

Doç. Dr. Kadriye BAKIRCI

İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi

Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2006/109

Karar No: 2006/7052

Tarih : 21.3.2006

DAVA

Taraflar arasındaki ihbar tazminatı ile izin ücreti, ücret, ikramiye, yemek yakacak ve bayram yardımı alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.3.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Av. (...) geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle ka-

rarın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalıya ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde bildirim önellere, 6 aydan az çalışan işçiler için 20 hafta, 6 ay-1.5 yıl arası çalışan işçiler için 40 hafta, 1.5-3 yıl arası çalışanlar için 60 hafta ve 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 90 hafta olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin aynı hükmünde bildirim şartına uyulmadığı takdirde, arttırılmış* ihbar önellere üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği de açıkça kurala bağlanmıştır.

Davacı işçi ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece anılan toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmak suretiyle işçinin işyerinde çalıştığı süreye göre 40 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Davalı işveren küçük bir belde belediyesi olup, eski belediye başkanı ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde ihbar önellere fahiş şekilde belirlenmiştir. Yasal ihbar önellere nin 10 katından daha fazla önel öngörülmüştür ki toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde korunmak istenen hukuki menfaatlerle de açıklanması mümkün değildir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 5. maddesinde, “Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlâka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz” şeklinde kurala yer verilmiştir. Maddede geçen “kamu düzeni” kavramı, kamunun genel bakımdan ve her türlü çıkarlarını korumayı amaçlayan kuralların bütününe ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda arttırılabileceği öngörülen ihbar önellerinin, sözleşmelerle fahiş şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önellerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önellerine hakimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre, ihbar önellerinin arttırılmasını öngören 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 1. maddesine göre

hakim örf ve adete bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır. Aynı maddenin son fıkrasında hakimin yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanması gereken kuralı belirlemede bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından da yararlanması gerektiği de açıklanmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ihbar önellerinin üst sınırını, hakim tayin etmek durumundadır.

Yine, Türk Medeni Kanununun 2.maddesinde, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” kuralı mevcuttur. Somut olayda işveren adına belediye başkanı ile işçi sendikası arasında 25.8.2003 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve 15.6.2003 ile 14.6.2006 tarihleri arasında anılan toplu iş sözleşmesinin geçerli olacağı bağlatılmıştır. Daha sonra yapılan yerel seçimlerde belediye başkanı değişmiş ve belediyenin borçları sebebiyle ücretsiz izin yönünde bazı uygulamalara gidilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ihbar önelinin yüksek oluşu ve buna uyulmadığı takdirde ödenmesi gereken ihbar tazminatının tutarı, işverenin fesih hakkını önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Aynı zamanda, işçi yönünden de bahsi geçen arttırılmış önellere göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının talebi, iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesinin iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatının İş Kanunu'ndaki düzenlenme açıktır. İşçilere yasanın tanıdığı koruma sınırlarının önemli ölçüde dışına çıkmış ve işçilerin olağanüstü haklar edinmeleri sağlanmak istenmiştir.

Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmak Anayasanın 53. maddesinde ifadesini bulan bir hak olmakla birlikte, bu hakkın kötüye kullanılması da yasalar karşısında korunmamalıdır.

Kaldı ki, aynı işverene karşı birlikte açılan seri davalar gözetildiğinde, işverence ödenmesi gereken ihbar tazminatı tutarının davalı be-

diye açısından ödeme güçlüğü doğuracağı açıktır.

Yukarıda bahsi geçen yasa hükümleri doğrultusunda, ihbar tazminatı tutarı hakim tarafından takdir olunmalıdır. Kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA... 21.3.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2006/2630

Karar No: 2006/9547

Tarih : 11.04.2006

DAVA

Davacı, haksız fesih sebebi ile kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

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

2. Davalıya ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde bildirim öneleri, 6 aydan az çalışan işçiler için 10 hafta, 6 ay-1.5 yıl arası çalışan işçiler için 20 hafta, 1.5-3 yıl arası çalışanlar için 40 hafta ve 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 65 hafta olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin aynı hükmünde bildirim şartına uyulmadığı takdirde, artırılmış ihbar öneleri üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği de açıkça kurala bağlanmıştır.

Davacı işçi ihbar tazminatı isteğinde bulun-

muş, mahkemece anılan toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmak suretiyle davacı işçinin işyerinde çalıştığı süreye göre 65 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Davalı işveren küçük bir belde belediyesi olup, eski belediye başkanı ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde ihbar öneleri fahiş şekilde belirlenmiştir. Yasal ihbar önelerinin 5 katından daha fazla önel öngörülmüştür ki toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde korunmak istenen hukuki menfaatlerle de açıklanması mümkün değildir.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17.maddesinde ihbar önelerinin artırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önelerine hakim müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 2.maddesinde, "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uyum zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" kuralı mevcuttur. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ihbar önelinin yüksek oluşu ve buna uyulmadığı takdirde ödenmesi gereken ihbar tazminatının tutarı, işverenin fesih hakkını önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Aynı zamanda, işçi yönünden de bahsi geçen arttırılmış önelere göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının talebi, iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesinin iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatını İş Kanunu'ndaki düzenleme amacını

aştığı açıktır. İşçilere yasanın tanıdığı koruma sınırları aşılmış ve işçilerin olağanüstü haklar edinmeleri sağlanmak istenmiştir.

Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmak Anayasanın 53. maddesinde ifadesini bulan bir hak olmakla birlikte, bu hakkın kötüye kullanılması da yasalar karşısında korunmamalıdır.

Kaldı ki, aynı işverene karşı birlikte açılan seri davalar gözetildiğinde, işverence ödenmesi gereken ihbar tazminatı tutarının davalı beledi-

ye açısından ödeme güçlüğü doğuracağı açıktır.

Mahkemece yukarıda bahsi geçen Yasa hükümleri doğrultusunda, ihbar tazminatı tutarından hakkaniyete uygun bir indirim yapılması için kararın bozulması gerekmektedir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 11.04.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

1. TİS Özerkliğine İlişkin Mevzuatın Durumu

Türkiye tarafından 1951 yılında onaylanan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelelerinin Uygulanmasına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi'nin 4. maddesi uyarınca, çalışma hükümleri ve koşullarının toplu iş sözleşmeleri yoluyla düzenlenmesi amacıyla işverenler ya da işveren örgütleriyle işçi örgütleri arasındaki gönüllü görüşmeler yönetiminin tam gelişmesi ve kullanılmasını özendirmek ve güdülemek üzere gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınır¹. Bu düzenleme iki önemli unsur içermektedir: Birincisi, devlet veya kamu makamlarının toplu pazarlık hakkını teşvik etmeleri; ikincisi, tarafların özerkliğini içeren gönüllü/ihiyari görüşmelerdir. UÇÖ Uzmanlar Komitesi, toplu iş sözleşmesi özerkliğine Devletin veya kamu makamlarının müdahale etmemesi gerektiği görüşündedir².

Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır". AY'nin 11. maddesinin 1. fıkrasına göre ise, Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Dolayısıyla 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi hükümlerine yargı da uymakla yükümlüdür.

1982 Anayasası'nın 53. maddesinin 1 ve 2. fıkraları uyarınca, işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir³. Bu düzenlemede "özerklik" sözcüğü kullanılmamış olsa bile, 1982 AY'nin de 1961 AY gibi, işçi ve işveren taraflarına kendi aralarında çalışma koşullarının düzenlenmesiyle ilgili olarak emredici kuralları içeren toplu iş sözleşmeleri yapma özerkliğini tanıdığı görüşü öğretide istisnasız kabul edilmektedir⁴.

1983 tarihli TİSGLK m. 2 ile toplu iş sözleşmesi özerkliği düzenlenmiştir. TİSGLK m. 2 uyarınca "Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir" (f.1); "Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir" (f.2). Ancak bu özerklik sınırsız değildir. BK'nın 19 ve 20. maddeleri, bu özerkliğin sınırının belirlenmesinde ve sınırın aşılması halinde uygulanacak yaptırım konusunda uygulama alanı bulur. Ancak Borçlar Kanunu'nundaki bu hükümlere rağmen, TİSGLK m.5 ve 68 ile özel sınırlamalar ve cezai yaptırım öngörülmüş bulunmaktadır.

Sözleşme özgürlüğünün sınırlarını belirleyen BK'nın 19. maddesinin 2. fıkrasına göre, sözleşmeler, emredici hukuk kurallarına, ahlâka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olamazlar. TİSGLK m. 5 uyarınca ise, "Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne,

millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlâka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz". Bu maddede kullanılan kavramlar soyuttur, yoruma açıktır ve Türkiye'de bu kavramlar konusunda ne öğretide, ne yargı kararlarında bir görüş birliği vardır. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesi özerkliğini demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmayacak ölçüde sınırlayıcı niteliktedir ve AY'nin 13. maddesine aykırıdır. AY m. 13 uyarınca, "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve öl-

mik kriz, devalüasyon gibi olaylar sonucu taraflar arasındaki denge, taraflardan birinin buna katlanmasının istenemeyeceği ölçüde bozulduğunda, bir başka deyişle "işlem temeli" çöktüğünde, sözleşmenin değişen koşullara uyarlanabilmesi veya feshedilebilmesi görüşü benimsenmiştir⁵.

Borçlar Kanunumuz'da, "clausula rebus sic stantibus" veya "beklenmeyen hal şartı" adıyla da bilinen bu ilkenin uygulanabilmesini sağlayan genel bir düzenleme yoktur. Ancak istisna sözleşmelerine ilişkin BK. m. 365/2 uyarınca, önceden kestirilemeyen veya kestirilip de iki tarafça göz önüne alınmayan durumlar için yapılmasına engel olur veya yapılmasını son derece güçleştirirse, yargıç takdir hakkına dayanarak ya kararlaştırılmış olan ücretin artırılmasına, ya da sözleşmenin bozulmasına karar verir. Bir görüş, bu hükmün kıyas yolu ile bütün sözleşme türlerine uygulanabileceğini sa-

Savaş, ekonomik kriz, devalüasyon gibi olaylar sonucu taraflar arasındaki denge, taraflardan birinin buna katlanmasının istenemeyeceği ölçüde bozulduğunda, sözleşmenin değişen koşullara uyarlanabilmesi veya feshedilebilmesi mümkündür.

çülülük ilkesine aykırı olamaz". Bu ve benzeri bir düzenleme, 1963 tarihli 275 sayılı TİSGLK'da mevcut değildi.

Öte yandan BK m. 20 uyarınca, emredici hukuk kurallarına, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı sözleşmeler kesin hükümsüzdür. TİSGLK m. 68 uyarınca ise, "5. maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmolünür". Bu düzenleme de eleştiriye açıktır. Söz konusu değerler TCK'nın çeşitli maddeleriyle korunmaktadır. Bu nedenle TİSGLK ile ayrı bir suç ihdasına gerek yoktur. Dolayısıyla kanımca TİSGLK'nın 5 ve 68. maddeleri Kanun'dan çıkarılmalıdır.

II. TİS Özerkliği ve Yargıcın TİS'e Müdahale Edememesi

Türk-İsviçre borçlar hukukunda savaş, ekono-

vunurken, bir diğer görüş bu sorunun çözümünde temel ilkenin dürüstlük kuralı (MK. m.2) olduğunu savunmaktadır⁶.

Borçlar hukukunda bu ilkenin uygulanabilmesi için, bazı koşulların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar,

- Sözleşmenin kurulmasından sonra sözleşmenin temellendirildiği durumlarda esaslı değişiklik olması,
- Değişen durum ve koşulların olağanüstü ve objektif nitelikte olması,
- Değişen durum ve koşulların ortaya çıkmasında ilgili tarafın kusurunun bulunmaması,
- Edimlerin henüz ifa edilmemiş olması,
- Değişen durum ve koşulların taraflar bakımından önceden tahmin edilebilir ya da beklenebilir nitelikte olmaması (Sözleşmenin ifasının beklenebilir olması),
- Sözleşme veya yasada değişen koşul ve durumlara ilişkin bir kayıt veya hüküm bulunmamasıdır⁷.

Borçlar hukukunda kabul edilen sonucun, top-

TİSGLK, sözleşme taraflarına tıpkı yasa koyucu tarafından kanunlara konulabildiği gibi emredici hukuk kuralları koyabilme hak ve yetkisini tanımaktadır.

lu iş sözleşmelerinden doğan borçlar açısından da kabul edilebilir olup olmadığı, 1994 yılında yaşanan ekonomik krizle birlikte ortaya çıkan uyuşmazlıklardan sonra öğretilerde yoğun tartışmalara neden olmuştur. Yargıtay, 1995 yılından itibaren, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra meydana gelen ve ekonomik bunalım yaratan ülke çapındaki gelişmelerin, davalı işvereni BK'nın 44. maddesi uyarınca müzayaka haline düşürdüğü, sözleşme adaletini ve taraflarca yüklenen edimler arasındaki dengeyi bozduğu, yargıcın değişen koşullara göre toplu iş sözleşmesine müdahale edebileceği ve toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ücret zammı ödemelerinin davalı idarece öngörüldüğü şekilde ileri bir tarihte ödenmesi planının uyarılma önerisi olarak kabulü gerektiği yönünde kararlar vermiştir⁸. Söz konusu kararlarda işveren tarafı kamu işyerleriydi. Yargıtay'ın, borçlar hukukunda varılan sonuçlara uygun olarak taraflar arasındaki işlem temelinin çökmesi ve borcun ifasının talep edilmesinin MK. m. 2'deki dürüstlük kuralına aykırı düşmesi halinde, diğer sözleşmelerde olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinin de yargıç tarafından değişen koşullara uyarlanabileceği yönündeki görüşü öğretilerde eleştirilene konu olmuştur.

Çünkü toplu iş sözleşmesi niteliği itibarıyla diğer sözleşmelerden farklıdır. TİSGLK m. 2/1 sözleşme taraflarına tıpkı yasa koyucu tarafından kanunlara konulabildiği gibi emredici hukuk kuralları koyabilme hak ve yetkisini tanımaktadır. Yargıtay da çeşitli kararlarında toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin "objektif hukuk kuralları" ve "maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde" olduklarını kabul etmiştir⁹.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde kuralları koyabilmeleri, AY. m. 53 ile sağlanan toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi sendikalarıyla işveren veya işveren sendikala-

rına tanınan kendi kendini yönetim olarak adlandırılan geniş kapsamlı bir özerklik kavramının en önemlisidir.

Söz konusu özerkliğin sonucu olarak, yasakoyucu bile, çıkaracağı kanunlarla toplu iş sözleşmelerine müdahale edemez. Anayasa Mahkemesi, 1976 tarihli kararında¹⁰ kamu kesiminde çalışan işçilerle ilgili olarak 1976 yılı Bütçe Kanunu'nda yer verilen ve toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılacak ücret zamlarına tavan koyan hükmün, AY'ya aykırı olduğuna ve iptaline karar vermiştir.

Toplu iş sözleşmesiyle konulan normatif kuralların sonradan değişen durumlara uyup uymadığını saptama ve bunların yeni koşullara uyarlanması hak ve yetkisi, belli koşullar çerçevesinde doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesi taraflarına aittir¹¹.

III. Kararların İncelenmesi

Yargıtay'ın yargıcın toplu iş sözleşmesini değişen koşullara uyarlayabileceği yönündeki yukarıda sözü edilen kararları öğretilerde eleştirilirken¹²; Yargıtay, yukarıda sunulan 2005 ve 2006 tarihli iki yeni kararında bir adım daha ileriye giderek, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra koşullarda bir değişiklik olmamasına rağmen, yargıcın toplu iş sözleşmesine müdahale edebileceğine karar vermiştir.

1. Yargıtay'ın her iki kararında da davalı küçük belde belediyeleridir. İşK'nın 17. maddesi uyarınca fesih yoluna başvurmalarından, 30'dan az işçi çalıştırdıkları anlaşılmaktadır.

2. Uyuşmazlık konusu olan her iki toplu iş sözleşmesinde de ihbar önelleri artırılmış ve bildirim şartına uyulmadığı takdirde, artırılmış ihbar önelleri üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır.

3. Yargıtay her iki kararında da yargıcın toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ihbar tazminatı miktarını indirebileceğine karar vermiş, artırılmış ihbar tazminatına karar veren iş mahkemesi kararlarını bozmuştur.

4. Yargıtay'ın her iki kararında "kes-yapıştır" yöntemiyle, bir-iki paragrafın yerleri değiştirilerek hemen hemen aynı gerekçelere yer verilmiştir. Ortak gerekçeler şunlardır:

a. Birinci kararda yasal ihbar önellerinin 10 katından daha fazla; ikinci kararında yasal ihbar

Toplu iş sözleşmesiyle konulan normatif kuralların sonradan değişen durumlara uyup uymadığını saptama ve bunların yeni koşullara uyarlanması hak ve yetkisi, toplu iş sözleşmesi taraflarına aittir.

önellerinin 5 katından daha fazla önel öngörülmesi fahiştir ve İşK'nun 17. maddesinde korunmak istenen hukuki menfaatlerle açıklanamaz.

b. İşK'nın 17. maddesinde ihbar önellerinin artırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmalıdır.

c. Sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

ç. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ihbar önellerinin yüksek oluşu ve işçi yönünden bahsi geçen artırılmış önellere göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının talebi, iyi niyetli bir davranış olarak değerlendirilemez ve MK'nın 2. maddesine aykırıdır.

d. Toplu iş sözleşmesi yapmak AY'nin 53. maddesinde ifadesini bulan bir hak olmakla birlikte, bu hakkın kötüye kullanılması yasalar karşısında korunmamalıdır.

e. Aynı işverene karşı birlikte açılan seri davalar gözetildiğinde, işverence ödenmesi gereken ihbar tazminatı tutarının davalı belediye açısından ödeme gücü doğuracağı açıktır.

f. İhbar önellerinin artırılmasını öngören İşK'nın 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde MK'nın 1. maddesine göre yargıç örf ve adete, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır.

6. Yargıtay birinci kararında bunlara ek olarak, TİSGLK'nın toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin sınırlandırılmasıyla ilgili 5. maddesini, yargıcın toplu iş sözleşmesine müdahale edebileceği görüşüne gerekçe olarak kullanmaktadır. Yargıtay'a göre; 5.

maddede geçen "kamu düzeni" kavramı, "kamu genel bakımından ve her türlü çıkarlarını korumayı amaçlayan kuralların bütünü" ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda artırılabilen öngörülen ihbar önellerinin, sözleşmelerle fahiş şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur.

IV. Değerlendirme ve Sonuç

Yargıtay'ın 1995-1997 yılları arası verdiği yargıcın değişen koşullara göre toplu iş sözleşmesine müdahale edebileceğine ilişkin görüşü, AY. m. 53 ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliğiyle bağdaşmazken; toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra koşullarda herhangi bir değişikliğin meydana gelmediği anlaşılan son iki kararında da toplu iş sözleşmesiyle karşılaştırılan ihbar tazminatı tutarının yargıç tarafından indirilebileceğine karar vermesi şaşırtıcıdır. Yargıtay, öğretilerdeki önceki kararlara ilişkin eleştirileri gözardı etmektedir. Son iki kararda da sanki "toplular iş sözleşmesi özerkliği" diye bir kurum yokmuş gibi bir tutum sergilenmiş; bireysel bir sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması için gerekli olan koşulların varlığı (örneğin sözleşmenin kurulmasından sonra sözleşmenin temellendirildiği durumlarda esaslı değişiklik koşulu) bile aranmamıştır. Yargıtay, MK'nın 2. maddesi ve sözleşme adaleti ilkelerine dayanarak yargıcın toplu iş sözleşmesine müdahale edebileceğine karar vermiştir.

Öte yandan TİSGLK'nın 5. maddesinin, toplu iş sözleşmesiyle karşılaştırılan ihbar tazminatı tutarının yargıç tarafından indirilebileceğine gerekçe olarak kullanılması da ilginçtir. Bu madde, toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin sınırlamalar getirmekte, 68. madde de, 5. maddeye aykırılığın yaptırımını düzenlemektedir. TİSGLK, 5. maddeye aykırılık halinde yargıca müdahale yetkisi vermiş değildir. 5. maddeye aykırılığın yaptırımını BK. m. 19 uyarınca hükümsüzlük ve TİSGLK. m. 68 uyarınca hapis cezasıdır.

Uyuşmazlık konusu her iki davada da seçimler sonrası gelen yeni belediye başkanlarının, eski belediye başkanları döneminde istihdam edilen işçi-

leri işten çıkarmaya çalıştığı ihtimali akla gelmektedir. Ancak Yargıtay, davalı belediyelerin kötü niyetli olup olmadığı konusu üzerinde durmamıştır. İşveren sıfatı taşıyan belediye yöneticilerinin, toplu pazarlık esnasında ileriye görerek işletme ve ülkenin uzun vadeli çıkarlarını gözetmemeleri, kendi taraftarlarını işe alıp onlara iş güvencesi sağlamak için toplu iş sözleşmeleriyle ihbar süreleri ve miktarını yüksek tutmaları, yeni seçilen belediye yöneticilerinin de önceki belediye yöneticilerinin yerleştirdiği işçilerden kurtulmaya çalışmaları açıkça hakkın kötüye kullanılmasıdır. Yargıtay'ın verdiği kararlar söz konusu yöneticilerin kendi kusurlarından yararlanmalarının yolunu açmaktadır.

Sonuç olarak, Yargıtay'ın verdiği kararlar, 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, AY. m.11, 53, 90 ve TİSGLK m. 2'ye; dolayısıyla toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırıdır ve bu kararlara katılmak olanaklı değildir.

DİPNOTLAR

- * "Artırmak" sözcüğü sürekli olarak "arttırmak" olarak karar metninde tekrarlanmaktadır.
- 1 Türkiye tarafından çekince konmuş olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m. 6/1 ve 2 uyarınca, "Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi; 2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi" taahhüt eder. Bu maddeye çekince konmuş olmasının nedeni muhtemelen "çalışanlar" sözcüğünün kullanılmış olmasıdır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddesine de çekince koymuştu.
- 2 ILO (2006), Digest of Decisions of the Committee on Freedom of Association, Fifth (Revised) Edition, ILO.
- 3 1961 Anayasası'nın buna karşılık gelen 47. maddesinin 1 ve 2. fıkraları uyarınca ise, "işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir".
- 4 Toplu iş sözleşmesi özerkliği konusunda geniş bilgi için bkz. Ulucan, D. (1981), Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Niteliği, İTÜ Vakfı Yay.; Sur, M. (1991), Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, DEÜ Yay.
- 5 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dural, M. (1976), Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık (BK.117), İstanbul, s. 49, dn. 82'de gösterilen yazarlar; Kaplan, İ. (1987), Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi, Ankara; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop (1993), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul, s. 783 vd., 1004 vd.; Burcuoğlu, H. (1995), Hukukta Beklenmeyen Hal ve Uyarılma, İstanbul; Eren, F. (2003), Borçlar Hukuku Genel

- Hükümler, 8. Bası, İstanbul, s. 451; Çelik, N. (2006), İş Hukuku Dersleri, 19. Bası, Beta Yay., s. 544-545 ve dn. 2-5 arasındaki yazarlar; Alpagut, G. (2002), Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi, İstanbul.
- 6 Bkz. dn. 5'deki yazarlar.
- 7 Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan (1987), s.6 vd.; Burcuoğlu, (1995), s.9-10; Alpagut (2002), s. 23-39.
- 8 Y.9.HD., 31.1.1995, 16730/1307, Tühis, Şubat 1995, s. 15 ve karşı oy yazısı; Y.HGK., 3.5.1995, 9-267/442, Çimento İşveren, Temmuz 1995, s. 40; Y.9.HD., 6.2.1995, 17670/2538 ve HGK, 3.5.1995, 9-267/442, Tühis, Mayıs 1995, s. 38-48; Y.9.HD., 14.3.1996, 4479/5354, İşveren, Mart 1966, s. 15; HGK, 26.2.1997, 9-679/119, İşveren, Mart 1997, s. 15, Tekstil İşveren, Eylül 1997, s. 14; Y.9.HD, 5.11.1996, 12434/20519, İşveren, Mart 1997, s. 17.
- 9 Y.9.HD., 9.4.1968, E. 157, K. 4628, Selçuki, S. (1975), Son Değişikliklerle İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı, İstanbul, s. 1008-1009; Y.HGK., 21.2.1975, E. 9-1040, K. 227, İKİD, Temmuz 1975, s. 3634-3634; Y.9.HD.; 20.4.1987, E. 1987/3816 K. 1987/3991, Kamu-İş, Temmuz 1987, s. 55-56.
- 10 AYM., 9.12.1976, 1976/34-52, RG. 15.3.1977, S. 15879.
- 11 Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi konusunda bkz. Çelik (2006), s. 548 vd.
- 12 Bu kararların eleştirisi için bkz. Çelik, N. (1996), Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yay., s.142 vd.; Aynı yazar (2006), s. 544-548; Narmanlıoğlu, Ü. (1997), Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Semineri, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yay., s. 111-112; Güzel, A. (1997), Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yay., s. 196-198; Tuncay, C. (1999), Toplu İş Hukuku, Alfa Yay., s. 197; Günay, C.İ. (1999), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, s. 259; Alpagut, (2002), s. 187-193; Sur, M. (2006), İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, s. 297-299.