

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Toplu İş Sözleşmesinin Bitimi ile Hizmet Akdi Hükümü Olarak Uygulanmaya Devam Edilen Alacaklara İlişkin Faiz

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2008/26536
Karar No : 2008/25713
Tarihi : 07.10.2008

ÖZET

“Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir.” şeklinde kurala yer verilerek uygulanması gereken faizin türü belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü edilen faiz uygulanması yerinde ise de, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükümü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun

61. maddesinde öngörülen faizin uygulanması doğru değildir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği tarih sonrası için davaya konu ücret farkı ile ikramiye alacakları iş sözleşmesinden doğmakla, anılan tarihten sonra doğan alacaklar bakımından yasal faize karar verilmelidir.

DAVA

Davacı, ücret, ikramiye ve ilave tetdiye fark alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR

Davacı işçi işyerinde uygulanmış olan

14.dönem toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerine göre ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek ücret, ikramiye ve ilave tediye farkı isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiş, hükmü davalı temyiz etmiştir.

İşyerinde 1.1.2003-31.12.2004 tarihleri arasında uygulanmış olan toplu iş sözleşmesinin 40/E maddesine göre 1.7.2004 tarihinde yapılması gereken ücret artışı davalı işverence uygulanmamıştır. Bu nedenle anılan tarihten toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 31.12.2004 tarihine kadar ücret farkı, ikramiye farkı ve ilave tediye farkı isteklerinin kabulü yerindedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinde, "Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder." şeklinde kurala yer verilmiştir. İşyerinde uygulanan 14. dönem toplu iş sözleşmesi 31.12.2004 tarihinde sona ermiş ve yenisi yapılmamıştır. Bu durumda anılan toplu iş sözleşmesinin ücret ve ikramiye ödenmesini öngören hükümleri, 31.12.2004 tarihinden sonrasında da iş sözleşmesi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiyelerin ödeneceği günü belirleyen hükümler de normatif kural olarak uygulanmaya devam eder. Başka bir anlatımla Borçlar Kanununun 101. maddesi uyarınca işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Kararlaştırılan gün

ödenmeyen ücret ve ikramiye açısından faiz hakkı doğar. Mahkemece ücret ile ikramiye alacakları için ödenmesi gereken tarihlerden itibaren kademeli olarak faize karar verilmesi de yerinde olmuştur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinde, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir" şeklinde kurala yer verilerek uygulanması gereken faiz türü belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü edilen faizin uygulanması yerinde ise de, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinde öngörülen faizin uygulanması doğru değildir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği 31.12.2004 tarihi sonrası için davaya konu ücret farkı ile ikramiye alacakları iş sözleşmesinden doğmakla, anılan tarihten sonra doğan alacaklar bakımından yasal faize karar verilmelidir. Kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, 07.10.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Toplu iş sözleşmeleri iki tip hüküm ihtiva ederler. Bunlar normatif hükümler ve borç doğurucu hükümlerdir. Bir toplu iş sözleşmesinin en önemli özelliklerinden birini oluşturan normatif hükümler objektif hukuk kaideleri vasfını haiz olup, sözleşmenin tarafı olanlardan başka, üçüncü şahıs olarak kabul edilenler üzerinde de etkilerini gösterirler. Toplu iş sözleşmesinin diğer hükümleri ise, taraf olarak kabul edilenler üzerinde tesir

icra eden Borçlar Hukuku alanına giren borç doğurucu hükümlerdir. Borç doğurucu hükümlere üçüncü şahısların uyma mecburiyeti yoktur.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları maddi anlamda kanun kabul edilen normatif kısmı tespit ederken tam bir serbestiye sahip değildir. Ancak kendilerine verilen yetki dahilinde normatif kısma ilişkin kurallar koyabilirler.

Toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinin normatif (düzenleyici), hangi hükümlerinin borç doğurucu hükümler olduğu hususunda kanun-

Toplu iş sözleşmesinin normatif ve borç doğurucu hükümlerinin varlığı Kanundan kaynaklanmaktadır.

larda açıklık yoktur. Ayrıca bir hükmün normatif mi, yoksa borç doğurucu hüküm mü olduğunun tespiti hususunda veya her iki kategoriye birden girip girmediği hususunda tartışmalar meydana gelebilir. Bu halde ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünün tefsiri yoluna başvurmak gerekecektir.

Genel olarak toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin kısmı normatif hükümler olarak kabul edilen, 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 edilebilirler. Bu değerlendirme yapılırken ölçü olarak, toplu iş sözleşmesinin sosyal himaye gayesi göz önünde bulundurulur. Buna mukabil toplu iş sözleşmesi taraflarını (işveren ve sendikayı veya bir grup işçiyi) ilgilendiren hükümler ise borç doğurucu hükümler olarak kabul edilirler.

Genel olarak toplu iş sözleşmesinin normatif ve borç doğurucu hükümlerinin varlığı Kanundan kaynaklanmaktadır. 2822 sayılı Kanun'un 2. maddesinin I. fıkrasında yer alan; "Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir" hükmü ile normatif kısım belirtilmiştir. İkinci fıkrada yer alan; "Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir" hükmü ise toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını ifade etmektedir. Ancak bir toplu iş sözleşmesinin hem normatif hükümler, hem de Borçlar Hukukuna ilişkin hükümler ihtiva etmesi mecburiyeti yoktur. Nitekim ikinci fıkra hükmü "...ihtiva edebilir." ifadesini kullanarak böyle bir mecburiyetin aranmasının şart olmadığını belirtmektedir.

Yalnız bu anlaşmaların kaynağı olan İsviçre Borçlar Kanunu md. 322/II'ye göre; "bir toplu iş sözleşmesi işçi ile işveren arasındaki münasebetle ilgili başka hükümler de ihtiva eder veya

sadece bu hükümlerin tesisi ile iktifa edebilir". Bizde 275 sayılı ve 2822 sayılı TİSGLK'larında böyle bir hüküm yoktur. 2822 sayılı Kanunun 2. maddesine göre, toplu iş sözleşmeleri esas olarak hizmet akdi ile ilgili hükümler ihtiva ederler. Diğer hükümler de toplu iş sözleşmesinde yer alabilir. Fakat bu zaruri değildir. 2822 sayılı Kanunda hizmet akdine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmelerinin asli unsuru olduğunu toplu iş sözleşmesinin hükmü konusunu izah eden 6. maddede görebilmek mümkündür. 2822 sayılı Kanunun genel mahiyeti şu şekildedir; 6. maddenin I. fıkrası hizmet akdinin toplu iş sözleşmesinden ayrılmaz bir parça olarak görüldüğünü, normatif hükümlerin sözleşmeye mutlaka katılması-yazılması gerektiğini ihtiva eden bir mahiyettedir. 6. maddenin III. fıkrası ise, sona eren toplu iş sözleşmelerinin normatif nitelikteki hükümlerinin, yerine yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğini belirtmektedir. Hâlbuki Borçlar Hukukuna ilişkin kısmın bu madde ile süresi dolunca ortadan kalkabileceğini kabul etmek gerekir. Hukuk sistemimize göre sona eren sözleşmenin borç doğurucu hükümleri ortadan kalkmakta fakat normatif hükümleri hizmet akdi hükmü olarak yürürlüğünü devam ettirmektedir. Ancak artık hükümler toplu iş sözleşmesi hükmü değil, iş sözleşmesi hükmüdürler¹.

İncelemeye konu olan kararda da 01.01.2003-31.12.2004 tarihleri arasında uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden bahsedilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin 40/E maddesine göre 1.7.2004 tarihinde yapılması gereken ücret artışı davalı işverence uygulanmamıştır. Bu nedenle anılan tarihten toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 31.12.2004 tarihine kadar ücret farkı, ikramiye farkı ve ilave tediye farkı isteklerini mahkeme kabul etmiştir. Eğer toplu iş sözleşmesinde hü-

Hukuk sistemimize göre sona eren sözleşmenin borç doğurucu hükümleri ortadan kalkmakta fakat normatif hükümleri hizmet akdi hükmü olarak yürürlüğünü devam ettirmektedir.

Sendika yetkisini kaybetmiş olsa da sendikanın taraf olarak imzalayıp uygulattığı toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin süresinin bitimi ile ortadan kalkar.

küm bulunmasına rağmen hükümde zikredilen haklar işverence ödenmemişse bu hakların ödenmesinin kabulü yerindedir. Mahkemenin kararı bu bakımdan yerinde kabul edilmelidir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri ile başta da belirttiğimiz gibi işçilerin ücret, ikramiye, prim, sosyal haklar, çalışma şartları vs. belirlenir. Bu akdi bir sorumluluk olarak işverene yüklenmiştir. İşveren sözleşmeden doğan bu şartları yerine getirmeye ise, akitten doğan sorumluluğu yerine getirmemiş olacaktır. Mahkeme bu tespiti yaparak işverenin belirli bir süre için toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluğunu yerine getirmedigine karar vermektedir. Ancak bu süre 01.07.2004 tarihinden 31.12.2004 tarihine kadar olan zaman dilimi içindir.

Karardan anlaşıldığı kadarıyla toplu iş sözleşmesi 31.12.2004 tarihinde sona ermiş ve yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmamıştır. Büyük bir ihtimalle sendika yetkisini -çoğunluğunu- kaybetmiştir. Ancak sendika yetkisini kaybetmiş olsa da sendikanın taraf olarak imzalayıp uygulattığı toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin süresinin bitimi ile ortadan kalkar. Hukuken, toplu iş sözleşmesi olarak anlamını yitirmiştir. Ancak bu, toplu iş sözleşmesinin tamamen ortadan kalkacağı, sözleşme öncesi döneme dönüleceği anlamına gelmez. Eğer böyle bir durum söz konusu olsa idi, toplu iş sözleşmesi yapılan bütün işyerleri ve işletmelerde asgari ücret ve asgari işyeri şartlarına dönüş söz konusu olurdu. Bu ise bir taraftan kazanılmış hak kavramını, diğer taraftan da geleceğe güven içerisinde bakma duygusunu tahrip ederdi. İnsanların en azından gelecek ile ilgili tasavvurları belirsizlik ortamında olmamalıdır. Kanun koyucu taraflar arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, sona erme anında üstlenilen sorumluluk ve hakların aynen devam edeceğini kabul etmiştir. Böylece geleceğe yönelik

belirsizlik de ortadan kaldırılmış olmaktadır.

Buna ilişkin olarak da 2822 sayılı Kanunun md. 6/III hükmüne 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.” Böylece 14. dönem toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri hizmet akdi hükmü haline dönüşecek ve uygulanmaya devam edilecektir. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri ise 31.12.2004 tarihi itibarıyla uygulanma kabiliyetini kaybedeceklerdir. Çünkü sadece hizmet akdine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin normatif-düzenleyici hükümler olarak, sözleşmenin süresinin dolmasıyla ortadan kalkmayacakları Kanunla kabul edilmiştir. 2822 sayılı Kanun bunu emredici hüküm olarak belirlemiştir.

Toplu iş sözleşmesinin, hizmet akdine ilişkin hükümlerinin -normatif hükümlerinin- yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak uygulanmaya devam edeceğine ilişkin hükmün mevcudiyeti karşısında, benzeri bir düzenlemeyi yapan Borçlar Kanunu'nun 101. maddesi uyarınca ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Çünkü B.K. md. 101 genel olarak alacak borç ilişkilerini ve temerrüdü düzenlerken, TİSGLK'nın bu hususu özel bir hüküm olarak düzenlediği görülmektedir. Borçlar Kanunu md. 101'e göre “Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla, mütemerrit olur. Borcun ifa edileceği gün müttetik olarak tayin edilmiş veya muhafaza edilen bir hakka istinaden iki taraftan birisi bunu usulen bir ihbarda bulunmak suretiyle tespit etmiş ise, mücerret bugünün hitamı ile borçlu mütemerrit olur”. 2822 sayılı Kanun itibarı ile toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan gün ödenmeyen ücret ve ikramiye açısından faiz hakkı doğar.

Kanun koyucu taraflar arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, sona erme anında üstlenilen sorumluluk ve hakların aynen devam edeceğini kabul etmiştir.

Bu açıdan Borçlar Kanunu'nu uygulamaya gerek yoktur.

İncelemeye konu olan Yargıtay kararında ikinci bir husus olarak toplu iş sözleşmesinin bitimi ile hizmet akdi hükmü olarak uygulamaya devam etmesi gereken alacakların ödenmemesi halinde, bunlara uygulanacak faizin ne olacağıdır. Faizin hangi miktar üzerinden kararlaştırılacağıdır.

Bilindiği gibi 2822 sayılı Kanun md. 61 ile "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir." hükmünü getirmiştir. Yerinde bir hüküm olarak işverenlerin işçi alacaklarını kullanmalarının önüne geçilmek istenmiştir. İşverenlerin toplu iş sözleşmesinde doğan alacaklarının zamanında ödenmesini Kanun öngörmektedir. Ancak bu maddede bir şeye dikkat etmek gerekmektedir: bu maddedeki koruma sadece toplu iş sözleşmesi alacaklıları için tanınmıştır. Bir başka ifade ile işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizinin ödenmesi sadece toplu iş sözleşmesi alacaklıları için tanınmış bir imkân olarak kabul edilmiştir. İşçilerin diğer alacaklarına karşı uygulanacak faiz ise yasal faizdir. Bu faiz de her halükarda işletme kredisi faizinden düşüktür. Bu yüzden bu tip davalarda taleplerin md. 61 deki faiz üzerinden yapılması makuldür ancak doğru değildir. Çünkü işletme kredisi faizi toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar dışında -işçi alacakları- uygulanmamaktadır.

İncelemeye konu olan kararda işçinin 31.12.2004 tarihi sonrası davaya konu olan ücret farkı ile ikramiye alacakları artık toplu iş sözleşmesinden değil, iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü 31.12.2004 sonrasında artık işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yoktur, eski toplu iş sözleşmesinin hizmete akdine ilişkin hükümleri hizmet akdi hükmü olarak devam etmektedir, dolayısıyla işçinin talepleri içerisindeki ücret farkları ve ikramiye alacaklarının kaynağı artık toplu iş sözleşmesi değil, iş sözleşmesidir. İş sözleşmelerinde de temerrüt halinde uygulanacak olan faiz yasal faizdir.

SONUÇ

İncelemeye konu olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararı toplu iş sözleşmesinin sonraya etkisi bakımından isabetli bir karardır.

DİPNOT

- 1 Aktay, Arıcı, Kaplan-Seneyen, İş Hukuku, 2. baskı, 2007-Ankara, s. 415 vd.