hukuk düzeni içinde diğer hukuk kuralları ile çizilen sınırları anlatır. Toplu iş sözleşmesi tarafları toplu iş sözleşmelerinde diledikleri kurallara yer veremezler. Zira, toplu iş sözleşmesinde yer alan kurallar da hukuk düzeninin bir parçasıdır ve hukuk düzeni içindeki kanunlar hiyerarşisine aykırı olamaz. Bu nedenle en başta “üstün hukuk kuralları” tarafların toplu iş sözleşmesiyle koyacakları kuralların sınırını oluşturmaktadır. Başta Anayasa olmak üzere, toplu iş sözleşmesinin hükümleri yasaların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin “mutlak emredici” hükümlerine aykırı olamaz. Örneğin, nasıl ki yasa koyucu temel hak ve özgürlüklerle kendini bağlı hissediyor ve bu sınırlar içinde kanun yapıyorsa, toplu iş sözleşmesi ile kural koyma yetkisine sahip taraflar da temel hak ve özgürlükler ile sınırlı olarak kural koyma yetkisine sahiptir. Devletin kural koyma yetkisini devrettiği taraflara, kendisinin sahip olduğu kural koyma yetkisininin daha fazlasını devrettiği düşünülemez. Kişi güvenliği, konut dokunulmazlığı, seyahat özgürlüğü, siyasi hak ve özgürlükler, eğitim ve sağlık hakkı gibi tüm kişi hak ve özgürlükleri, her iki tarafı bağlayan ve sınırlandıran temel hak ve özgürlükler arasındadır. Üstelik, toplu iş sözleşmesi ile konulabilecek hükümler, sadece toplu iş sözleşmesinin kapsamına

Toplu iş sözleşmesi ile konulabilecek hükümler, sadece toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebilecek “işçi işveren ilişkilerini” ilgilendiren konularla sınırlıdır.

girebilecek “işçi işveren ilişkilerini” ilgilendiren konularla sınırlıdır. Yoksa, sözleşmenin konusunu işçi ve işverenlerin oluşturmadığı, örneğin ancak devlet tarafından yerine getirilebilecek konular toplu iş sözleşmesi taraflarınca düzenlenemez³¹.

Üstelik, işçiler ve işverenlerin her türlü “ekonomik ve sosyal durumları” ile ilgili konular da toplu iş sözleşmesinde düzenlenemez. Bunların da “karşılıklı iş ilişkileri” (Any. md.51, 53/1) çerçevesinde kalması gerekir. Örneğin, işyerine ulaşımın rahat sağlanabilmesi için servis aracı tahsis edilmesiyle ilgili hükümler toplu iş sözleşmesinin konusu yapılabilmekle birlikte, belediye otobüslerinin işyeri önünden geçirilmesi veya otobüs durağının işyerine yaklaştırılması gibi hükümler toplu iş sözleşmesi konusu yapılamaz. İşverenin üçüncü şahıslarla ilişkilerini düzenleyen bu konulara, işverenin hangi bankadan ne kadar kredi alacağını ve kredi faiz oranlarını belirleyen sözleşme hükümleri de dahildir. Bunun gibi, sadece işverenlerin üçüncü şahıslarla değil, işçilerin de üçüncü şahıslarla olan ilişkilerini düzenleyen hükümler toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaz. Örneğin, kendileri tarafından kurulmuş olsa bile tüketim kooperatifleri veya yardımlaşma dernekleri veya kiracı, kiralayanı, elektrik, havagazı, su vs. gibi diğer şirketlerle, vakıf, siyasi parti ve benzeri birliklerle olan ilişkileri, bu anlamda işçinin kira veya elektrik parasının ücretinden kesilip havale edilmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri de konu dışında kalır³².

Aynı şekilde işçinin münhasıran şahsa bağlı hakları “temsil” konusu yapılamayacağı gibi³³, toplu iş sözleşmesi konusu da yapılamaz. Bu anlamda işçinin kişi özgürlüğü alanı içinde karar verebileceği konular; örneğin, iş süresi dışındaki serbest zamanını nerede ve nasıl kullanacağı, yıllık iznini nerede ve nasıl geçireceği, ücretinin ne kadarını harcayacağı ne kadarını tasarruf edeceği yolundaki bireysel tasarruf alanına giren “ekonomik ve sosyal durumla” ilgili konular bunlar arasındadır. Aynı şe-

kilde, işçinin işe girdikten sonra evlenmeyeceği, hamile kalmayacağı şeklindeki hükümler gibi, işçilerin işverene karşı açtıkları ve açacakları davalardan vazgeçmelerine, kazanılmış haklarından geriye doğru feragat etmelerine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz olacaktır. Aksi halde, bütün bu durumlarda ne işveren ne de işçi herhangi bir borç altına girmeyeceğinden, taraflar için herhangi bir subjektif hak da doğurmaz³⁴.

2- Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alabilecek Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde yer alacak hükümler arasında, “işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarının düzenlenmesi” yer almaktadır (Any. md. 53/1). Ancak tekrar edelim ki, bu düzenlemenin “üyelerinin çalışma ilişkileri” çerçevesinde yapılması gerekmektedir (Any. md.51/1). Nitekim TİSGLK bu ilişkinin çerçevesini, yukarıda yer alan sözleşme konularını dışarıda bırakacak şekilde şu şekilde belirlemiştir: “Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususlar” (TİSGLK md.2/1). Gerçi, işçinin ücret ve çalışma koşullarını otomatik olarak doğrudan etkileyen, onun onayına ihtiyaç bırakmayan, üyelik ile gerçekleşen bu normatif hükümlere bağlılık dışında, toplu iş sözleşmesinde “tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen” hükümler de (TİSGLK md.2/2) yer alır. Ancak biz, çalışmamızın sınırları içinde, tarafların karşılıklı borç ilişkilerini düzenleyen hükümleri değil, toplu iş sözleşmesinde işçinin onayına gerek duyulmaksızın veya işçinin onayının toplu iş sözleşmeleriyle alınabileceği normatif hükümleri inceleme konusu yapacağız³⁵.

Aşağıda kısaca hatırlatacağımız bütün bu hükümler, aynı zamanda işçilerin özerk ve özgür iradeleriyle “işverenlerle karşılıklı iş ilişkileri içinde” kararlaştırabileceği hükümlerdir. Bu nedenle, bu tür hükümlerin sendika tarafından kabulünde, işçilerin ayrıca “onayına” ihtiyaç bulunmadığı gibi, yasalarda işçinin “onayına ihtiyaç duyulduğu belirtilen hallerde” de, işyerinin “istikrar ve disiplini” (düzeni) ile kısa veya uzun vadede “işçilerin çıkarlarının korunması” ilkeleri çerçevesinde, sendika tarafından bu onay işçinin kişilik haklarını zedelediği sürece bizzat verilebilecektir. Özellikle es-

neklik hükümlerinin uygulanmasında, emredici bir hukuk kuralına istisnalar getirilmek suretiyle “esnekleşme” de sağlanabilecektir. Zira, işçinin korunması bir işe sahip olması halinde anlam kazandığından, işletmenin varlığı ve rekabet gücünü korumaya yönelik esnekleştirme faaliyeti işçinin de yararına³⁶. Ancak burada amaç, işçiyi koruyucu kuralların etkisini azaltmak olmamalıdır. Çünkü, ekonomik uyumu olumsuz etkileyen kuralların değiştirilmesi, işçinin korunması ilkesinin kaldırılması anlamına gelmez³⁷.

a) Hizmet (İş) Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin başında, sözleşmenin ilk olarak yapılmasını veya yeniden kurulmasını emreden veya yasaklayan hükümler ile iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler gelir. Örneğin, işyerinin ekonomik veya teknolojik nedenlerle iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin belirli bir süre sonra yeniden işe alınması, askerlik veya sağlık nedeniyle ayrılan işçiler ile yeniden iş sözleşmesi yapılması, işyerinde belirli oranda özürlü, eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırılması yolundaki hükümler bunlar arasındadır. İşyerinde iş sözleşmesi yapılmasını yasaklayan hükümler arasında ise, belirli oranın üzerinde mesleğe yabancı, vasıfsız işçi, emekli veya çırak çalıştırılmasını yasaklayan hükümler vardır. İşçilerle yapılan sözleşmelerin yazılı yapılmasına ilişkin hükümler de şekil şartı arayan hükümlerdir.

b) Hizmet (İş) Sözleşmesinin Muhtevasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin en önemli kısmı, kuşkusuz iş sözleşmesinin muhtevasına ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşur. İş görme borcunun yerine getirilmesinden iş sürelerine, fazla çalışmalardan işçinin ücretine, tatil ve izinlerden işin sona ermesine kadar geniş bir yelpaze içinde yer alan bu konuların da taraflarca toplu iş sözleşmesi özerkliği ve yetkisi içinde düzenlenebileceğine kuşku yoktur. Ayrıca, işin doğrudan ifası ile ilgili bulunmayıp, işçinin o işyerinde bulunması nedeniyle tabi olduğu işyeri organizasyonu, çevre koşullarının düzenlemesi³⁸, işyerinin güvenliği, işyeri düzeni ve sağlık koşulları, işyerinin kirli hava ve gürültü gibi zararlı etkenlerden arındırılması, temizlik koşullarının sağlanması, sağlık birimi kurulması, işçilerin beden ve ruh dinlenmelerinin sağlanması için oyun odası,

dinlenme odası, kitaplık kurulması, oyun sahası tesisi gibi konular da iş sözleşmesinin muhtevasını ilgilendiren hükümler de vardır³⁹. Bunun gibi, iş ilişkilerinin ekonomik ve teknolojik gelişmelere ve değişen üretim modellerine uyumunu sağlayan, bu yolla işçilerin işlerini kaybetme tehlikesini bertaraf eden, daha çok çalışma süreleri ve istihdam türleri konusunda gündeme gelen “esnekleştirme” hükümleri de bunlar arasındadır⁴⁰. Bütün bu toplu iş sözleşmesi hükümleri, işçinin irade özerkliğine dayanarak üzerinde tasarruf edebileceği hak ve menfaatlerdir. Bu nedenle, işçinin kendi tasarrufu dışında bir konuda toplu iş sözleşmesi tarafları herhangi bir düzenleme yapmadıkları sürece, işçilerin ayrıca onayını almaksızın bütün bu muhteva hükümleri konusunda düzenleme yapabileceklerine kuşku yoktur⁴¹. Yeter ki, yapılan düzenlemeler mevzuata, işçinin kişilik haklarına, ahlak ve adaba aykırı ve konusu imkansız olmasın.

Muhteva ve sona ermeye ilişkin bütün bu konuların incelenmesi, bu çalışmanın boyutlarını aşmaktadır. Bu nedenle, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra öğretilerde tartışma ve görüş ayrılıklarına yol açan bazı konuları aşağıda inceleme konusu yapacağız.

aa- İş Görme Borcunun Yerine Getirilmesi ve İşin Esaslı Surette Değiştirilmesi

Borçlar Kanunu'na göre, “aksi sözleşmede kararlaştırılmadıkça” veya “hal icabından anlaşılmadıkça” işçi taahhüt ettiği işi kendisi yapmakla yükümlü olup “başkasına devredemez” (BK. md.320/1). Bunun gibi, “işçi taahhüt ettiği işi ihtimam ile ifaya mecburdur” (BK. md.321/1). Öyleyse işçinin işini yaparken göstermesi gereken dikkat ve özen (ihtimam) borcu, iş görme borcunun önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Bunun anlamı, işçinin kendisi “işveren” olsaydı o işi nasıl yapacak idiyse, işine o derece özen göstermesidir. Öyle ki, “güvenlik görevlisi” işçinin günlük saat kurmalarını yaptıktan sonra bir sonraki saat kurmaya kadar bekçi kulübesinde bulunmayıp “personel odasında televizyon seyretmesi” ve böylece kısa süreli de olsa görev yerinden ayrılması nedeniyle iş sözleşmesinin tazminatsız feshi, “haklı sebeple fesih” sayılmıştır⁴².

- İşçinin Sözleşmede Belirtilen İşinin Değiştirilmesi

Sözleşmede işçinin yapacağı işin konusunun belirlenmesi halinde, işveren tek taraflı olarak işçi-

nin işinin konusunu değiştiremez. Ancak toplu veya bireysel iş sözleşmesinde (veya sözleşmenin eki iç yönetmeliklerde) işverene işçinin işini değiştirebilme konusunda yetki verilmişse, bu durumda işveren tek taraflı değişikliği yapabilir. Buna uymayan işçinin iş sözleşmesi “haklı sebeple” tazminatsız feshedilir⁴³. Doğal olarak, işverenin kendisine tanınan bu yetkisini de yine “yasalara” ve “ahlak ve adaba” (BK. md.9) aykırı olarak kullanmaması; objektif “iyiniyet” kurallarına (MK. md.2) uygun kullanması gerekir⁴⁴. Bu anlamda işveren, işçinin “ücretinde” veya “ücret eklerinde” indirim yol açan bir iş değişikliği yapamayacağı gibi (BK. md.60; İş K. md.62)⁴⁵; kendisine o güne kadar yaptığı işten “daha farklı ve ağır” bir iş vererek iş sözleşmesinde “esaslı bir başkalaşma ve değişiklik” de yapamaz. Bu konuda Yargıtay, esaslı değişikliğin

rilmemesi⁵⁸, “gece bekçisine görevi dışında bahçe sulama işinin verilmesi”⁵⁹, “Belediye Park ve Bahçeler Müdürlüğünde çalışan işçinin bulaşıkçılığa verilmesi” veya “Belediye su işlerinde ihtiyaç kalmadığı gerekçesiyle temizlik işine verilmesi” veya “kalite kontrol görevi dışında ek olarak sorumluluğu büyük postabaşılık görevinin verilmesi”⁶⁰ işçinin işinde tek taraflı “esaslı” ve “ağırlaştırılmış” iş değişikliği olarak kabul edilip işveren “haksız” sayılmıştır.

4857 sayılı yeni İş Kanunu bu konuda özel bir hüküm getirerek yapılacak “esaslı değişikliğin” önceden işçiye “yazılı olarak bildirilmesini” ve yine “işçinin rızasının yazılı olarak alınmasını” şart koşturmaktadır. Buna göre, “işveren iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygu-

“Esaslı değişiklik” anlaşmasında dikkat edilmesi gereken husus, yürürlüğün geriye etkili (makale şamil) konulmamasıdır.

kabulü için “işçinin son işinin önceki işle aynı değerde olup olmadığının, görev, unvan ve kariyeri ile ücretlerinde bir olumsuzluk olup olmadığının belirlenmesini” kararlaştırmıştır⁴⁶. Bununla birlikte, dürüstlük kuralları çerçevesinde, “işçinin kendi yararına” olan “esaslı” iş değişikliği sonucu meydana gelen başkalaşmayı ve uygulamayı reddederek sözleşmeyi feshetmesi “haklı” görülmemiştir⁴⁷.

Buna karşılık Yargıtay kararlarında, tek taraflı olarak yürürlüğe konulan Personel Yönetmeliği ile önceki yönetmelikte belirtilen kıdem tazminatı, ihbar öneleri ve izin sürelerinin indirilmesi⁴⁸, “işyerinde verilen yemeğin”⁴⁹ veya “ikramiyenin”⁵⁰ kaldırılması veya “oluru alınmadan işçinin gündüz vardiyasından gece vardiyasına geçirilmesi”⁵¹, yıllardan beri fabrikada “ipekli işlerinde” çalışarak ihtisas kazanan bir işçinin “yün işlerinde” çalışmaya zorlanması⁵² veya “temizlik işine” verilmesi⁵³; “doküman tezgahından” alınan işçinin “tuvalet işlerine” verilmesi⁵⁴; çalıştığı kısımdan “daha ağır, daha zor ve tehlikeli” işte çalıştırılmak istenmesi⁵⁵; “öğretmenlik görevi ile uyuşmayan Ar-Ge biriminde görevlendirilmesi”⁵⁶; normal “hafta içi” yapılan mesaiden “gece ve hafta sonu da çalışmayı gerektiren” bir göreve verilmesi⁵⁷; “personel şefliğinden” alındıktan hemen sonra kendisine “münasip bir iş” ve-

lamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz”. İşçinin yazılı cevap vermeyerek sessiz kaldığı değişiklikler de kabul etmediği şeklinde yorumlanır⁶¹. İşçinin kabul etmediği değişiklik önerisi üzerine işveren, “değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını” veya “iş sözleşmesini fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir” (İş K. md.22/1).

Bununla birlikte, işverenin çalışma koşullarında yapacağı esaslı olmayan iş değişikliklerini işçi kabul etmek zorunda olduğu gibi, işçi ile işverenin “kendi aralarında anlaşarak” çalışma koşullarını “esaslı surette değiştirebilmeleri” de her zaman mümkündür. Hatta bu değişikliğin, daha “düşük ücretle”⁶² veya daha “ağır bir işte çalışılması” suretiyle yapılması da mümkündür. Yeter ki taraflar arasında “yazılı” bir anlaşma bulunsun. İşçinin kendi irade özerkliğine dayanarak yapabileceği böyle anlaşma, bireysel iş sözleşmeleriyle yapılabileceği gibi, toplu iş sözleşmeleriyle de öngörülebilir. Ancak, böyle bir “esaslı değişiklik” anlaşma-

İşyeri değişikliği konusunda sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde de işveren “yönetim hakkına” dayanarak “iyi niyet kuralları” çerçevesinde “işyeri değişiklik” yetkisini her zaman kullanabilir.

sında dikkat edilmesi gereken husus, yürürlüğün geriye etkili (makale şamil) konulmamasıdır. Çünkü, “çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz” (İş K. md.22/2).

- *İşçinin Sözleşmede Belirtilen İşyerinin Değiştirilmesi*

İş değişikliği gibi, işyeri değişikliği de “esaslı bir değişiklik” halinde bile, öncelikle toplu ve bireysel sözleşme hükümlerine uygun davranmayı gerektirir. Bu nedenle, birden çok işyeri bulunan bir işverenin, işçiyi kendisine ait işyerlerinden herhangi birinde çalıştırma yetkisini saklı tuttuğu sözleşme hükümleri geçerlidir⁶³. Örneğin bir bankaya giren işçi ile yapılan iş sözleşmesi genellikle işverenin işyeri değiştirme yetkisini saklı tuttuğundan, bir şehirden diğerine “tayin olan” banka çalışanlarının, sözleşmedeki bu esaslı değişikliğe uymak mecburiyetleri vardır. Nitekim, Yargıtay’ın kararlarında da; “toplu iş sözleşmesinde işverenin sendika üyelerini (işçileri) aynı şehirdeki veya diğer şehirlerdeki görevlere serbestçe nakledebileceği kabul edilmişse”, işçinin buna karşı çıkması kabul görmemektedir⁶⁴. Bunun gibi, “toplu iş sözleşmesinde öngörüldüğü şekilde, ücretinde bir eksiltme yapılmadan başka bir göreve verilen işçinin bu görevi kabul etmeyerek akdi feshetmesi” kıdem tazminatı talebinin reddini gerektirmiştir⁶⁵. Aynı şekilde, “iş sözleşmesinde ücretinde bir değişiklik yapılmadan il hudutları dahilinde kendisine ait herhangi bir başka işyerine işçiyi tayin ve nakil etmekte serbest olduğu” hüküm altına alınan işveren temizlik şirketinin, Maliye Bakanlığı’nın Dikmen Caddesinde bulunan işyerinden Bilkent Üniversitesi’ndeki işyerine aynı şekilde temizlik işçisi olarak tayin ettiği davacının bu görevi kabul etmediğini açıklaması, servis hizmetinden de yararlanan davacının iş sözleşmesinin “devamsızlık” nedeniyle “haklı sebeple”

feshine yol açmıştır⁶⁶. Benzer nedenlerle Yargıtay’ın “geçerli sebep” saydığı kararlar da vardır: “İş sözleşmesinde işyerinin değiştirilebileceğini kabul eden davacı işçinin çalıştığı Antalya’daki işyerinden Batman’daki işyerine atanmayı kabul etmemesi”⁶⁷ gibi; “işyeri yönetmeliğinin 35. maddesine göre İzmir Takas Şubesindeki görevinden Söke Şubesine atanan işçinin, 35. madde gereği atama yetkisi bulunan işverenin bu yetkisini kullanmasında “kötüniyetli” olduğunu kanıtlayamaması ve yeni görevine gitmeyip işe başlamaması, iş sözleşmelerinin “geçerli nedenle” feshine yol açmıştır⁶⁸.

Kaldı ki, işyeri değişikliği konusunda sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde de işveren “yönetim hakkına” dayanarak “iyi niyet kuralları” (MK. md. 2) çerçevesinde “işyeri değişiklik” yetkisini her zaman kullanabilir. Özellikle işletmenin ekonomik ve teknik zorunluluklarından kaynaklanan hallerde işçinin işinin değiştirilmesi gibi, “bir işyerinden diğerine nakledilmesi” de mümkündür⁶⁹. Bu anlamda, işçinin çalıştığı Sincan Belediyesi’nin Büyükşehir Belediyesine bağlanması ve kadrosunun nakledilmesi, kendisine mücerret olarak fesih hakkı vermemiş; “iş şartlarında esaslı değişiklik için, işçinin Sincan Belediyesi’nden alınıp Büyükşehir Belediyesi’ne ait başka bir işe verilmesi ve bunun sonucu iş şartlarının esaslı bir şekilde değişmiş olması gerektiği” kabul edilmiştir⁷⁰. Bunun gibi, işverenin elektrik kısıntısı nedeniyle iş saatlerinde değişiklik yapması⁷¹, fabrikada “ilikçi” olarak çalışan işçiyi işin daha yoğun olduğu “kalite kontrol-tasnif bölümünde giysilerin ipliklerinin temizlenmesi işinde geçici olarak görevlendirmesi”⁷² çalışma koşullarının tek taraflı “ağırlaştırılması” olarak nitelendirilmemiştir. Aynı şekilde, işverenin “işçilik maliyetlerini azaltmak” amacıyla yaptığı Personel Yönetmeliği’ndeki değişiklikleri kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini feshi “kötü niyetli” fesih sayılmamış; “işletme gereği” kabul edilerek “geçerli sebep” sayılmıştır⁷³. Tıpkı, “aynı bina içinde görevlendirmenin fiziki mekan, sosyal çevre ve ücret yönünden işçi aleyhine bir sonuç doğurmadığı” gerekçesiyle işçiye “haklı sebeple” fesih hakkını vermediği gibi⁷⁴...

Buna karşılık, işçinin çalıştığı işyerinin “uzak bir yere taşınması”⁷⁵; “işyerinin başka yere taşınması halinde servis aracından yararlanmanın”⁷⁶ kaldırılması veya “işçinin tanker şoförlüğünden alınıp

kamyon şoförlüğüne verilmesi” nedeniyle artık “belirli bir yerde değil çeşitli yerlerde çalışmak zorunda kalması”⁷⁷; “işçinin işinin Yatağan’da bitmesi nedeniyle Soma’ya naklinin yapılması”⁷⁸; işçinin “irtibat bürosunda çalışırken fabrika işyerinde çalıştırılmak istenmesi”⁷⁹ işverenin iş sözleşmesinde tek taraflı “esaslı değişiklik” yapması olarak kabul edilmiş ve bu gibi hallerde işçinin işverenle yaptığı iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği (1475 s. İş K. md.16/II) ve kıdem tazminatına hak kazanacağı (1475 s. İş K. md.14/1) kararlaştırılmıştır⁸⁰. Üstelik, “devamlı işyeri değişikliğini” Disiplin Kurulu kararına bağlayan toplu iş sözleşmesi hükmü “geçerli” sayılmıştır⁸¹.

Görülüyor ki, gerek toplu gerek bireysel iş sözleşmelerinde herhangi bir hüküm bulunmadığı hallerde işverenin yönetim hakkına dayanarak yaptığı iş ve işyeri değişiklikleri, işçi bakımından ek bir külfet getirmediği ölçüde “geçerli” sayılmaktadır. Buna karşılık, işçiye ek maddi veya manevi külfet getiren iş değişiklikleri, toplu veya bireysel iş sözleşmesinde daha önceden kararlaştırılmış olsa bile geçerli olmamaktadır. Nitekim, uygulamada Yargıtay “sözleşmede işverene böyle bir yetki verilmiş” olmasına rağmen, “işçi aleyhine” sayılabilecek işyeri değişikliklerini kabul etmemektedir: “İşçi, Türkiye genelinde işverenin bütün işyerlerinde çalışma koşulunu hizmet akdinde açıkça kabul etmiş olsa bile, bu koşulun bağlayıcılığını mutlak olarak kabul etmek doğru olmaz. Nakil, işçinin sosyal ve ekonomik durumu ile sonraki durumu arasında işçi aleyhine büyük farklar yaratmamalıdır”⁸². Doktrinde de sözleşmedeki nakil yetkisine rağmen, işçinin uzun bir süre çalıştığı işyerinden başka bir işyerine nakledilmesinin, bazen kendisi ve ailesi için ağır sonuçlara yol açabileceği; bu nedenle, uzun bir süreden beri çalıştığı işyeri çevresinde sosyal hayatı buna göre şekillenmiş, çocuklarının eğitim durumları buna göre planlanmış olan işçinin, sırf sözleşmedeki yetkiye dayanılarak işletmeye bağlı başka bir işyerine nakledilmek istenmesi durumunda, İş K. md.22 hükmünün gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir⁸³.

bb- İş Sürelerinin Düzenlenmesi

- Günlük ve Haftalık İş Süreleri

İş Kanunu, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin azami sınırlarını belirlemiştir. Bu sınırların “azami” olması, bu sınırların üstünde tarafların bir

Gerek toplu gerek bireysel iş sözleşmelerinde herhangi bir hüküm bulunmadığı hallerde işverenin yönetim hakkına dayanarak yaptığı iş ve işyeri değişiklikleri, işçi bakımından ek bir külfet getirmediği ölçüde “geçerli” sayılmaktadır.

sözleşme yapamayacağını; buna karşılık bu sınırların altında bir çalışma süresini her zaman kabul edebileceklerini göstermektedir. İşte bu sınırlar içinde işveren, işe başlama ve işin bitiş saatlerini kendisi tespit eder. İşveren bu tespiti “yönetim hakkına” dayanarak yapar⁸⁴.

Kanunda belirtilen azami süre, 45 saatlik “haftalık iş süresidir”. Bu süre, “aksi kararlaştırılmamışsa” işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine “eşit ölçüde” bölünerek uygulanır (İş K. md.63/1; Yön.⁸⁵ md.4/1). Bu anlamda haftada altı işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere; Cumartesi günlerini kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde günde 8 veya 9 saat haftanın çalışılan günlerine “eşit ölçüde” bölünerek uygulanır. Bu şekilde ortaya çıkan çalışma süresine de “günlük iş süresi” denir. Böylece, Cumartesi günü işyerinin kapatılması ve öteki çalışma günlerinde günde 9 saat çalışılması halinde, haftalık iş süresinin beş işgününde tamamlanması ve pazar günüyle birlikte iki günün dinlenmeye ayrılması (genellikle bankalarda yapıldığı gibi) mümkündür. Cumartesi günü kısmen çalışılan işyerlerinde ise, Cumartesi günü işyerinde uygulanan çalışma süresi 45 saatten çıkarıldıktan sonra, arta kalan sürenin beşe bölünerek diğer günlere dağıtılması suretiyle günlük iş süresi bulunur. Örneğin, Cumartesi günleri 5 saat çalışılan işyerlerinde diğer günlerin iş süresi 8 saat olur. Doğal olarak, bir işyerinde çalışanların tümüne aynı iş süresini uygulama zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçilerin çalışma yerlerine ve işlerine göre farklı iş süreleri belirlenebileceği gibi, işin başlangıç ve bitiş saatleri de değişik şekilde düzenlenebilir. Bu anlamda, günde 7,5 saatlik iş süresi ile üç vardiya halinde çalışan fabrikadaki imalat işçileri-

ne karşılık, aynı fabrikanın büro işçileri Cumartesi günü kısmen veya tamamen tatil yaparak günde 8 veya 9 saat çalışabilir⁸⁶.

Buna karşılık, 4857 sayılı yeni Kanunun “aksinin kararlaştırılabileceği” yolundaki esnek hükmü karşısında; tarafların “yazılı” anlaşmasıyla ve işverene verilen yasal sınırlar içindeki yetki çerçevesinde, haftanın bir gününü farklı, diğer günlerini farklı iş süreleriyle çalışarak geçirmek de mümkündür. Yeter ki, günlük çalışma süresi “on bir saati aşmamış” olsun...⁸⁷. Aksi halde işveren para cezasına çarptırılır (İş K. md.63/2; md.104; Yön. md.4/1, 3; 5/1). Bu durumda, taraflar arasında yapılacak anlaşmalarla işçinin bir gün 11 saat, bir gün 10 saat, bir gün 9 saat, 8 saat, 6 saat, hatta teorik olarak bir gün 1 saat gibi hafta içi farklı sürelerle çalıştırılması suretiyle 45 saatlik haftalık iş süresinin doldurulması söz konusu olabilecektir. Taraflar arasındaki bu “yazılı” anlaşma ve işverene verilen yetki, işçi işe başlamadan önce bağtlanan “iş sözleşmesi” ile hükme bağlanabileceği gibi, işçinin işe başlamasından sonra “sözleşmenin yürürlük süresi içinde” de kararlaştırılabilir. İşçinin irade özerkliği içinde yapabileceği böyle bir anlaşmanın “toplu iş sözleşmesi” taraflarınca da “önceden” hükme bağlanmasını engelleyen hiçbir hüküm yoktur. Yeter ki, her iki halde de hafta içinde 11 saati aşmayacak şekilde farklı sürelerle düzenlenen iş süreleri toplamı, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmasın... Aksi halde, gerek diğer günlere eşit ölçüde bölünmesiyle gerek farklı dağıtılmasıyla bulunan haftalık toplam iş süresinin 45 saati aşması halinde, aşan kısım kanunen “fazla çalışma” sayılacaktır (Yön. md.44)⁸⁸.

- Yoğunlaştırılmış ve Denkleştirilmiş İş Süreleri

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun radikal sayılabilecek değişikliklerinden en önemlisi, hiç kuşkusuz iş sürelerinin ayarlanarak “yoğunlaştırılmış” ve “denkleştirilmiş” iş günleri veya iş haftaları şeklinde düzenlenebilmesidir. Gerçekten, Kanuna göre “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat” olmakla birlikte; “tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” (md.63/2).

Görüldüğü gibi, işçilerin sağlıklarının da korunması amacıyla, Avrupa Birliği'nin değişik 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı Direktifi'ne uygun olarak, 24 saat içinde işçilere kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlamak şartıyla, ara dinlenmeleri dışında günlük çalışma süresi her bir işçi için en fazla 11 saat olarak kararlaştırılabilecektir. Ancak, haftalık çalışma süresini aşan iş süreleri, haftalık ortalama çalışma süresine (45 saate) tekabül edecek şekilde “iki aylık” süre içinde ya haftalık çalışma sürelerinin (45 saatin) altında iş süreleri uygulayarak ya da haftalık çalışma süresini aşan iş süreleri toplamı kadar işçilere tam gün tatil verilerek veya işyeri tatil edilerek denkleştirilecektir. Böylece, çeşitli nedenlerle işyerlerinde “yoğunlaştırılmış” işgünleri veya haftaları uygulamasına geçilebilecek, iş yoğunluğunun bitimini müteakip ya mutad iş sürelerinin altında çalışmak ya da işyeri tatil edilmek suretiyle “denkleştirilmiş” işgünlerine veya haftalarına geçilebilecektir. Gerçi Kanunda yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş bu iş sürelerinin 2 ay içinde tamamlanması öngörülmüştür. Ancak, işverene tanınan 2 aylık süre toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilecektir. Böylece, yoğunlaştırılmış iş haftalarına karşılık 2 veya 4 aylık süreler içinde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması veya işyerinin tatil edilmesi imkânı getirilmek suretiyle, işverenin fazla çalışma ücreti ödemesi veya fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullandırması da söz konusu olmayacaktır. Üstelik, Kanunda denkleştirme sayısı konusunda bir sınırlama getirilmediğinden, 2 veya 4 aylık dönemlerin bitiminde “tarafların anlaşması” ile her defasında yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş işgünlerinin ve haftalarının tekrarlanabileceğine kuşku yoktur.

Tarafların karşılıklı “yazılı anlaşması” (Yön. md.5/1) ile Kanunda açıkça belirtilen “toplu iş sözleşmeleri” veya iş sözleşmeleriyle işe girmeden önce veya sözleşmenin yürürlük süresi içinde kararlaştırılabilen yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftaları, “başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenmek” koşuluyla, mutlaka “iki (veya 4) aylık” süre içinde tamamlanmak zorundadır (Yön. md.5/2, 4). İş sağlığı ve güvenliği kaygıları ile “emredici” olarak sınırlandırılan bu sürenin “taraf iradeleri” ile bile uzatılması “geçersiz” sayılır. Zira Kanun, “bu maddede ve Yönetmelikte belirtilen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran” iş-

veren veya işveren vekili hakkında “para cezası” öngörmüştür (md.104/1). Üstelik, iki (veya 4) aylık süreler içinde denkleştirilmeyen iş süreleri artık “fazla çalışma” sayılacağından, %50 artırımlı ücret ödenmesi veya “işçi isterse” fazla çalışma karşılığı %50 artırımlı serbest zaman kullandırılması söz konusu olacaktır. Ekleyelim ki, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftalarının “toplu iş sözleşmesiyle” kabul edildiği hallerde, “işyerinin çalışma düzeyine” ilişkin bu hükme sadece “sendika üyeleri” değil, “sendika üyesi olmayan” veya “toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan” işçiler de tabi olacaklardır⁸⁹.

cc- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Kanuna göre “haftalık kırk beş saati aşan” çalışmalar “fazla çalışma” (fazla mesai) sayılır (İş K. md.41/1). İşçilerin Cumartesi günleri çalıştırılıp çalıştırılmamalarına göre, haftalık 45 saatlik iş süresinin işgünlerine “eşit ölçüde” dağıtılmasıyla bulunan 7,5 saat ile 9 saat arasında değişen günlük çalışma süreleri toplamının veya “aksinin kararlaştırıldığı” hallerde farklı sürelerle dağıtılan günlük çalışma süreleri toplamının “haftalık 45 saati aşan” çalışmalarını “fazla çalışma” kavramının içine girecektir. Bir başka deyişle, artık belirlenen “günlük çalışma süresinin” üstünde yapılan çalışmalar değil, “haftalık çalışma süresinin” üstünde yapılan çalışmalar “fazla çalışma” sayılacaktır⁹⁰. Bu nedenle,

**Tarafların karşılıklı
“yazılı anlaşması” ile
Kanunda açıkça belirtilen
“toplu iş sözleşmeleri” veya
iş sözleşmeleriyle işe girmeden
önce veya sözleşmenin yürürlük
süresi içinde kararlaştırılabilen
yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş
iş haftaları, “başlangıç ve
bitiş tarihleri işverence belirlenmek”
koşuluyla, mutlaka
“iki (veya 4) aylık” süre içinde
tamamlanmak zorundadır.**

haftalık 45 saatlik iş süresini hafta içinde tamamlayan işçiler, gerek denkleştirilen ve telafi edilen süreler dışında hafta içinde, gerekse hafta sonu tatilinde (Cumartesi, Pazar veya haftanın bir başka tatil günü) yaptıkları fazla çalışmalar nedeniyle fazla çalışma ücretine hak kazanacaklardır⁹¹.

Bununla birlikte, haftalık ve günlük çalışma sürelerinin “azami” sınırlarının belirlendiği kanuna göre, bu sürelerin altında bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süreleri de kararlaştırılabilecektir. Bu durumda sözleşmeler ile belirlenen haftalık çalışma sürelerinin üstündeki 45 saate kadar olan çalışmalar “fazla çalışma” değil, “fazla sürelerle çalışma” sayılacaktır. Örneğin günlük 5 veya 7 saat, haftalık 30-42 saat arası sözleşmelerle belirlenen çalışma sürelerinin üstünde yapılan çalışmalar 45 saate kadar “fazla sürelerle çalışma”, 45 saatin üzerindeki çalışmalar da “fazla çalışma” sayılacaktır (İş K. md.41/3). Böylece Kanun daha önce bilinen “fazla çalışma” kavramının yanına “fazla sürelerle çalışma” kavramını ilave etmiş ve her ikisine de farklı hüküm ve sonuçlar bağlamıştır.

Gerçekten, “fazla çalışma” halinde ücret “%50 yükseltilecek” ödenirken, “fazla sürelerle çalışma” halinde ücret “%25 yükseltilecek” ödenmektedir. Ancak, her iki halde de bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile bu oranların “işçi lehine” artırılacağı; örneğin, “fazla sürelerle çalışma” ücretinin “fazla çalışma” ücreti gibi veya daha yüksek oranlarda da kararlaştırılabileceği açıktır. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında, haftalık çalışma süresinin “toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreleri aşması halinde”, bu çalışmaların sözleşmede öngörüldüğü oranlardan ödenmesi gereken “fazla çalışma” olarak kabulü gerektiği sonucuna varmıştır⁹². Bununla birlikte, “fazla sürelerle çalışma” kavramına yer vermeyen 1475 sayılı eski İş Kanunu zamanında verilen bu kararların, 4857 sayılı yeni İş Kanunu döneminde değişmesi beklenebilir. Kanımızca, aksi kararlaştırılmadıkça, haftalık 45 saatin altında tespit edilen çalışma süreleri, 45 saate kadar olan çalışmalar için “fazla süreli çalışma”, 45 saatin üzerindeki çalışmalar için “fazla çalışma” olarak değerlendirilmelidir.

Bununla birlikte, yılda 270 saati geçmeyecek şekilde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapması istenen işçiden “yazılı onayının” alınması

şarttır (İş K. md.41/7, 8). Bireysel veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümlerle “önceden alınması” mümkün olan bu onay, “her yıl başında yazılı olarak” yenilenmek ve “işçinin özlük dosyasında saklanmak” zorundadır (Yön. md. md.5)⁹³. İşçiden “önceden alınan” bu onay, fazla çalışmanın özerk iradesi içinde tasarrufunda bulunan “para olarak ödenmesi” veya “serbest zaman olarak kullanılması” (İş K. md.41/4) yolundaki “işçi isteğini” de içerebilir. Ancak, işçinin bu isteği “işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak” işverence “belirlenen tarihten itibaren işgünleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanılır” (Yön. md.6/2). Öyleyse, işçinin “fazla çalışma” veya “fazla süreli çalışma” karşılığını “serbest zaman olarak” kullanmak isteğinin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle önceden belirlendiği hallerde dahi,

meven ve fazla çalışma yapmayan işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilebilir⁹⁶.

Ekleyelim ki, “fazla çalışma” ve “fazla süreli çalışma” konusunda işçiye tanınan “onay” hakkının “objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması” (MK. md.2); işçinin “haklı bir nedeni” olmadan fazla çalışmaya kalmama hakkını kullanmasının “işvereni zarara uğratmaması” gerekir. Aksi halde, işçinin işe girmeden önce veya sonra onay verdiği halde “haklı bir sebebe” dayanmadan “fazla çalışmaya” kalmaması veya fazla çalışma karşılığını onay verdiği halde “serbest zaman” olarak kullanmaması, “işverenin uğradığı zarara” (örneğin işçinin 30 günlük ücretini aşmayan veya aşan zarara) paralel olarak iş sözleşmesinin “geçerli sebeple” tazminatlı veya “haklı sebeple” tazminatsız feshine neden olabilir⁹⁷. Üstelik, işverenin ihtiyacı-

Yılda 270 saati geçmeyecek şekilde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapması istenen işçiden “yazılı onay” alınması şarttır.

Bu onayın bireysel veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümlerle önceden alınması mümkündür.

bu istek “mutlak nitelikte” (emredici) bir hüküm olmayıp, “işin ve işyerinin gereklerine uygun olduğu” müddetçe yerine getirilebilecek bir hükümdür. Yoksa, işin ve üretimin akışını olumsuz etkileyecek bir “serbest zaman isteği”, işverence yerine getirilmeyebilecek, işçi isteği “para olarak ödemeye” dönüşebilecektir.

Görüldüğü gibi, işçinin “onayı” olmadıkça işverenin işçisine fazla çalışma yaptırması mümkün olmadığı gibi, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle onayı alınmayan “işçinin isteğine aykırı” olarak fazla çalışmayı “serbest zaman” olarak kullanması da mümkün değildir. Buna aykırı olarak fazla çalışma yapmadığı veya fazla çalışmayı serbest zaman olarak kullanmadığı için işten çıkarılan işçi, “geçerli sebeple” işten çıkarılmış sayılmaz ve işveren bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır⁹⁴. Bunun gibi, “1475 sayılı yasa zamanında bir kez alınma ile yeterli görülen fazla çalışmaya muvafakatın, 4857 sayılı yasa ile ilgili Yönetmelik gereği her yıl alınması öngörüldüğünden artık geçerli değildir”⁹⁵. Buna karşılık, “1475 sayılı yasa döneminde alınan fazla çalışma muvafakati gereği 4857 sayılı yasaya göre her yıl alınması gereken onayı ver-

nin olduğu, fazla çalışma yapılmadığı takdirde işverenin zarara uğrayacağı, özellikle bu zararın işçinin 30 günlük ücreti ile ödeyemeyeceği miktarlara ulaşacağı hallerde, işçinin “dürüstlük” ve “objektif iyi niyet” kuralları çerçevesinde “fazla çalışma” yapmak mecburiyeti bulunduğu kuşkusuzdur. Bu gibi hallerde işçinin önceden “onay” verip vermemesinin de hiçbir önemi yoktur. Bu nedenle, yıllık 270 saatlik fazla çalışma sınırları içinde kalmak şartıyla, “işçinin onayını” arayan yasa ve yönetmelik hükümlerinin ilga edilmesi, tarafların fazla çalışma yapma, yapmama ve yaptırma haklarının “haklı sebep” sınırları içinde “dürüstlük” ve “objektif iyi niyet kuralları” içinde değerlendirilerek bir sonuca varılması ülke gerçekleriyle bağdaşan en çıkar yoludur kanısındayız. Aksi halde, her yıl başında yüzlerce ve hatta binlerce işçinin çalıştığı işyerlerinde “fazla çalışma onayı” için kuyruğa girenlerin her birinden ayrı ayrı “onay belgesi” imzalanmasının istenmesi, daha önce onay verdiği halde sonradan onay vermekten vazgeçenler hakkında ne işlem yapılacağına açıkça belirtilmemiş olması, işyerlerini “kaosa” sürüklemese bile, üretim akışını önemli ölçüde aksatmaya devam edeceği muhakkaktır.

*dd- Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzinler**- Kısa Çalışma ve Ödeneği*

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun getirdiği önemli yeniliklerden bir diğeri, "kısa çalışmalar" ve kısa çalışmalar sırasında işçiye ödenecek "kısa çalışma ödeneği" konusundadır. Geçtiğimiz genel ekonomik kriz dönemlerinde özellikle sendikalar ile işverenler arasında karşılıklı anlaşmalarla uygulamaya konulan "kısa süreli çalışmalar" ve "ücretsiz izinler", işyerlerinde hem toplu işçi çıkarmaların önüne geçmiş hem de işyerlerinin faaliyetinin devamını sağlamıştır. İşte yeni Kanun bu konuya yasal bir çerçeve çizmekte, bu dönemde işçinin uğradığı gelir kaybını Anayasa'nın "sosyal devlet" ilkesine uygun olarak (md.2) "kısa çalışma ödeneği" ile karşılamaya çalışmaktadır.

Gerçekten, "genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir" (md.65/1)⁹⁸.

Görüldüğü gibi, "ekonomik krizin" isabetsiz olarak bütün ülkeyi etkisi altına alan "genel" nitelikte bir kriz olması şart koşulmuştur. Üstelik, "genel ekonomik krizin varlığını işçi ve işveren sendikaları konfederasyonunun iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması" yetmemekte; bu konuda "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının genel krizin varlığını açıklaması" şart koşulmaktadır (Yön. Md.6; Tebliğ No:1, md.3)⁹⁹. Bu nedenle, terör veya savaş gibi dış siyasi nedenlerle "sektör düzeyinde" (örneğin turizm sektöründe) baş gösteren ekonomik krizler, ÇSGB tarafından yapılan "tespit" ile sabit olsa bile, "kısa süreli çalışma" ve "ödeneği" için yeterli olmayacaktır¹⁰⁰. Bunun gibi, işyerinin ekonomik zorluklarından, yönetim biçiminden, nakit darlığından, ödeme gücünden, stok artışından, organizasyon hatalarından veya pazar daralmasından kaynaklanan sebeplerle bir işyerinin krize girmesi "kısa çalışma" yapılmasını haklı gösterecek nedenler değildir (Tebliğ No:1, md.4/2).

Bundan başka, "genel ekonomik kriz" veya "zorlayıcı sebeplerin" (yangın, su baskını, deprem,

Tarafların fazla çalışma yapma, yapmama ve yaptırma haklarının "haklı sebep" sınırları içinde "dürüstlük" ve "objektif iyi niyet kuralları" içinde değerlendirilerek bir sonuca varılması ülke gerçekleriyle bağdaşan en çıkar yoldur kanısındayız.

salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerin) işyerinde faaliyeti "tamamen veya kısmen durduracak" veya "haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltacak" nitelikte olması gerekmektedir. Öyle ki, "işyerinde geçici olarak işin kısmen veya tamamen durması" veya "haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanması" en az "dört hafta" sürmelidir. Bunun istisnası "zorlayıcı sebebin devam süresidir". Ancak bu süre dahi "her halde üç ayı aşmamalıdır" (md.65/2; Yön. md.3/4).

- Ücretsiz İzin

Yukarıda açıklandığı gibi, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin ödenmesinin koşulu oldukça katı kurallara bağlanmıştır. Buna karşılık, "genel ekonomik kriz" dışında, sektör düzeyinde veya işverenin istek ve iradesi dışında meydana gelen işletme gerekleri ile sınırlı (satışların durması, stok fazlalığı, işletmenin verimlilik ve rekabet yeteneğinin artırılması gibi) "ekonomik güçlükler", "yapısal nedenler" ve 4 haftadan az süren "zorlayıcı nedenler" çalışma sürelerinin kısaltılmasını veya işçilerin geçici bir süre ücretsiz izne çıkarılmasını gerektirebilir. Özellikle ekonomik güçlükler ve diğer umulmayan haller nedeniyle işverenin geçici bir süre için işçinin edimini kabul edemeyerek temerrüde düştüğü hallerde işveren doğrudan feshi gidemeyeceği için, temerrüdü sona erdirmenin tek yolu tarafların karşılıklı rızasıyla sözleşmenin askıya alınmasıdır¹⁰¹. Bu yönü ile iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğuran ücretsiz izin, tüm askı uygulamalarında olduğu gibi, iş ilişkisinin sürekliliğine hizmet eden ve işletme gerekleri ile iş sözleşmesinin feshini önleyen bir araçtır¹⁰².

Bununla birlikte, uygulamada bazı işverenlerin

fesih iradelerini ücretsiz izin adı altında gizlemele-ri, uzun süreli ücretsiz izinlerin işçi açısından sözleşmenin feshinden daha ağır sonuçlar doğurmuştur. Bu nedenle, uygulamada Yargıtay bu gibi hal-lerde işçinin korunmasını sağlayan farklı bir içtihat geliştirmiş; işçinin başlangıçtaki iradesini ve ücret-siz izne dair anlaşmasını geçersiz saymıştır. Ger-çekten, “geçerli bir nedenin” bulunmadığı, işvere-nin temeldeki fesih iradesini ücretsiz izin altında gizlediği, asıl amacın ihbar ve kıdem tazminatların-dan kurtulmak olduğu durumlarda işçilerin ücret-siz izne çıkarılması işverenin fesih iradesi olarak kabul edilmiştir¹⁰³.

Buna karşılık, “işletme gereklerine” dayanan “geçerli bir nedenin” mevcut olduğu durumlarda geçici ifa engeli sebebiyle ücretsiz izin uygulama-sını kabul eden Yargıtay, buna razı olmayan işçi-nin sözleşmeyi kendisinin feshetmesi gerektiğine karar vermiştir. Gerçekten, “havaaların sert gitmesi karşısında inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü ne-deniyse işverenin işçileri ücretsiz izne çıkarmak istediğini, ortada makul bir sebep olduğu için ücret-siz izne çıkarma işlemine değer verilmesi gerekti-ğine, işverenin gizli fesih iradesinin bulunmadığı-na, bu nedenle ücretsiz izni kabul etmeyen işçinin sözleşmeyi kendisinin feshetmesi gerektiğine” kar-rar verilmiştir¹⁰⁴. Bunun gibi Yargıtay, ücretsiz izin ile ilgili geçici süreler konusunda da olayın niteli-ğine göre altı, sekiz ve on bir ay devam eden üc-retsiz izinler kabul etmiştir¹⁰⁵.

Hukukumuzda işverene tek taraflı olarak iş sözleşmesini askıya almak, böylece işçiyi ücretsiz izne çıkarmak hakkı tanınmamıştır. Böyle bir du-rumda iş sözleşmesinde “esaslı” bir değişiklik ol-duğu kuşkusuzdur¹⁰⁶. Bu nedenle, işverenin böyle

**“İşletme gereklerine” dayanan
“geçerli bir nedenin”
mevcut olduğu durumlarda geçici
ifa engeli sebebiyle ücretsiz izin
uygulamasını kabul eden Yargıtay,
buna razı olmayan işçinin
sözleşmeyi kendisinin feshetmesi
gerektiğine karar vermiştir.**

bir esaslı değişikliği öncelikle işçiye “yazılı” olarak teklif etmesi, işçiden 6 işgünü içinde alacağı ceva-ba göre hareket etmesi gerekir. İşçinin onay ver-medığı ve sözleşmeyi “haklı sebeple” feshetmedi-ği her durumda ise, işverenin “geçerli sebep” bu-luncaya kadar işçiyi çalıştırması gerekir (İş K. md.22).

Buna karşılık, işçinin onay verdiği ücretsiz izin-ler süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağına kuşku yoktur. İşçinin “yazılı” rıza beyanına daya-nan böyle bir anlaşmanın “geçerli” olabilmesi için, ayrıca ücretsiz izin “süresinin” de belirtilmesi zo-runludur. Sözlü veya zımni olarak işçi ve işveren arasında yapılan bir anlaşma geçerli kabul edile-meyeceği gibi, sözleşmenin ana unsuru sayılan belirli bir sürenin belirtilmemiş olması da sözleş-menin geçersizliği sonucunu doğurur. Öyle ki, üc-retsiz izin süresini işverenin takdirine bırakan ve-ya “ekonomik kriz bitinceye kadar” gibi muğlak ifadeler kullanan ücretsiz izin anlaşmaları geçersiz sayılır. Buna karşılık, süresi kesin olarak belirtil-miş bulunan veya gerçekleşme süresi kesin belirli bir olaya bağlanmış ücretsiz izin anlaşmaları ge-çerli sayılır ve iş sözleşmesini askıya alır. Üstelik, süre sonunda işçiyi ücretsiz izine çıkarma sebebi devam ediyorsa, yazılı anlaşma tekrar süre belirtil-mek suretiyle yenilenebilir. Böyle durumlarda iş-çinin muzayaka durumu ve buna dayalı olan gabi-ni (BK. md.21) kabul etmek de söz konusu de-ğildir. Çünkü, işçi ücretsiz izin önerisini kabul et-me-k ve iş sözleşmesini “haklı sebeple” feshetmek hakkına sahip olduğu gibi, işverenin “bildirimli feshinden” doğan haklarını da kullanmak imkanı-na sahiptir¹⁰⁷.

Böyle durumlarda, işçinin razı olduğu bir üc-retsiz izin anlaşmasının sonuçları ne olursa olsun işçi için bağlayıcı olacağı kuşkusuzdur. Hatta, ya-pılan ücretsiz izin anlaşması geçerli bir nedene dayanmasa ve uzun süreli bile olsa, hükümlerini doğurmaya devam edecektir. Özellikle başka bir iş bulmanın imkansız olduğu ekonomik kriz dö-nemlerinde işçinin işine geri dönebilmek umuduy-la kısa süreli olarak iş sözleşmesinin askıya alın-masına rıza gösterdiği ve bunda işçinin de çıkarı olduğu muhakkaktır. Buna karşılık, uzun süreli ücretsiz izin anlaşmalarının işçiye işinden olma-pahasına bazı işverenler tarafından dikte edildiği de iyi bilinmektedir. İşte böyle durumlarda, tüm

İşçinin onay verdiği ücretsiz izinler süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağına kuşku yoktur.

hakların kullanılmasında geçerli olan “dürüstlük kuralı” (MK. md.2) devreye girmekte, işverenin ücretsiz izin yoluyla iş sözleşmesini “esaslı surette” değiştirme hakkını kullanırken (İş K. md.22), işçiye zarar verecek şekilde “kötü niyetli” olmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Gerçekten, iş ilişkisini sürdürmeyeceğini anlayan işverenin işçiye bunu açıkça söylemek ve feshin sonuçlarına katlanmak yerine kendi çıkarına uygun olan ücretsiz izin uygulamasını uzatması “kötüniyetli” bir davranıştır. Bu nedenle, Yargıtay’ın ücretsiz izinlere ilişkin yukarıda belirtilen kararlarında da isabetle belirtildiği gibi, ücretsiz izne çıkarıldıktan sonra uzun süre geri çağrılmayan, ancak yeni bir işe girdiği işveren tarafından duyulunca işe davet edilen işçinin durumunda, işverenin gizli fesih iradesi olduğu açıktır. Bu tür kararların önümüzdeki dönemlerde de devam edeceği, ücretsiz izin anlaşma ve uygulamalarının “dürüstlük” kuralı çerçevesinde değerlendirilmeye devam edeceği kuşkusuzdur¹⁰⁸.

Burada sorun, işçinin ücretsiz izin onayının da toplu iş sözleşmeleriyle önceden alınıp alınmayacağı noktasında toplanmaktadır. Kanımızca, “işletme gereklerine” bağlı olarak belirli bir “süre” ile sınırlı olarak “işçinin irade özerkliği içinde kullandığı” ücretsiz izin uygulamasına geçilmesinin de toplu iş sözleşmeleriyle işverenlere tanınmasında hem işletmenin yaşamını devam ettirmesi hem de işçinin iş ilişkisini sürdürmesi bakımından yarar vardır. Bu nedenle, işverene İş Kanunu’nun 18. ve 29. maddelerinde belirtilen “geçerli sebepler” tahtında “azami sürelerle” sınırlı olarak “dürüstlük kuralları” çerçevesinde kullanılmak üzere “toplu iş sözleşmeleri” ile verilecek “ücretsiz izne çıkarma hakkı”, bütün taraflar için yararlı sonuçlar doğurabilecektir. Burada hemen aklımıza gelebilen ve kıyasen uygulanabilecek hükümler, “kısa çalışma” süreleri ile ilgilidir. Kanunda aranan “genel ekonomik kriz” dışında meydana gelen “sektörel” veya “işletme” düzeyindeki krizlerde, bu hükümler kıyasen uygulanabilir. İşletmenin içinde bulunduğu koşulları iyileştirmeye yönelik olarak en çok 3 aya kadar öngörülebilecek bu tür izin-

ler, sadece işletmelerin değil, uzun veya kısa vadede işçilerin ve sendikanın da yararına sonuçlar doğurabilir. Özellikle kıyasıya rekabetin egemen olduğu küreselleşme çağında, işyerlerinin verilecek bir iş olmadığı halde işçilere bakan bir “hayır kurumu” olmadığı, işletmenin yaşayabilmesi için rakipleriyle “boğuşmak” zorunda olduğu, bu bakımdan tüm tarafların “taşın altına elini sokmak” zamanının geldiği inancındayız.

DİPNOTLAR

- 1 J. PELISSIER/A. SUPLOT/A. JEAMMAUD, Droit du Travail, Dalloz, Paris, 2003, s. 863 vd.; G. GUERY, Pratique du Droit du Travail, Montchrestien, Paris, 2003, s.39 vd; G.LYON - CAEN/ J. PELISSIER, Droit du Travail, Paris, 1992, s.714 - 716; GHESTIN, J., Droit du Travail, Paris, 1972, s.98; Ü. NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, s.296-297, dn.14.
- 2 Ü. NARMANLIOĞLU, II, s.297.
- 3 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2005, s.418 ve 478.
- 4 Ü. NARMANLIOĞLU, II, s.296-297.
- 5 PELISSIER/SUPIOT/JEAMMAUD, s.864; G. GUERY, 40; GHESTIN, J., s.88.
- 6 V. SEVİÇ, Almanak 1997, MESS, İstanbul, 1998, s.348.
- 7 PELISSIER/SUPIOT/JEAMMAUD, S.865 vd.; G.GUERY, s.42 vd.; GHESTIN, J., s.88.
- 8 ROUASTA, A. - DURAN, P., Précis de Législation Industrielle, Paris, 1947; Ü.NARMANLIOĞLU, II, s.297.
- 9 275 Sayılı Kanununun Gerekeşi, MMTD, S. Sayı: 132, 1; N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 18. B., İstanbul, 2005, s.463.
- 10 N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.462; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, 419.
- 11 Anayasada açıkça “özerklik” sözcüğüne yer verilmemiş olmakla birlikte, 53. madde (1961 Anayasasının 47. maddesi) hükmünün bu sonucu doğurduğu hakkında bkz.: D. ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İTÜ Sayı: 1198, İstanbul, 1981, 67; C. TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, s.110; N. ÇELİK, s.407; M. SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara, 1990, s.3 vd.
- 12 Any. Mah. K., 09.12.1976, E. 976/34, K. 976/52-RG, 15.03.1977, 15879; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.420.
- 13 D. ULUCAN, Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş, Ankara, 1990, s.64; M. ENGİN, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları No:15, İstanbul, 1999, s.134.
- 14 N. ÇELİK, s.463-646; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.421.
- 15 N. ÇELİK, s.465; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.422.
- 16 9. HD., 24.04.2003, 22489/6879, İşveren D., Haziran 2003, s.19 ve Ağustos 2003, s.16; 9.HD., 30.04.2002, 17/6789, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, s.78.
- 17 NARMANLIOĞLU, II, s.356; DEMİR, Sendikalar Hukuku, 4. B., İzmir, 1999 s.27 vd.
- 18 N. ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş, Ankara, 1990 s.80.

- 19 NARMANLIOĞLU, II, s.357.
- 20 NARMANLIOĞLU, II, s.357; Ö. EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS Yayınları No:79, İstanbul, 1996, s.63.
- 21 EKMEKÇİ, 65-66.
- 22 EKMEKÇİ, 67.
- 23 Bunun gibi, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te "50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde" kurulması öngörülen sağlık birimlerinde "en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilmesini zorunlu" kılan Yönetmelik hükmü de (Yön. md.7/1) yasal dayanağı olmadığı için geçersizdir. Zira, "sözleşme özgürlüğü" temel bir hak ve özgürlük olduğu için, "işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu" gibi, "işyeri hemşiresi veya sağlık memuru çalıştırma zorunluluğu" şeklindeki bir sözleşme özgürlüğü "sınırlandırılmasının" da "kanunla" yapılması gerekir (Any. md.13). Ne İş Kanunu'nda ne de başka bir kanunda yasal dayanağı bulunmayan "hemşire" veya "sağlık memuru" çalıştırma zorunluluğu bu nedenle geçersiz sayılmak ve "kanunsuz suç ve ceza olmayacağı" için İş Kanunu'nda öngörülen cezanın da (İş K. md.105/2) uygulanmaması gerekir.
- 24 Krş. F. ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, s.181; Ö. EKMEKÇİ, s.67.
- 25 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.432.
- 26 Krş. D. ULUCAN, Özerklik, s.153; M. ENGİN, 91.
- 27 Krş. T. ESENER, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978, 478; F. SAĞLAM, Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları, AÜSBF, Cilt XXIX, Sayı 1-2, Ankara, 1975, s.213. SAĞLAM'a göre, "üyeliliği meşruiyetin tek koşulu saymak, olsa olsa yasa etkisine sahip toplu iş sözleşmesi hükümleri için gereklidir. Aynı gereği borç doğuran hükümler için de şart koşmak bu ülkenin amacını aşar. Çünkü, düzenlemeye muhatap olanın üyelik yoluyla düzenlemeyi meşru kılmayı zorunlu sayılıyorsa, bunun nedeni yapılan düzenlemenin bir hukuk normu niteliğinde olmasıdır. Oysa borç doğuran hükümlerin böyle bir niteliği yoktur".
- 28 K. OĞUZMAN/M. T. ÖZ, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2. B., İstanbul, 1998, s.157; F. EREN, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 6. B., s.396; M. ENGİN, s.91.
- 29 K. OĞUZMAN/M. T. ÖZ, s. 155-156; F. EREN, s.398-399; M. ENGİN, s.92.
- 30 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.421; M. ENGİN, s.92.
- 31 SAĞLAM, s.212; ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, s.70; EKMEKÇİ, s.46 ve 70.
- 32 Yargıtay da işçilere yardım amacıyla kurulan vakfa işçi ücretleri üzerinden hesap edilerek kesintilerin "vakıf hesabına" yatırılmasını öngören hükmü, toplu iş sözleşmesi konusu yapılamayacağından "geçersiz" saymıştır: 9.HD., 23.12.1986, 8382/11656, TÜHİS, Şubat 1987, s.25; 9.HD., 16.04.1985, 867/4109, İş ve Hukuk, Temmuz-Ağustos 1985, s.17.
- 33 K. OĞUZMAN/M. T.ÖZ, s.156.
- 34 Örneklerle ilgili olarak geniş bilgi için bkz.: EKMEKÇİ, s.80 vd.
- 35 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.423-424.
- 36 M. EKONOMİ, Türk Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, 1994, s.61.
- 37 Krş. ENGİN, s.157.
- 38 S. VARGI, Toplu İş Sözleşmeleri ile Çevrenin Korunması, Türk-İş, Şubat 1994, s.27.
- 39 Krş. EKMEKÇİ, s.76.
- 40 M. EKONOMİ, Esneklik, s.60.
- 41 Krş. M. ENGİN, s.155-156.
- 42 9.HD., 08.12.2003,19608/20354-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.84,dn.129; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.82.
- 43 9.HD., 28.01.1997, 18661/1424, MESS 1997 Almanya, T.CENTELE İncelemesi; N.ÇELİK, s.191; DEMİRCİOĞLU-CENTELE, İş Hukuku, 9. B., İstanbul, 2003, s.101; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara, 2005, s.235; 9.HD., 21.09.2004, 21979/19484, ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.60; Krş: EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2005, s. 104-105; Aksi görüş: 9. HD., 26.01.2004, 23105/1204 - G. ALPAGUT İncelemesi, Çimento İşv. D., Eylül 2004, s.52; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.85.
- 44 9.HD., 15.11.1971, 17614/22586-ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara, s.372.
- 45 Ücretin tek taraflı indirimine karşı korunması hak. bkz.: F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.116.
- 46 9.HD., 20.12.2004, 14805/28304 - ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.600.
- 47 HGK, 03.05.1975, E. 1972/9-76, K. 1974/48, İşv. D., Mart 1976, s.23; HGK, 15.10.1952, 183/119, EKONOMİ, İş Hukuku C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.109; F. DEMİR, İş Güvencesi Hukuku, İzmir, 1999, s.115; Bunun gibi, ücret artışını yeterli görmeyip iş sözleşmesini fesheden işçinin tazminata hak kazanamayacağı hakkında bkz.: 9.HD., 24.09.1996, 8892/17737, İşveren D., Aralık 1996, s.15-16.
- 48 9.HD., 30.12.2003, Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.129.
- 49 HGK, 14.03.1996, 31367/5335-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, Uygulamada İş Güvencesi, LEGAL, İstanbul, 2005, s.190.
- 50 9.HD., 28.01.2003, 12289/845 - AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.193-194.
- 51 9.HD., 03.07.1996, 3709/15314 - AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.192.
- 52 Yrg. TD, 28.09.1953, 4650/119 - N. ÇELİK, s.189, dn.78.
- 53 9.HD., 06.06.1983, 3193/5109 - TÜTİS Eylül 1983, s.23; 9.HD., 29.01.1986, 11746/935, YKD, Ekim 1986, s.1485.
- 54 9.HD., 08.09.1987, 6812/7383, Tekstil İşv. D., Aralık 1987, s.17-18.
- 55 9.HD., 07.06.1984, 5509/6255, Tekstil İşv. D., Mart 1986, s.16.
- 56 9.HD., 14.04.2005, 22738/13190-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.597-598.
- 57 9.HD., 03.07.1996, 3709/15314, Tekstil İşv. D., Kasım 1996, s.16-7.
- 58 9.HD., 18.09.1990, 5528/9379, Tekstil İşv. D., Nisan 1991, s.18.
- 59 9.HD., 13.10.2003, 3872/16872, Çalışma ve Toplum, 2004/1, 166.
- 60 9. HD., 24.01.2001, 1122/6706-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.190, 191193.
- 61 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.62; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.87-88.
- 62 9.HD., 28.12.2004, 4976/29755-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.599-600.
- 63 DEMİRCİOĞLU-CENTELE, 2003, s.105; 9.HD., 21.09.2004, 21979/19484, Toprak İşv. Mart 2005, s.22.

- 64 9.HD., 05.11.1986, 8696/9799, Tekstil İşv. D., Nisan 1987; HGK, 13.01.1988, E. 1987/9-478, K. 1988/7, TÜHİS, Mayıs 1988, s.22; 9.HD., 15.11.1988, 8034/8836, Çimento İşv. D., Ocak 1989, s.29; 9.HD., 19.06.1995, 5219/22082, Tekstil İşv. D., Kasım 1995, Kararlar Eki.
- 65 9.HD., 28.01.1997, 18661/1424, MESS, 1997 Almanığı, T.CENDEL İncelemesi; N. ÇELİK, s.191.
- 66 9.HD., 19.04.2005, 18877/13746-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.597.
- 67 9.HD., 04.04.2005, 9605/11820-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.598, 600.
- 68 9.HD., 27.12.2004, 20848/29320-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.85.
- 69 9.HD., 20.06.1966, 4045/4218-S. SÜZEK, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara, 1976 s.118; Aynı yolda 9. HD., 22.03.1982, 1037/2931-TÜTİS Temmuz 1982, s.17; Krş.: N. ÇELİK, s.189, dn. 80; 9. HD., 02.05.2000, 2387/6493-TÜHİS, Kasım 2000 - Şubat 2001, s.68; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.88.
- 70 9.HD., 05.04.1990, 1106/4455, TÜHİS, Mayıs 1990, s.13-14; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.89-91.
- 71 9.HD., 19.10.1976, 6929/19816, M. KUTAL İncelemesi, İHU, 1976, İş K.16, N:4.
- 72 9.HD., 09.11.2000, 11034/16085, TÜHİS, Kasım 2000 - Şubat 2001, s.57.
- 73 9.HD., 07.10.2003, 3161/16343, T. İncelemesi, Tekstil İşv. D. Şubat 2004, s.34.
- 74 9.HD., 08.11.1999, 14476/16882, İşveren D., Kasım 1999, s.18.
- 75 9.HD., 03.05.1973, 26166/14350, İHU, 1975, İş Kanunu 16, (N:2), E. COŞKUN'un İncelemesi.
- 76 9.HD., 13.01.1997, 17046/77-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.191-192; YKD, Haziran 1997, s.923.
- 77 9.HD., 14.09.1995, 7568/25752, İNTES İşv. D., Eylül-Ekim 1995, s.25; N. ÇELİK, s.190.
- 78 9.HD., 21.10.1983, 6227/8480, İHU, İş K. 16, N:6, M. EKONOMİ İncelemesi; N. ÇELİK, s.189, dn.80.
- 79 9.HD., 25.03.1997, 22847/5905, Tekstil İşv. D., Haziran 1997, s.17-18.
- 80 9.HD., 02.11.1998, 13590/15501, TÜHİS, Şubat-Mayıs 1999, s.78; 9.HD., 16.09.1999, 10998/13244, TÜHİS, Kasım 1999-Şubat 2000, s.73; HGK, 10.11.1999, E.999/9-47, K. 999/924, Tekstil İşv. D., Mart 2000, s.18.
- 81 HGK, 08.03.2000, E.2000/9-55, K. 2000/170, Tekstil İşv. D., Haziran 2000, s.19; Aksi görüş, 9.HD., 17.06.1999, 9663/11148, TÜHİS, Ağustos 1999, s.54.
- 82 9.HD., 11.04.1988, 2824/4094, YKD, Ocak 1989, s.51-53, Ü. NARMANLIOĞLU İncelemesi, İHU, İş Kanunu 16, No: 7; N. ÇELİK, s.183.
- 83 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.60; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.105.
- 84 Geniş bilgi için bkz.: S. TAŞKENT, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981.
- 85 İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG. 06.04.2004-25425.
- 86 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.141 Krş. N. ÇELİK, s. 240-241; EKONOMİ, I, s. 278.
- 87 Haftanın üç günü 15'er saat çalıştırılarak 45 saatlik haftalık iş süresinin tamamlanabileceği hakkında aksi görüş için bkz.: DEMİRCİOĞLU-CENDEL, 2003, s.128; TUNÇOMAĞ-CENDEL, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003, s.144; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.141-142.
- 88 Krş.: 9.HD., 12.07.1973, 36667/25462, İHU, 1975, İş K. md. 35, No: 1-M. EKONOMİ inceleme; Aksi görüşte, 9.HD., 08.09.1975, 20820/41048, İHU, 1976, İş K. md. 35, No: 4, D. ULUCAN inceleme.
- 89 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.154 vd.; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.162-163.
- 90 Aksi yönde bkz.: DEMİRCİOĞLU-CENDEL, 2003, s.131; TUNÇOMAĞ-CENDEL, 2003, s.147.
- 91 9.HD., 31.01.1969, 8815/1102, N.ÇELİK, s.257, dn.5; 9. HD, 09.01.1978, 5/14, YKD, Temmuz 1978, s.1134; 9.HD., 16.01.1990, 8382/148, Tekstil İşv. D., Temmuz 1990, s.16; 9.HD, 01.02.1990, 9833/899, Çimento İşv. D., Mayıs 1990, s.21; 9.HD., 16.09.1996, 15014/16843, GÜNAY, İş Kanunu 2, md.35, s.1647.
- 92 9.HD., 19.09.1991, 11289/12317, Çimento İşv. D., Kasım 1991, s.30; N. AKTAY'ın İncelemesi, Türk Kamu-Sen, Mart 1992, s.26-30; Krş.: N.ÇELİK, s.257; NARMANLIOĞLU, s.491; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 1993, s.121; Aksi ve ilgili görüşler için bkz.: 9.HD., 06.10.1983, 6648/7790, C. TUNCAY İncelemesi, İHU, İş K. md.35 No:8; 9.HD, 13.04.1984, 3415/4248, TÜTİS, Temmuz-Eylül 1984, s.38; 9.HD., 16.12.1986, 10452/11230, Tekstil İşv. D., Temmuz 1987, s.16; 9.HD, 13.07.1990, 8240/8316, Kamu-İş, Temmuz 1990, s.13, 9.HD, 18.09.1990, 5524/9375, Türk Kamu-Sen, Eylül 1990, s.41.
- 93 İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, RG. 06.04.2004-25425; 9.HD., 23.12.2004, 17276/29157 ve 02.03.2005, 27418/6716-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.521, 522.
- 94 Krş. 9.HD., 05.06.1980, 6852/6755, M. EKONOMİ İncelemesi, İHU, İş K. md.17, No:12. Ayrıca, "fazla mesai ücretleri ödenmeyen işçinin yapılacak fazla mesaiye kalma zorunluluğu bulunmadığından", iş sözleşmesinin feshi "geçersiz" sayılmıştır. 9.HD., 10.11.2003, 18858/19033-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 435.
- 95 9.HD., 23.12.2004, 17276/29157-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.81-83. Aynı yönde 9.HD., 02.03.2005, 27418/6716-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,s.521,522; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.143 vd.
- 96 İzmir 3. İş Mahkemesinin 14.07.2004 g. ve 319/641 s. kararını onayan 9.HD., 29.12.2004, 24975/29833-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.86; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s.146-147.
- 97 Krş. N. ÇELİK, s.259; M. EKONOMİ, I, s.305; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.169.
- 98 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik, RG. 31.03.2004-25419.
- 99 4857 Sayılı İş Kanununun 65. Maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ No:1, RG. 26.08.2004-25565 ve Kamu-İş Bülteni, Yıl:7, Sayı: 49, s.13.
- 100 F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 158-159. Aksi görüşte: ÇELİK, 18. B., s.307; SÜZEK, 2005, s.621; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, 2005, 713.
- 101 S. SÜZEK, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara,

1989, s.46-47; N. ÇELİK, Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Prof. Dr. T. ESENER'e Armağan, Ankara 2000, 433.

102 M. ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, 2005, s.228.

103 9.HD., 27.04.1998, 5112/7788, İşveren, Haziran 1998, s.15; 9.HD., 06.12.2000, 13338/18384, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s.37; 9.HD., 29.12.2003, 22915/22947, İşveren, Ocak 2004, s.18. Ayrıca bkz.: S. SÜZEK, Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS, İstanbul 2000, s.81; F. UŞAN, İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları, M. K. OĞUZMAN'a Armağan, İstanbul, 2000, 1213 vd; M. ENGİN, İşletme Gereklere ile Fesih ve Ücretsiz İzni, LEGAL-İHSİGH, 2004/2, s.536

104 9.HD., 06.12.2000, 13381/18348, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s.57.

105 9.HD., 23.06.1994, 8384/10060; 14.03.1989, 12107/2405 ve diğerleri için bkz.: Ö. EYRENCİ, Türk Hukukunda Ücretsiz İzni, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Sayı:5, Bülten 2001, s.42 vd.

106 M. ENGİN, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, İstanbul, 2003, s.94 ve 208 vd.

107 Ö. EYRENCİ, Türk Hukukunda Ücretsiz İzni, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Sayı:5, Bülten 2001, s.58.

108 Geniş bilgi için bkz.: M. ALP, s. 230-231; EYRENCİ, Ücretsiz İzni, s.43 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.130 vd.; M. ENGİN İşletme Gereklere, s.107 vd.; K. DOĞAN YENİSEY, Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzni Uygulaması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul 2002, s.83 vd.; S. SÜZEK, Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS, İstanbul 2000, s.81; F. UŞAN, İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları, OĞUZMAN Armağanı, İstanbul, 2000, 1213 vd.

KAYNAKÇA

- AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, Uygulamada İş Güvencesi, LEGAL, İstanbul 2005.
- ALP M., İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, 2005.
- ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005.
- ÇELİK N., İş Hukuku Dersleri, 18. B., İstanbul, 2005.
- ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990.
- ÇELİK, Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000.
- ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1976, 1984.
- DEMİR F. İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2005.
- DEMİR, F. İş Güvencesi Hukuku, İzmir, 1999.
- DEMİR, F. Sendikalar Hukuku, 4. B., İzmir, 1999.
- DEMİRCİOĞLU-CENTEL, İş Hukuku, 9. B., İstanbul, 2003.
- EKMEKÇİ Ö., Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS, İstanbul 1996.
- EKONOMİ M., İş Hukuku C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984.
- EKONOMİ, Türk Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, 1994.
- ENGİN M., Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, GS Üniversitesi Yayınları No:15, İstanbul, 1999.

- ENGİN, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, İstanbul, 2003.
- ENGİN, İşletme Gereklere ile Fesih ve Ücretsiz İzni, LEGAL-İHSİGH, 2004/2, s.536.
- EREN, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 6. B., Ankara.
- ESENER T., İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978.
- EYRENCİ Ö., Türk Hukukunda Ücretsiz İzni, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Sayı:5, Bülten 2001.
- EYRENCİ/TAŞKENT/ ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2005.
- GHESTIN, J., Droit du Travail, Paris, 1972.
- GUERY G, Pratique du Droit du Travail, Montchrestien, Paris, 2003,
- GÜNAY C. İ., İş Kanunu 2, Ankara.
- LYON - CAEN G/PELISSIER J, Droit du Travail, Paris, 1992.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara, 2005.
- NARMANLIOĞLU Ü., İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001.
- OĞUZMAN M. K./M. T. ÖZ, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2. B., İstanbul 1998.
- PELISSIER J/SUPIOT A/JEAMMAUD A., Droit du Travail, Dalloz, Paris, 2003, s.
- ROUASTA, A. - DURAN, P., Précis de Législation Industrielle, Paris, 1947.
- SAĞLAM F., Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları, AÜSBF, Ankara, 1975.
- SUR M., Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara, 1990.
- SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 1993.
- SÜZEK S., Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara, 1976.
- SÜZEK S., İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989.
- SÜZEK S., Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS, İstanbul, 2000.
- ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
- TAŞKENT S., İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981.
- TUNCAI A. C., Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999.
- TUNÇOMAĞ-CENTEL, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003.
- ULUCAN D.; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İTÜ S.1198, İstanbul, 1981.
- ULUCAN D., Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş, Ankara, 1990.
- UŞAN F., İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları, M.K. OĞUZMAN Armağanı, İstanbul, 2000.
- VARGI S., Toplu İş Sözleşmeleri ile Çevrenin Korunması, Türk-İş, Şubat 1994.