

Doç. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi

1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİNİN ART ETKİSİ KAVRAMI VE ART ETKİNİN KAPSAMI

A- Art Etki Kavramı

Art etki belirli bir şeyin sona ermesinden sonra gücü ve tesirinin halen devam etmesi olarak ifade edilebilecektir. Bu kavram toplu iş hukukunda kullanıldığı zaman da süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye dek etkisini devam ettirmesi anlamına gelmektedir.

Nitekim toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aşılması gereken yetki alımı prosedürünün ve toplu görüşmelerin uzun sürdüğü dönemlerde, eski toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesi ve bu sözleşme ile tanınmış hakların ortadan kalkmasının ortaya çıkarabileceği boşlukların yaratabileceği sıkıntılar toplu iş hukukunda böyle bir kavramın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Böylece sona eren toplu sözleşme hükümlerinin bir kısmına kanunen art etki tanınarak toplu iş sözleşmesiyle getirilen haklarda bir gerileme olmamasına, bu anlamda işçilerin geçiş döneminde ciddi hak kayıplarıyla karşılaşmalarının önlenmesine çalışılmıştır.

Zira aksi halde ortaya çıkabilecek belirsizlikler çalışma hayatında huzursuzluklar yaratarak istikrarı da bozabilecektir¹.

Bir başka ifadeyle, sona eren toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerine art etkinin tanınmasındaki en önemli hedef, çalışma şartlarında istikrarı sağlamak ve işçilerin toplu iş sözleşmesiyle sağladıkları kazanımları geçiş döneminde de korumaktır². Diğer yandan, sona eren toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerine art etkinin tanınmasına ilişkin kanuni düzenleme sadece işçinin işverence yapılacak tek taraflı bir değişiklikten zarar görmesini önlemekle kalmamakta, düzenin istikrarsızlığından işverenin de sıkıntıya düşmesini engelleyici, tarafların üzerinde yeni sözleşmeyi yaparken zamanın uzamasından doğabilecek baskıyı da ortadan kaldıracı bir fonksiyon taşımaktadır³.

Nitekim Yargıtay da toplu iş hukukundaki art etkiye ilişkin düzenlemelerin çalışma barışının korunmasına yardımcı olduğunu⁴ ve art etkinin sağlayacağı, işçilerin yararlarına getirilen hükümlerinin uygulanmalarının sürdürülmesinin sosyal hukuk devletinin bir gereği olduğunu ifade etmiştir⁵. Yargıtay⁶ ayrıca toplu iş sözleşmesinin yürürlük dönemi için geçerli olduğunun altını çizerek, art etkinin, tarafların toplu sözleşmenin yürürlük süresi ötesinde hüküm getirebilmeleri anlamına gelmedi-

ğini, Kanunla amaçlananın toplu sözleşmenin yürürlük süresi için getirilen bir takım düzenlemelerin, sona ermenin yaratacağı boşluğun ortadan kaldırılması amacıyla toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra da varlığını koruması olduğunu belirtmiştir⁷.

Doktrinde⁸ de ifade edildiği gibi, aslında sona eren bir toplu iş sözleşmesinin de, diğer sözleşmelerde olduğu gibi tüm hüküm ve sonuçlarıyla birlikte ortadan kalkması yani, sözleşme olarak hiç bir iz bırakmaması beklense de, toplu iş sözleşmelerinin yapısı, özellikle sözleşme tarafları dışında üçüncü kişilere uygulanan normatif hükümleri içermesi sebebiyle bu genel kuraldan ayrılması zorunlu olmuştur. Sona eren toplu iş sözleşmesinin yerini alacak yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapıp yürürlüğe konulmasına kadar geçecek boş zamanın yaratacağı sorunlar burada en önemli etken olmuştur. Zira bu genel kuraldan ayrılınmaması durumunda, toplu iş sözleşmesi sona erince iş sözleşmesinde yer almayan fakat toplu iş sözleşmesiyle öngörülen hakların bundan böyle talep edilmesi, yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici hükümleri ile belirlenen çalışma şartlarının uygulanması mümkün olamayacak, çoğu hallerde de iş sözleşmeleri bir muhtevadan yoksun kalma tehlikesine maruz kalacaktır⁹.

Böylece toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da, iş ilişkileri bu sözleşmeye tâbi bulunanların durumunu dikkate alan 2822 sayılı TSGLK "Toplu İş Sözleşmesinin Hükümü" başlığını taşıyan 6/3 maddesinde "her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği" kuralını getirmiştir¹⁰. Kanun, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yenisi imzalanıp yürürlüğe konuluncaya kadar iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin iş sözleşmesi olarak devam edeceğini öngörmek suretiyle, işyerinde bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı geçiş sürecinde eski sözleşmedeki bazı hükümlerin, etkilediği iş ilişkilerine uygulanacağını açıkça hükme bağlamış bulunmaktadır¹¹.

B- Art Etkiye Sahip Olan Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

Türk hukukunda, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir kısmına, yeni toplu iş sözleş-

mesi imzalanıncaya kadar art etki tanıyan TSGLK m. 6/3 sona eren toplu iş sözleşmesinin etkisinin hangi hükümler ile ilgili olduğu belirtmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yani, normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Buradan çıkan sonuca göre de, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin sözleşmenin sona ermesiyle birlikte ortadan kalktığı ifade edilebilecektir¹². Yargıtay da bu görüştedir¹³. Bu anlamda borç doğurucu hükümlerden olan "dirlik borcu" da sona ereceğinden, taraf sendika sözleşmenin sona ermesinden yüz yirmi gün önce başlattığı yetki işlemleriyle ilgili prosedürü devam ettirebilecektir¹⁴.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra devam eden normatif hükümler, sona erme tarihine kadar üyelük veya dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçilere uygulanmaya devam eder. Zira, toplu iş sözleşmesi hükümleri bu işçilerin artık "hizmet akdi" (bireysel iş sözleşmesi) hükmü haline gelmiş, "müktesep hak" olmuştur¹⁵.

Söz konusu normatif hükümlerin bu madde uyarınca uygulanabilmesi de ancak sona ermiş olan toplu iş sözleşmesinin yerini yeni bir toplu iş sözleşmesine bırakmaması durumunda söz konusu olabilecektir¹⁶.

C- Art Etkiye Sahip Olan Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği

2822 sayılı TSGLK "Toplu İş Sözleşmesinin Hükümü" başlığını taşıyan 6/3 maddesi her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği kuralını getirmiştir.

Söz konusu düzenlemede doğrudan sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği kuralına yer verilmesi, ilk bakışta yürürlüğü devam edecek sözleşme hükümlerinin hukuki niteliği bakımından tereddüde yol açabilecektir. Yani bir başka ifadeyle, maddeden anlaşılması gereken bu hükümlerin artık mutlak olarak iş sözleşmesi hükmüne mi dönüştüğü yoksa yenisi yapılıncaya kadar bu hükümlerin iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanacağı mıdır?

Doktrinde bir kısım yazar TSGLK m. 6/3 hükmüyle toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde toplu sözleşme normları ile iş sözleşmesi normları arasındaki özerkliğin ortadan kalktığını ve toplu sözleşme normunun iş sözleşmesinin bir parçası haline geldiğini ve bunun için işverenin işçilerle bir anlaşma yapmasına gerek olmadığını ifade etmektedirler¹⁷. Buna karşılık doktrinde bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise gerçek anlamda bir iş sözleşmesi ile bütünleşmeden söz edilemeyecektir¹⁸. Zira maddedeki "iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder" ifadesi toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinden farklı bir etkiyi kastetmektedir¹⁹. Yani normatif etki sona ermekte, iş sözleşmesi hükmü değerinde geçici bir uygulama söz konusu olmaktadır.

Bu yüzden, sadece TSGLK m. 6/3 uyarınca yeni sözleşme yapılmaya kadar iş sözleşmesi hük-

sözleşmesinin sona ermesini takiben, eski işçiler ile çalışma koşullarında her türlü değişikliğin yapılabilecektir. Kanımızca da burada taraflar anlaşmadan sonra işçi aleyhine değişikliğin yapılması da mümkün olabilecektir²⁵. Yargıtay da²⁶ yapılacak yeni iş sözleşmeleri ile art etkisi süren düzenlemelerin altında düzenlemeler yapılabileceğini kabul etmektedir.

Doktrinde bir kısım yazarlar yeni yapılan toplu iş sözleşmesi, art etkisi devam eden hükümden yararlanan işçiyi kapsamıyorsa; yani işçi herhangi bir şekilde yeni toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmiyorsa, aradan ne kadar süre geçmiş olursa olsun yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin etki alanına girmediği sona ermiş olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin bu ilişkilere art etki yapmaya devam edeceğini ifade etmektedirler²⁷. Yani bir başka ifadeyle önceki iş sözleşmesinin art etkisinin toplu

Art etkisi süren eski toplu iş sözleşmesinin hükümleri normatif niteliklerini kaybedeceklerinden, bu hükümler sözleşme taraflarınca İK. m.22'de belirtilen iş sözleşmesinin esaslı noktalarının değiştirilmesi usulüne uyarak her zaman işçi aleyhine değiştirilebilecektir.

mü olarak yürürlüğünü sürdüreceği olan eski toplu iş sözleşmesi hükümlerinin gerçek anlamda iş sözleşmesi hükmüne dönüştüğü kabul edilemeyecek yani bir başka ifadeyle art etkisini sürdüren normların bireysel düzenin bir parçası haline gelmeyecekleri ifade edilebilecektir²⁰. Nitekim Yargıtay da²¹ sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sadece belirli bir süre için iş sözleşmesi hükmü gibi uygulandığını kabul etmektedir. Bu uygulama art etkisi süren normu işçi ile işveren arasında kararlaştırılmış normlardan biri haline sokmamaktadır.

Art etkisi süren eski toplu iş sözleşmesinin hükümleri normatif niteliklerini kaybedeceklerinden, doktrinde bir kısım yazarlara göre bu hükümler sözleşme taraflarınca İK. m.22'de belirtilen iş sözleşmesinin esaslı noktalarının değiştirilmesi usulüne uyarak her zaman işçi aleyhine değiştirilebilecektir²². Buna karşılık bir kısım yazar ise, değişikliği mümkün görmekle beraber bunun işçi aleyhine olamayacağını savunmaktadırlar²³. Gerçekten de kanunun anlatımı art etki süresince yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına engel değildir²⁴. Yani, toplu iş

sözleşmenin kapsamına girmeyen işçiler açısından devam edeceğini belirtmektedirler. Bu görüşe katılmayan diğer bir kısım yazar ise kanundaki "yeni yürürlüğe girinceye kadar" ibaresinin, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren art etkinin tümüyle son bulmasını gerektiğini ifade etmektedirler²⁸. Kanımızca da kanun hükmündeki "yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar" ifadesi bu görüşü doğrular niteliktedir²⁹. Nitekim Yargıtay da, kanunun anlatımına bağlı kalarak, söz konusu hükmün işlerliğini yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması çerçevesinde mutlak olarak göz önüne almış; eski toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan bir işçi sendikasının yapmış olduğu yeni toplu iş sözleşmesinden sonra, yeni taraf sendikaya üye olmayanların da, iş sözleşmesi olarak devam eden önceki sözleşme hükümlerinden bundan böyle yararlanamayacakları sonucuna varmıştır. Yani, yeni bir toplu sözleşmenin yapılmasıyla önceki toplu sözleşme tüm etkisini kaybetmektedir³⁰.

Aynı düşüncenin geçmişe etkili yürürlüğün söz

konusu olduğu haller için de geçerli olabileceği söylenebilmektedir. Nitekim geçmişe etkili hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde bu hükümler ile önceki toplu sözleşmenin art etkisini sürdüren hükümleri arasında uyumsuzluk çıktığında, buradaki uyumsuzluk toplu iş sözleşmesi - iş sözleşmesi hükümleri arasında bir uyumsuzluk olarak kabul edilmeyecek, art etkinin yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar devam ettiği ve daha sonra da ortadan kalktığı esas göz önüne alınacaktır³¹. Yargıtay da kararlarında bu hususa dikkat çekmektedir³².

D- Art Etkinin Sözleşme Taraflarınca Sınırlandırılıp Sınırlandırılmayacağı Sorunu

TSGLK m. 6/3 de düzenlenen, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği kuralının toplu sözleşme taraflarınca sınırlandırılabilmesi ya da ortadan kaldırılabilmesinin mümkün olup olmayacağına ilişkin olarak doktrinde farklı görüşler ileriye sürülmüştür.

Doktrinde yerinde olarak belirtildiği üzere, bu soruya verilecek olan yanıt TSGLK m. 6/3 hükmünün hukuki niteliği ile doğrudan doğruya bağlantılıdır. Zira hüküm emredici nitelikte bir norm olarak değerlendirilirse, tarafların toplu sözleşmeye konulacak bu tür normlarla art etkiyi sınırlaması mümkün olmayacak ancak söz konusu hükmün bir yedek hukuk normu olduğu kabul edilirse, bu takdirde art etkinin toplu sözleşme taraflarınca sınırlandırılmasına bir yasal engel bulunmadığı ifade edilebilecektir. Söz konusu değerlendirmeye bağlı kalarak doktrinde bizim de katıldığımız bazı yazarlar hükmün emredici nitelikte bir norm olduğunu kabul ederek tarafların toplu sözleşmeye konulacak normlarla art etkiyi sınırlamalarının mümkün olmadığını ifade etmektedirler³³. Buna karşılık bazı yazarlar ise, TSGLK m. 6/son'un yedek hukuk kuralı niteliği taşıdığını kabul ederek, toplu iş sözleşmesi ile tarafların ard etkiyi sınırlayabileceklerini kabul etmektedirler³⁴.

E- Art Etkiden Yararlanacak İşçiler

Sona eren toplu sözleşme hükümleri bilindiği

üzere normatif niteliklerini ve toplu sözleşme hükmü olma özelliklerini yitirmektedirler. Bu yüzden TSGLK m. 6/3'de sözü edilen art etki, daha önce toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına girmiş iş sözleşmeleri hakkında söz konusu olacaktır. Yani bir başka ifadeyle burada önemli olan, işçinin sona eren bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olmasıdır. Ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında bu sözleşmeden yararlanan kişilerin yararlanmaları sona erme tarihine kadar devam etmemişse bu işçiler TSGLK m. 6/3 hükmü dışında kalacaklardır³⁵.

Buna göre, ister sendika üyesi sıfatıyla, ister dayanışma aidatı ödeyerek³⁶ toplu sözleşmeden sona erme tarihine kadar yararlanan tüm işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde toplu iş sözleşmesinin art etkisinden bahsedilebilecektir³⁷. Yine bu işçiler gibi toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının muvafakati ile yararlanan işçiler ve teşmil yoluyla sözleşme kapsamına girmiş işçiler³⁸ de art etkiden yararlanabileceklerdir³⁹.

Sonuç olarak denilebilecektir ki, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında her ne şekilde olursa olsun bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin TSGLK m. 6/3 kapsamı içinde düşünülmeleri gerekecektir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra o işyerinde çalışmalarını sürdürmeleri şartıyla bir sendikaya üye olmaları ya da sendika değiştirmelerinin art etki açısından olumsuz hiç bir sonucu olmayacaktır⁴⁰.

Buna karşılık, toplu sözleşme sona erdikten sonra kurulan iş sözleşmeleri üzerinde ard etki söz konusu olmayacaktır⁴¹. Yargıtay da bu görüştedir⁴².

Bununla birlikte art etkinin sürdüğü dönemde toplu iş sözleşmesinden yararlanma söz konusu olmadığı için, dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanan işçilerin artık dayanışma aidatı ödemesi de gerekmemektedir⁴³.

F- Hükmün Sözleşme Süresince Uygulanıp Uygulanmamasının Art Etkiye Tesiri

2822 sayılı TSGLK "Toplu İş Sözleşmesinin Hükmü" başlığını taşıyan 6/3 maddesinde her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü

Yeni sözleşmenin uzun bir süre yapılmamış olması, sona eren sözleşmenin art etkisinin sona ermesine sebep olmayacaktır.

olarak devam edeceği yönünde bir düzenleme getirmiş ancak bu hükmün uygulanması için başkaca bir şart getirmemiştir.

Ancak doktrinde bazı yazarlar, toplu sözleşme hükmü sözleşmenin yürürlük süresi boyunca kapsamına giren iş sözleşmelerine hiç uygulanmamışsa, bu hükmün sözleşmenin bitiminden sonra iş sözleşmesinin bir parçası haline gelmesinin mümkün olamayacağını ifade ederek ancak yürürlük süresi içinde uygulanmış toplu sözleşme normlarının art etkisinden bahsedebileceğini belirtmektedirler⁴⁴. Yargıtay da zaman zaman bu yönde kararlar vermiştir⁴⁵, HGK bu görüşü benimsememişse de⁴⁶, daha sonraki tarihlerde 9. Daire'nin yine eski görüşüne ilişkin kararlar verdiği görülmüştür⁴⁷.

Oysa TSGLK m. 6/son hükmü çok açık bir hüküm olmakla sadece toplu sözleşmenin yürürlüğü sırasında uygulanan hükümlerin art etkisinin olacağına ilişkin bir şart içermemektedir. Bu yüzden biz de sona eren toplu sözleşmenin etkisini sürdürmesi için önceden uygulanmış olması şartını aramaya gerek olmadığı görüşüne⁴⁸ katılmaktayız. Nitekim böyle bir esasın kabulü durumunda doktrinde⁴⁹ yerinde olarak belirtildiği üzere, sözleşme süresince uygulanma durumu ortaya çıkmamış toplu sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin de art etkisinden söz etmek mümkün olmayacak bu da art etki uygulamasının kapsamını iyice daraltacaktır.

G- Art Etkinin Süresi

TSGLK m. 6/3 hükmü dikkate alındığında, süresi bittiği için iş sözleşmesi hükmü olarak etkisini sürdüren toplu iş sözleşmesi hükmünün yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya devam edeceği söylenebilecektir. Bu arada geçen sürenin ne kadar olduğu önem taşımayacaktır⁵⁰. Yargıtay da art etkisinin her hangi bir süreye bağlı olmaksızın yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar süreceği görüşüne katılmaktadır⁵¹.

Gerçekten de kanuni düzenleme dikkate alındı-

ğında, yeni sözleşmenin uzun bir süre yapılmamış olması, sona eren sözleşmenin art etkisinin sona ermesine sebep olmayacaktır. Ancak tabii ki yukarıda da ifade edildiği üzere, eğer sözleşme tarafları arzu ederlerse art etkinin aksine çalışma koşullarında her türlü değişikliği yapabileceklerdir. Buna göre iş sözleşmesi hükmünde uygulanan eski toplu iş sözleşmesi sözleşme hükümlerini işçinin lehine veya aleyhine değiştirebilmesi veya kaldırabilmesi mümkün olacaktır⁵².

Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta eski toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş olan hükmün orijinalinin her hangi bir süreye tâbi olarak getirilip getirilmediğidir. Yani bir başka deyişle, eğer eski toplu iş sözleşmesi ile getirilen bazı haklar sözleşmede belirli bir süreye veya tarihe bağlı kılınmamışlar ise bu durumda genel kural geçerli olacak ve bu hükümler toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden sonra, yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene dek art etkilerini sürdürecektir. Buna karşılık, eski toplu iş sözleşmesinde uygulanması belirli bir süre ya da tarih ile sınırlandırılmış olan haklar ise söz konusu süre sınırlaması bitiminde etkilerini kaybedeceklerinden, bu tür hükümlerin yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihe kadar art etkilerinin sürmesi mümkün olmayacaktır⁵³.

H- Art Etkisini Sürdüren Hükmün Yeni Toplu İş Sözleşmesi Karşısında Kazanılmış Hak Teşkil Edip Etmeyeceği Sorunu

Yukarıda da ifade edildiği üzere, TSGLK m. 6/3'de sona eren toplu iş sözleşmesi hükmünün "iş sözleşmesi hükmü olarak" devam edeceği belirtilmiş ve bu niteliğin "yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar" süreceği açıkça belirtilmiştir. Buna göre, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile eski toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bu niteliği sona erecektir. Bu anlamda yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile yeni toplu sözleşmede önceki toplu sözleşmede öngörülen bazı haklar öngörülmemiş olsa bile iş sözleşmesi hükmü olarak art etkisini sürdüren toplu iş sözleşmesi hükümleri de ortadan kalkacaktır⁵⁴.

Diğer yandan, yeni toplu sözleşme ile eski toplu sözleşmesi arasında haklar açısından bir karşı-

laştırma yapılması da toplu sözleşme sisteminin yapısına aykırı olacaktır. Zira, toplu sözleşme taraflarının özerkliği, toplu sözleşme ile getirilen hakların diğer toplu sözleşme dönemleri için kazanılmış hak olarak kabul edilmesine engel olacaktır⁵⁵. Bu anlamda, toplu sözleşmesinde yer alan özellikle ücret zammı, ikramiyeler gibi ard etkilerini sürdüren ya da hemen başka bir sözleşme imzalanmış olması sebebi ile art etkisini sürdürmeyen hükümlerin yeni toplu iş sözleşmesi döneminde işçi açısından kazanılmış hak teşkil etmesinden bahsedilemeyecek ve önceki ile sonraki toplu sözleşme hükümleri arasında işçi lehine ve aleyhine olması açısından da bir karşılaştırma yapılamayacaktır⁵⁶. Eski sözleşme ile belirli bir süre için kabul edilen düzen yeni sözleşme ile yerini yenisine terk etmektedir. Böylece, değişen koşulların gerektirdiği yeni düzeni oluşturan hükümler, bunların eski sözleşmeye göre işçi yararına olup olmadığına bakılmadan, tümüyle uygulamaya konulacaktır⁵⁷.

Önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan işçi lehine hakların, bu tür hakları içermeyen bir toplu iş sözleşmesi imzalanması durumunda işçiler açısından kazanılmış hak olarak algılanıp algılanmayacağı konusunda Yargıtay'ın farklı yönde kararları mevcuttur. Nitekim Yargıtay bazı kararlarında yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kanun hükümlerinde olduğu gibi varsa kazanılmış haklar saklı kalmak kaydıyla derhal hüküm ve sonuçlarını doğuracağını belirterek, kazanılmış hakların göz önüne alınacağını ifade etmiştir⁵⁸. Buna karşın Yargıtay bazı kararlarında ise, yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanması halinde yapılan toplu sözleşmelerinin birbirinden bağımsız olduğunu belirterek işçinin bir önceki döneme ait toplu iş sözleşmesinde mevcut olup son toplu iş sözleşmesinde yer almayan hususlar için kazanılmış hak iddiası talep edemeyeceği belirtmiştir⁵⁹.

Kanımızca da, TSGLK m. 6/3 uyarınca, sadece yeni sözleşme yapıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak yürürlüğünü sürdürecektir olan eski toplu iş sözleşmesi hükümlerinde yer alan hakların da, yeni bir toplu sözleşme yürürlüğe girdiğinde öncekinin etkisi tamamen son bulacağından, orijinal iş sözleşmesinde yer alan haklar gibi yeni toplu sözleşmesi karşısında korunmayacakları⁶⁰ ve yeni toplu iş sözleşmesi ile getirilen hakların düzeyi önce-

ki toplu iş sözleşmesindekilerin altında olsa bile, eski toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kazanılmış hak teşkil etmeyecekleri⁶¹ ifade edilebilecektir.

Bunun gibi, art etkisini sürdüren toplu iş sözleşmesinin gerçek anlamda iş sözleşmesi hükmüne dönüşmemesi görüşü kabul edildiğinde, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ilişkilerde uygulanacağı kabul edilen yararlılık ilkesinin de bu durumda uygulanması söz konusu olamayacak, işçi lehine olduğu iddia edilen iş sözleşmesi hükmü olarak art etkisini sürdüren toplu iş sözleşmesi hükmünün yeni toplu iş sözleşmesindeki madde yerine uygulanması gerektiği düşüncesi kabul edilemeyecektir.

İ- Geriye Etkili Yürürlüğün Söz Konusu Olduğu Hallerde Art Etkisi Süren Hükümlerin Durumu

Bilindiği üzere uygulamada, yetki işlemlerinin ve toplu görüşmelerin uzun sürmesi sonucunda toplu iş sözleşmelerinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulmasıyla sık sık karşılaşılmaktadır. Geriye etkili yürürlük ifadesi tüm toplu iş sözleşmesi için kullanılsa da aslında niteliği itibarıyla geriye etkili olarak yürürlüğe konulabilecek toplu iş sözleşmesi hükümlerine ilişkindir⁶². Bu yüzden denilebilecektir ki, geriye etkili olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konulması genellikle mali nitelikteki hakların imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren hesaplanıp imza tarihinden sonra ödenmesini ifade etmektedir.

Geriye etkili yürürlüğün söz konusu olduğu hallerde, art etkisi süren hükümlerin durumu incelenirken bu noktanın gözden kaçırılması gerekmektedir. Zira doktrinde de belirtildiği üzere, TSGLK m. 6/3 hükmünde yer alan “yenisini yürürlüğe girinceye kadar” ifadesi ilk bakışta, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden geriye götürülmesi durumunda⁶³, ard etkinin de yürürlüğün geriye götürülmüş olduğu tarihte sona ereceğini düşündürebilecektir. Oysa geriye etkili yürürlüğün taşıdığı anlam dikkate alındığında burada gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleriyle imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe girmesi olmadığı görülebilecektir. Yeni toplu iş sözleşmesi mali nitelikte olan veya ol-

mayan tüm maddeleriyle ancak imza tarihinde yürürlüğe girecektir⁶⁴.

Bu durumda da, kanımızca, geriye etkili yürürlüğü teknik olarak mümkün olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile geriye etkili yürürlüğü teknik olarak mümkün olmayan toplu iş sözleşmesi hükümleri ayırımına gidilip sorun şu şekilde çözümlenebilecektir. Öncelikle geriye etkili yürürlüğü teknik olarak mümkün olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile art etki yapan hüküm çelişiyorsa geriye etkili yürürlüğün başlangıç tarihinde art etkinin sona erdiği kabul edilebilecektir. Buna karşılık geriye etkili yürürlüğü teknik olarak mümkün olmayan toplu iş sözleşmesi hükümlerine ilişkin eski sözleşmenin hükümlerinin ise, imza tarihine kadar art etkilerini sürdürebilecekleri kabul edilebilecektir. Yeni toplu iş sözleşmesinde hiç düzenlenmeyen konulara ilişkin eski sözleşme hükümleri de yine imza tarihine kadar art etkilerini sürdürebileceklerdir⁶⁵.

Yargıtay'ın ise konuya ilişkin farklı yönde kararları bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu kararların bazılarında, yeni imzalanan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün önceki toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi takip eden tarihe götürüldüğünde; önceki toplu iş sözleşmesinin art etkisinden söz edilemeyeceğini burada kazanılmış hak ve işçi yararına şart ilkesinin uygulanmayacağı ve sadece yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanma alanı bulacağını ifade etmiştir⁶⁶. Buna karşılık Yargıtay bazı eski kararlarında ise hangi toplu sözleşmeyle daha yüksek haklar getirilmişse onun uygulanması gerektiğini görüşünü ifade etmiştir⁶⁷.

II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİNİN SINIFLANDIRILMASI VE BU HÜKÜMLERİN ART ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

A- Genel Olarak

Toplu iş sözleşmenin içeriğine ilişkin bilgi veren TSGLK'nın 2. maddesi, toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, işçi sen-

dikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşme olduğunu ve toplu iş sözleşmelerinin, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edeceğini belirtmiştir.

Bu anlamda, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesinin yapılabileceğini belirten TSGLK'nın 2. maddesinin birinci fıkrası, toplu iş sözleşmesinin taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme hakkını tanımış ve bu hakkın sınırlarını da çizmiş olmaktadır. Söz konusu bu tür kurallar içeren toplu iş sözleşmesi hükümlerine normatif hükümler denmektedir. Kanundaki ifadeden de anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif hükümlerin varlığı şarttır⁶⁸. Zira 2. maddenin 1. fıkrası normatif hükümleri izah ederken ihtiyari bir ifade kullanmamıştır⁶⁹. Buna göre, 2822 sayılı TSGLK'nın 2. maddesine göre iş sözleşmesi ile ilgili normatif hükümler ihtiva etmeyen, işveren ile sendika arasında yapılan sözleşme taraflar için bağlayıcılık vasfını taşısa dahi, Kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir⁷⁰. Bununla beraber toplu iş sözleşmesi niteliğinin kazanılması için sözleşmede 2. maddede belirtilen iş sözleşmesine ilişkin tüm konularda değil, bunlardan en az biri hakkında düzenleme yapılmış olması yeterlidir⁷¹.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alması zorunlu olan normatif kısımların dışında 2822 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, toplu iş sözleşmeleri, taraflarının karşılıklı hak ve borçlarına, sözleşmenin uygulanmasına ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümleri de içerebilecektir. Söz konusu bu hükümlere de borç doğurucu hükümler denmektedir. Kanundaki ifade tarzından borç doğurucu hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer almasının zorunlu olmadığı sonucuna ulaşılabilecektir⁷².

B- Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinde düzenlenen normatif hükümler objektif hukuk kuralları niteliğini taşıyan ve sözleşmenin tarafı olanlardan başka, üçüncü şahıs olarak kabul edilenler üzerinde de etkili olan

hükümlerdir. Bu hükümler, iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya zorlayıcı (emredici) bir etki meydana getirdiğinden, normatif hükümler olarak ifade edilmektedirler⁷³. Söz konusu hükümlerin emredici hukuk kurallarına aykırı olamayacağı tartışmasızdır. Yargıtay, "normatif" hükümlerin objektif hukuk kuralı niteliği taşıdıkları ve maddi anlamda kanun olduklarını kabul etmektedir⁷⁴.

2822 sayılı TSGLK'nın 2. maddesinin 1. fıkrası toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının kapsamına ilişkindir. Buna göre, sözleşme özerkliği çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin muhtevasını serbestçe kararlaştırabilen taraflar; "çalışma ilişkileri" ile ilgili olarak, sözleşmede "iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi" ile ilgili "normatif hükümleri" düzenleyebileceklerdir⁷⁵.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümleri üç alt başlıkta incelemek mümkün olacaktır:

i- İş sözleşmesinin yapılması ile ilgili olan normatif hükümler

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin normatif hükümler kendi içerisinde, iş sözleşmelerinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmeleri yapılmasının yasaklanmasına ilişkin hükümler, iş sözleşmelerinin yapılmasını emreden hükümler olarak sınıflandırılabilir.

Buna göre, iş sözleşmelerinin geçerli olması için toplu iş sözleşmesinde belirtilen şekle uyma yükümlülüğü getiren, yazılı şekil koşulunu sadece ispat koşulu olarak öngören, belirli işlerde bazı kişilerin, örneğin, kadın, küçük stajyer - part-time ve vasıfsız işçilerin hiçbir şekilde ya da belirli bir yüzdeyi aşacak ölçüde çalıştırılmayacakları koşulunu getiren, buna karşılık bazı işçilerle iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu ya da kanundaki sayının üstünde sakat işçi çalıştırılmasına ve yeniden işçi alınmasında eskiden işyerinde çalışmış olanlara öncelik tanınmasına, emekliye ayrılan, iş kazası sonucu veya eceliyle ölen işçilerin yerine bunların çocuklarının işe alınmasına ilişkin hükümler iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin normatif hükümler olarak sayılabilecektir⁷⁶.

ii- İş sözleşmesinin muhtevasına (içeriğine) ilişkin normatif hükümler

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve geliştirilmesine, çalışma koşullarının saptanmasına iliş-

kin hükümler muhteva hükümlerini oluşturmaktadır. Yani bir başka deyişle, iş sözleşmesinin muhtevasına ilişkin hükümler iş hukukunun işyerindeki çalışma şartları⁷⁷ ile ilgili olan hükümlerdir. Bu anlamda iş sözleşmesinin muhtevasına ilişkin normlar belirli yasakları içerebileceği gibi, belirli yükümlülükler de getirebilecektir⁷⁸.

En belirgin muhteva normları arasında şu hükümler sayılabilecektir:

Her şeyden önce, ücrete ilişkin olan, ücret miktarını, ücretin zamana göre mi, parça başına göre mi tespit edileceğini, asgari olarak ne kadar ücret ödeneceğini, kıdem, liyakat, iş değerlendirme çalışmalarına göre ödenecek miktarları, fazla çalışma ücreti ve diğer sosyal yardım mahiyetinde yapılacak olan ödemeleri, yemekhane, banyo, havalandırma, çocuk yuvası gibi tesislerin yapılmasını, prim, ikramiye, yıllık ücretli izinler, idari izinler, ücretsiz izin, burs izni, evlenme izni, doğum izni, vefat izni, askerlik izni, sendikal faaliyetler dolayısıyla verilen izinler, kapı kontrolü, sigara içme yasağı ile çalışma süreleri gibi hususları düzenleyen hükümler muhteva normlarıdır⁷⁹. Diğer yandan ücret, izin ve sosyal yardımlar dışında, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçi yetiştirilmesiyle ilgili hükümleri de toplu iş sözleşmelerinde muhteva normu olarak kabul edilebilecektir⁸⁰.

Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yer alan, işçi ve işveren ilişkilerini ilgilendiren hükümlerin de yine 2822 sayılı Kanun'daki düzenleme dikkate alındığında normatif kısma girdiği kabul edilebilecektir⁸¹. Bu hükümler iş sözleşmesini ve çalışma koşullarını yakından ilgilendirmektedir. İş sözleşmesini dolaylı biçimde etkileyen iş koşullarını ve işyeri düzeni hükümleri olarak kabul edilmektedirler⁸². Bu hükümlere örnek olarak, sendika üyelerinin yönetime katılmaları ve disiplin kurullarında görev almaları ve görevleri, işçinin işinin veya işyerinin geçici veya sürekli değiştirilmesi, iş değişikliğinde ücret indirimine gidilemeyeceği konularındaki hükümler gösterilebilecektir⁸³.

Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmelerinin muhtevası ile ilgili bazı konuların kanundaki aynı şekliyle tekrar yer aldığı görülmektedir. Buna uygulamada "nötr hükümler" denilmektedir. Yani bir başka ifadeyle, nötr normlar yürürlükteki mevzuat hükümlerinden birçoğunun olduğu gibi toplu iş sözleşmesine geçirilmesi veya bunlara atıf yapıldığının belirtilmesi suretiyle sözleş-

mede yer alan hükümlerdir⁸⁴. Bu gibi "nötr" hükümlerin işçi ve işverenin tâbi olacakları kuralların topluca gösterilmesi veya hatırlatılması ötesinde bir işlevi olmayacaktır⁸⁵.

iii- İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif hükümler

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif hükümler genel olarak iş sözleşmesinin feshine ilişkin olan hükümlerdir. Buna göre, iş sözleşmesini fesih bildirim önellerini artıran, fesih bildirimini yazılı şekil şartına bağlayan, işverenin fesih hakkını sınırlandıran, özellikle disiplin kurulu kararı olmadan sözleşmenin feshedilemeyeceğini öngören, kıdem ve ihbar tazminatı hususlarını düzenleyen hükümler iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif hükümler olarak kabul edilebilecektir⁸⁶.

C- Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarını yani, işçi sendikası ile işvereni veya işveren sendikasını yükümlülük altına sokan hükümlerdir. Söz konusu bu hükümler işçiler için herhangi bir hak ve yükümlülük doğurmamaktadırlar⁸⁷.

2822 sayılı TİSGLK'nın 2. maddesinin II. fıkrasında yer alan "Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir" hükmü toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını ifade etmektedir⁸⁸. Buna göre, borç doğurucu hükümler, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin kendisinin denetim ve uygulanmasını ve uyuşmazlık çıkması halinde başvurulacak yolları düzenleyebileceklerdir. Görüldüğü üzere, 2822 sayılı TİSGLK eski 275 sayılı Kanun'dan farklı olarak borç doğurucu hükümlerin kapsamını genişletmiştir⁸⁹.

Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümlerinin en önemlisi çalışma barışının korunmasına ilişkin "dirlik borcu"dur⁹⁰. Dirlik borcu özellikle sendikaları üyelerinin sözleşmeye uymasını sağlamak amacıyla bir takım önlemler almaya zorlamakta bunu sağlamak içinde belirli yaptırımları uygulamaya koymak zorunda bırakmaktadır⁹¹.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yani, normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Buradan çıkan sonuca göre de, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin sözleşmenin sona ermesiyle birlikte ortadan kalktığı ifade edilebilecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan diğer borç doğurucu hükümler ise, toplu iş sözleşmelerinin uygulanması, denetlenmesi ve çıkacak uyuşmazlıkların çözümlenmesine ilişkin hükümlerdir. Buna göre, toplu iş sözleşmeleriyle oluşturulan "uzlaştırma", "uyuşmazlıkların çözüm" veya toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin "disiplin kurulları" ile "özel hakeme" başvurma yollarını düzenleyen hükümler borç doğurucu hükümler arasında sayılabilecektir. Bunlar gibi, sendika üyelerinin şikayetlerinin dinlenmesine ve bu şikayetlerin işyeri sendika temsilcileri tarafından işveren veya işveren vekillerine iletilmesine ve çözüme kavuşturulmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyen hükümler, işçi sendikası yöneticilerinin işyerini ziyaret etmeden önce işverene haber vermelerini veya izin almalarını zorunlu kılan hükümler ile işyerinde sendika temsilcisi odası bulundurulmasına ilişkin hükümler de toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri arasında sayılabilecektir⁹².

Toplu iş sözleşmelerine konulabilecek borç doğurucu hükümlerin örneklerini arttırmak mümkündür. Buna göre, işçiler için lojman yapmak, yardım sandıkları ve vakıflar kurmak, ücretli tatil için fon kurmak, toplu iş sözleşmesinden doğan çalışma şartlarını belirli zamanlarda kontrol etmek, işyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyeti için oda tahsis etmek, işyerinde delege seçimlerinin yapılmasına izin vermek, sendika yöneticilerinin işyerini ziyaretine ve işyerinde seminer yapılmasına izin vermek, işyeri ilan tahtalarına ilişkin hükümler hep toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinden sayılabilecektir⁹³.

D- Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün Türünün Art Etkiye Tesiri

1- Genel Olarak

Yukarıda art etkiye sahip olan toplu iş sözleşmesi hükümleri başlığı altında da belirtildiği üzere, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir kısmına, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar art etki tanıyan TSGLK m. 6/3 sona eren toplu iş sözleşmesinin etkisinin hangi hükümler ile ilgili olduğu belirtmiştir.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yani, normatif hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Buradan çıkan sonuca göre de, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin sözleşmenin sona ermesiyle birlikte ortadan kalktığı ifade edilebilecektir⁹⁴. Yargıtay da bu görüştedir⁹⁵.

Ancak, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden sadece iş sözleşmelerinin muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar art etki yapabilecek, buna karşın, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümleri ise toplu sözleşmenin bitimi tarihinde sona erecektir⁹⁶. Bu tür hükümler böyle bir etkiye elverişli değildir⁹⁷. Zira, toplu iş sözleşmesi iş sözleşmesinin üstünde yer alma ve normatif olma niteliğini yitirmiş ve toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri tarafların serbestçe düzenlemede bulunabilecekleri iş sözleşmesi hükmü haline gelmiştir⁹⁸. Yani bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler artık, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacaklarından, sonradan yapılan iş sözleşmeleri üzerinde hiyerarşik bir üstünlükleri olmayacaktır .

Sonuç olarak art etkinin esas itibarıyla iş sözleşmelerinin muhtevası, sona ermesi ve genel anlamda iş koşullarına dair esaslarla sınırlı olduğu söylenebilecektir¹⁰⁰.

Diğer yandan, normatif nitelikte olup toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edilecek hükümlerin geçerli hükümler olmaları da gerekmektedir¹⁰¹. Nitekim geçerli olmayan yani toplu iş sözleşmesinde yer verilmesi mümkün bulunmayan hükümlerin toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken iş sözleşmelerini etkilemeleri mümkün olamaya-

cağından, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra art etki yapmaları düşünülemeyecektir.

2- Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün Türünün Doğru Tespit Edilmesinin Önemi

Görüldüğü üzere, söz konusu esaslar dikkate alındığında sona eren toplu iş sözleşmesi hükmünün türü, art etkinin söz konusu olabilmesinde büyük önem taşımaktadır. Zira söz konusu bir hükmün, borç doğurucu bir hüküm olduğu veya normatif hüküm olmasına rağmen iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin bir hüküm olduğu kabul edildiğinde artık art etkiden söz edilebilmesi mümkün olmayacaktır. Bu anlamda bir toplu iş sözleşmesi hükmünün hangi tür normatif hüküm olduğu ya da borç doğurucu mu - normatif nitelikli bir hüküm mü olduğunun doğru olarak tespiti büyük önem taşıyacaktır.

Ancak uygulamada bir toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif bir hüküm mü, yoksa borç doğurucu hüküm mü olduğunun tespiti her zaman kolay olmamakta bazı tereddütlü durumlar ortaya çıkabilmektedir. Zira, sona eren bir toplu iş sözleşmesi hükmün normatif hüküm olup olmadığı hususunda kabul edilmiş olan ölçüler her zaman kolay sonuç veremeyebilmektedir. Bilindiği üzere, hukukumuzda bu konuya ilişkin getirilmiş herhangi bir açıklık da yoktur.

Doktrinde, İsviçre hukukunda kabul edilmiş olan "bir toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif mi yoksa borç doğurucu bir hüküm mü olduğu hususunda tereddüt ortaya çıkarsa ilgili hükmün borç doğurucu bir hüküm olarak kabul edileceği" esasının Türk hukuku için de geçerli olabileceği fikri paylaşılmaktadır¹⁰².

Ancak kanımızca, bu tür bir çözüm tarzı özellikle art etkinin söz konusu olabileceği durumlarda işçi aleyhine sonuçlar doğmasına sebep olabilecektir. Zira, bu çözüm tereddütlü olunan tüm durumlarda art etkinin olamayacağı sonucunu beraberinde getirecektir. Oysa tereddüt halinde, doğrudan borç doğurucu hüküm olarak kabul etmekten- se, her hükmün içeriği ayrıntılı bir biçimde incelenerek iş sözleşmesinin muhtevası, sona ermesi, işyeri çalışma koşulları gibi konularla doğrudan veya dolaylı hiçbir alaka kurulamıyorsa o zaman borç doğurucu hüküm olarak kabul edilmesi yerin-

Toplu iş sözleşmesi hükmünde süreye ilişkin herhangi bir sınırlama bulunmaması halinde, sona eren toplu sözleşmenin ücret zammına ilişkin hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar art etkilerini sürdürecektir.

de olabilecektir. Gerçekten de, böyle bir durumda ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünün tefsiri önem taşıyacaktır¹⁰³.

Doktrinde yapılan bir sınıflandırmaya göre, doğrudan doğruya bir iş münasebeti ile ilgili olup da ihlal edilmesi halinde taraflara bir dava hakkı veya işçiye çalışmayı reddetme imkânı veren kayıtlar, bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükmü olarak kabul edilebilecekler ve bu değerlendirme yapılırken ölçü olarak toplu iş sözleşmesinin sosyal himaye gayesi göz önünde bulundurulacaktır¹⁰⁴. Buna karşılık toplu iş sözleşmesi taraflarını yani işveren ve sendikayı ilgilendiren hükümler ise borç doğurucu hükümler olarak kabul edilebileceklerdir¹⁰⁵.

3- Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Çeşitli Hükümlerin Art Etkilerinin Değerlendirilmesi

a- Tabkime Yönelik Olarak Getirilmiş Hükümler

Bilindiği üzere, 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre taraflar, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlığı veya görüşmeler devam etmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa meydana gelebilecek bir uyuşmazlığı çözmek için özel hakeme gitme kararı alabileceklerdir ve zaman itibarıyla sınırlandırılmamış olan bu hakkı taraflar toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında kullanabileceklerdir (md. 58/1).

Uygulamada toplu iş sözleşmelerine "tahkim kurulu" ile "uyuşmazlıkları çözüm kurulu" isimleriyle kurulan kurulların oluşturulmasına ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin her türlü uyuşmazlıkların hakem yoluyla çözümlenmesine ilişkin hükümler konmasına sıkça rastlanmaktadır.

Söz konusu hükümlerin toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri kısmına girdiğine

şüphe yoktur¹⁰⁸. Nitekim bu hükümlerle toplu iş sözleşmesi tarafları yani sendika, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren yükümlülük altına girmektedir. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında özellikle tahkim şartına ilişkin düzenlemelerin işçiyi bireysel anlamda bağlamadığını belirterek bu hükümlerin borç doğurucu hükümler olduğunu ifade etmiştir¹⁰⁹.

Böylelikle, söz konusu hükümlerin borç doğurucu nitelikte olduğu kabul edildiğinde, yürürlükleri toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte sona erecek ve art etkileri söz konusu olmayacaktır.

b- Ücret Zamlarına Yönelik Olarak Getirilmiş Hükümler

Günümüzde toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve işçi açısından en fazla öneme haiz olan düzenlemeler genellikle ücret zamlarına ilişkindir. Bu anlamda toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra ücret zammına ilişkin hükümlerin art etkisi konusu da büyük önem taşımaktadır.

Öncelikle toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret zamlarına ilişkin hükümlerin iş sözleşmesinin muhtevasına ilişkin olduğuna ve bu nitelikleri dolayısı ile normatif nitelikte hükümler olduğuna şüphe yoktur. Buna göre de yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar da art etkilerinin olacağı açıktır.

Yargıtay bazı eski kararlarında¹¹⁰ toplu iş sözleşmesinin ancak yürürlük süresi ile sınırlı hükümler getirebileceğini belirtmişse de, bu esasın ancak toplu iş sözleşmesinin ücret zammına ilişkin maddesinde "zamların bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde ödeneceği" yolunda açık bir düzenlemenin olduğu hallerde kabul edilebileceği ifade edilebilmektedir¹¹¹.

Gerçekten de bizim de katıldığımız doktrinde belirtilen görüşe göre, bu tür ücret zamlarına ilişkin hükümlerin art etkisi düşünüldüğünde öncelikle "toplular iş sözleşmesindeki hükmün düzenleniş biçimi"nin göz önüne alınması gerekmektedir. Eğer toplu sözleşmedeki hüküm belirli bir süre veya tarihle sınırlanmışsa artık söz konusu hükümlerin bu tarihten sonra art etkisi söz konusu olmayacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesi hükmünde süreye ilişkin herhangi bir sınırlama bulunmaması halinde ise sona eren toplu sözleşmenin ücret zammına ilişkin hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi yü-

rürlüğe girinceye kadar art etkilerini sürdüreceklerdir¹¹².

c- Tarafların Fesih Haklarına Yönelik Getirilmiş Hükümler

aa- Fesih Hakkına İlişkin Getirilmiş Genel Düzenlemeler

Toplu iş sözleşmelerine genellikle iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler de konulmaktadır. Söz konusu bu hükümler fesih bildirim sürelerinin artırılması, tarafların fesih hakkını kullanabilmeleri için bazı kurallar getirilmesi ve usule ilişkin hükümler şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.

Bilindiği üzere her şeyden önce söz konusu kayıtların geçerli olabilmesi için emredici Kanun hükümlerine uygun olması gerekmektedir. Nitekim belirli bazı kanun hükümlerinde toplu iş sözleşmelerinde yapılabilecek düzenlemelere sınırlama getirilmektedir. Örneğin İş K. m. 21'in son fıkrası uyarınca, bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri emredici olup sözleşmeler yoluyla aksine düzenleme yapılamayacaktır. Yani işe iade ve tazminatlar ile işçiye arada geçen süreye ilişkin olarak ödenecek doğmuş ücret ve diğer haklar konusunda kanundaki düzenlemenin dışına çıkılamayacaktır. Yine bunun gibi tarafların fesih hakkını tümüyle ortadan kaldıran düzenlemeler de geçerli olmayacaktır¹¹³.

Fesih bildirim sürelerinin artırılması, tarafların fesih hakkını kullanabilmeleri için bazı kurallar getirilmesi ve usule ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif hükümler olduğu açıktır. Bunun sonucu olarak da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar söz konusu konulara ilişkin sözleşme hükümlerinin art etkilerini sürdürebilecekleri söylenebilecektir

bb- İş Sözleşmelerinin Feshi İçin Disiplin Kurulu Kararı Arayan Düzenlemeler

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve tarafların fesih hakkına kısıtlamalar getiren en yaygın düzenlemelerden bir de sözleşmenin feshi tarihinde feshin disiplin kurulundan geçirilmesine ilişkin hükümlerdir.

Söz konusu hükümlere bakıldığında hem iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olduklarından normatif nitelik taşıdıkları hem de, kurul oluşturulması yükümlülüğünden dolayı borç doğurucu nitelik taşıdıkları düşünülebilir. Bu düzenlemele-

rin niteliğinin tespiti yapacakları art etkinin tespiti açısından önem taşımaktadır.

Doktrinde bu karma nitelikli yapıyı göz önüne alan bir kısım yazara göre, toplu iş sözleşmesinde kabul edilip kendilerine özel görevler verilen disiplin kurulunun oluşturulması ile ilgili hükümlerin borç doğurucu nitelikte olduğu, buna karşılık, disiplin kurulunun işlemleriyle ilgili olanların ise normatif nitelikte bulunduğu ifade edilmektedir. Bu esastan hareketle de bu görüş taraftarı yazarlara göre, sona ermiş olan toplu iş sözleşmesinin disiplin kurulu ile ilgili hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir¹¹⁴. Yani, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar, disiplin kuruluyla ilgili hükümlerin uygulanması sürdürülecektir.

Buna karşın doktrinde bir kısım yazara göre ise, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacak hükümler arasında disiplin kurulu oluşturulmasına ilişkin hükümlerin bulunduğunu kabul etmek güç olacaktır. Bununla beraber, disiplin kurulunun teşkiline ilişkin hükümleri bir yana bırakıp kurulun işleyişiyle ilgili hükümlere işlerlik tanımak da gerçekçi bir yaklaşım sayılmayacaktır¹¹⁵. Zira, bu görüş uyarınca, teşkil edilmesi imkânsızlaşan kurulların işlerliğini kabul etmek mümkün olamayacaktır. Buna karşın, işçi sendikası araya boşluk girmeksizin yeniden yetki belgesi almışsa ve toplu iş sözleşmesi aktedmişse disiplin kuruluyla ilgili hükümlerin uygulanması kabul edilebilecektir¹¹⁶.

Doktrinde yine bazı yazarlarca, disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin sözleşmenin yürürlük süresinin bitimi ile birlikte sona ereceği kabul edilse bile¹¹⁷, disiplin kurulunca karara bağlanması öngörülen, işverenin haklı fesih hakkını kısıtlayıcı nitelikte işçi yararına düzenlenmiş bulunan ve uygulamada yaygın bir şekilde görülen disiplin cezası hükümlerinin geçerli olmaya devam edeceği görüşü ifade edilmiştir¹¹⁸.

Yargıtay, iş sözleşmelerinin feshi için disiplin kurulu kararı öngören toplu sözleşme hükümlerine ilişkin çok sayıda karar vermiştir. Yargıtay önceleri feshi için disiplin kurulu kararı öngören toplu sözleşme hükümlerine ilişkin vermiş olduğu kararlarda, işveren haklı bir nedenle fesih yoluna gittiğinde fesih disiplin kurulu kararı alınmadan gerçekleşse bile bunu hukuka aykırı saymamıştır¹¹⁹.

Ancak daha sonra bu içtihadından dönen Yargıtay mevcut toplu iş sözleşmesi maddesine rağmen disiplin kurulu kararı alınmamasını feshi haksız hale getiren bir unsur olarak kabul etmiştir¹²⁰.

Söz konusu hükümlerin art etkisine ilişkin olarak ise Yargıtay, iş sözleşmelerinin feshi için disiplin kurulu kararını arayan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde, sendikanın yetkili olmaması durumunda işlerliğini kaybedeceğini kabul etmektedir¹²¹. Yargıtay'a göre, sözleşmenin feshi tarihinde feshin disiplin kurulundan geçirilmesi hükmünü ihtiva eden toplu iş sözleşmesi sona ermiş olacağından ve sözleşmeye taraf sendikanın yetkisi devam etmiyorsa disiplin kurulu oluşturulamayacağından, kuruldan geçirilmeyen fesih işlemi haksız görülmeyecektir¹²².

d- Asgari Ücretin Esas Alındığı Hükümler

Uygulamada toplu sözleşme hükümlerinde bir takım ödemelerin, asgari ücret dikkate alınarak hesaplandığı bilinmektedir. Ücretlerin tespitine ilişkin olan bu tür hükümlerin iş sözleşmesinin muhtevasına giren normatif hükümlerden olduğuna ve toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar art etkisini sürdüreceğine şüphe yoktur.

Yani söz konusu hükümlerin normatif hüküm olduğu kabul edildiğinde kanuni kuraldan hareketle toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten sonra tespit edilen asgari ücretin, yapılacak hesaplamalarda dikkate alınması gerekeceği söylenebilecektir.

Buna karşın Yargıtay önceleri, "toplular iş sözleşmesi yürürlükteyken henüz gerçekleşmemiş bir

Yargıtay, iş sözleşmelerinin feshi için disiplin kurulu kararını arayan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde, sendikanın yetkili olmaması durumunda işlerliğini kaybedeceğini kabul etmektedir.

Yani bir başka ifadeyle Yargıtay, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın yeniden sözleşme yapmak için yetki almadığı hallerde disiplin kuruluna ilişkin eski sözleşmenin uygulanmasının mümkün olamayacağını; önceki toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının yeni toplu iş sözleşmesini akdetmiş olması halinde "disiplin kurulunun görev ve yetkilerinde bir kesintiden" söz edilemeyeceğini, bu durumda ve disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin uygulanacağını kabul etmektedir.

Kanımızca da, Yargıtay'ın ve doktrinde bir kısım yazarın belirttiği üzere, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işyeri sendika temsilcisi atama yetkisi de sona eren sendikanın, ancak yeniden yetki alması halinde görevi devam eden temsilcisi (Sen. K. md. 34, 35) vasıtasıyla disiplin kurulunu çalıştırabileceği ve ancak bu durumda iş sözleşmelerinin feshi için disiplin kurulu kararını arayan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar art etki yapabileceği kabul edilebilecektir¹²³.

hak sonradan uygulanamaz"¹²⁴ düşüncesinden hareketle toplu iş sözleşmesi son bulduktan sonra kabul edilen yeni asgari ücret üzerinden farklı bir hesaplama yoluna gidilemeyeceği yönünde görüş bildirmiştir. Ancak Yargıtay daha sonra bu görüşünü değiştirmiş ve asgari ücrette sonradan meydana gelen artışların dikkate alınması gerektiği yönünde kararlar vermiştir.

Kanımızca burada da ücret zamlarına yönelik olarak getirilmiş hükümler bölümünde belirtildiği üzere asgari ücretin esas alındığı hükümlerin art etkisi düşünüldüğünde öncelikle "toplular iş sözleşmesindeki hükmün düzenleniş biçimi"nin göz önüne alınması gerekecektir. Eğer ücret tespitinde esas alınacak asgari ücret bir defaya mahsus getirilmiş bir ölçü ise veya bu uygulama sözleşme süresi gibi belirli bir dönemle sınırlı tutulmuşsa, bunun art etkisinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Buna karşılık, asgari ücretin bir ölçü olarak kullanılması belirli bir süreyle sınırlandırılmamışsa yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesine dek art etkinin devam edeceğinden söz edilebilecektir¹²⁶.

e- Kıdem Tazminatına ve Kıdem Zammına İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde yer alan ve iş sözleşmesinin muhtevasına ve sona ermesine ilişkin normatif hükümler olduklarına şüphe bulunmayan bir diğer grup hüküm ise kıdem tazminatına ve kıdem zammına ilişkin olarak toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerdir. Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesi tarafları kamu düzenine ilişkin mutlak emredici hükümler dışında, İK'da yer alan nispi emredici hükümlerde işçi lehine toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değişiklikler yapabilmektedirler.

Tarafların kıdem tazminatına ve kıdem zammına ilişkin yapmış oldukları tüm düzenlemeler toplu iş sözleşmesinde sözleşme süresine bağlı bir kısıtlama getirilmediği sürece normatif hükümler olarak art etkilerini sürdürecektir.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri arasında yer aldığını ve bu hükümlerin yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadar yürürlükte kalacağını kabul etmiştir¹²⁷.

Diğer yandan yine Yargıtay kıdem zammına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünün de normatif nitelikte olduğunu ve sözleşme süresinin bitiminden sonraki sözleşmesiz dönemde iş sözleşmesi hükmü olarak art etkisini sürdüreceğini kabul etmiştir¹²⁹.

f- Sendikal İzinlere İlişkin Hükümler

Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde karşılaştığımız en yaygın hükümlerden biri de sendikal izinlerin düzenlenmiş olduğu hükümlerdir. Söz konusu hükümlerde işverence, sendika yöneticisi, sendika temsilcisi ve sendika üyesi olan işçilere sendika ile ilgili görevlerini yapabilmek üzere belirli bir süre izin verilmesi konusu düzenlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi durumunda, sendikal izinlere ilişkin hükümlerin art etkisinin olup olmayacağına ilişkin kanımızca şu şekilde bir ayırım yapılabilecektir.

Öncelikle doktrinde de kabul edildiği üzere, yıllık ücretli izinler, idari izinler, ücretsiz izin, burs izni, evlenme izni, doğum izni, vefat izni, askerlik izni, sendikal faaliyetler dolayısıyla verilen izinler gibi hususları düzenleyen hükümler iş sözleşmesi-

Tarafların kıdem tazminatına ve kıdem zammına ilişkin yapmış oldukları tüm düzenlemeler toplu iş sözleşmesinde sözleşme süresine bağlı bir kısıtlama getirilmediği sürece normatif hükümler olarak art etkilerini sürdürecektir.

nin muhtevasına(içeriğine) ilişkin hükümlerden dir¹²⁹. Bu anlamda söz konusu bu hükümler normatif hükümler olarak kabul edilmektedirler.

Buna göre de TSGLK m. 6/3 uyarınca da kural olarak sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükmü sıfatıyla yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar art etkilerini sürdürebilecekleri söylenebilecektir. Ancak burada kanımızca bir ayırımın yapılması gerekebilecektir.

Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, sendikal izinler sendika yöneticisi, sendika temsilcisi ve sendika üyesi olan işçiler açısından getirilmektedir. Bu anlamda sendikal izinleri düzenleyen eski toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif niteliğinden ve art etkisinden bahsederken sendika işyeri temsilcisinin özel durumunun dikkate alınması gerekmektedir. Zira eğer taraf sendika işyerinde bu kez yetki alamamış ise, artık eski temsilcinin yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihe kadar sendikal izni düzenleyen maddenin art etkisinden söz ederek bu izinden yararlanması söz konusu olmayacaktır. Ancak, aynı sendika tekrar yetki aldı ise ve temsilcilik devam ediyorsa bu durumda herhangi bir sorun olmaksızın temsilci sendikal izinleri düzenleyen maddelerin art etkisinden yararlanabilecektir.

Buna karşın, kanımızca sendika yöneticisi ve sendika üyeleri için her durumda eski sözleşmede getirilmiş olan sendikal izinleri düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin art etkisinden söz edilebilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, s.518; ÇELİK, Nuri, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi, 15. Yıl

- Armağanı, İstanbul 1991, s.167; ESENER, T., İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.514; NARMANLIOĞLU, Ü., İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.474-475; İREN, E., Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri, Ankara 1998, s.75.
- 2 ÇELİK, s.518.
- 3 ÇELİK, (Sona Eren TİS), s.167; ESENER, 514.
- 4 Yarg. HGK, 14.9.1988, E. 1988/9-162, K. 1988/685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK m.6.
- 5 Yarg. 1.2.2000, E. 1999/19079, K. 2000/775, GÜNAY İ. C., Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s.1182-1184.
- 6 Yarg. HGK, 2.4.1986, E. 9-802, K. 329; EGEMEN/TEMİZ, s.583-585, 629-631; HGK 14.9.1988, E. 1988/9-162, K. 1988/685, Kazancı Bilişim Sistemleri; TSGLK m. 6.
- 7 Yarg. HGK, 14.9.1988, E. 1988/9-162, K. 1988/685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK m.6.
- 8 NARMANLIOĞLU, s.474.
- 9 NARMANLIOĞLU, s.474.
- 10 Aslında 2822 sayılı Kanun'un 6/son hükmü yeni bir düzenleme değildir. Nitekim benzer bir düzenleme eski 275 sayılı Kanun'da da bulunmaktadır. Ancak, 275 sayılı Kanun'un m. 3/1, son hükmünde sona eren toplu iş sözleşmesinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar hükmünü devam ettireceği belirtilmişken, 2822 sayılı Kanun'la metne bu art etkinin "hizmet akdi hükmü" olarak devam edeceği eklenmiştir. Doktrinde bu eklemenin düzenlemeye açıklık getirdiği ifade edilmiştir. Bkz. REİSOĞLU, S., 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.115; ÇELİK, s.508; ÇELİK (Sona Eren TİS) s.165; EKONOMİ, M., İHU 1985/1, TSGLK. 6 (No. 4); AKYİĞİT, E., "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", TÜHİS, Kasım 1991, s.7, dn. 7; karşı görüş, SAĞLAM, F., İHU 1984/II, TSGLK 6 (No. 3).
- 11 Diğer ülke hukuklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, İHU TSGLK6 (No.2); ÇELİK, (Sona Eren TİS), 165 vd.
- 12 Aksi takdirde, sözleşmenin sona ermediği gibi bir sonuca varılacaktır. ÇELİK, 19.bası, s.519.
- 13 Yarg. HGK, 21.02.1975, E.974/9-1040, K.975/227, ÇELİK, s.452-453; 9. HD, 20.04.1987, 3816/3991, Kamu-İş, Temmuz 1987, s.55.
- 14 DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası, Eylül 2005, İZMİR, s.478.
- 15 Yarg. HGK, 22.05.1985, E.984/9-684, K.985/480, Tekstil İşv.D., Ekim 1986, s.21.
- 16 NARMANLIOĞLU, s.476; Nitekim 2822 sayılı TSGLK toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 günden itibaren yeni bir toplu iş sözleşmesi yapma prosedürünün işletilmesine imkân sağladığından, bir aksaklığa uğratmadan bu süre içinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapabilirse TSGLK m. 6/3 hükmünün uygulanması mümkün olmayacaktır.
- 17 EKONOMİ, İHU 1985/1, TSGLK 6 (No. 4); Ulucan, D., İHU 1986/1-11, TSGLK 6 (No. 5); ÖZDEMİR, s.392.
- 18 YENİSEY, 620; ÇELİK, s.512; Karş. AKYİĞİT, "Sonraya Etki Problemi", s.21.
- 19 SUR, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2006, s.259.
- 20 YENİSEY, s.628.
- 21 Yarg. HGK, 02.04.1986, E. 9-802, K. 329, EGEMEN/TEMİZ, s.583-585.
- 22 ÇELİK, (Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi), s.171; EKONOMİ, İHU, 1985/I, TSGLK m.6, (no:4); İREN, s.81; DEMİR, s.478; s.477.
- 23 ÇELİK, N., Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul, 1966, s.78; REİSOĞLU (Şerh 75), s.131; NARMANLIOĞLU, s.479.
- 24 NARMANLIOĞLU, s.479.
- 25 Yarg. 9. HD, 20.12.1984, 11778/11829, İHU, TSGLK, 6 (No:3) - F. SAĞLAM İncelemesi ve İHU, TSGLK, 6 (No:4) - M. EKONOMİ İncelemesi; ÇELİK, s.453; TUĞ, TİS, s.152; TUNCAY, TİH, s.166; DEMİR, s.478 Değişik görüş, NARMANLIOĞLU, İHU, TSGLK, 6 (No:2).
- 26 9. HD, 20.12.1984, 11778/11829, İHU TSGLK m. 6, No.4 ve M. EKONOMİ'nin İncelemesi.
- 27 NARMANLIOĞLU, s.477 EKONOMİ, İHU, TSGLK m.6, No:4, NARMANLIOĞLU, İHU, TSGLK m.6, No.2; Karş. SAĞLAM, İHU, TSGLK m. 6, No.3.
- 28 SUR, s.262.
- 29 YENİSEY, "Kapsam dışı bırakılan işçiler açısından yeni bir toplu sözleşme düzeninden bahsedebilmek mümkün olmadığından, bu işçilerin eski toplu sözleşme normlarının art etkisinden yararlandırılması gerektiğini ifade etmektedir". YENİSEY, s.628.
- 30 Yarg. 9. HD, 20.5.1975, 11295/31206, YKD, C.2, Sa.6, s.836; 9. HD, 30.6.1986, 5602/6807, İşveren, Ekim 1987, s.15; 9. HD, 31.3.1989, 1524/2965, İşveren, Aralık 1989, s.18; 9. HD, 7.3.1995, 36398/4764, Çimento İşveren, Mayıs 1996, s.33.
- 31 ÇELİK, s.522, SUR, s. 262.
- 32 Yarg. HGK, 22.5.1985, 9-684/480, Yasa, Mayıs 1986, s.717.
- 33 ESENER, s.515; SAĞLAM, İHU 1984/11, TSGLK 6 (No. 3); nispi emredici olduğu yönünde, TUNCAY, Karar İncelenmesi, Çimento İşv., Mayıs 1989, s.24-25.
- 34 ÇELİK, s.511; ÇELİK, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Etkisi", s.171-172; Reisoğlu, s.253; ÖZDEMİR, s.396-397; Karş. AKYİĞİT, "Sonraya Etki Problemi", s.17.
- 35 NARMANLIOĞLU, s.477.
- 36 Yarg. HGK, 14.9.1988, E. 1988/9-162, K. 1988/685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK m.6; REİSOĞLU, s.116; OĞUZMAN, s.86; NARMANLIOĞLU, s.436-437, 477-478; aynı yazar, "Dayanışma Aidatı", s.235-236; ŞAHLANAN, s.119; İREN, s.79; ÖZDEMİR, s.194-195. SUR, s.259.
- 37 YENİSEY, s.611 vd. NARMANLIOĞLU, Karar İncelemesi, İHU TSGLK V/I, m.6, No.2; ÇELİK, s.519; ESENER, s.512-513; REİSOĞLU, s.116-117; OĞUZMAN, İlişkiler, s.86; TUNÇOMAĞ, s.307; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.1 19. TUNCAY, Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Mayıs 1989, s.24. 9. HD 1.5.1984, 4234/4831, Yasa D. Ekim 1984, s.1147; HGK, 2.4.1986, 9-802/329, Tekstil İşveren, Şubat 1987, s.21.
- 38 Teşmil kararnamesinin sözleşmenin bitiminden önce kaldırılmaması şartıyla. NARMANLIOĞLU, s.477.
- 39 NARMANLIOĞLU, s.477.
- 40 Yarg. 9. HD 29.3.1976 T., E.1976/6394, K.1976/10549, YKD Ekim 1976, S.10 s.1440-1441; aynı görüş ESENER, s.515.
- 41 REİSOĞLU, s.117; OĞUZMAN, s.86; ESENER, s.513; ÇELİK,

- s.519; ÇELİK, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi", s.169; NARMANLIOĞLU, s. 475; NARMANLIOĞLU, "Dayanışma aidatı", s.236; ŞAHLANAN, s.119; TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Mayıs 1989, s.24; AKYİĞİT, "Sonraya Etki Problemi", s.17; MOLLAMAHMUTOĞLU, "Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj", s.569; İREN, s.78; ÖZDEMİR, s.392; DEMİR, s.478. NARMANLIOĞLU, Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 6 (No, 2).
- 42 Yarg. HGK 02.04.1986 E.984/9-802 K.986/329, Tekstil İşveren Der., Şubat 1987, S.107, s.21 vd., Yarg. HGK, 14.09.1988, E. 1988/9-162, K. 1988/685, TÜHİS, Şubat 1989, s.15.
- 43 ÇELİK, s.509; OĞUZMAN, s.86; ÖZDEMİR, s.395, İREN, s.79; Aksi görüş, TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşv., Mayıs 1989, s.25; SUR, s.260 Aksi yönde Yargıtay Kararı: Yarg. 9. HD, 23.12.1986, 8382/11656, bkz. OĞUZMAN, s.86, dn. 99a; Yarg. 9. HD 1.2.2000, E. 1999/19079, K. 2000/775, Tekstil İşveren Der., Ekim 2000.
- 44 REİSOĞLU, s.116; GÜNAY, s.194; NARMANLIOĞLU, İHU 1984/11, TSGLK 6 (No. 2).
- 45 Yarg. 9. HD, 29.2.1984, E. 1489, K. 2091, EGEMEN/TEMİZ, s.599-600; 22.5.1984, E. 5085, K. 5676 sayılı karar ve F. SAĞLAM'ın İncelemesi, İHU 1984/11, TSGLK 6 (No. 3); 15.10.1985, E.7074, K. 9457, EGEMEN/TEMİZ, s.606.
- 46 Yarg. HGK, 2.4.1986, E. 9-802, K. 329, EGEMEN/TEMİZ, s.583-585, 629-631; 14.9.1988, Yarg. HGK, 25.1.1988, E. 11492, K. 423, EGEMEN/TEMİZ, s.619-620 E. 9-162, K. 685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK m. 6.
- 47 Yarg. 9. HD, 8.12.1987, E. 2967, K. 10776, EGEMEN/TEMİZ, s.618; 25.1.1988, E. 11492, K. 423, EGEMEN/TEMİZ, s.619-620. Yarg. 9. HD, 25.1.1988, E. 11492, K. 423, BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.136-137; aynı yönde 5.7.1988, E. 7767, K. 7313, BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.140-141. Yargıtay İctihadı Birleştirme Genel Kurulu ise ictihadın birleştirilmesine gerek olmadığını belirtmiştir. Yarg. 9. HD, 5.7.1988, E. 7767, K. 7313 sayılı karar ve C. TUNCAY'ın İncelemesi, Çimento İşv., Mayıs 1989, s.21 vd.
- 48 YENİSEY, 619.
- 49 YENİSEY, 619.
- 50 NARMANLIOĞLU, s.476; NARMANLIOĞLU, Ü., "Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma), Milli Komite 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 s.234, dn. 130; DEMİR, s.478.
- 51 Hatta Yargıtay 16 yıldır işyerinde sözleşme yapılmamasının art etkiyi engellemediğini kabul etmiştir. Ancak kararın karşı oy yazısında, işçinin uzun yıllar önce yapılmış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması hukukun temel ilkeleri, toplu iş hukuku genel ilkeleri ve kuralın çıkarılış amacına ters olduğu belirtilmiştir. Yarg. 9. HD 01.02.2000; E. 1999/19079, K. 2000/775, YKD, Ağustos 2000, s.1211; Yarg. 9. HD, 26.04.2000, E. 2000/2175, K. 2000/6265, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK m.6.
- 52 ÇELİK, s.77-78; REİSOĞLU, Şerh, 116; Yarg. 9. HD, 20.12.1984, E. 984/11778 K 11829 ve M. EKONOMİ'nin İncelemesi, İHU, TSGLK 6 (No. 4); F. SAĞLAM, Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 6 (No. 3); AKYİĞİT, Sonraya Etki, 19 vd.; TUNCAY, "Toplu İş Hukuku", 166; Aksi görüş için bkz. Ü. NARMANLIOĞLU, Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 6 (No. 2); NARMANLIOĞLU, s.477.
- 53 ÇELİK, 19.bası, s.521.
- 54 YENİSEY, 620; OĞUZMAN, s.85, dn. 98, s.63; Aynı yönde EKONOMİ, İHU 1985/1, TSGLK 6 (No. 4).
- 55 YENİSEY, s.623; MOLLAMAHMUTOĞLU, "Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj", s.564.
- 56 REİSOĞLU, s.118; EKONOMİ, İHU 1985/1, TSGLK 6 (No A); ŞAHLANAN, s.120; AKYİĞİT, "Sonraya Etki Problemi", s.21; İREN, s.85; ÖZDEMİR, s.388-390; s.400.
- 57 ÇELİK, 19. bası, s.522.
- 58 Yarg. HGK 21.2.1975, E. 9-1040, K. 227, BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.116; Yargıtay kazanılmış hakkı kabul ettiği bazı kararlarında ise kazanılmış hakkı farklı şekillerde değerlendirmiştir. "Düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi ile bir kısım uygulamalara ve haklara son verilmesi olanağı mevcuttur, yeter ki yeni sözleşme hükümleri eskisinden daha fazla haklar öngörmüş olsun." Yarg. 9. HD, 02.07.1996, E. 3189, K. 15158, GÜNAY, s.226; "TİS hukukunda düzen ilkesi gereği yeni sözleşmelerle birçok haklar tanımlanabileceği gibi bazı hakların uygulamadan kaldırılması da kararlaştırılabilir. Yeter ki genelde son toplu sözleşmenin öngördüğü haklar öncekinden az olmasın" Yarg. 9. HD, 7.3.1996, E. 1995/36398, K. 1996/4764, GÜNAY, s.230-231.
- 59 Yarg. 9. HD, 27.3.1985, E. 1985/2859 K. 1985/3284, YKD, Kasım 1985, 1647-1648; Yarg. 9. HD 30.9.1985, E. 6189, K. 8750, GÜNAY, s.248-249; Yarg. 9. HD, 31.3.1989, E. 1524, K. 2965, GÜNAY, s.237,238; Yarg. 9. HD 29.2.2000, E. 1999/20164, K. 2000/2384, GÜNAY, s.1181- 1182; Yarg. 9. HD 16.5.2001, E. 5554, K. 8449, GÜNAY, s.1177; Yarg. 9. HD 24.4.2003, E. 2002/22489, K.2003/6876, Tekstil İşv. Der., Ağustos 2003, s.284.
- 60 YENİSEY, s.524.
- 61 SUR, s.260.
- 62 ÇELİK (19.Bası), 556.
- 63 ÖZDEMİR, M. E.; "Toplu İş Sözleşmesinin Geçmiş Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması", Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş Der., C. 6, s.146 vd.; KESER, H., "Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", Çimento İşv. Der., Eylül 1994, s.5 vd.
- 64 EKONOMİ, İHU 1985/1, TSGLK 6 (No.4); ULUCAN, İHU 1986/1-11, TSGLK 6 (No. 5); ŞAHLANAN, s.118.
- 65 Yürürlüğü geriye götürülen yeni toplu sözleşme hükümleri ile eski toplu sözleşme hükümleri arasında yararlılık ilkesi uygulanması gerektiği yönündeki görüş için bkz. ULUCAN, İHU 1986/1-11, TSGLK 6 (No. 5); aksi yönde bir Yargıtay Kararı 9. HD, 24.4.2003, E. 2002/22489, K. 2003/6879, Tekstil İşv. Der., Ağustos 2003, s.36-37. Ayrıca karşı YENİSEY, s.626.
- 66 Yarg. HGK, 22.5.1985, E. 1984/9-684 K. 1985/480, Yasa D., Mayıs 1986, s.717. Aynı görüş ÇELİK, 19. Bası, s.520.
- 67 Yarg. 9. HD, 25.2.1986, E. 985/12374, K. 986/3136, karar ve D. ULUCAN'ın İncelemesi, İHU 1986/1-11, TSGLK 6 (No. 5).
- 68 ESENER, 414; MİMAROĞLU, 120/121; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, 11-12; ERKUL, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, 48-50; TUNCAY, s.123; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.420-421. Normatif hükümlerin dahi toplu iş sözleşmesinde yer almalarının şart olmadığını ileri sürenler vardır REİSOĞLU, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta, s.47.
- 69 MİMAROĞLU, s.115.
- 70 REİSOĞLU, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta, s.48. AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.420.

- 71 ESENER, s.415; SUR, Özerklik ve Teşmil, s.4; ÇELİK, s.414; NARMANLIOĞLU, II, s.354; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s.123; Aksi görüş, GÜNAY, TİSGLH, s.84; Farklı görüşler için bkz. REİSOĞLU, Şerh, 7.
- 72 ESENER; 419; TUNÇOMAĞ/CENTEL, 338; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar, 6; DEMİR, s.425-426; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.420.
- 73 ESENER, s.414.
- 74 Yarg. HGK, 21.02.1975, E.974/9-1040, K.975/227 - İşveren D., Ekim 1975, s.23; 9. HD, 09.04.1968, 157/4628 - NARMANLIOĞLU, II, s.353, dn.191.
- 75 ULUCAN, s.99; ESENER, s.405; NARMANLIOĞLU, II, s.352.
- 76 ŞAKAR, s.211; ÇELİK, 19.bası, s.479; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.423.
- 77 ŞAHLANAN, s.14.
- 78 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.424.
- 79 OĞUZMAN, Kemal, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul, 1973, s.135; Ayrıca bkz. ÇELİK, s.407, 408; ŞAHLANAN, 5.15; TUĞ, 5.14. AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s. 425.
- 80 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.425; ÇELİK, 19.bası, s.480.
- 81 ÇELİK, 19.bası, s.482; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 127; M. E. ÖZDEMİR, Sözleşmenin Geçmişe Etkili Yürürlüğü, 151; ÇİFTER, Toplu İş Sözleşmesi, 282; eleştiri için EYRENCİ, Öner: Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş, Nisan 1988, 12-13; karş. ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, 17 vd.
- 82 EYRENCİ, Öner: Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş, Nisan 1988, s.12; SUR (2006), s.201.
- 83 ÇELİK, s.415-416; ŞAKAR, s.211.
- 84 Böyle bir uygulamada amaç, taraflarca, bir tüzük, yönetmelik veya kanun hükmünün toplu iş sözleşmesine konularak zorlayıcı hukuk kuralı haline getirilmesinin istenmesi ya da mevcut bir mevzuat hükmünü çeşitli başka amaçlarla (işçilerin öğrenmesi, şüphe ve tereddütlerin ortadan kalkması amacıyla) toplu iş sözleşmesinde tekrarlamak olabilecektir. ÇELİK, Türk ve Alman Hukukunda, s.13-14.
- 85 SUR (2006), s.199.
- 86 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.410; ŞAHLANAN, s.19-20; TUĞ, s.18 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.425.
- 87 ŞAHLANAN, s.21; TUĞ, s.19. AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.427.
- 88 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.419.
- 89 Ayrıntı için bkz. AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.427.
- 90 ÇELİK, s.419; NARMANLIOĞLU, II, s.355; TUĞ, TİS, s.19 ŞAHLANAN, s.22, ELBİR, s.179, İNCE, s.310 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.428.
- 91 Üyeye bilgi verme ve uyarma yoluyla önce psikolojik etki yapılması, sonra tüzük ve yasa hükümlerinin sağladığı hukuki yaptırımlar yoluyla para cezası verilmesi ve üyelikten çıkarılması gibi. Bkz. ÇELİK, s.419-420.
- 92 ÇELİK, s.419; ŞAKAR, s.212; NARMANLIOĞLU, II, s.355; OĞUZMAN, s.64.
- 93 REİSOĞLU, Türk Hukukunda, s.49, ESENER, İş Hukuku, s.420, ŞAHLANAN, s.22. AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.428.
- 94 Aksi takdirde, sözleşmenin sona ermediği gibi bir sonuca varılacaktır. ÇELİK, 19.bası, s.519.
- 95 Yarg. HGK, 21.02.1975, E.974/9-1040, K.975/227, ÇELİK, s.452-453; 9. HD, 20.04.1987, 3816/3991, Kamu-İş, Temmuz 1987, s.55.
- 96 ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesi, 75 vd.; REİSOĞLU, Şerh, 115 vd.; ESENER; 512 vd.; M. EKONOMİ, Karar İncelemesi, TSGLK 6 (No. 4); AKYİĞİT, Sonraya Etki, 14; NARMANLIOĞLU/, 478; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, 92-93; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 166; GÜNAY, s.193; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku) II, s.114. SUR, s.259.
- 97 SUR, s.259.
- 98 ÇELİK, 19.bası, s.520.
- 99 SAĞLAM, Fazıl, Karar İncelemesi, İHU TSGLK 6, No.3; TUNCAY, s.166; TUNÇOMAĞ, II, s.307; ÇELİK, s.520-521; EKONOMİ, Münir, Karar İncelemesi, İHU TSGLK m. 6, No.4, SUR, s.260.
- 100 SUR, s.260.
- 101 NARMANLIOĞLU, s.478.
- 102 AKI, s.23; REİSOĞLU (şerh) 1975, s.84-85; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.422, dn.39.
- 103 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.418.
- 104 REİSOĞLU, Şerh 1975, s.84, AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.419.
- 105 REİSOĞLU, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta, s.46. AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.419.
- 106 ŞAHLANAN, s.23 AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN s.428.
- 107 Yargıtay "Toplu iş sözleşmesine konan tahkim şartının sendika ile taraf işvereni ilgilendirdiğinden bahisle bunun toplu iş sözleşmesi ile tanınan haklarını talep eden işçinin mahkemeye başvurmamasına engel olmayacağını belirtmiştir. 9. HD T.04.11.1966, E.9797, K.10261, EGEMEN, Erdal, İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul, 1968, s.110; Yine Yargıtay "Toplu iş sözleşmesindeki her türlü uyumsuzlukların hakem yoluyla çözümlenmesinin kabulüne ilişkin tahkim şartının, çalışması karşılığı bulunan kişisel hakkını işverenden isteyen kişiyi bağlamayacağını kabul etmiştir. 9. HD T.10.11.1965, E.643, K.405, ORHANER, Baki, Toplu İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara, 1966 s.108.
- 108 "Sendikanın hukuki sorumluluğu, toplu iş sözleşmesinin yorumu, tahkim şartı (özel hakeme gidilmesinin öngörülmesi) tipik (vecibevi), borç doğurucu hükümlerdir" SUR (2006), s.202.
- 109 Yarg. 9. HD T.04.11.1966, E.9797, K.10261, EGEMEN, Erdal, İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul, 1968, s.110; 9. HD T.10.11.1965, E.643, K.405, ORHANER, Baki, Toplu İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara, 1966 s.108.
- 110 Yarg. 9. HD, 29.2.1984, E. 1489, K. 2091, EGEMEN, K/TEMİZ, S., İş Hukuku ve Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar 1967-1991, İstanbul 1991, s.599-600; 22.5.1984, E. 5085, K. 5676, karar ve F. SAĞLAM'ın incelemesi, İHV 1984/11, TSGLK 6 (No. 3); 15.10.1985, E. 7074, K. 9457, EGEMEN/TEMİZ, s.606.
- 111 Yarg. HGK, 2.4.1986, E. 9-802, K. 329, EGEMEN/TEMİZ, s.583-585, 629-631; 14.9.1988, E.9-162, K. 685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK m. 6.
- 112 ÇELİK, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Etkisi", s.171-178;

- OĞUZMAN, s.85, dn. 98a; OĞUZMAN, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İstanbul 1985, s.259-260; ÇELİK, s.511; TUNCAY, C., Karar İncelemesi, Çimento İşv., Mayıs 1989, s.25-26; AKYİĞİT, "Sonraya Etki Problemi", s.16; İREN, s.82-83; Karş. NARMANLIOĞLU, O., İHU 1984/11, TSGLK 6. (No. 2); (6.26.3); SAĞLAM, İHU 1984/II, TSGLK 6 (No. 3).
- 113 "...işverenin hizmet akdinin fesih hakkını tamamen ortadan kaldıracak şekilde sözleşmeye hüküm konulamaz..." Yarg. 9. HD 19.03.1998 t. E.1998/3090, K.1998/5572, İşveren Dergisi, C.XXXVI, Sa.8, Mayıs, 1998, s.15.
- 114 OĞUZMAN, K.: Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990, s.90; ULUCAN, aynı Seminer, s.93 vd.
- 115 NARMANLIOĞLU, s.479.
- 116 ULUCAN, KOMİTE 1986, s.125; GÜZEL, KOMİTE 1996, s.200.
- 117 M. E. ÖZDEMİR, Fesih Hakkının Disiplin Kuruluna Başvurma ile Sınırlandırılması, 22-23; Karş. AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, 362.
- 118 ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS "İş Hukukunun Güncel Sorunlar" konulu seminer yayını, Ankara 1996, 66-67. Yarg. 9. HD, 2.7.1997, E. 1997/10354 K. 1997/13382, GÜNAY, İş Kanunu 1, m. s.13, 401. ÇELİK, 19.bası, s.520, dn.34.
- 119 Yarg. 9. HD, 2.2.1976, 34766/3987, YKD, Temmuz 1976, s.585; Yarg. 9. HD, 15.10.1985,7070/9454, YKD Nisan 1986, s.537; Yarg. 9. HD, 19.11.1986, 9327/10427, Çimento İşveren, Ocak 1987, s.34; Yarg. 9. HD, 25.9.1995, 8981/28051, Çimento İşveren, Kasım 1995, s.32.
- 120 Yrg. HGK, 1.6.1994, 9-71/381, YKD, Kasım 1994, s.1737; 9. HD, 5.3.1996, 35962/3819, Çimento İşveren, Mayıs 1996, s.30; 9. HD, 7.4.1997, 23047/6718, Tekstil İşveren, Eylül 1997, s.19; HGK, 8.10.1997,9-451/772, Tekstil İşveren, Aralık 1997, s.14. SUR (2006), s.200.
- 121 Yarg. 9. HD, 4.3.1996, 29936/3805, Çimento İşveren, Mayıs 1996, s.35; Yarg. 9. HD, 25.4.1996, 36056/9566, Tekstil İşveren, Temmuz 1996, s.18 ve A. GÜZEL'in İncelemesi, Yarg. 9. HD 10.2.1986, E. 1985/12326 K. 1986/1360, İşv. D, Aralık 1986, s.18.
- 122 Yarg. 9. HD, 4.3.1996, E. 1995/29936 K. 1996/3805, Çimento İşv. D., Mayıs 1996, 35; Yarg. 9. HD 25.4.1996, E. 1995/36056 K. 1996/9566, Tekstil İşv. D, Temmuz 1996, 18 ve A. GÜZEL'in Karara İlişkin İncelemesi, 1996 Yılı Kararları Semineri, s.199-200; Yarg. 9. HD 20.5.1996, E.8938 K.10812, Ajans TÜBA, İİÇB, Temmuz 1996, 1078.
- 123 DEMİR, s.479.
- 124 Yarg. 9. HD, 13.4.1984, 3415/4248, İHU TSGLK m. 6 No.2 ve NARMANLIOĞLU'nun incelemesi: Yarg. 9. HD, 22.5.1984, 8085/5676 İşveren, Ekim 1984, s.18; İHU TSGLK m. 6 No.3 ve SAĞLAM'ın inceleme ve eleştirisi: Yarg. 9. HD, 12.2.1985, 1295/1580, İşveren, Nisan 1986, s.18; Yarg. 9. HD, 15.10.1985, 7074/9457, TÜHİS, Ocak 1986, s.30; Yarg. 9. HD, 8.12.1987, 2967110776, İşveren, Mart 1988, s.15.
- 125 Yarg. HGK, 2.4.1986, 9-802/329, Yasa D., Haziran 1986, s.830; HGK, 14.9.1988,9-162/685, TÜHİS, Şubat 1989, s.15.
- 126 SUR, s.260 Bu yönde bkz.: OĞUZMAN, İlişkiler, s.85, dn.98a; ÇELİK, s.521; ÇELİK, (Sona Eren TİS) s.454-455.
- 127 Yarg. HGK, 21.2.1975, E. 9-1040 K 227, İKİD, Temmuz 1975, 3634-3635, Yarg. 9. HD, 26.4.2000, E. 2000/ 2175, K. 2000/6265, GÜNAY, İş Kanunu, 1,2. Bası, m. 13, 647-648.
- 128 Yarg. 9. HD 27.6.1988 t., E. 1988/5352, K. 1988/7049, İşv. D., Ocak 1989, s.19; Aynı görüş, ÇELİK, (Sona Eren TİS), s.177.
- 129 OĞUZMAN, Kemal, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul, 1973, s.135; Ayrıca bkz. ÇELİK, s.407, 408; ŞAHLANAN, s.15; TUĞ, s.14; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s.425.