

Doç. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/1866
Karar No : 2007/28586
Tarihi : 01.10.2007

ÖZET

Kıdem tazminatına ilişkin Toplu İş Sözleşmesi hükmü sendikadan istifa eden davacı yönünden hizmet akdi olarak yürürlüğünü devam ettiremez.

DAVA

Davacı, kıdem ve kötüniyet tazminatı, ikramiye, fazla mesai, giysi yardımı, yakacak yardımı ile bayram yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR

Davacının iş sözleşmesinin 08.12.2004 tarih-

de feshedildiği, işyerinde süresi bitip yenisi yapılmadığı için hizmet akdi olarak yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesi'ndeki kıdem tazminatının 45 gün üzerinden ödenmesi yolundaki hükmün uygulanmasına karar verilmiştir.

Davacının taraf sendika üyeliğinden 30.01.1996 tarihinde çekilmesi nedeniyle kendisine Toplu İş Sözleşmesi'nin anılan hükmü uygulanamayacağı kabul edilerek davacıya işverenlikçe 30 gün üzerinden kıdem tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda bu husus gözönünde bulundurulmadan kıdem tazminatı hesaplandığı ve hüküm altına alındığı görülmektedir. Oysa kıdem tazminatına ilişkin Toplu İş Sözleşmesi hükmü sendikadan istifa eden davacı yönünden hizmet akdi olarak yürürlüğünü devam ettiremeyeceğinden davanın reddi gerekirken mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.10.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yüksek mahkemenin inceleme konusu yapılacak olan kararında yer verilen ifadeler şu şekildedir: “Davacının iş sözleşmesinin 8.12.2004 tarihinde feshedildiği, işyerinde süresi bitip yenisi yapılmadığı için hizmet akdi olarak yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesindeki kıdem tazminatının 45 gün üzerinden ödenmesi yolundaki hükmün uygulanmasına karar verilmiştir.

Davacının taraf sendika üyeliğinden 30.1.1996 tarihinde çekilmesi nedeniyle kendisine toplu iş sözleşmesinin anılan hükmü uygulanamayacağı kabul edilerek davacıya işverenlikçe 30 gün üzerinden kıdem tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda bu husus göz önünde bulundurulmadan kıdem tazminatı hesaplandığı ve hüküm altına alındığı görülmektedir. Oysa kıdem tazminatına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü sendikadan istifa eden davacı yönünden hizmet akdi olarak yürürlüğünü devam ettirmeyeceğinden davanın reddi gerekirken mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi hatalıdır...”.

Yargıtay içtihadına konu olay, sona eren toplu iş sözleşmesi hükmünün ard etkisine ilişkindir. Konu Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre “Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder. “Söz konusu hükmün dava konusu olaydaki uygulamasını değerlendirebilmek için bazı temel noktalara işaret edilmesi zaruri görünmektedir.

1- Bilindiği üzere toplu iş sözleşmeleri iki temel bölümden oluşur. Bunlardan ilki sözleşmenin normatif kısmı, ikincisi ise borçlar hukukuna ilişkin kısımdır (TSGLK.2). Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici kısmı olarak da adlandırılan normatif bölümü, maddi anlamda yasa gibi genel ve objektif hukuk kurallarından oluşur. Normatif hükümler çalışma koşullarını, diğer bir ifade ile bir hizmet akdinin konusuna giren hususları ilgilendiren hükümlerdir. Bu yönü ile toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri hizmet akitleri üzerinde doğrudan doğruya ve emredici bir etki yapar¹. Bahsi geçen normatif kısım, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşur

(TSGLK.2/1). İnceleme konusu yapılan karardaki uyumsuzluk da esasen, hizmet akdinin sona ermesine ilişkin bölümü ilgilendirmektedir.

2822 sayılı Yasanın açık hükmü, toplu iş sözleşmelerinde, hizmet akitlerinin ne şekilde sona erdirileceğinin taraflarca kararlaştırılabileceğini düzenlemiştir. Dolayısıyla örneğin toplu sözleşmenin bu bölümünde, fesih bildirim süreleri yasal sürenin üzerine çıkarılabilecek, işverenin fesih yetkisi kısıtlanabilecek, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin yeni düzenlemeler getirilebilecektir². Ancak hemen belirtelim ki işverenin fesih hakkını sınırlamaya yönelik bu hükümlerin, anılan fesih hakkını tümüyle bertaraf edebilmesi, gerek öğretide gerek Yargıtay uygulamasında mümkün görülmemektedir³. O halde toplu iş sözleşmeleri ile hizmet akitlerinin ne şekilde sona erdirileceği ve hangi sonuçların doğacağı, taraflarca kararlaştırılabilmektedir.

2- Kararın değerlendirilebilmesi açısından önemli bir diğer nokta, sona eren toplu iş sözleşmelerinin ard etkisidir. Yukarıda da dile getirildiği üzere 2822 sayılı Yasa bu konuyu açıklığa kavuşturmuş ve sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğini açıkça belirtmiştir (m.6/son).

Kaynaklar hiyerarşisi açısından bakıldığında iş akdinin üzerinde yer alan toplu sözleşmenin, iş akdini etkilemesi doğaldır. O nedenledir ki toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin iş akitleri üzerinde doğrudan ve emredici bir etkiye sahip bulunduğu kabul edilir⁴. Ancak burada söz konusu olan, sona eren toplu sözleşmenin etkisidir.

2822 sayılı Yasa, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içindeki etki düzeyini, yürürlüğünün sona ermesi ardından aşağıya çekmiş ve onun sadece hizmet akdi olarak etki doğurabilmesine izin vermiştir. Öğretide bu etki, toplu sözleşmenin ard etkisi olarak adlandırılmaktadır ve ortaya çıkması için işverenin işçilerle bir anlaşma yapmasına gerek duyulmamaktadır⁵. Konuyu düzenleyen hükmün dikkat çeken yönünü, sona eren toplu sözleşmenin ard etkisinin sadece normatif kısım ile sınırlı olması oluşturur. Hatta öğretide, normatif kısma dahil olduğu halde hizmet akdinin yapılmasına ilişkin bölümünün ard etkiye dahi sahip olmadığı haklı olarak belirtilmektedir⁶.

Ard etkinin, toplu sözleşmenin normatif kısmı ile

sınırlı olması, tarafların kendi iradeleri ile üçüncü kişilere mükellefiyet yükleyemeyecekleri anlayışına dayandırılmış ve bu sebeple sona eren toplu sözleşmenin borç doğurucu hükümlerinin iş akdine etkisi mümkün görülmemiştir⁷. Gerçekten toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesinin yerini alacak bir işlem olmayıp, işçi-işveren ilişkisini kuran iş ilişkisini dışarıdan idare eden bir kollektif norm sözleşmesidir. Toplu sözleşmeden yararlanabilmek için işçi ile işveren arasında mutlaka bir hizmet ilişkisinin kurulmuş olması şarttır⁸. Aksi halde anılan etkinin doğabilmesi mümkün değildir.

3- Sona eren toplu iş sözleşmelerinin ard etkisi esasen işyerindeki çalışma barışının bozulmasını engelleyen bir tedbir niteliğinde görülebilir. Zira bu düzenlemeyle, toplu sözleşmenin sona erdiği tarih ile yenisinin imzalanacağı tarihe kadar geçecek dönemde işçilerin hukuki durumları açıklığa kavuşturulmakta, olası problemlerin önüne geçilmektedir. Bir başka deyişle, yasa koyucu sosyal düşüncelerle yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar eskisinin getirmiş olduğu koşulların korunmasını sağlamaktadır. Kaldı ki, bir geçiş hükmü niteliğinde olan söz konusu düzenleme sadece işçinin değil, aynı dönemde yaşanacak kargaşadan işverenin de zarar görmesini engellemektedir⁹. Nitekim Yüksek Mahkemenin önüne gelen bir olayda, ortaya çıkabilecek bu tür bir sorun bahsi geçen 6. madde hükmü ile aşılmıştır. Dava konusu olayda, 1.1.1990-31.12.1991 yılları arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 41. maddesinde gece çalışmaları ve fazla çalışma ücretleri düzenlenmiştir. Buna göre gece 20.00-06.00 arası çalışmalar gece çalışması süresi olup % 50 zamlı ödenmesi gerekmektedir. 1992 yılına kadar işçiye zamlı ödenen gece zammı daha sonra ödenmemeye başlamıştır. Davacının sürekli gece çalışmış olduğu tanık beyanlarıyla da doğrulanmıştır. Yargıtay bu durum karşısında isabetli olarak, toplu iş sözleşmesiyle düzenlenen ve sözleşmenin sona ermesi üzerine hizmet akdi hükmü haline gelen gece çalışma zammının işçinin çalışma şekli ve süresi değişmedikçe, gece dönemine giren çalışmaları için ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁰.

4- 2822 sayılı Yasanın işyerindeki çalışma barışını korumaya yönelik 6/son hükmü, toplu sözleşmeden yararlanan işçilere yöneliktir. Diğer bir deyişle, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin et-

kisi ancak, sona erdiği tarihte işyerinde çalışıp halen bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olanları kapsar¹¹. Zira toplu sözleşmenin sona ermesi, bu işçilerin haklarında bir değişiklik yaratır. Sözü edilen işçiler, toplu sözleşme bittikten sonra, bireysel iş sözleşmelerine tabi hale gelir ve bu durum genelde onların haklarında bir gerileme anlamına taşır. 6. maddenin son fıkrası, bu aşamada ortaya çıkacak sorunları gidermeye yöneliktir. Aynı anlayışı Yüksek Mahkeme içtihatlarında da görebilmek mümkündür. Bu kararlardan birinde yer verilen değerlendirme şöyledir: "Davacı TİS sona ermeden... tarihinde TİS'ne taraf işçi sendikası-ndan istifa etmiş ve istifa gerçekleşmiştir. Başka bir anlatımla TİS'nin sona erdiği... tarihte davacı taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, TİS'den de yararlanmamaktadır. Bu nedenle TİS'nin davacı yönünden hizmet akdi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir." Y9HD. 22.11.2006, 9890/30806¹².

Buna karşın, toplu sözleşmeden yararlanamayan bir işçi zaten bireysel iş sözleşmesine tabi durumdadır ve çalıştığı işyerinde uygulanan toplu sözleşmenin sona ermesi onun hukuki durumunda bir değişiklik yaratmaz. Aynı şekilde, toplu sözleşme sona erdikten sonra işe girenler de 6/son hükümden yararlanamazlar.

Toplu sözleşmeden yararlanma koşulları 2822 sayılı Yasanın 9. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "toplular iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır." Düzenlemeden de anlaşılacağı gibi toplu sözleşmeden yararlanan işçi ya sendika üyesidir ya da dayanışma aidatı ödemektedir.

Sendika üyesi işçi iş sözleşmesi ile çalışıyor olsa da, toplu iş sözleşmesi kapsamına girdiği andan itibaren artık bu sözleşmeye tabi olur. Toplu iş

sözleşmesinin emredici etkisi karşısında, kendi lehine olanlar dışında işçinin bireysel iş sözleşmesinin bir anlamı kalmaz. TSGLK 6/son bu işçilere doğrudan etki eder. Toplu sözleşmenin sona ermesi ardından söz konusu işçiler, toplu sözleşmeden hizmet akdi gibi yararlanırlar.

Acaba aynı değerlendirme, sendika üyesi olmayan işçi için yapılabilir mi? Bu sorunun cevaplanabilmesi için, sendika üyesi olmayan işçinin durumu ikiye ayrılmalıdır. Sendika üyesi olmayan işçilerin ilk grubunu, dayanışma aidatı ödeyenler oluşturur. Bu işçiler, üye olmadıkları için sendikanın sosyal faaliyetlerinden yararlanamıyor olsalar da, toplu sözleşmeden sendika üyesi işçilerle aynı düzeyde yararlanabilirler¹³. Dolayısıyla TSGLK. 6/son hükmü, bu işçiler için de geçerli kabul edilmeli ve sona erdikten sonra onlar için de hizmet akdi hükmü olarak nitelendirilebilmelidir. Öğretide de belirtildiği üzere, toplu sözleşmenin ard etkisinden yararlanabilmek için bu sözleşmeden yararlanabiliyor olmak yeterlidir. Bu yararlanmanın ne şekilde gerçekleştiği, yani üyelikle mi yoksa dayanışma aidatı ödeyerek mi olduğu önemli değildir¹⁴.

Sendika üyesi olmayan işçilerin ikinci grubu ise, dayanışma aidatı da ödememektedir. Diğer bir deyişle bu işçilerin toplu sözleşmeden yararlanma talepleri dahi yoktur. O sebeple bu durumdaki işçiler açısından TSGLK. 6/son hükmünü uygulama imkânı doğmaz. Dolayısıyla örneğin kıdem tazminatının 45 gün üzerinden ödenmesi yolundaki toplu sözleşme hükmü bu işçilere ne toplu sözleşme sürecinde ne de sonrasında hiçbir şekilde uygulanmayacaktır.

Yüksek Mahkemenin kararına konu olaydaki işçi, sendikadan istifa etmiş durumdadır. Yani toplu sözleşmeden yararlanabilme imkânı dayanışma aidatı ödemesine bağlıdır. Ancak kararda bu yönde bir bilgiye rastlanmamıştır. Bu durum karşısında, sendikadan istifa eden işçinin (sendikanın muvafakati dışında) dayanışma aidatı ödemeksizin toplu sözleşmeden yararlanma imkânı kalmamaktadır. Bu sonuç yukarıda da belirtildiği üzere, onun toplu sözleşmenin ard etkisinden yararlanmasına da engel oluşturacaktır.

Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında Yüksek Mahkemenin kararına konu olaydaki işçinin sendikadan 1996 yılında çekilmesi sonrasında dayanışma aidatı ödemesi halinde, 2004 yılını da kapsayan toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden yararlanabilmesi gerektiği kanısındayız. Ancak söz

konusu işçi 1996 yılında sendikadan ayrıldıktan sonra dayanışma aidatı da ödememiş ise (ki bu durum karardan net olarak anlaşılmamaktadır), bu halde toplu iş sözleşmesinden yürürlük süresi içinde de yararlanamayacağı için aynı şekilde ard etkiden de faydalanamayacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, 123.
- 2 Sarper Süzek, İş Hukuku, Ankara 2006, 538 vd. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, 192. Tuncay, 128.
- 3 Bkz. Tuncay, 128, 129. Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2006, 200. Ertan İren, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri, Ankara 1998, 38.
- 4 Nuri Çelik, Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966, 54. Seza Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, 235. Turhan Esener, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964, 378.
- 5 Münir Ekonomi, İHU, 1985/I, TSGLK.6 (No.4). Devrim Ulucan, İHU 1986/I-II, TSGLK.6 (No.5). Kübra Doğan Yenisey, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 618.
- 6 Çelik, 537. Sur, 260. Adnan Tuğ, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998, 132.
- 7 Çelik, 536. Reisoğlu, 233. Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 115 vd. Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Konya 2005, 231. Nizamettin Aktay, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, 52. Tuğ, 123. İren, 59.
- 8 Sur, 249. Tuğ, 123.
- 9 Çelik, 535. Sur, 258. İren, 75.
- 10 Yarg.9.HD., 2.7.1996, 1995-10122/1996-15102, Münir Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 yılı Emsal Kararları, Ankara 1998.
- 11 Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1978, 86. Esener, 512. Şahlanan, 119. Ünal Narmanhoğlu, İHU TSGLK V/1, m.6, No.2. Sur, 259.
- 12 Çalışma ve Toplum, 2007/2, 258-259.
- 13 Çelik, 549.
- 14 Sur, 259.