

Doç. Dr. E. Murat ENGİN

Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2007/9-872**Karar No** : 2007/899**Tarihi** : 28.11.2007

ÖZET

Toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili kişiler tarafından düzenlenen protokolle toplu iş sözleşmesi hükümleri ileriye yönelik olarak değiştirilebilir. Protokolle yapılan değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamaz.

DAVA

Taraflar arasındaki “işçilik alacakları” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kartal 3. İş Mahkemesi’nce davanın kabulüne dair verilen 03.04.2007 gün ve 2006/1460-2007/271 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 10.07.2007 gün ve 2007/19890-23047 sayılı ilamı ile;

(... Davacı işçi 19.11.2001 tarihinde imzalanan protokolün geçersiz olduğunu ileri sürmüş ve 01.10.2000 - 30.09.2002 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 39. maddesinde öngörülen ücret artışından kaynaklanan fark ücret isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren protokolün toplu iş sözleşmesi imzalayan yetkili kişiler tarafından imzalandığını ve geçerli olduğunu savunmuştur.

Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiş, hükmü davalı temyiz etmiştir. İşyerinde, 28.08.2000 tarihinde sendika tarafından verilen yetkiye istinaden 16.02.2001 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesi 01.10.2000-30.09.2002 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Toplu iş sözleşmesini imzalayan sendika yetkililerinin bir kısmı ile işveren temsilcileri arasında 19.11.2001 tarihinde imzalanan protokolle, 01.10.2001 tarihinde yürürlüğe giren ücret artış hükmü tadil edilmiş ve ücret artışı oranı düşürülmüştür. Yine 01.04.2002 tarihinde yürürlüğe girecek olan ücret artışı hükmünde değişiklik yapılmıştır.

Sözü edilen protokolü sendika adına im-

zalayanlardan 5 kişi 28.08.2000 tarihli sendika yetki yazısında münferiden ve müştereken toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili kılınmışlardır. Toplu iş sözleşmesi imzalama konusunda verilen yetki sendika tarafından daha sonra geri alınmış değildir. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması için ise sendika tarafından özel bir yetki verilmesine gerek bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma konusunda sendika yönetim kurulunun bir karar alması da gerekmemektedir. Sendika yetkilileri tarafından anılan yetkiye dayanılarak 16.02.2001 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmasının ardından 9 ay sonra değişen koşullara göre bazı hükümlerde değişikliğe gidildiği görülmektedir.

Somut olayda, 19.11.2001 tarihinde toplu iş sözleşmesini birlikte ve tek başına imzalamaya yetkili olan aralarında sendika genel başkanı ile şube yöneticisinin de bulunduğu 5 kişi protokolü sendika adına düzenlemişler ve işyerinde anılan protokol uygulanmaya başlamıştır. Bu konuda sendika ile işveren arasında bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır. İşçiler de protokolle yapılan uygulamaya karşı çıkmaksızın çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Sonraki dönemlerde yeni toplu iş sözleşmeleri imzalanmış ve işçilerin almakta oldukları ücretleri üzerinden ücret artışları öngörülmüştür. Anılan sözleşmelerin imzalanması aşamalarında da 19.11.2001 tarihinde imzalanan protokolün geçersizliği sendika ile işveren arasında bir çekişme konusu olmamıştır. Böyle olunca bahsi geçen protokolün sendika adına yetkili kişiler tarafından imzalanmadığının kabulü doğru olmaz.

Mahkemece kararın gerekçesinde daha önce aynı konuda kesinleşen mahkeme kararlarından söz edilmişse de, anılan protokolün ileriye dönük olarak sonuçlarını doğuracağı yönünde yerel mahkeme kararlarının onandığı Dairemiz kararları da mevcuttur. Bu itibarla her dosyadaki delil durumuna göre çözüme gidilmelidir.

Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili kişiler tarafından düzenlenen protokolle toplu iş sözleşmesi hükümlerini ileriye dönük olarak değiştirilmesi imkan dahilindedir. Somut olayda protokolün ilk maddesinde 01.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş olan ücret artışı hükmü tadil edilmekle bu değişiklik, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Böyle olunca davacının 01.10.2001–19.11.2001 tarihleri arasında kalan dönem için protokolün sonuç doğurmayacağı kabul edilmeli ve anılan dönem için ücret farkı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Protokolün imzalandığı tarih sonrasında ise protokol hükümleri doğrultusunda yapılan işveren uygulaması yerinde olduğundan 19.11.2001 tarihi sonrası için ücret farkı isteğinin reddine karar verilmelidir. Gerekirse bu yönde bilirkişiden ek hesap raporu alınarak bir karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir...),

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilemiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve direnme kararının verildiği tarih itibarıyla HUMK'nun 2494 sayılı Yasa ile değişik 438/II. fıkrası hükmü gereğince duruşma isteğinin reddine karar verilip dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre ve özellikle toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde bulunan protokol uyarınca toplu iş sözleşmesinin yasaca cevaz verilen hükümlerinin ileriye dönük olarak değiştirilebilmesinin mümkün bulunmasına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken,

önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabu-

lü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 28.11.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Karara Konu Olan Protokol Uygulaması ve Hukuki Niteliği

Karara konu olayda davacı, protokolü imzalamayanların yetkili olmadıklarını, buna bağlı olarak protokolün geçersiz olduğunu ileri sürmüş ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışına bağlı fark ücret talebinde bulunmuştur.

Karardan anlaşıldığına göre, 16.02.2001 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesi 01.10.2000 - 30.09.2002 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Toplu iş sözleşmesini imzalayan sendika yetkililerinin bir kısmı ile işveren temsilcileri arasında 19.11.2001 tarihinde imzalanan protokolle, 01.10.2001 tarihinde yürürlüğe giren ücret artış hükmü tadil edilmiş ve ücret artışı oranı düşürülmüştür. Yine 01.04.2002 tarihinde yürürlüğe girecek olan ücret artışı hükmünde değişiklik yapılmıştır.

Yargıtay, yerleşik içtihadına atıfla toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili kişiler tarafından düzenlenen protokolle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ileriye dönük olarak değiştirilmesinin mümkün olduğu, protokolle yapılan değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamayacağını, protokolün imzası tarihi sonrasında ise değişikliğin geçerli olduğu sonucuna varmaktadır.

Toplu iş sözleşmesini değiştirme yetkisi, toplu sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverendedir.

Protokol uygulaması olarak bilinen, yürürlüğe girmiş bulunan bir toplu iş sözleşmesinin özellikle paraya ilişkin hükümlerinin sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraflarca değiştirilmesi ekonomik kriz dönemlerinde yaygınlaşan bir hukuki araçtır. İncelediğimiz 2007 tarihli Yargıtay kararı yine bir ekonomik kriz dönemi olan 2001 yılına ilişkin ise de, yine ekonomik kriz ortamında bulunduğumuz bu dönemde güncelliğini korumaktadır.

Yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin protokol yoluyla değiştirilmesi, sözleşmelerin taraflarca değişen koşullara uyarlanmasının toplu iş hukukundaki görünüm biçimidir. 2822 sayılı Yasanın uyarılama konusunda getirdiği tek sınır, sözleşmenin süresinin değiştirilemeyeceğine ilişkin m.7/I hükmüdür. Buradan hareketle, toplu iş sözleşmesi taraflarının süre dışındaki konularda her türlü değişikliği yapabilecekleri görüşü öğretide genel kabul görmektedir¹.

II. Protokolün Geçerliliği ve Bağlayıcılığı

1. Temsil Yetkisi

Toplu iş sözleşmesini değiştiren protokolün hukuken geçerli ve bağlayıcı olması için ilk koşul, protokolü imzalayanların yetkili olmalarıdır. Toplu iş sözleşmesini değiştirme yetkisi, toplu sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverendedir. İşveren sendikasının taraf olduğu bir toplu sözleşmenin üyeliği devam eden işveren tarafından değiştirilmesi ancak, sözleşmenin tarafı olan işveren sendikasının işvereni bu konuda yetkilendirmesiyle mümkün olabilir². Üyelikten ayrılan işveren ise top-

Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi konusunda temsil yetkisinin yenilenmesini gerektiren yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

lu iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya devam edeceği için (2822 sayılı Yasa m. 10/II) değişikliğe yetkilidir.

Toplu iş sözleşmesini taraflar adına imzalamış olan temsilcilerin sözleşmeyi değiştirme konusunda ayrıca yetkilendirilmelerinin gerekli olup olmadığı tartışılabilir. Öğretide Soyer, toplu iş sözleşmesini temsilci sıfatıyla imzalayanların taraf sıfatına sahip olmamaları nedeniyle sözleşmeyi daha sonra değiştirme yetkilerinin bulunmadığını, ancak temsilciye sözleşmeyi değiştirme yetkisinin de tanınmış olabileceğini, her olayda temsilcinin değişiklik yapma yetkisine sahip bulunup bulunmadığını araştırmak gerekeceğini savunmaktadır³. Buna göre, yazar, sözleşmeyi değiştirme yetkisinin temsilciye ayrıca ve açıkça verilmesini aramaktadır.

İncelemeye konu kararda temsilcilerin yetkisini ön sorun olarak ele alan Yargıtay farklı sonuca varmaktadır. Değişikliğin yetkili olmayan kişilerce yapıldığı iddiasına karşılık Yargıtay, "Protokolü sendika adına imzalayanların sendika yetki yazısında münferiden ve müştereken toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili kılınmışlardır. Toplu iş sözleşmesini imzalama konusunda verilen yetki sendika tarafından daha sonra geri alınmış değildir. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması için ise sendika tarafından özel bir yetki verilmesine gerek bulunmamaktadır. Bu konuda sendika yönetim kurulunun bir karar alması da gerekmemektedir." gerekçesiyle temsilcilerin yetkili oldukları sonucuna varmaktadır.

Yargıtay'ın gerekçesi temsil yetkisinin hukuki niteliğine uygundur. Tek taraflı bir hukuki işlem olan temsil yetkisi temsil edilen tarafından geri alınmadığı sürece temsil edilen yönünden bağlayıcılığını koruyacağı gibi, toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi konusunda temsil yetkisinin yenilenmesini gerektiren yasal bir düzenleme de bulunmamaktadır.

2. Yazılı Şekil

Toplu iş sözleşmesi yazılı geçerlilik koşulu-na tabidir (2822 sayılı Yasa m. 4). Buna bağlı olarak, sözleşmeyi değiştiren protokolün geçerli olması için yazılı şekilde yapılması gerekir. Yargıtay, protokolün imzalandığı tarihten ileriye hüküm ifade edeceği içtihadından hareketle düzenleme tarihini taşımasının şart olduğunu, tarihsiz protokolün geçersiz olacağını hükme bağlamaktadır⁴.

3. Toplu İş Sözleşmesinde Yapılan Değişikliğin İleriye Etkili Olması

a. Yargı İctihadı

Protokolün işçileri bağlayıcılığı konusunda en önemli nokta, yapılan değişikliğin doğmuş bulunan haklara etkisidir. Yargıtay, yerleşik içtihadıyla protokolün ileriye dönük sonuç doğuracağını, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamayacağını kabul etmektedir. Nitekim, karara konu olan iki yıl süreli toplu iş sözleşmesinde, 01.10.2001 tarihinde yürürlüğe giren ücret artışının 01.04.2002 tarihine kadar uygulanması, bu tarihten itibaren yeni bir ücret artışının yapılması hükme bağlanmıştır. Yargıtay, 19.11.2001 tarihli protokol ile 01.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş olan ücret artışı hükmünün tadil edildiği, bu değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamayacağı, böyle olunca davacının 01.10.2001-19.11.2001 tarihleri arasında kalan dönem için ücret farkı hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiği, protokolün imza tarihi sonrasında ise protokol hükümlerine göre işveren tarafından yapılan işlemin doğru olduğu sonucuna varmaktadır.

Karar Yargıtay'ın bugüne kadar süren içtihadı ile uyumludur. Önceki kararlarında da Yargıtay, değişiklik protokolünün çalışılmış ve kazanılmış ücrete etkisinin olmayacağını, protokolün imza tarihinden hemen sonra etkisini göstermeye başlayacağını kabul etmektedir⁵.

b. Öğreti Görüşü

Öğretide Yargıtay içtihadına paralel biçimde protokol hükümlerinin geleceğe etkili olduğu kabul edilmektedir. Buna karşılık öğreti görüşü, protokol ile işçiler için henüz bir hak olarak doğmayan sözleşmenin işçiler için he-

nüz bir hak olarak doğmamış bulunan sonraki yılına, yahut dönemine ait ücret zammını düşürmeye yönelik değişiklikte bulunabilecekleri, buna karşılık toplu iş sözleşmesinin belirli bir dönemi için uygulanmaya başlanmış ve işçiler için hak olarak doğmuş bulunan ücret zammının protokol ile ortadan kaldırılamayacağı, bu dönemin sonuna kadar uygulanmasına devam edileceği yönündedir. Öğretiye göre, toplu iş sözleşmesi ile öngörülen zam tarihinde ücret zammına ilişkin normatif nitelikteki emredici hüküm iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkileyeceğinden, işçilerin ücretleri zam döneminin yürürlüğe girmesiyle fiilen uygulamaya başlayacak ve ücretler zamlı düzeye yükselmiş olacaktır. Bu nedenle, fiilen uygulanmakta olan hükümlerin protokol ile değiştirilmesi mümkün ve geçerli olmayacaktır. Tahakkuk etmiş bir ücret zammının ortadan kaldırılması ya da düşürülmesi işçilerin ibrası ya da muvafakati olmadan mümkün değildir⁶. Öğretinin vardığı sonuca göre, işçiler protokole rağmen zam döneminin sonuna kadar oluşacak ücret farklarını bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan hakları gibi işverenden dava yoluyla talep edebileceklerdir.

III. Değerlendirme

Yargıtay ve öğreti görüşleri arasında uygulamadaki sonuçları bakımından son derece önemli bir farkın bulunduğu görülmektedir. İncelediğimiz karar öğreti görüşü çerçevesinde değerlendirilirse, 19.11.2001 tarihli protokolün ilk zam döneminin sonu olan 01.04.2002 tarihine kadar etkili olmayacağı ve davacının bu dönem için de fark ücrete hak kazanacağı, protokolün ancak 01.04.2002 tarihinde yürürlüğe girecek olan ikinci yıl ücret zammı için geçerli olacağı sonucuna varmak gerekecektir.

Öğreti görüşünün pratik sonuçları itibarıyla amaca uygun olmadığı açıktır. Protokol uygulaması ekonomik kriz dönemlerinde ücret maliyetini düşürerek olası fesihlerin önlenmesi amacına hizmet eden, feshin son çare olması ilkesini hayata geçiren bir hukuki işlemdir. Toplu iş sözleşmeleriyle öngörülen ücret zamlarının, somut olayda olduğu gibi, altı aylık ya da bir yıllık dönemler için kararlaştırıldığı dü-

şünülrse, ekonomik kriz ile ortaya çıkan acil önlem alma zorunluluğuna rağmen, işvereni, somut örnekte olduğu gibi en az beş ay ve hatta bir yıla varan sürelerle zamlı ücreti ödeme zorunda bırakmak sonuçta protokol uygulamasını anlamsız kılarak işletmeyi ayakta tutma ve fesihleri önleme işlevini yerine getirememesine neden olacaktır.

Ücret zammının TİS'in uygulanmaya başlamasıyla normatif ve emredici etkisini göstermeye başlayacağını, normatif etkinin protokol ile ortadan kaldırılamayacağını, bunun için işçinin ibrası ya da muvafakatinin aranacağını savunan öğreti, normatif etkiyi işçinin iş sözleşmesinden doğan hakları gibi bir subjektif talep hakkı olarak değerlendirmektedir.

Halbuki toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri işçilerin subjektif hakları niteliğinde değildir. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, normatif hükümlerin işçi yönünden subjektif hak niteliğinde olmadığını çeşitli hükümleriyle ortaya koymaktadır. Örneğin, TSGLK m. 6/III'e göre, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Bu hükümle yasakoyucu, normatif hükümlerin ancak toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle subjektif hak niteliği kazanacağını açıkça hükme bağlarken, yürürlükte olan toplu sözleşme hükümlerinin bu niteliği kazanamayacağına işaret etmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi kolektif yarar savunmasının özelliklerinden hareketle açıklanabilir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika her bir işçinin bireysel yararını değil, işçi topluluğunun asgari özdeş menfaatlerini, diğer deyimle kolektif yararını temsil eder. Bireyin irade özerkliğinin sözleşme özgürlüğüne vücut vermesine benzer şekilde, toplu iş sözleşmesi özerkliği kolektif iradenin temsiline olanak sağlar. Kolektif irade bireysel iradelerin toplamı olmayıp işçi topluluğunun ortak menfaatlerini ifade ettiğinden, 2822 sayılı Yasa m. 2 kolektif iradeyi beyan edecek hukuk süjesi olarak sendikayı belirlemektedir. Yasa kolektif iradeyi beyan yetkisini, diğer deyimle toplu iş sözleşmesi erkini sendikaya tanıdığı için sendika toplu iş sözleşmesini kendi adına yapar⁷.

Kolektif yararın bireylerden bağımsızlığı ve bu nedenle sendikanın toplu iş sözleşmesini kendi adına yapması zorunluluğu nedeniyle toplu iş sözleşmesi, her bir işçinin bireysel iş sözleşmelerinin yerine geçmemekte, ancak normatif hükümler bireysel iş ilişkisini düzenlemektedir. İşçinin tarafı olmadığı toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesi üzerinde normatif etki göstermesi, başta üyelik olmak üzere işçilerin yararlanma koşullarını yerine getirmesiyle mümkün hale gelmektedir⁸. Gerçekten, işçinin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ve bu etkiyi devam ettirmesi isteğine bağlıdır. İşçi dilediği zaman üyelikten ayrılarak veya dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek bu etkiyi herhangi bir anda sona erdirebilir. Üyelğin sona ermesi gibi yararlanma koşullarının ortadan kalkması halinde bireysel iş sözleşmesi üzerindeki normatif etki de sona erecektir. Bu nedenle, işçinin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisine girmesi yasakoyucu tarafından da “yararlanma” terimiyle ifade edilmiştir (TSGLK m. 9)⁹.

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi taraflarca ortadan kaldırılabilir. TSGLK m. 6/I ile düzenlenen, “toplular iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz” hükmü ile sözleşme tarafları sahip oldukları norm koyma yetkisinden vazgeçerek yedek hukuk kuralı niteliğinde hükümlerle yetinebileceklerdir¹⁰. Sözleşmenin kuruluşu aşamasında normatif etkiyi ortadan kaldırma yetkisine sahip olan tarafların sözleşmenin devamı sırasında da aynı yetkiyi kullanmalarının önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır.

Görüldüğü üzere, 2822 sayılı Yasa normatif etkinin taraflarca veya işçinin iradesiyle herhangi bir anda ortadan kaldırılabilceğini, normatif hükümlerin ancak sözleşme süresinin sonunda sübjektif hak niteliği kazanacağını ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında normatif hükümlerin sübjektif hak niteliği taşımadığını yasa açıkça hükme bağladığından, uygulamaya girmiş olan paraya ilişkin normatif hükmün taraflarca protokolün imza tarihinden itibaren geleceğe yönelik olarak ortadan kaldırılması hukuken mümkün olup, işçinin işvere-

ne karşı fark ücret talebiyle dava hakkı bulunmamaktadır.

SONUÇ

Protokol uygulaması, toplu iş sözleşmesi düzeninin kriz döneminde dahi çalışma koşullarının ekonomik duruma uygun hale getirilmesini, böylece istihdamın sürdürülebilmesini başarıyla sağlayabilecek hukuki araçlara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Protokol uygulamasını şekillendiren yargı içtihadı hukuken doğru temellere dayandığı gibi, değişen koşullar karşısında etkin tedbir alınmasına olanak tanımaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 Soyer, Polat, İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmelerinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi - İstanbul Barosu, 157; Güzel, Ali, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, 193; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstanbul 2007, 566.
- 2 Soyer, 158.
- 3 Soyer, 158.
- 4 Y. 9. HD., 02.11.2004, 2194/24715, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sa. 6, 751.
- 5 Y. 9. HD., 2.04.1996, 906/9229, Değerlendirme 1996, 193.
- 6 Güzel, Değerlendirme 1996, 193; Şahlanan, Fevzi, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, 142-143.
- 7 Engin, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul 1998, 86 vd.
- 8 Engin, 93 vd.
- 9 Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 110-111.
- 10 Bkz. Soyer, 164 vd.