

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## İşverenin İşçiyi İşe Başlatma Koşulları, Fesih Tarihindeki Değil, Düzen İlkesi Gereği Başvuru Tarihindeki Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerine Göre Belirlenmelidir

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2008/39440

**Karar No** : 2009/3451

**Tarihi** : 24.02.2009

#### ÖZET

İşe iade edilen işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl ise de, işe başlama tarihinde yürürlükte bulunan yeni toplu iş sözleşmesinin fesih anında uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine nazaran farklılıklar hatta işçi aleyhine çalışma koşulları içermesi durumunda anılan çalışma koşullarının işe başlama başvurusunda bulunan işçiyi bağlamayacağı düşünülemez.

Her toplu iş sözleşmesi öncekinden ba-

ğımsız olup, ücret de dahil olmak üzere hakların irade serbestisi içinde belirlenmesi mümkündür. Önceki toplu iş sözleşmesi döneminde sağlanan hakların kazanılmış hak olarak yorumlanması ve hiçbir şekilde geri alınamayacağı kabulü, toplu iş sözleşmesinin özerkliğine aykırılık oluşturur. Toplu iş sözleşmeleri yönünde düzen ilkesi, her yeni toplu iş sözleşmesinin iş ilişkilerini yeniden düzenlenebileceğini ve yeni toplu iş sözleşmesinde eskisine göre daha az işçi yararına hükümler getirilebileceğini öngörmektedir.

İşe iade edilen işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl ise de, işe başlama tarihinde yürürlükte bulunan yeni toplu iş sözleşmesinin fesih anında uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine nazaran farklılıklar hatta işçi aleyhine çalışma

koşulları içermesi durumunda anılan çalışma koşullarının işe başlama başvurusunda bulunan işçiyi bağlamayacağı düşünülemez. Yargı kararı sonucu işe başlama başvurusunda bulunan işçinin başvuru anında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sona eren toplu iş sözleşmesine nazaran aleyhe düzenlemeler içerdiğinden bahisle işe başlamaması durumunda gerçek iradesinin işe başlamaya yönelik olmadığı kabul edilerek, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı fark alacağına ilişkin talepler reddedilmelidir.

## KARAR

Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği 31.10.2006 tarihinde sendika üyesi olduğu taraflar arasında tartışmasızdır. Feshin geçersizliği ile işe iade yargılamasının devam ettiği dönemde 27.02.2007 tarihinde davacının üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve anılan toplu iş sözleşmesinde işe iade davası açan işçiler bakımından herhangi bir kurala yer verilmemiştir. İşyerinde 01.10.2006-30.09.2009 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde de, sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı öngörülmüş olup, anılan hüküm 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesinin ilk fıkrasının tekrarı niteliğindedir. Sözü edilen kuralın "uygulama" yerine "yararlanmayı" içerdiğinden bahisle işçi aleyhine olan hususlar bakımından toplu iş sözleşmesinin geçerli olmadığı kabulü doğru olmaz. Davacı işçi süresi içinde işe iade davası açmış ve feshin geçersizliğini tespit ettirmiş olmakla ve yasal süresi içinde işe dönmek için başvuruda bulunmakla, toplu iş sözleşmesinden yararlanma noktasında iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi değerlendirmeye gidilmelidir. Gerçekten

davacının sendika üyeliği devam ettiği sürece tarafı bulunduğu sendika ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi işçiyi bağlar.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, her toplu iş sözleşmesi öncekinden bağımsız olup, ücret de dahil olmak üzere hakların irade serbestisi içinde belirlenmesi mümkündür. Toplu iş sözleşmesi ile işçi ücretlerinin düşürülmesi ya da ücretin eklerinin kısmen kaldırılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen prosedürün uygulanmasını gerektirmez. Yine birbirinden bağımsız toplu iş sözleşmeleri ile ücretlerin farklı belirlenmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinin ihlali anlamına da gelmez. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları değişen ekonomik durumu göz önünde tutarak birbiri ardına yürürlüğe girecek olan toplu iş sözleşmelerini birbirinden farklı şekilde bağitlayabilirler. Önceki toplu iş sözleşmesi döneminde sağlanan hakların kazanılmış hak olarak yorumlanması ve hiçbir şekilde geri alınamayacağına kabulü, toplu iş sözleşmesinin özerkliğine de aykırılık oluşturur.

Toplu iş sözleşmeleri yönünde düzen ilkesi, her yeni toplu iş sözleşmesinin iş ilişkilerini yeniden düzenlenebileceğini ve yeni toplu iş sözleşmesinde eskisine göre daha az işçi yararına hükümler getirilebileceğini öngörmektedir. Bu yönüyle düzen ilkesi, kural olarak toplu iş sözleşmesiyle kazanılmış hak oluşumuna engel olur; birbiri ardına imzalanan toplu iş sözleşmelerinin farklı sendikaların yetki alması sonucu değişik sendikalar tarafından bağitlanmış olması da düzen ilkesi anlamında sonuca etkili değildir.

Toplu iş sözleşmesi ile kazanılmış bir hakkın düzen ilkesi karşısında korunması için daha sonra bağitlanan toplu iş sözleşmesinde önceki toplu iş sözleşmesinden do-

ğan hakların korunacağı yönünde bir kayda ihtiyaç vardır. Somut olayda davacının üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında imzalanmış toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir kurala yer verilmemiş ve işe iade davası devam eden işçiler bakımından ayrı bir düzenlemeye gidilmemiştir.

Davacının işe davet edildiği dönemde işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 34. maddesinde işçi ücretleri yönünden çeşitli gruplara göre ayarlamaya gidilmiştir. Bu durum işyerinde çalışmakta olan işçiler bakımından ilave bazı haklar anlamına gelmiş, ancak davacı işçi de dahil olmak üzere işe iade davası devam eden işçilerin ücretlerinden indirimle gidilmiştir. Davacı işçinin iş sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı dahi, toplu iş sözleşmesinin ücrete dair 34. maddesinin uygulanması gerekecekti. Davacının işe iade davası açmış olması da toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını ortadan kaldırmaktadır.

İşe iade davası sonunda işçinin sözleşmesinin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl ise de, işe başlatma anına kadar işçi ücretlerine gelen artışlar ilave edilerek işe başlatılması gerektiği gibi, yasalara uygun olarak gerçekleşen ücret indirimlerinin de işe başlatma anında dikkate alınması gerekir.

Somut olayda davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında bağitlanan sözleşmenin davacı yönünden işe başlatıldığı tarihten itibaren uygulanması gerekir. Davacının toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına karşı çıkarak işe başlamayı reddetmesi ve işyerinden ayrılması, işe başlama yönünde gerçek bir iradenin ortaya konulmadığı anlamına gelmektedir. Davacı işçinin işe iade başvurusunda bulunmamış olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5 maddesi uyarınca işverence 31.10.2006 tarihinde yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçları doğurur. Böyle olunca işe iade davasında tespit edilen işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretine hak kazanılması söz konusu olmaz. Yine, 31.10.2006 tarihli fesih geçerli hale gelmekle, 4 aylık sürenin ilavesine ve ücret artışına bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı talep edilmesi de mümkün değildir. Mahkeme davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 24.02.2009'da oybirliğiyle karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

**1.** İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına konu olan olayda; işçi, üyesi bulunduğu sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışırken iş akdi feshedilmiş ve bunun üzerine feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açmış ve mahkemece feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmiştir. İşçi bu karar üzerine eski işine başlatılması için başvurmuştur. Ancak işe iade davasının devam ettiği sırada, işçinin yararlandığı ve iş sözleşmesinin

feshedildiği tarihte yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi sona ermiş ve işyerinde aynı sendika ile bağitlanmış yeni bir toplu iş sözleşmesi sözkonusudur ve bu toplu iş sözleşmesi fesih tarihinde yürürlükte olup da sona eren toplu iş sözleşmesine nazaran işçinin daha aleyhine düzenlemeler içermektedir. İşe iade davasını kazanan işçinin talebi; fesih tarihindeki işine ve o tarihteki koşullarla başlatılması olmuş ve kendisini yeni toplu iş sözleşmesindeki koşullarla işe başlatmak isteyen işverenin bu davranışını işe başlatmama olarak değerlendirerek, işsiz kalınan süre ücretini ve iş güvencesi taz-

minatını talep ederek karara konu olan davayı açmıştır.

2. Kural olarak işe iade davasını kazanan işçinin müracaatı üzerine işveren bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin mahkeme kararındaki iş güvencesi tazminatını ödemek durumunda kalacaktır. İşveren işe iade davasını kazanıp da kendisine başvuran işçiyi eski işine başlatmalıdır. İşçiye başka bir iş verilmesi eski işine iade anlamına gelmez. Öte yandan eski işine verilmesine rağmen iş koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi de ancak işçinin rızasıyla mümkün olabilir. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir.

3. İncelediğimiz karara konu olan olayda olduğu gibi işe iade davası açan işçinin çalış-

sun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder” denilmektedir.

Kanununun 6. maddesinin yukarıda belirtilen son fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde iş sözleşmesine ilişkin sözleşme hükümlerinin yenisi yapıncaya kadar geçerli olacağından başka, bunların iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği de belirtilmektedir. Bu düzenlemenin iki sonucundan birisi, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle normatif hükümlerinin emredici etkisinin son bulması diğeri de normatif hükümlerin sadece sözleşmenin sona ermesi sırasında var olan iş sözleşmelerini etkileyeceği, sonradan yapılanları ise etkilemeyeceğidir.

Bu nedenle de böyle bir durumda işe iade davası açıp da davayı kazanan işçi fe-

## TİSGLK'nın 6. maddesinin son fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde iş sözleşmesine ilişkin sözleşme hükümlerinin yenisi yapıncaya kadar geçerli olacağından başka, bunların iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği de belirtilmektedir.

tuğu işyerinde bir toplu iş sözleşmesi mevcut olup da işçi de bu toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını taşıyan bir işçi ise, işe başlatmanın koşulları toplu iş sözleşmesindeki çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeye uygun bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Ancak burada konu iki ihtimale göre ayrı ayrı ele alınmalıdır. **Birinci ihtimal**, işçinin tabi olduğu toplu iş sözleşmesinin sona ermiş olması ve işe iade davasını kazanan işçinin işe başlatılmak üzere, işverene başvurduğu tarihte işyerinde henüz yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmamış olmasıdır. Bu takdirde işçinin işe başlatılmasından söz edebilmek için sona eren toplu iş sözleşmesindeki çalışma koşullarının kendisine sağlanmış olması gerekir. Zira 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenlemede: “Her ne sebeple olursa ol-

sih tarihinde yürürlükte olan ve sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçi olmalıdır ki, işverenin işe başlatma yükümü sona eren bu toplu iş sözleşmesindeki çalışma şartlarına göre olsun. Öte yandan sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak “yenisi yürürlüğe girinceye kadar” devam edeceği ifadesinden de anlaşılacağı gibi, bu hükümler yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla sona erecektir. Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında da belirtildiği gibi, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devamı bir süre ile sınırlı değildir. Yeni sözleşmenin uzun bir süre yapılmamış olması, sona eren sözleşmenin etkileme gücünü ortadan kaldırmaz<sup>1</sup>. Ancak sözleşmenin sona ermesinden sonra iş söz-

## Değişen koşulların gerektirdiği yeni düzeni oluşturan hükümler, bunların eski sözleşmeye göre işçi yararına olup olmadığına bakılmadan, tümüyle uygulamaya konulur.

leşmesinin tarafları çalışma koşullarında her türlü değişikliği yapabileceklerdir. Kanundaki, eski sözleşme hükümlerinin sözleşmenin bitiminden sonra iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğine ilişkin düzenleme bu sonuca varmayı haklı kılmaktadır. Bu nedenle, iş sözleşmesi tarafları aralarında anlaşmak suretiyle iş sözleşmesi niteliğini kazanan eski sözleşme hükümlerini işçinin lehine veya aleyhine değiştirebilecek veya kaldırabileceklerdir<sup>2</sup>. Kuşkusuz böyle bir durum var ise işe başlatmanın koşulları yeni duruma göre değerlendirilecektir.

**4. İkinci ihtimal**, karara konu olan olayda olduğu gibi, işe başlama başvurusunun yapıldığı tarihte iş yerinde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konulmuş olmasıdır. Toplu iş sözleşme hukukunda kabul edilen temel kural her yeni toplu iş sözleşmesinin eskisinden ayrı olarak ele alınması ve eski sözleşme ile belirli bir süre için kabul edilen çalışma düzeninin yeni sözleşme ile yerini yenisine terketmesidir. Değişen koşulların gerektirdiği yeni düzeni oluşturan hükümler, bunların eski sözleşmeye göre işçi yararına olup olmadığına bakılmadan, tümüyle uygulamaya konulur.

Öte yandan kanundaki işçiye yararlılık ilkesine ilişkin hükmün (TİSGLK, m. 6/II) sadece toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ilişkilerde uygulanacağı açıktır. Bu hükmün eski ile yeni toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkilerde de geçerli olacağı yolunda bir hükme kanunda yer verilmiş değildir. Ayrıca, Kanunun yukarıda belirttiğimiz yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesine kadar eski sözleşme hükümlerinin devam edeceği yolundaki hüküm

de (m.6/son) yeni sözleşme yürürlüğe girince eskisinin artık geçersiz sayılacağını ortaya koymaktadır. İncelediğimiz kararda da isabetle belirtildiği gibi, düzen ilkesi uyarınca toplu iş sözleşmeleri ile bazı hakların değiştirilmesi veya kaldırılması mümkün olup kazanılmış hak ilkesi düşüncesiyle davacı, sonraki toplu iş sözleşmesinde öngörülmeven veya azaltılan hakları veya farklarını isteyemez<sup>3</sup> ve dolayısıyla işe başlatmanın koşulları, başvuru tarihindeki Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenecektir.

Sonuç olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu kararı Toplu İş Sözleşmesi hukukunun temel ilkelerine uygun isabetli bir karardır.

### DİPNOTLAR

- 1 Y. 9. H.D. 01/02/2000-1999/19079- 2000/775 Tekstil İşv. D. Ekim 2000.
- 2 Çelik, İş Hukuku Dersleri 21 BNS 535 vd; Narranlıoğlu, İş Hukuku II. 476; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 91.
- 3 Çelik, 539.