

Yrd. Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat

Sözleşmenin değişen şartlara nasıl uyum sağlayacağı konusu, özellikle beklenmeyen ekonomik ve sosyal değişikliklerin ortaya çıktığı dönemlerde daha çok önem kazanan çözümleri gereken bir hukuksal sorun olmuştur. Burada önemli olan, değişen şartlar karşısında sözleşmeyi sona erdirmek değil, değişen şartlara uyum sağlayarak ayakta tutmaktır. Sözleşmenin değişen şartlara uyum sağlayabilmesinde ilk akla gelen makul çözüm, taraf iradelerine öncelik tanınmasıdır. Sözleşme özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak taraflar, yaptıkları bir sözleşmeyi ortadan kaldırma ve değiştirme hürriyetine de sahiptir<sup>1</sup>. Ayrıca Borçlar Kanununun 12. maddesi, bu serbestiye şekil açısından bir sınır getirerek, kanunen yazılı olması gereken bir sözleşmenin değişikliğinin de yazılı yapılması zorunluluğunu öngörmüş<sup>2</sup>, dolaylı olarak tarafların değişiklik yetkisini pozitif olarak düzenlemiştir. Unutulmamalıdır ki, taraf iradeleri dışında da hakim müdahalesi ile sözleşmenin değişen şartlara uyarlanarak ayakta tutulması ve değiştirilmesi söz konusudur<sup>3</sup>.

İş ilişkilerinde de değişen şartlara uyum sağlanması, iş hukukunun önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Değişen şartlar karşısında, genel hükümlerde olduğu gibi öncelikle taraf iradelerine üstünlük tanınmaktadır. İş ilişkilerine hakim müdahalesi en son başvurulması gereken bir hukuki çözümdür. Bununla beraber, iş sözleşmelerinin de-

ğişen şartlara uyarlanması ihtiyacı karşısında, hakim iş sözleşmesini uyarlama yetkisi de bulunmaktadır<sup>4</sup>.

İş hukukunda da gerek toplu iş sözleşmesi gerek bireysel iş ilişkilerinden doğan hukuksal kaynakların, taraf iradelerine dayanarak değiştirilmesi her zaman mümkündür. Aşağıda bu taraf iradelerine dayanarak toplu iş sözleşmelerinden doğan haklardan feragat edilip edilemeyeceği sorunu üzerinde durulacaktır.

### 1- Toplu İş Sözleşmesinin Tarafı Sendika ile Yapılan Değişiklikle Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Hakların Değiştirilmesi ya da Kaldırılması

#### a- Değişiklik yetkisi ve sınırları

Kural olarak süreye ilişkin konular dışında, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinde her türlü değişiklik yapmak mümkündür<sup>5</sup>. Kanunda açık bir şekilde, toplu iş sözleşmesinin süresinin taraflarca uzatılıp kısaltılmayacağı ve süresinden önce sona erdirilemeyeceği öngörülmüştür (TİSGLK. m. 7/I). Böylece sadece süre uzatımı ya da kısaltılması değil, sona erdirilmesi de hükme bağlanmış; böylece yenileme (tecdit) yoluyla da toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin değişiklik yapma imkânı tanınmamıştır<sup>6</sup>.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinde meydana gelebilecek olan değişiklikler, bir veya birkaç hükmün sözleşmeden çıkarılması veya içeriğinin tamamen farklı bir biçimde düzenlendiği bir hükümle değiştirilmesi ya da tamamıyla sözleşmede daha önce hiç bulunmayan yeni bir veya bir kaç hükmün konulması biçiminde olabilir. Bu hükümlerin getirilmesinde sınır, değişikliğin bir yenileme (tecdit) niteliğine ulaşmamış olmasıdır.

Sözleşme taraflarının süreye ilişkin konular dışında her türlü değişikliği yapabilecekleri konusunda bir duraksama bulunmamaktadır. Ancak söz konusu değişiklik hükmünün tahakkuk eden haklar üzerinde bir değişiklik meydana getirmesi durumunda değişiklik yetkisi bakımından sorun tartışmalı görülmüştür.

Yargıtay, işçiler için henüz tahakkuk etmemiş ve bir hak olarak doğmayan paraya ilişkin konu-

değişiklik yapılamayacaktır. Örneğin ücret zammı dönemlere dağıtılmamış, bütün bir toplu iş sözleşmesi süresi için bir zam oranı belirlenmiş ise, taraflar bir daha bu hükmü işçi aleyhine değiştiremeyecektir. Dolayısıyla bu sonuç, sadece dönemsel ücret zamlarının uygulanmaya başlamasından sonra değil, böyle bir derecelendirme ön görmeyen diğer toplu iş sözleşmesi hükümlerinde de değişiklik yapılmasını engellemektedir.

b- Toplu iş sözleşmesiyle bir hak elde edilmesi ile bu hüküm dolayısıyla sürekli bir borç ilişkisinden doğan her bir münferit alacak hakkı arasında ayırım yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin hükmü yürürlük kazandığı andan itibaren doğmuş bir hak olarak değerlendirilecektir. Yani, Temmuz ayında zam oranının yürürlüğe girmesini öngören toplu iş sözleşmesinin uygulamaya başlamasından sonra bir gün geçmesi durumunda, bu hükme da-

## Yargıtay, işçiler için henüz tahakkuk etmemiş ve bir hak olarak doğmayan paraya ilişkin konularda tarafların değişiklik yapabileceğini kabul etmektedir.

larda tarafların değişiklik yapabileceğini kabul etmektedir<sup>7</sup>. Böylece doğmuş bir hakkın toplu iş sözleşmesi taraflarınca ortadan kaldırılması mümkün görülmemektedir. Yargıtay kararlarına konu olan değişiklik hükmü çoğunlukla dönem zamlarının uygulanmasına ilişkindir. Yargıtay, tarafların genellikle altı aylık kısımlara ayrılan dönem zamları üzerinde değişiklik yapabilme yetkisini, dönemin başlamasından öncesine tanımaktadır. Yani taraflar, dönem zammı hükmü uygulamaya başlamadan önce değişiklik yapılabilecek; dönem zammına ilişkin kuralın işlemeye başlamasından sonra hakkın tahakkuk etmiş olması dolayısıyla herhangi bir değişiklik yapılamayacaktır.

Yargıtay'ın bu içtihadından şu sonuçlar doğmaktadır;

a- Konusu paraya ilişkin olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, uygulanması belirli bir tarihe bırakılmış hükümler bakımından değişiklik mümkündür. Uygulanması belirli bir tarihe bırakılmış sözleşme hükümleri dışında, halen uygulama alanına girmiş ve ücretlere dorudan doğruya etki eden herhangi bir toplu iş sözleşmesi hükmünde

yanarak bir günlük münferit alacak hakkı doğmasına rağmen, o dönem sonuna kadar tahakkuk etmiş bir hak meydana gelecektir. Diğer yandan toplu iş sözleşmesi ile dönem zamları öngörülmemiş, bütün bir toplu iş sözleşmesi dönemi için tek bir zam oranı belirlenmiş ise, toplu iş sözleşmesi imzalandığı tarihten itibaren münferit alacak hakları doğmamış olsa bile doğmuş bir hak olarak kabul edilecektir.

c- Toplu iş sözleşmesinin dönem zamlarına ilişkin hükümler yürürlüğe girdiği andan itibaren doğmuş olan münferit alacak haklarına dokunmayan, ileriye yönelik değişiklikler de yapılamayacaktır. Yani, Temmuz ayında başlayan dönem zammının yürürlüğe girmesinden sonra çalışılan günlere ilişkin haklarda değişiklik yapmayan, ancak daha çalışılmamış ve dönem (belki de toplu iş sözleşmesi süresi sonu) sonuna kadar süre için hiçbir değişiklik yapılamayacaktır.

Doktrinde bazı yazarlar, Yargıtay'ın yukarıdaki bu uygulaması doğrultusunda görüş belirtmektedir<sup>8</sup>. Sözleşmesinin tarafları açısından, yeni dönem zam oranlarının belirlendiği hükümler ilgili döne-

min başlaması ile mevcut iş sözleşmelerine olan doğrudan etki edecek; dolayısıyla söz konusu hükümler elde edilmiş bir hak olacaktır. Tarafların bu andan itibaren toplu iş sözleşmesinde işçi aleyhine değişiklik yapması mümkün olmadığı için, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin toplu iş sözleşmesine göre sahip olduğu haklar devam edecektir. Bu andan itibaren işçinin paraya ilişkin haklarında kısıtlamaya giden taraf anlaşmaları bir hüküm ve sonuç doğurmayacağından, işçi toplu iş sözleşmesine göre haklarını talep edebilecektir.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, sözleşmenin parasal konularında da değişiklik yapılabileceğini savunan görüş<sup>9</sup>, yapılan değişiklikte ücretlerde ileriye dönük bir indirimle gidilebileceği gibi, şartların gerçekleşmesi halinde geriye yönelik olarak değişiklik yapılabileceğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesi hükmü dolayısıyla doğmuş bulunan haklara kanunların değişmesi ve geriye yürümesi hakkındaki ilkeler uygulanmalıdır. Bu ilkeler çerçevesinde, güvenin korunması ilkesine ters düşmediği, hukuk güvenliği ile bağdaştığı, ölçülülük ilkesini ihlal etmediği ve temel hakların koruma alanına bir saldırganı oluşturmadığı sürece, tarafların toplu iş sözleşmesinden doğmuş bulunan hakları geçmişe etkili bir biçimde ortadan kaldırılması ya da değiştirilmesi yoluyla müdahale etmesi mümkündür<sup>10</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde taraflarca sonradan değişiklik yapılabilmesini yukarıdaki kayıt çerçevesinde kabul eden görüş, işçinin doğmuş bulunan haklarına ilişkin değişiklik yapılamayacağı iddiasının herhangi bir hukuki temele dayanmadığını iddia etmektedir<sup>11</sup>. Zira aynı iddia geriye yönelik olarak ücret artışlarını meydana getiren değişiklikler için de söz konusu olacaktır. Ücretleri geçmişe yönelik olarak yükselten bir değişiklik, işverenin iş görme ediminin ifa edilmesi ile ilgili olarak doğmuş bulunan haklarına bir müdahale niteliğini taşımaktadır. İşçi lehine ücretin geçmişe yönelik olarak indirilemeyeceği, buna karşılık işveren aleyhine olarak ücretin arttırılabileceği düşüncesi, toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruyucu bir amaca hizmet eden araç olduğu düşüncesiyle de açıklanamaz. Çünkü işçi ile işveren arasındaki eşit olmayan güç dengesi, sadece toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine göre önceliğe sahip olması sonucunu ortaya çıkarır. Bu dengesizlikten hareketle, kolektif

düzenleme sırasında da işçinin korunması gibi bir sonuca varılamaz. Bu nedenle geçmişe etkili etki yasağı, işçi ve işveren açısından eşit ölçüde değerlendirilmelidir.

Yukarıda değindiğimiz görüşe göre, toplu iş sözleşmelerinin taraf iradeleri ile değiştirilmesi daha çok parasal hükümlerle ilgilidir. Güven ilişkisi çerçevesinde, sonradan yapılabilecek değişiklikler, sözleşmenin aleyhe değişiklik yapabileceğinin öngörülebildiği ana kadar geriye yürütülmeli ve ileriye yönelik olarak da her zaman bu yetkinin kullanılmasının mümkün olabileceği kabul edilmelidir.

Kanaatimizce yukarıda değindiğimiz Yargıtay uygulaması ve bu uygulamayı uygun bulan görüşler borçlar hukukunun genel hükümleri ile bağdaşır nitelikte değildir. Öncelikle, toplu iş sözleşmesinin hükümlerini paraya ilişkin olanlar ile paraya ilişkin olmayanlar olarak ayırmak güçtür. Toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya paraya ilişkin olan hükümleri yanında dolayısıyla paraya ilişkin olan hükümleri arasındaki sınırı belirlemek çoğu zaman mümkün değildir. Paraya ilişkin olmamakla birlikte çalışma düzenine ilişkin hükümlerin dolaylı olarak işçinin parasal haklarını etkilemesi de söz konusudur. Örneğin, çalışma saatini haftalık 42 saatten 45 saate çıkaran bir değişiklik işçinin paraya ilişkin haklarını da etkileyecektir. Haftalık çalışma süresinin arttırılması ile daha önce belirlenen haftalık çalışma süresinin üzerindeki çalışma zamlı çalışma olacak iken, yeni durum, çalışmanın zamlı tahakkuk ettirilmesini ortadan kaldıracaktır. Aynı durum vardiyalı çalışmada vardiya sayısında değişiklik yapılması ya da haftalık çalışma süresini beş günden altı güne çıkarılması gibi durumlarda da söz konusudur. Diğer taraftan değişikliğin önemli olup olmadığı yönünde de bir ayırım yapmak zor olacaktır. Küçük değişikliklerin daha sonraki değişikliklerle birlikte değerlendirildiğinde önemli değişikliklere de yol açması mümkündür<sup>12</sup>. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinde yapılan değişikliklerin çoğunlukla parasal hususları etkilemekle birlikte, bu değişikliklerin parasal konular ile bu konular dışındaki hususlar biçiminde ayrılması ve bu ayırım esasına göre farklı hukuki sonuçlara ulaşılmasından söz edilemeyecektir.

Diğer taraftan, taraflarca meydana getirilen değişikliğin kapsamını parasal konuların dışındaki

hükümlerle sınırlandırmanın hukuki temeli bulunmamaktadır. Tarafların değişiklik yapabilme serbestisi, TİSGLK ve kıyasen, iş hukukuna uygun düştüğü ölçüde Borçlar Kanunu genel hükümleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu pozitif düzenlemelerden hareketle, parasal konularda işçi aleyhine değişiklik yapılamayacağı, buna karşılık işçi lehine ya da parasal olmayan konularda değişiklik yapılabileceğini ortaya koyan bir hukuki izah yapılamamaktadır. İşçinin korunması, zaten kolektif serbest pazarlık düzenin sağlanmasıyla elde edilmiştir. Taraf dengesini koruyucu bu üstünlükten hiç bir zaman toplu iş sözleşmesi hükümlerinin içeriğinin de işçi lehine olması sonucu çıkmamıştır.

Bir taraftan toplu iş sözleşmesinin sonradan değiştirilebileceğini kabul etmek ve bu yönde pozitif düzenlemeler getirmenin yanında, diğer taraftan böyle bir yetkinin kullanılmasını açık bir düzenleme olmadığı halde, bunu büyük ölçüde sınırlandırmak hukuki bir çelişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Yargıtay kararlarına konu olduğu gibi dönemsel ücret artışlarının bulunmadığı toplu iş sözleşmelerinde ya da aynı sözleşmelerin diğer hükümlerinde parasal içerikli hükümleri, yine söz konusu kararlar paralelinde elde edilmiş bir hak olarak kabul edilecek ve değiştirilmesi asla mümkün olmayacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde öngörülen dönemsel ücret artışlarına ilişkin hükümlerin uygulamaya girmeden önce işçi aleyhine olarak ileriye yönelik değişiklik yapılabileceğini kabul ederken, ücret artışlarına ilişkin hükmün uygulamaya girmesinden sonra işçi aleyhine olarak değişikliğin artık yapılamayacağını öngörülmesi durumunda, bu hukuki sonucun taraf dengeleri ile izah edilmesi güç olacaktır. Dolayısıyla sorun, sosyal yönden değil hukuk tekniği yönünden ele alınmalıdır. Taraf iradelerince toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin sonradan değiştirilmesi, bu yönde sınırlandırıcı açık bir pozitif düzenleme olmadığı sürece (BK. m. 19) sözleşme serbestisi, toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde değerlendirilmeli ve gerek işçi aleyhine gerekse işçi lehine değişikliklerin ileriye yönelik olarak yapılabileceği kabul edilmelidir.

Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesinin normatif etki gösterdiği sürekli borç ilişkisi ile bu borç ilişkisinden doğan münferit alacak hakları arasında da bir ayırım yapılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinin ü-

## Toplu iş sözleşmesini sonradan değiştirmeye yetkili olanlar, sözleşmenin taraflarıdır.

ret zammına ilişkin düzenlemesini kazanılmış bir hak olarak değerlendirmek güçtür. Bu anlamda bütün sözleşme ilişkilerinde karşılıklı hak ve borçların düzenlendiği hükümler kazanılmış hak olacağından değiştirilmesi de asla mümkün olmayacaktır. Ücret artışlarına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulamaya girdikten sonra, ileriye yönelik olarak münferit alacak hakkı doğmayan dönemler için değişiklik yetkisi mevcuttur. Borcun herhangi bir itirazi kayıt ileri sürmeden ifa edilmiş olması hali dışında geriye yönelik değişikliğin yapılamaması, iş sözleşmesinden doğan sürekli borç ilişkisinin doğasına daha uygundur.

### b- Değişiklik yetkisine sahip olan taraflar

Toplu iş sözleşmesini sonradan değiştirmeye yetkili olanlar, sözleşmenin taraflarıdır. Tarafların iradelerinin uzlaşmasıyla ya da Yüksek Hakem Kurulu kararı ile kurulan sözleşmenin tarafları, sadece işçi sendikası ile işveren ya da işverenin bir işveren sendikasına üye olması halinde münhasıran işveren sendikasıdır. İşverenin bir işveren sendikasına üye olması durumunda toplu iş sözleşmesinin tarafı olamayacağı için, sonradan toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapan anlaşmanın da tarafı olamayacağı açıktır<sup>15</sup>. Aynı şekilde işverenin tarafı olduğu bir toplu iş sözleşmesinde de, işverenin daha sonra bir işveren sendikasına üye olması durumunda taraf sıfatı değişmeyeceği için değişiklik yetkisi işverenin şahsında kalacaktır.

Yargıtay, ilk dönemlerde verdiği kararlarda değişiklik yetkisinin, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olduğu sürece mevcut olduğunu kabul etmişti<sup>14</sup>. Yargıtay'ın bu görüşü doktrinde eleştirilmiş ve özellikle toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının yetkisi kaybetse dahi, sözleşmenin taraf sıfatı sona ermeyeceği vurgulanmıştır<sup>15</sup>. Yargıtay'ın son dönemlerde verdiği kararlarda böyle bir kayda rastlanmamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler hakkındaki uzlaşma yeni bir toplu iş sözleşmesi olmayıp, var olan toplu iş sözleşmesinin eki

niteliğindedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesini yapan tarafların, değişiklik sırasında toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olması gerekli değildir<sup>16</sup>.

İşveren sendikası üyeliğinden ayrılan işverenin, işveren sendikasının taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi bulunmadığı gibi, işveren sendikasının yapacağı değişikliğin de işveren açısından bir bağlayıcılığı yoktur<sup>17</sup>. Sendika üyeliğinden ayrılan işverenin sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalmasını düzenleyen TİSGLK. m. 10 hükümlerinin taraf sıfatındaki değişikliği değil işverenin mevcut toplu iş sözleşmesi ile bağlılığını düzenleyen bir hüküm olduğu kabul edilmektedir. Ancak kanaatimizce, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olma ile taraf sıfatını ayırmak gereklidir. Toplu iş sözleşmesiyle taraf olmaktan bağlı kalınmasını düşünmek güçtür. Aksi takdirde, işyerini devreden işverenin taraf sıfatının değişmeyeceği, işyerini devralan yeni işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlı olduğunu öngören TİSGLK. m. 8 hükmünün tıpkı TİSGLK. m. 10 hükmü gibi taraf sıfatında bir değişikliğe yol açmayan bir düzenleme olduğu kabul edilecektir ki, bu sonucun genel hükümlerin öngördüğü bir sonuç olduğunu ileri sürmek güç olacaktır. Dolayısıyla, işyerini devralan ve sendika üyeliğinden ayrılan işverenin daha önce taraf olmadığı toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu ve değişiklik yapmaya da yetkili bulunduğu sonucuna ulaşılmalıdır. Aksi takdirde, işveren sendikasının ya da eski işverenin tarafı olduğu kabul edilecek olursa, yapılan değişikliğin işvereni bağlamayacağı, ancak bir hükmün ortadan kaldırılması anlamına gelecek değişiklik halinde eski hükümlerin de işvereni bağlamayacağı gibi bir sonuca ulaşılabilecektir<sup>18</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu kararı ile bağlanması durumunda taraf sıfatı değişmeyecek, görüşmelerde yetkili taraflar sözleşmenin de tarafı olacaktır. Bu durumda dahi taraflar sözleşmeden doğan hükümleri değiştirme yetkisine sahip olacaktır<sup>19</sup>.

## 2- Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haktan İş Sözleşmesi ile Feragat

Toplu iş sözleşmesinden doğan haklar, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca değiştirilebileceği gibi

işçi ile işveren arasında genel hükümler çerçevesinde bağlanan sözleşme hükümlerince de değiştirilebilir. Ancak bu ikinci durumun birincisinden farkı, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerine olan normatif etkiyi sona erdirmemesinde görülmektedir. Bu nedenle, iş sözleşmesi ile ancak yararlılık ilkesi çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin üzerinde hakların tanınması mümkündür. Toplu iş sözleşmesine aykırı ancak işçi yararına olan iş sözleşmesi hükmü, geçerli bir hukuki işlem olarak sonuç doğuracaktır. Buna karşılık işçi yararına olmayan iş sözleşmesinin bir bağlayıcılığı söz konusu olmayacaktır.

Acaba toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan, işçinin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, iş sözleşmesinden doğan borçlarda bir değişiklik yapılmaksızın feragat edilmesi mümkün müdür? Uygulamada, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması yoluna gidilmeksizin işçinin alacak haklarından feragatını konu edinen sözleşmeler kurulmaktadır. Bu durumda da kurulan bu tür sözleşmelerin hukuki niteliği ve geçerliliği sorunu doğmuştur.

### a- Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haktan Feragat İşleminin Hukuki Niteliği

Feragat, bir hakkın tek taraflı irade beyanı ile terk edilebileceği halleri ifade etmektedir. Uygulamada işçi ile işveren arasında yapılan sözleşmede, toplu iş sözleşmesinden doğan haktan vazgeçme anlamına gelecek şekilde "feragat" deyimini kullanılmaktadır. Oysa, Türk hukukunda alacaklının tek taraflı bir işlemle alacak hakkından vazgeçmesi kabul edilmemiştir. Yenilik doğuran haklar, tek taraflı olarak kullanılmasıyla bir hukuki ilişkiyi kuran, mevcut bir hukuki ilişkiyi değiştiren ya da sona erdirmek suretiyle başka bir şahsın hukuk alanında değişiklik meydana getirebilme yetkisi veren haklardır<sup>20</sup>. Alacaklının tek taraflı iradesi ile alacak hakkını sona erdirmeye yetkisi bulunmadığı için borçlu, Borçlar Kanunu'nun 90-95. maddelerinde düzenlenen alacaklının temerrüdü hükümlerine başvurabilecektir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden doğan bir haktan vazgeçme ancak taraf iradelerinin uyumuna bağlı olan sözleşme hükümleri çerçevesinde mümkündür. Bu nedenle her ne ka-

dar uygulamada “feragat” tabiri kullanılmakta ise de, burada karşılıklı iradelerin uzlaşmasını gerekli gören bir “sözleşme” olduğu kabul edilmelidir.

Karşılıklı taraf iradelerinin uyumu ile iki türlü sözleşme kurulabilir. Öncelikle kurulacak olan sözleşme, iş sözleşmesinde değişiklik yapan iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bir düzenleme ya da iş sözleşmesinin dışında yeni bir sözleşme türü olup işveren ile işçi arasındaki nispi alacak ilişkisinden doğan münferit alacak hakkını sona erdiren bir işlemdir.

Konusu toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan feragat olan sözleşme, iş sözleşmesinde değişiklik yapan ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bir düzenleme olması mümkün değildir. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi gereğince işçi yararına olmayan böyle bir düzenlemenin hukuki geçerliliği söz konusu olamayacaktır. Bu nedenle tarafların ulaşmak istedikleri amaca uygun sözleşmenin türü, iş sözleşmesi dışında bir hukuki niteliğe sahip olması gerekmektedir. Bu tür bir sözleşme, kaynağını sözleşme özgürlüğünde bulan ve konusu borcu sona erdiren olan ibra sözleşmesi niteliğinde olabilecektir. Türk iş hukuku doktrininde de işçinin taraf olacağı ibra sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan feragat edilebileceği kabul edilmektedir<sup>21</sup>.

İbra sözleşmesi, Borçlar Kanunumuzda açık bir biçimde düzenlenmemiştir. Bununla beraber hukuki kaynağını sözleşme serbestisi ilkesinde bulan ibra sözleşmesinin konusu ve hukuki sonuçları taraf iradelerine bağlı tutulmuştur<sup>22</sup>. İbra sözleşmesinin içeriği, şartları ve hükümlerine ilişkin sınırlandırma, sözleşme serbestisi ilkesinde değerlendirilmektedir. Bu anlamda kanuni bir düzenlemeye dayanmadığı için şekil serbestisi ilkesi geçerli olmakla birlikte, ispat hukuku bakımından yazılı yapılması öngörülmektedir.

İbranın konusu tek bir alacak olabileceği gibi, borç ilişkisinden doğan bütün alacakları da içine alabilecek şekilde kararlaştırılabilir.

İbra sözleşmesi, bir tasarruf işlemidir<sup>23</sup>. Bu sözleşmenin kurulmasının tamamlanması ile alacak hakkın doğrudan doğruya ve kesin olarak etkilenmektedir. İbra edilen alacak hakkı, faiz, rehin, kefalet, cezai şart gibi bütün fer’ileriyle beraber sona erer (BK. m. 113). Sözleşme serbestisi çerçevesinde sadece asıl borcun fer’ilerinin de ibra edilmesi mümkündür.

**Türk iş hukukunda, genel hükümler çerçevesinde toplu iş sözleşmesi ile doğan haklardan işçinin ibra sözleşmesi ile vazgeçebileceği; ibra sözleşmesiyle aynı anda tasarruf muamelesi gerçekleşeceği için alacağın ibra edildiği anda belirlenebilir olması yeterli görülmelidir.**

İbranın bir tasarruf işlemi olmasına rağmen, konusu olan ve hukuken sona erme sonucunun bağlandığı hakkın mevcut olması gerekmemektedir. Aksi durum, sözleşme serbestisi ve bu serbestiye dayanarak sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğüne ters düşecektir. İbra gibi bir tasarruf muamelesi olan alacağın temlikinde de, doktrin ve uygulamada<sup>24</sup> daha mevcut olmayan, müstakbel alacak haklarının da temlik edilebileceği görülmektedir<sup>25</sup>. Müstakbel alacaklar iki türdür: Birinci durumda müstakbel alacak, temlik anında her türlü hukuki temelden yoksundur. İkinci tür müstakbel alacak, ileride gerçekleşecek olmakla birlikte temlik anında hukuki bir temeli bulunmaktadır. İşte alacağın temlikine konu olan bu ikinci tür alacak haklarıdır. İkinci tür müstakbel alacak hakları da, kendi aralarında muacceliyeti belli bir süre sonra gerçekleşecek olanlar (müccel) ya da şarta bağlı alacaklar veya çekişmeli alacaklar olarak üç gruba ayrılmaktadır. Bu alacaklar temlik anında mevcut olmasa bile üzerinde tasarrufta bulunabilecek alacaklardır. Sözleşme serbestisi çerçevesinde yeni bir sözleşme türü olarak doğan factoring sözleşmesi, niteliği itibarıyla alacağın temlikini sonucunu doğuran bir sözleşmedir. Bu sözleşme türünde daha da ileri gidilerek birinci tür alacaklar, yani temlik edildiği anda her türlü hukuki temelden yoksun ancak ileride belirlenebilir alacaklar olarak sözleşmenin konusunu meydana getirmektedir. Factoring sözleşmesi ile daha hukuki temeli ile birlikte mevcut olmayan bir alacak hakkı temlik edilmekte, tasarruf işlemi gerçekleşmekte, bu işlemin hukuki sebebi daha sonra ortaya çıkmaktadır.

Kapsamı kanun ile düzenlenen ve niteliği itiba-

riyle tasarruf işlemi olan alacağın temlik kurumunda, temlike konu alacağın mevcut olması gerekme-  
yip en azından belirlenebilir olması yeterli görülür-  
ken, sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde doğan  
ve niteliği itibariyle bir tasarruf işlemi olan ibra  
sözleşmesinde, ibra edilen alacak hakkının mutla-  
ka mevcut olması gerektiğini ileri sürmek hukuk  
mantığı ile örtüşmeyecektir. Yine factoring sözleş-  
melerinde, alacağın daha mevcut olmadığı halde  
tasarruf muamelesine konu edildiği ve böyle bir  
sonucun sözleşme serbestisine dayandığı düşünül-  
ecek olursa, ibra sözleşmesini bu sonuçtan uzak  
tutmanın hukuki bir dayanağı bulunmayacaktır.

Yukarıda hukuki nedenlerini ortaya koyduğumuz  
gerekçelerden hareketle, ibra sözleşmesinin  
kurulduğu anda müstakbel alacak hakkının muac-  
celiyetinin belli bir süre sonra gerçekleştiği alacak  
hakları ya da ibra sözleşmesi kurulduğu anda be-  
lirlenebilir hakların sözleşmeye konu olabileceği  
sonucuna ulaşılmaktadır.

Yukarıdaki ilkeler doğrultusunda Türk iş huku-  
kunda, genel hükümler çerçevesinde toplu iş söz-  
leşmesi ile doğan haklardan işçinin ibra sözleşme-  
si ile vazgeçebileceği; ibra sözleşmesiyle aynı anda  
tasarruf muamelesi gerçekleşeceği için alacağın ib-  
ra edildiği anda belirlenebilir olması yeterli görül-  
melidir.

## b- Yargıtay uygulaması ve değerlendirilmesi

İşçi ile işveren arasında kurulan bireysel sözleş-  
melerle işçilik haklarından feragat dolayısıyla orta-  
ya çıkan ihtilaflar, yukarıda değindiğimiz toplu iş  
sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinde de oldu-  
ğu gibi, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan dö-  
nemsal ücret zamlarına ilişkin hükümlerinin uygu-  
lamaya girmesiyle ortaya çıkan artışlardan kaynak-  
lanmaktadır.

Yargıtay her iki durumda da, ihtilafa konu olan  
hukuki işlemin bu artışların yürürlüğe gireceği ta-  
rih öncesi ve sonrasında gerçekleştirilmesine göre  
farklı sonuca ulaşmaktadır.

Yukarıda kısaca değindiğimiz gibi Yargıtay,  
toplu iş sözleşmesinde tarafların anlaşarak değişik-  
lik yapabilmesi için, bu anlaşmanın ücret artışları-  
na ilişkin hükümlerinin yürürlüğe girmesinden ön-  
ce gerçekleştirilmesini aramaktadır. Dönem zamlar-  
ının yürürlüğe girmesinden sonrasında, bu artışla-

rın geriye ya da ileriye yönelik olarak toplu iş söz-  
leşmesi hükümlerinin taraflarca değiştirilmesi ise  
mümkün görülmemektedir.

Yargıtay, bireysel sözleşme ile bu haklardan fe-  
ragat bakımından farklı bir sonuca ulaşmıştır. Bu-  
na göre işçi, ücret artışına ilişkin toplu iş sözleşme-  
si hükmü uygulamaya girdikten sonra elde ettiği  
haklardan feragat edebilecek, söz konusu hüküm-  
ler yürürlüğe girmeden yapılan feragat ise geçersiz  
olacaktır<sup>26</sup>.

Yargıtay'ın aynı konu hakkında farklı sonuçlara  
ulaşmasında, birinci durumda tarafların sözleşme  
hükümlerini değiştirdiği; ikinci durumda ise taraf-  
ların sözleşme hükümlerini değiştirmediği ancak  
münferit alacak haklarını sona erdirdiği hukuki so-  
nucunun ortaya çıkması etkili olmuştur. Ancak ka-  
naatimizce Yargıtay'ın tutumu, taraf iradelerince  
toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesinde  
olduğu gibi eleştiriye açıktır.

Hak sahibinin daha muaccel olmamış, ancak  
devam eden bir borç ilişkisine dayanan ancak mu-  
accel olmamış veya şarta bağlı ya da çekişmeli bir  
alacak hakkını ibra ederek sona erdirmesini engel-  
leyen bir hukuki sebep bulunmamaktadır. Aynı  
durumda işçinin müstakbel ücret alacağını temlik  
edebileceğini ancak daha doğmadığı için bundan  
feragat edemeyeceğini ileri sürmek gerçekten güç  
olacaktır. Bir de ibra kurumunun pozitif dayanağı-  
nı özel bir kanuni düzenlemeye değil de, sözleşme  
serbestisi ilkesine dayandığını hatırlayacak olursak,  
böyle bir sonucun genel hükümler ile bağdaş-  
madığı ve hiç bir hukuki dayanağının olmadığı so-  
nucuna varılacaktır.

Sözleşme serbestisi ilkesi taraflara, kanunda dü-  
zenlenmemiş yeni bir sözleşme tipini ortaya koy-  
ma ya da sözleşmenin hükümlerini kanuna ve ah-  
laka aykırı olmamak şartıyla dilediği gibi belirleme  
serbestliğini tanımaktadır. İşte bu ilkedен hareket-  
le iş hayatında daha hukuki temeli doğmamış,

**Yargıtay'ın tutumu,  
taraf iradelerince toplu iş  
sözleşmesi hükümlerinin  
değiştirilmesinde olduğu gibi  
eleştiriye açıktır.**

mevcut olmayan alacak haklarının dahi temlikli sağlanabilmiştir. Bu ilkedен hareketle, uygulamada yaygınlaşan ibra sözleşmelerinin hüküm doğurabilmesi için alacak hakkının muaccel olması şartının aranması yerinde değildir.

İbra sözleşmesinin hukuki niteliğinin bir tasarruf muamelesi olduğu gerçeği de Yargıtay'ın ulaştığı sonucu haklı çıkarmayacaktır. Nitekim alacağın temlikli de hukuki niteliği itibarıyla bir tasarruf muamelesidir. Alacağını temlik eden alacaklı, daha muaccel olmayan bir alacağı üzerinde tasarrufta bulunmakla, ileride alacağın muaccel olması ya da yeni bir alacağın doğması durumunda başkaca bir işlem yapmasına gerek kalmaksızın hak üzerinde değişikliğin kendiliğinden meydana gelmesine neden olmaktadır. İş sözleşmesi gibi devam eden bir borç ilişkisine dayanarak müstakbel alacaklarından dolayı işçi, her ikisi de tasarruf işlemi niteliğinde olan hem ibra sözleşmesi hem de temlik işlemi ile tasarrufta bulunabilecektir.

### c- İbra sözleşmesi - toplu sözleşme ilişkisi

İşçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan vazgeçmesi amacıyla taraf olduğu ibra sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerinde bir değişiklik meydana getirmemektedir. İbranın fonksiyonu hükmü değiştirmek değil, var olan ve sürmekte olan bir sözleşme hükmünden doğan her bir münferit talep haklarının sona erdirilmesidir. İbraya rağmen, toplu iş sözleşmesi hükmü geçerli bir biçimde devam etmektedir.

Değindiğimiz bu durum, özellikle süresi sona eren toplu iş sözleşmesinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi durumunda önemini gösterecektir. Takip eden toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret zam oranı, hangi ücret üzerine uygulanacaktır? Zam oranları sona eren toplu iş sözleşmesiyle tespit edilen ücretler üzerine mi, yoksa, işçinin feragat etmesi nedeniyle ödenmekte olan kısmı üzerine mi?

İbra sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik meydana getiren bir hukuki etki göstermemektedir. Bu nedenle, değindiğimiz bu sorun çerçevesinde ulaşılmaması gereken çözümün, yeni toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan zam oranında, sona eren toplu iş sözleşmesiyle öngörülen ücret seviyesi temel alınarak

sonuca ulaşılmalıdır. Tabii ki düzen ilkesi, yani her yeni toplu iş sözleşmesinin eskisinden ayrı bir düzen getirdiği göz ardı edilmemelidir. Yeni sözleşme ile yeni bir düzeninin tesis edilmesi aşamasında ücret seviyeleri üzerinde, tarafların bir önceki düzenden bağımsız belirleme yetkisi varken, bunun kullanılmamasının sonuçlarına taraf katlanmalıdır.

### Sonuç

Ekonomik kriz, taraflarca önceden öngörülemez ya da öngörülmekle birlikte gerçekleşmesi beklenmeyen sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar gerek toplu iş sözleşmelerinin gerekse iş sözleşmelerinin değişen şartlara uyarlanması ihtiyacını doğurmakta ve bu amaca yönelik olarak hukuki kurumları değiştirmeye doğru zorlamaktadır. Borç ilişkisinin değişen şartlara uyarlanması bakımından öncelikli olan süreç tarafların anlaşmasıdır.

Toplu iş sözleşmesinden doğan hakların değişen şartlar göz önüne alınarak yeniden gözden geçirilmesi ihtiyacı doğduğu zaman, bu ihtiyaç ya toplu iş sözleşmesinin taraflarınca ya da toplu iş sözleşmesi hükümlerinden münferit hak elde eden işçi ile gerçekleştirilecek anlaşma çerçevesinde çözüm üretilebilecektir.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi karşısında Yargıtay, söz konusu değişikliğin ücret artışlarına ilişkin hükümlerin uygulamaya başlamasından önce değişiklik yapılarak işçi aleyhine indirim yapılabileceğini, ilgili dönemin başlamasından sonra işçi için bir hak doğacağını, bu hakkın da taraf anlaşmalarınca geri alınamayacağını kabul etmektedir. Yargıtay'ın bu içtihadı doktrinde taraftar bulsa da, genel hükümler çerçevesinde ele alındığında hukuki bir dayanağının bulunmadığı görülmektedir. Sürekli bir borç ilişkisi oluşturan iş ilişkisinin özellikleri dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesi hükümleri taraflarca her zaman ileriye yönelik olarak, işçi lehine ya da aleyhine olarak değiştirilebilecektir.

Toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan işçi ile gerçekleştirilecek olan münferit sözleşmelerle de feragat edilmesi mümkündür. Bu amaca yönelik sözleşmenin hukuki türü, tasarruf işlemi niteliğindeki ibra sözleşmesidir. Yargıtay böyle bir durumda, işçinin ancak zam oranları uygulamaya



başladıktan sonra elde ettiği haklardan feragat edebileceğini, ücrete ilişkin zam oranlarının uygulanmasından önce ise doğmamış bir hak söz konusu olduğu için feragatin geçersiz olduğuna hükmetmektedir. Yukarıda, bu sonucun hukuki bir temele dayanmadığı, ibranın bir tasarruf işlemi olduğu, diğer tasarruf işlemlerinde olduğu gibi müstakbel, beklenen, muaccel olmamış haklardan feragat edilebileceği sonucuna varılmıştır.

## DİPNOTLAR

- 1 Eren, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001, s. 293. Gauch, Peter/Schlupe, Walter R.; Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Band I, 6. Auflage, Zürich 1995, Nr. 616, s. 106. Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 1993, s. 128.
- 2 Bu kural Yargıtay uygulamalarıyla yumuşatılmıştır. İstikrarlı bir şekilde devam edegelmiş ve ilgili kişilerce benimsenmiş bir uygulamanın yazılı bir sözleşmeyi değiştirebileceğini kabul etmiştir (Y. 4. HD., 29.12.1978, E. 1978/4502, K. 1978/15065 (bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 128 dipnot 40a, Yargıtay Kararları Dergisi, Haziran 1979, s. 795).
- 3 Kaplan, İbrahim; Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi, Ankara 1987, s. 147 vd. Arat, Ayşe; Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması, Ankara 2006, s. 95 vd. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 1006-1007. Bischoff, Jacques; Vertragsrisiko und Clausula Rebus Sic Stantibus, Zürich 1983, s. 183 vd. Gauch/Schlupe, Nr. 1282-1301, 245-249. İş sözleşmesinin, hakim tarafından değişen şartlara uyarlanması ve şartları bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. Başbuğ, Aydın; İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul 2007, s. 35-50.
- 4 Bkz. Başbuğ s, 62-106.
- 5 Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 19. Baskı, İstanbul 2006, s. 548. Soyer, Polat; İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul 2002. Ekonomi, Münir; İHU, TSGLK md. 2 (No. 1). Şahlanan, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.186-187. Günay, Cevdet İlhan; İş Hukuku, Ankara 2004, s. 892. Güzel, Ali; Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, s.193-195. Tuncay, Can; Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 198. Şen, Murat; Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Y. 9. HD., 6.7.2004, E. 2004/12658, K. 2004/17179, Karar İncelemesi, TÜHİS, Ağustos 2005, s. 29.
- 6 Şahlanan, s. 187. Ekmekçi, Ömer; Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s. 211-212.
- 7 Y. 9. HD., 20.01.2004, E. 2003/18300, K. 2003/426 (Çelik, s. 549, dipnot 19a). Çelik, s. 549. Günay, s. 892. Ancak Yargıtay bir kararında ücret zammı tahakkuk ettikten sonra işçiler aleyhine olacak şekilde yapılan değişikliği kabul etmiştir. Bkz. Y. 9. HD., 8.7.1996, E. 1996/5525, K.1996/15513 (Çimento İşveren, Eylül 1996, s. 34).
- 8 Çelik, s. 549-550. Güzel, s. 193-1945. Günay, s. 892. Tuncay, s. 199. Şen, s. 30-31. Günay, Cevdet İlhan; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s. 258.
- 9 Soyer, s. 161-163. Ekmekçi, Ömer; Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1996, s. 15.
- 10 Soyer, s. 161-162.
- 11 Soyer, s. 161.
- 12 Soyer, s. 160.
- 13 Soyer, s. 158.
- 14 Y. 9. HD., 22.04.1996, E. 1996/906, K. 1996/9229 (Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1996, Çelik, s. 551, Güzel, s. 194).
- 15 Güzel, s. 194. Günay, Toplu İş Sözleşmesi, s. 196. Soyer, s.158. Ekonomi, İHU, TSGLK md. 2 (No. 1).
- 16 Soyer, s. 158. Tuncay, s. 198.
- 17 Soyer, s. 158-159.
- 18 Soyer bu görüşü savunmaktadır. Bkz. Soyer, s. 159.
- 19 Aksi görüş Soyer, s. 159. Ekmekçi, Değişiklik Yapılması, s. 15.
- 20 Ayrıntılı bilgi için bkz. Buz, Vedat; Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s. 55-57.
- 21 Çelik, s. 550. Güzel, s. 194. Günay, İş Hukuku, s. 892. Ulusoy, Mesut; Y. 9 HD., 11.5.2005, E. 2005/19012, K. 2005/24835, TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, s. 110-112. Şen, s. 36-38.
- 22 Tekinay/Akman/Borcuoğlu/Altop, s. 985-987 Eren, s. 1257-1258.
- 23 Tekinay/Akman/Borcuoğlu/Altop, s. 987. Eren, s. 1259.
- 24 "Borçlar Yasasında yer alan genel kurallara göre doğmuş veya doğmamış bir hak ve alacağın temlik geçerlidir. Ancak özel yasalarla yanlar arasında yapılmış sözleşmeden doğmuş veya doğacak bir hak veya alacağın temlik edilemeyeceği buyrulabilir ve-veya koşullandırılabilir." Y. 4. HD., 8.12.1976, E. 1976/2040, K. 1976/10645 (Yargıtay Kararları Dergisi, Ocak 1978, s. 29-30. Tekinay/Akman/Borcuoğlu/Altop, s. 248 dipnot 7c).
- 25 Tekinay/Akman/Borcuoğlu/Altop, s. 248. Eren, s. 12123. Dayınlarlı, Kemal; Borçlar Kanununa Göre Alacağın Temlik, Ankara 1993, s. 44-45.
- 26 Bkz. Y. 9. HD., 11.5.2005, E. 2005/19012, K. 2005/24835 (Ulusoy, s. 98-99). ".. işçinin toplu iş sözleşmesiyle getirilen hükümlerden vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi doğmayan bir haktan feragatten de söz edilemez. Bu itibarla davacı işçinin toplu iş sözleşmesi ücret artışlarından bireysel olarak vazgeçmesi hukuken geçerli değildir..." Y. 9. HD., 9.12.2004, E. 2005/1407, K. 2005/14507 (karar yayımlanmamıştır).