

Doç. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2009/48194

Karar No : 2010/432

Tarihi : 19.01.2010

KARAR

Davacı, ücret, ilave tediye ile ikramiye 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 Hakimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, davalı bakanlığa ait işyerinde sendika üyesi işçi olarak çalışmaya devam ettiğini ve 11, 12, 13 ve 14. dönem toplu

iş sözleşmesi hükümlerinin tam olarak uygulanmaması sebebiyle ücretlerinin eksik ödendiğini, yine 14. dönem toplu iş sözleşmesinin bitiminden itibaren iyileştirmelerin yapılmadığını ileri sürerek, ücret, ilave tediye ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesi isteğiyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre yapıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiş, kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasında temel uyumsuzluk, ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca tam olarak yapıp yapılmadığı ve 31.12.2004 tarihinde süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi noktasında toplanmaktadır.

Hükme esas alınan bilirkişi tarafından 1.1.2005 tarihinden sonraki dönem için de her altı ayda bir % 5 ücret artışı uygulanarak

bir hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre 14. dönem toplu iş sözleşmesinin süresi 31.12.2004 tarihinde sona ermiş ve yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesinde, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği şeklindeki düzenleme, kazanılmış hakların korunması amacıyla yöneliktir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla mahkemece 1.1.2005 tarihinden sonraki dönem için, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde her altı ayda bir zam öngörüldüğü gerekçesiyle ücret artışına gidilmiş olması hatalı olmuştur,

Dosyada istek konusu dönemlere ait 11, 12, 13 ve 14. dönem toplu iş sözleşmeleri bulunmamaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda 1998 yılı için her ay % 2.40 ile % 7.2 oranları arasında değişen ücret zamlarının uygulandığı, 1999 yılı sonrasında ise altı aylık periyotlarla ücret artışlarına gidildiği ve ilave olarak % 5 ek zamların uygulandığı anlaşılmaktadır. Ücret artışlarında gözetilen enflasyon oranlarının dayanakları da dosya

içinde bulunmamaktadır. Sözü edilen ücret artışları, aynı mahiyette olup Dairemizce inceleme konusu yapılan davalarda alınan bilirkişi raporları ile de uyumlu değildir.

Mahkemece istek konusu döneme ait toplu iş sözleşmeleri getirilmeli, ücret artışının öngörüldüğü dönemlere ait enflasyon oranları belirlenmeli buna göre bilirkişi raporu aldırılmalıdır.

Davalı vekili bilirkişi raporuna itirazında mevsimlik işçi olarak çalışılan dönem için kıdem terfi zammı uygulanamayacağı yönünde itirazda bulunmuş olup, mahkemece anılan itiraz üzerinde durulmamıştır.

Mahkemece, iki hukukçu ve bu işlerden anlayan Türkiye İstatistik Kurumu uzmanından oluşan bilirkişi heyetinden denetime elverişli şekilde rapor alınmalı ve alınacak rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak isteklerle ilgili karar verilmelidir. Eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 19.1.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Hukuki Sorun

Karara konu uyuşmazlıkta davacı işçi davalı bakanlığa ait işyerinde sendika üyesi işçi olarak çalışmaya devam ettiğini, birbirini takip eder biçimde bağtlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tam olarak uygulanmaması nedeniyle ücretlerinin eksik ödendiğini, ayrıca son toplu iş sözleşmesinin bitiminden sonra iyileştirmelerin yapılmadığını ileri sürerek dava açmış, ilk derece mahkemesi isteklerin kabulü yönünde karar vermiştir.

Yargıtay tarafından tespit edildiği üzere dava konusu uyuşmazlık iki ana kısımdan

oluşmaktadır: Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince ücret artışlarının tam yapılmaması ve sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ard etkisi. Yürürlüğü sona eren bir hukuki işlem olarak toplu iş sözleşmesinin ard etkisi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Yüksek mahkeme inceleme-yeye konu kararında 6. maddede yer alan bu düzenlemenin kazanılmış hakların korunması amacıyla yönelik olduğu, bu nedenle süresi sona eren toplu iş sözleşmesi ardından işverenin yürürlüğü sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmadığını belirtmiştir. Bu ifade ard etkinin hukuki temeliyle yakından

ilgilidir. Öte yandan zam hükümlerinin ard etkisi toplu sözleşme hükmü olarak bazı özelikleri bünyesinde barındırabilmektedir. Bu amaçla yapılacak incelemede öncelikle ard etkinin hukuki temeline değinildikten sonra, kazanılmış hak kavramı ele alınacak, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında bir hakkın ne zaman kazanılmış hak olarak nitelendirilebileceği, ard etkinin kazanılmış hak ile açıklanıp açıklanamayacağı sorunlarına değinilecek, son olarak zam hükümlerinin niteliği üzerinde durulacaktır.

II. Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi ve Kazanılmış Hak Kavramı

1. Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinin Hukuki Temeli

Kapsamı içindeki işyeri, işyerleri veya işletmedeki çalışma koşullarını düzenleyen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi¹ iki ayrı tür problem ortaya çıkarır. Bir yanda toplu sözleşme düzeyinde sona ermenin yarattığı sorunlar; öte yanda içeriği toplu iş sözleşmesiyle şekillenmiş iş sözleşmelerinin durumu². Bu sorunlardan ilki eski ve yeni toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkiyle bağlantılıdır. İkincisi toplu iş sözleşmesinin ard etkisine yönelik hükümlerle düzenlenmiştir. Yeni sözleşme için yetki alınması ve toplu görüşmelerin sonuçlanması uzun sürdüğü takdirde eski sözleşme ile tanınmış hakların ortadan kalkmasıyla ortaya çıkacak boşluğun yarattığı sakıncalı durum sona eren toplu sözleşme hükümlerinin ard etkisi tanınarak giderilmeye çalışılmıştır³. Toplu iş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak tarafları dışında üçüncü kişilere ilişkin düzenlemeler getirmesi, sona eren toplu sözleşmenin bütün hüküm ve sonuçlarıyla ortadan kalkmasını önlemiştir⁴. Sonraya etkinin tanınması hem sona eren toplu iş sözleşmesiyle getirilen sosyal haklarda bir gerilemeye yol açılmamasına, hem de içeriği toplu sözleşmeyle şekillenmiş iş sözleşmelerinin bir anda tüm içerik hükümlerini kaybetmemesine yol açacaktır. Bu yolla işçilerin toplu sözleşme öncesi çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalması önlenecek⁵, bu durum iş barışının

korunmasına yardımcı olacaktır⁶. Yargıtay işçilerin yararlarına getirilen hükümlerinin uygulanmalarının sürdürülmesini sosyal hukuk devletinin bir gereği olarak nitelendirmiştir⁷.

Toplu sözleşme düzeninin sona ermesi halinde mevcut haklarda gerilemeye yol açacak, ani ve sert bir geçiş genel olarak kabul edilmese de, bu geçiş döneminin nasıl düzenleneceği farklı tartışmaları bünyesinde barındırmaktadır⁸. Konuyu özel olarak düzenleyen Alman hukukunda kanunun açık hükmüyle (§ 4 Abs. 5 TVG), toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar hükümlerinin geçerliliğini koruyacağı belirtilmiştir. Fransız İş Kodunun L. 2261-13 maddesi uyarınca, feshedilen toplu sözleşme ihbar sürelerinin sonundan itibaren bir yıl içinde bir başka toplu iş sözleşmesi ikame edilmezse, bu sürenin sonunda toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işletmede çalışan işçiler bu toplu sözleşmeden kaynaklanan bireysel avantajlarını korurlar. Toplu iş sözleşmesi, sona ermesinden itibaren bir yıl müddetle eskisi gibi uygulanmaya devam eder. Bu bir yıllık sürenin sonunda halen yeni bir toplu sözleşme bağlanamamışsa, işçiler toplu sözleşmenin yürürlüğü sırasında fiilen elde etmiş oldukları bireysel avantajlarını korurlar⁹. Fransız sistemi kolektif rejimden bireysel rejime geçerken elde edilen avantajın niteliğinden kaynaklanan ince bir ayırımı esas almıştır. Kolektif karakter taşıyan avantajlar bir yıllık sürenin dolması ile sona ererken, bireysel nitelik taşıyan ve işçinin fiilen yararlandığı menfaatler iş sözleşmesinin bir parçası olarak toplu sözleşme sona erdikten sonra da varlığını koruyacaktır. Kazanılmış avantajların yanı sıra beklenen avantajların da bu korumadan yararlanıp yararlanmayacağı noktasında Fransız Yüksek Mahkemesi kazanılmış avantajın, işçinin bireysel olarak yararlandığı, beklenen değil kazanılmış ücret veya bireysel bir hak olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca bir hakkın kazanılmış olması için yalnızca işçinin fiilen yararlanması yeterli olmayıp, hakkın yapısı itibarıyla sürekli ve dönemsel (ücret hakkı, tatil primi gibi) bir hak olması gerekir. Arızı bir olayın gerçekleşmesine bağlanmış haklar

(doğum izni, emeklilik tazminatı, feshe ilişkin tazminatlar gibi) kazanılmış avantaj olarak nitelendirilmez¹⁰.

İsviçre hukukunda sona eren toplu sözleşmenin etkisine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. İsviçre öğretisi toplu sözleşmenin posthume etkisini açıklarken çeşitli teoriler geliştirmiştir¹¹; bunlardan toplu sözleşmenin sona ermesinden sonra iş sözleşmelerinin içeriğini iş sözleşmelerinin yorumu ile belirleme biçiminde yaklaşan ve sona eren toplu sözleşmelerin etkisini tarafların sözleşme iradesi, tarafların zımni kabulü ile sözleşmeyle bütünleşme, işyeri uygulaması, tarafların varsayılan iradeleri gibi teorilerle açıklayan görüşler Federal Mahkeme kararlarında ve öğretilerde kabul görmüştür¹². Tüm bu teorilerin ortak noktası sona eren toplu sözleşmenin iş sözleşmesinin bir parçası haline gelmesinde kendini göstermektedir¹³.

Hukumumuzda TSGLK m. 6/son hükmüne bakıldığında toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde toplu sözleşme normları ile iş sözleşmesi normları arasındaki doğrudan ve emredici etki ortadan kalkmakta ve toplu sözleşme normu yeni bir toplu sözleşme yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü gibi varlığını sürdürmektedir¹⁴. Ard etkinin hukuki kaynağı TSGLK m. 6/son hükmüdür. Bu hüküm her ne kadar toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir takım hakların korunmasını amaçlamaktaysa da Yüksek Mahkemenin belirttiği gibi toplu iş sözleşmesinin ard etkisini kazanılmış hakların korunması temeline dayandırarak açıklayabilmeyen yerinde olmadığı düşüncesindeyiz.

2. **Kazanılmış Hak Kavramı ve Yasaların Geriye Yürüme Yasağı**

Kazanılmış haklara saygı hukuk devleti ilkesinin gereklerinden ve hukukun genel ilkelerinden biridir¹⁵. Kavram, hukukun hemen tüm alanlarında özel bir önem taşıyıp, pek çok halde kanunların zaman bakımından uygulanmasına ilişkin problemler nedeniyle karşımıza çıkar. Bu açıdan bakıldığında toplu iş hukukunda da kazanılmış haklar sorununun eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişki çerçevesinde karşımıza çıkması doğaldır.

Kazanılmış hakka ilişkin çeşitli tanımlar bulunup, tanımların bir kısmı kavramın “hak” yönüne ağırlık verirken, diğerleri kanunların zaman bakımından uygulanması açısından konuya yaklaşmaktadır¹⁶. Anayasa Mahkemesi kazanılmış hakkı “... kişinin bulunduğu hukuki statüden doğan, tahakkuk etmiş ve kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haktır. Bir statüye bağlı olarak ileriye dönük, beklenen haklar ise bu nitelikte değildir.” biçiminde tanımlamıştır¹⁷. Bu hakkın eski kanunun yürürlük döneminde ve hukuka uygun bir işlemle elde edilmesi esastır. Kazanılmış hak, bir yasa kuralının yürürlüğü sırasında kişinin o kurala uygun olarak bütün hüküm ve sonuçlarıyla elde ettiği, kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haktır¹⁸.

Kazanılmış hakla birlikte anılan diğer bir kavram beklenen hak kavramıdır. 864 sayılı Tatbikat Kanunu'nun 4. maddesinde, eski yasa zamanında ortaya çıkıp da yeni yasanın yürürlüğe girmesinden önce kazanılmış bir hak doğurmayan olayların yürürlüğe girmesinden itibaren yeni yasaya bağlı olacağı belirtilmiştir. Beklenen haklar eski yasa döneminde henüz doğmamış, ancak doğması muhtemel haklardır¹⁹. Kişi açısından henüz tahakkuk ederek kesinleşmemiş, ancak ileride kişisel alacak niteliğine dönüşeceği beklenen hakların hukuk düzeninde ne ölçüde korunacağı oldukça tartışmalıdır²⁰.

Kazanılmış haklar sorunu pek çok halde yeni bir yasanın yürürlüğe girmesi ile ortaya çıkar. Yasaların geriye yürüme yasağı hukuk devletinin temel gereklerinden biri olup, istisnaları bulunmakla beraber kural olarak yasal düzenlemeler geçmişe yürümez, yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan olaylara uygulanır²¹. Anayasa Mahkemesinin belirttiği üzere “Hukuk devletinin gereği olan hukuk güvenliğini sağlama yükümlülüğü, kural olarak yasaların geriye yürütülmemesini gerekli kılar. “Yasaların geriye yürütülmesi ilkesi” uyarınca yasalar, kamu yararı ve kamu düzeninin gerektirdiği, kazanılmış hakların korunması, mali haklarda iyileştirme gibi kimi ayrıksı durumlar dışında ilke olarak yürürlük tarihlerinden sonraki olay, işlem ve eylemlere uy-

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak, işçi açısından tahakkuk ettiği, kişisel alacak hakkı niteliği kazandığı takdirde kazanılmış hak halini alır.

gulanmak üzere çıkarılırlar. Yürürlüğe giren yasaların geçmişe ve kesin nitelik kazanmış hukuksal durumlara etkili olmaması hukukun genel ilkelerindedir²².

Yasaların geriye yürüme yasağı, gerçek geriye yürüme ve gerçek olmayan geriye yürüme olarak ikiye ayrılır. Gerçek geriye yürüme, yürürlüğe giren yeni bir düzenlemenin tüm hukuki sonuçlarıyla doğmuş ve ortaya çıkmış bir hakkı olumsuz etkilemesidir²³. Hukuk devletinin bir gereği olan kazanılmış haklara saygı ilkesine aykırılık teşkil eden gerçek geriye yürümedir. Buna karşılık, yeni yürürlüğe giren düzenlemenin henüz hukuki sonuçlarını doğurmamış olay ve hukuki ilişkileri geleceğe dönük bir biçimde etkilemesi gerçek olmayan bir geriye yürümedir²⁴.

3. Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Hakların Kazanılmış Hak Niteliği ve Ard Etki

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başlaması ile kazanılmış hak niteliği kazanmaz. Toplu iş sözleşmesi ile uygulandığı iş sözleşmeleri arasındaki hukuki ilişki kanunlarla sözleşmeler arasındaki ilişkiye benzer biçimde doğrudan ve fakat emredici bir biçimde düzenlenmiştir (TİSGLK. m. 6). Bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğü girdiği andan itibaren uygulanma alanına giren iş sözleşmelerine başka herhangi bir hukuki işleme gerek kalmaksızın doğrudan uygulanır. Ancak yukarıda da belirtmeye çalıştığımız gibi kazanılmış hak doğası itibarıyla bireyin hukuki alanında doğmuş haklarını ifade eder. Bu açıdan bakıldığında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak, işçi açısından tahakkuk ettiği, kişisel alacak hakkı niteliği kazandığı takdirde kaza-

nılmış hak halini alır. Bir başka deyişle toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak, ancak toplu iş sözleşmesinde belirlenen koşulların tamamlanıp, hakkın işçinin bireysel hakimiyet sahasında ortaya çıkması ile doğar, kazanılmış hak niteliği kazanır²⁵. Örneğin, 1.1.2007-1.1.2010 dönemi için yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinde ilk altı aylık ücret zammı olarak % 4 öngörülürse, Ocakın 15'ine kadar çalışmış bir işçi açısından % 4 zamlı ücret, muaccel hale gelmese de kazanılmış hak oluşturur²⁶. Buna karşılık aynı toplu iş sözleşmesinde yer alan doğum yardımı, eşi veya kendisi doğum yapmayan bir işçi açısından kazanılmış değil, beklenen hak niteliği taşır. Benzer şekilde kıdem tazminatı hesabında her yıl için 45 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir düzenleme işçi işten çıkartılmadığı sürece kazanılmış hak niteliği kazanmaz. O halde toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi toplu sözleşmeden doğan hakların kazanılmış hak niteliği kazanmasına yol açmaz. Toplu iş sözleşmesinden doğan hangi hakların kazanılmış hak olarak niteleneceği her bir işçi açısından ayrı ayrı belirlenecektir.

Hukukumuzda toplu sözleşme ard etkisini, toplu sözleşme hükümleri uygulandığı iş sözleşmelerinde işçiler açısından kazanılmış haklar oluşturduğu için değil, kanunun açık hükmü uyarınca sürdürmektedir. Kanun koyucu ard etkinin doğması için toplu sözleşmenin sona ermiş olması ve yeni bir sözleşmenin yürürlüğe girmemesi dışında başka bir şart aramamıştır. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin ard etkisi tanınmamış olsaydı da teknik anlamda bakıldığında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan kazanılmış haklar varlığını korurdu. Bu açıdan baktığımızda Yüksek Mahkemenin ard etki ile kazanılmış hakların korunması arasında kurduğu doğrudan ilgiyi paylaşmıyoruz.

Öte yanda toplu iş sözleşmesinin ard etkisinin, kazanılmış hakları koruma amacıyla açıklanması kazanılmış hak niteliği kazanmamış toplu sözleşme hükümlerinin böyle bir etkisinin bulunup bulunmayacağı sorununu yaratacaktır. Bir başka deyişle işçi ancak ken-

disine uygulanan toplu sözleşme hükümlerinin ard etkisinin korunmasını talep edebilecektir. Nitekim öğretide yürürlük süresi içinde uygulanmamış toplu sözleşme hükümlerinin ard etkisi bulunmayacağı görüşü ileri sürülmüştür²⁷. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bazı kararlarında da bu görüşün izlerine rastlanmaktadır. Geçmiş tarihli bazı kararlarında 9. Daire bir toplu iş sözleşmesi hükmünün hizmet akdi olarak devam edebilmesi için o hükmünde yer alan hakkın toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde gerçekleşmiş olması gerektiğini belirtmişken²⁸, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bu yönde ve aksi yönde kararları bulunmaktadır²⁹.

Kanımızca sona eren toplu sözleşmenin etkisini sürdürmesi için önceden uygulanmış olması şartını aramak, yasanın açık hükmü karşısında kolay değildir³⁰. Ayrıca böyle bir kabul halinde, toplu sözleşmenin sona ermeyle ilişkin hükümlerinin hiç birinin ard etkisinden söz edilemeyecektir. İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin toplu sözleşme normlarının da ard etkisinin bulunmadığı düşünülürse³¹, sona eren toplu sözleşme normlarının ard etkisi yalnızca hizmet akdinin içeriğine ilişkin normlarla sınırlanmış olacaktır. Ayrıca bu tip bir kabulde ard etki her iş sözleşmesi için ayrı ayrı tartışılacak, dolayısıyla toplu sözleşmenin uygulandığı iş sözleşmeleri açısından uygulanan toplu sözleşme hükmüne göre farklı hükümlerin ard etkisi söz konusu olacaktır. Bu nedenlerle kanımızca toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri sözleşmenin yürürlük süresince iş sözleşmesine ister uygulansın ister uygulanmasın TSGLK. m.6/son'un açık hükmü de dikkate alınarak toplu sözleşme sona erdikten sonra ard etkisini sürdürecektir³². Kazanılmış hak, ard etkinin hukuki temelini açıklamak için uygun bir temel değildir.

4. Eski Toplu İş Sözleşmesi-Yeni Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi

Kazanılmış hakların korunması eski ve yeni toplu sözleşme arasındaki hukuki ilişkinin incelenmesi bakımından sıklıkla başvurulanan bir kavramdır. Sorun; sona eren toplu sözleşme ile işçiye sağlanan hakların yeni toplu iş sözleşmesiyle ne ölçüde korunacağı noktasında toplanmaktadır.

leşmesiyle ne ölçüde korunacağı noktasında toplanmaktadır.

Toplu pazarlık sisteminin doğası gereği bir toplu iş sözleşmesi kendisinden sonra gelen diğer toplu iş sözleşmesini bağlamaz. Aslında toplu iş sözleşmesinin işlevleri arasında kabul edilen çalışma koşullarının değişen koşullara ayak uydurmasını sağlama işlevi ancak bu sayede hayata geçebilir³³. Hemen bütün ülkelerde uygulanma alanı bulan bu ilke, Alman hukukunda düzen ilkesi (Ordnungsprinzip) biçiminde ifade edilmiştir. Düzen ilkesi, toplu iş sözleşmesinin kendi uygulanma alanında yer alan iş sözleşmelerini aynen bir yasa hükmü gibi düzenlemesini, yeni toplu iş sözleşmesinin bir bütün olarak eski toplu sözleşmenin yerine geçmesini ifade için kullanılmaktadır. Yeni toplu sözleşmenin işçinin daha lehinde olmasının herhangi bir önemi yoktur³⁴.

Alman hukukunda geliştirilen düzen ilkesi başlangıçta işyerindeki çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleriyle değil, devletin sorumluluğu altında belirlenen düzenlemelerle belirlenmesini öngören bir sistem içinde, işçi lehine olup olmadığı önemli olmaksızın getirilen her kuralın eskisini yürürlükten kaldırması biçiminde anlaşılmıştır³⁵. Bu ilke, sonraki dönem Alman öğretisi ve yargı içtihatlarını büyük ölçüde etkilemiş, toplu iş hukukuna ilişkin hukuk kaynakları arasındaki ilişkinin düzenlenmesinde, eski ve yeni toplu sözleşme arasındaki ilişkinin açıklanmasında da düzen ilkesinden yararlanılmıştır³⁶. Aslında aynı seviyedeki iki hukuki norm arasındaki hukuki ilişkiyi açıklamak için düzen ilkesine ihtiyaç olmayıp, sonraki kuralın önceki kuralı yürürlükten kaldırması esassından (lex posterior derogat legi priori) hareketle eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri arasındaki hukuki ilişki açıklanabilir³⁷.

Yargıtay da yakın tarihli bir kararında düzen ilkesini Alman hukukundaki biçimiyle tanımlamıştır. Yüksek Mahkemeye göre düzen ilkesi her yeni toplu iş sözleşmesinin iş ilişkisini yeniden düzenleyebileceği ve yeni toplu iş sözleşmesinin eski toplu iş sözleşmesine göre daha az işçi yararına hükümler getirebileceği anlamına gelir³⁸. Yeni toplu sözleşme bütün

hükümleriyle eski toplu sözleşmenin yerini alır. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi belirli bir süre için yürürlüğe girmiş olup, önceki toplu sözleşmede yer alan hakların hiçbir biçimde geri alınmayacağına kabulü toplu iş sözleşmesi özerkliğine müdahale teşkil edecektir³⁹. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisini sürdüren hükümleri açısından bakıldığında, bu hükümler yeni toplu iş sözleşmesi döneminde işçi açısından kazanılmış hak teşkil etmeyeceği gibi, önceki ve sonraki toplu sözleşme hükümleri arasında işçi lehine ve aleyhine olması açısından da bir farklılık düşünülemez⁴⁰.

Eski ve yeni toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesinde kazanılmış hak kavramı bazı durumlarda Yüksek Mahkemenin toplu iş sözleşmesinin düzen ilkesiyle ve belirttiğimiz kararı ile çelişen kararlar vermesine yol açmıştır. Geçmiş dönemdeki bazı kararlarında Yüksek Mahkeme, düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi ile bir kısım uygulamalara ve haklara son verilmesi olanağının bulunduğunu belirttikten sonra, “Yeter ki yeni sözleşme hükümleri eskisinden daha fazla haklar öngörmüş olsun” biçiminde bir şart getirmiştir⁴¹. Aynı dönemdeki bir başka kararında ise, “TİS hukukunda düzen ilkesi gereği yeni sözleşmelerle birçok haklar tanınabileceği gibi bazı hakların uygulamadan kaldırılması da kararlaştırılabilir. Yeter ki genelde son toplu sözleşmenin öngördüğü haklar öncekinden az olmasın”⁴² şeklinde her iki toplu sözleşmenin bütünü itibarıyla karşılaştırılması gerektiğini belirtmiştir⁴³. Ancak bir dönem yoğunlaşan bu kararlar dışında Yüksek Mahkemenin düzen ilkesi uyarınca önceki ve sonraki toplu sözleşmeler arasında bazı ödemelerde azaltma ya da değişiklik yapılmasının mümkün olduğunu ve kazanılmış hak ilkesi düşüncesiyle farkların talep edilemeyeceğini belirttiği görülmektedir⁴⁴.

Yukarıda belirtmeye çalıştığımız üzere kazanılmış hak doğası itibarıyla bireysel olup, toplu iş sözleşmeden doğan hakların kolektif olarak kazanılması olası değildir. Teknik tanımla ele alındığında yeni toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesi eski toplu iş sözleşmesi döneminde kazanılmış hakları hiçbir zaman or-

tadan kaldırmaz. İşçinin bireysel alanına dahil olup, alacak hakkı niteliği kazanmış haklar üzerinde toplu sözleşme taraflarının tasarruf yetkisi yoktur⁴⁵. Burada gerçek anlamda yasaların geriye yürümesi yasağına benzer bir hukuki durum vardır. Ancak beklenen hakların korunması açısından yasaların uygulanmasından farklı bir biçimde yeni toplu sözleşme ile eski toplu sözleşme hükümleri daha mutlak bir biçimde birbirinden yalıtılmıştır. Geçmiş dönemde uygulanmış toplu iş sözleşmesi döneminde beklenen hak niteliği taşıyan hakların korunabilmesi için yeni toplu iş sözleşmesinde daha önceki toplu sözleşmeden doğan hakların korunacağına ilişkin bir kayda ihtiyaç vardır⁴⁶. Çalışma koşullarının düzenlenmesinde arzu edilen işçiler lehine düzenlemeler olsa da elde edilen kazanımlar açısından bir takım geri gidişlerin bulunması da olağandır. Özellikle kriz dönemlerinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri önceki toplu sözleşmelere oranla işçi hakları açısından önemli sınırlamalar getirebilir.

Toplu iş hukukunda kazanılmış hak kavramının kullanımına bir bütün olarak bakıldığında, bazen bu kavramın teknik anlamda kullanıldığı, diğer zamanlarda ise toplu iş sözleşmesiyle işçi yararına getirilen hakların bütünü ifade ettiği görülmektedir. Kazanılmış hakla kastedilen eski toplu sözleşmenin yürürlüğü sırasında şartlarının gerçekleştirilmesi suretiyle edinilmiş haklar⁴⁷ ise bu takdirde kazanılmış hakların korunması esastır. Yeni toplu iş sözleşmesiyle de eski toplu sözleşme döneminde kazanılmış haklara müdahale edilemez. Buna karşılık eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkinin ele alındığı hemen bütün kararlarında Yüksek Mahkemenin kazanılmış hakla, toplu sözleşmede yer alan özellikle ücret zammı, ikramiyeler gibi kazanımların korunmasını ifade ettiği görülmektedir⁴⁸. Teknik olmayan bu kullanım tartışmalı sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu nedenle doktrinde Fransız hukukunun etkisiyle bu ikinci halde “kazanılmış avantaj” kavramının kullanılması önerilmiştir⁴⁹. Bu ifade mevcut karışıklığı önleyecek olsa⁵⁰ da kazanılmış avantaj hukukumuzda yabancı bir

kavram olup, bu kavramın Fransız hukukundaki kapsamı ile hukukumuzdaki kapsamı arasında önemli farklar bulunması nedeniyle başka sakıncalar doğurması muhtemeldir.

Toplu sözleşmeden doğan kazanılmış hakların korunmasını sağlayan yol, toplu sözleşmenin geçmişe etkili değiştirilememesidir. Toplu sözleşme tarafları toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde mevcut bir toplu sözleşmenin süresine ilişkin hükümleri dışındaki hükümlerini her zaman değiştirebilir veya ortadan kaldırabilir. Uygulamada genellikle protokol adı verilen metinlerle yapılan bu değişiklikler ileriye etkili olarak hüküm ve sonuçlarını doğurur. Toplu sözleşme erki çerçevesinde yapılan bu değişikliklerde işçinin beklenen haklarının korunması söz konusu değildir⁵¹. Yukarıda verdiğimiz örnekte toplu iş sözleşmesi tarafları doğum yardımını kaldıran veya kıdem tazminatının hesabında yasal esasları benimseyen bir uygulamayı kararlaştırıp, yürürlüğe koyabilir. Buna karşılık toplu sözleşmede yapılacak bir değişiklikle geçmişe etkili olarak bir takım hakların ortadan kaldırılması mümkün değildir⁵². Örneğin; doğum yardımını kaldıran hükmün yürürlüğünü geçmişe götürerek bundan yararlanmış işçilerden ödenmiş doğum yardımlarının talebi mümkün değildir.

III. Zam Hükümlerinin Yapısı ve Ard Etki Sorunu

İnceleme konusu kararda tartışılan diğer bir konu toplu sözleşme sona erdikten sonra da gerekli iyileştirmelerin yapılmamasıdır. İşçi ücretlerine zam hükümlerinin ard etkisi olup olmayacağı ve varsa ne şekilde uygulanacağı sorunu bir dönem Yargıtay kararlarında önemli bir yer işgal etmiştir. Toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret zammı hükümleri nitelikleri itibariyle iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerden olup zam hükümleri “bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde” belirli bir dönemle sınırlı olarak konabileceği gibi⁵³ herhangi bir sınırlamaya yer vermeksizin “her yıl” veya “her altı aylık dönemde” belirli bir oranda zam yapılacağı biçimde de düzenlenebilir. Zam hükümlerinin ard etkisi sorunu toplu iş

sözleşmesindeki hükmün düzenleniş biçimi esas alınarak çözülmüştür. Eğer toplu sözleşmedeki hüküm belirli bir süre veya tarihle sınırlanmışsa ard etki söz konusu olmayacaktır. Ancak bu tip bir sınırlama bulunmaması halinde sona eren toplu sözleşme normları hizmet akdi hükmü haline gelecektir⁵⁴.

İnceleme konusu kararda zamma ilişkin hükmün yapısına dair herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Zam hükmü “toplular iş sözleşmesinin yürürlük süresi” ile sınırlanmışsa bu takdirde karara katılmamak mümkün değildir. Ancak her yıl yapılacak ücret zammı toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ile sınırlanmamışsa bu takdirde zam hükmünün de ard etkisinin bulunması gerektiği kanısındayız. Örneğin işçiye her yıl enflasyon oranında zam yapılacağına dair toplu sözleşmeye bir hüküm konmuş ve bu hükmün uygulanması toplu sözleşmenin yürürlük süresi ile sınırlanmamışsa bu takdirde enflasyon oranında zam yapılmasına ilişkin hükmün de ard etkisinin bulunması gerektiği düşüncesindeyiz.

Tartışılması gereken sorun sosyal tarafların ücret zammını yürürlük süresi ile sınırlayarak toplu sözleşmenin ard etkisini ortadan kaldıracı düzenlemelere yer verip veremeyeceği noktasındadır. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisinin sınırlanabilmesi ya da ortadan kaldırılması sorunu TSGLK m. 6/3 hükmünün hukuki niteliği ile doğrudan ilgili olup, hüküm emredici nitelikte bir norm olarak değerlendirilirse, tarafların toplu sözleşmeye konulacak bu tür normlarla ard etkiyi sınırlaması kabul edilemez⁵⁵. Ancak söz konusu hükmün bir yedek hukuk normu olduğu kabul edilirse, bu takdirde ard etkinin toplu sözleşme taraflarınca sınırlanmasına bir yasal engel bulunmamaktadır. Bu konuya değinen yazarların çoğunluğu normun lafzının verdiği izlenimin aksine, Türk hukukunda TSGLK m. 6/son'un yedek hukuk kuralı niteliği taşıdığını kabul ederek, toplu iş sözleşmesinde sosyal tarafların ard etkiyi sınırlayabileceklerini kabul etmiştir⁵⁶.

SONUÇ

Sonuç olarak hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin ard etkisinin hukuki kaynağı

TİSGLK m. 6/son hükmüdür. Bu hüküm her ne kadar toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir takım hakların yeni bir toplu sözleşme yürürlüğe girinceye kadar korunmasını amaçlamaktaysa da Yüksek Mahkemenin belirttiği gibi toplu iş sözleşmesinin ard etkisini kazanılmış hakların korunması temeline dayandırarak açıklayabilmenin en azından kazanılmış hak kavramının teknik anlamıyla bakıldığında mümkün olmadığı düşüncesindedir. Kazanılmış hakların korunması eski ve yeni toplu sözleşmeler arasındaki ilişkide karşımıza çıkıp, işçinin bireysel alanına dahil olup, kazanılmış hak teşkil eden haklar toplu sözleşmenin geçmişe etkili değişiklik yasağı ile korunmaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 Toplu sözleşmenin sona erme nedenleri hakkında bkz. E. Akyiğit, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", TÜHİS; Kasım 1991, s. 9-13; E. Özdemir, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunları Hizmet Akdine Etkileri, İstanbul 1999, (yayımlanmamış doktora tezi), s. 376-378.
- 2 Haener, E.X., Das Arbeitsverhältnis nach der ersatzlosen Beendigung des Gesamtarbeitsvertrages, Basel, 1984, s. 92.
- 3 N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009, s. 543; aynı yazar, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi", 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s. 167; T. Esener, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 514; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 474-475; A. C. Tuncay, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010, s. 201; E. İren, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri, Ankara 1998, s. 75; Özdemir, s. 375; M. Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 3. Bası, Ankara, 2009, s. 289 ; K. 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, s. 612-613; H. Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Ard Etkisi", Sicil, Haziran 2007, s. 106.
- 4 F. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 115-116; Özdemir, s. 374-375.
- 5 Çelik, s. 543; aynı yazar, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi", s. 167; M. Ekonomi, İHU 1985/I, TSGLK. 6 (No. 4); Şahlanan, s. 116; İren, s. 75; Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Ard Etkisi", s. 106-107.
- 6 Yarg. HGK., 14.9.1988, E. 1988/9-162, K. 1988/685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK. m. 6
- 7 Yarg. 9. HD. 1.2.2000, E. 1999/19079, K. 2000/775, C. İ. Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, İstanbul 1999, s. 1182-1184.
- 8 Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği", s. 615 vd.
- 9 J. Pélissier./ A. Supiot./A. Jeammaud, Droit du Travail, 24. éd., Paris 2008, no. 1064.
- 10 Pélissier/Supiot/Jeammaud, no.1064; M. Despax,, "Dénonciation d'une convention collective et sort des avantages acquis en matière de rémunération", DS 1990, s. 161;E. Dockes, , "L'avantage individuel acquis", s. 827-828.
- 11 Bkz. Haener, s. 105 vd.
- 12 Bkz. Haener, s. 112 vd.; Staehelin, /F. Vischer., Obligationenrecht, Teilband V 2c Art. 319-362 OR Zürich 1996, Art. 356c no. 41 vd.
- 13 Haener, s. 138 vd.
- 14 Ard etkisini sürdüren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hukuki niteliği hakkında bkz. Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği", s. 611 vd.
- 15 AYM, 15.10.2009, E. 2007/44, K. 2009/148, RG. 28.4.2010, No. 27565; Y. Oğurlu, İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı ve Haklı Beklentiler Sorunu, Ankara 2003, s. 35 vd.
- 16 Tartışmalar için bkz. Oğurlu, İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı, s. 24 vd.
- 17 AYM, 3.4.2001, E. 1999/50, K. 2001/67, RG. 7.11.2001, No. 24576; 15.10.2009, E. 2007/44, K. 2009/148, RG. 28.4.2010, No. 27565; ayrıca bkz. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası, www.anayasa.gov.tr
- 18 Oğurlu, Kazanılmış Haklara Saygı, s. 25; S. Ediz, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 6. Basım, Ankara 1997, s. 177; A. Zevkliler/B. Acarbey/K. E. Gökyayla,, Zevkliler Medeni Hukuk, Ankara 2000, s. 78; H. Ergin, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme", Legal-İSGHD, 2007, S. 13, s. 224-225.
- 19 Ediz, s. 178-179; Zevkliler/Acarbey/Gökyayla, s. 79-80.
- 20 Oğurlu, İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı, s. 219 vd. ; Ergin, "5510 Sayılı Yasanın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme", s. 225.
- 21 Oğurlu, İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı, s. 46.
- 22 AYM, 9.7.2009, E. 2007/31, K. 2009/109, RG. 7.10.2009, No. 27369.
- 23 Oğurlu, İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı, s. 48
- 24 Oğurlu, İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı, s. 52 vd.
- 25 G. Alpagut, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün müdür?", Legal YKİ Dergisi, 2007/6, s. 459.

- 26 Hakkın doğması ve muacceliyeti farkı için Alpagut, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün müdür?", s. 459.
- 27 S. Reisoğlu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 116; Günay, s. 194; Narmanlıoğlu, İHU 1984/II, TSGLK. 6 (No. 2); Tuncay, Toplu İş Hukuku, s. 202.
- 28 Yarg. 9. HD., 29.2.1984, E. 1489, K. 2091, Egemen/Temiz, s. 599-600; 22.5.1984, E. 5085, K. 5676, karar ve F. Sağlam'ın incelemesi, İHU 1984/II, TSGLK. 6 (No. 3); 15.10.1985, E. 7074, K. 9457, Egemen/Temiz, s. 606.
- 29 Yarg. HGK, 2.4.1986, E. 9-802, K. 329, Egemen/Temiz, s. 583-585, 629-631; 14.9.1988, E. 9-162, K. 685, Kazancı Bilişim Sistemleri, TSGLK. m. 6 ; 25.1.1988, E. 11492, K. 423, Egemen/Temiz, s. 619-620; konuya ilişkin Yargıtay kararlarının gelişimi için bkz Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği", s. 618 vd.
- 30 Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği", s. 619; Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Ard Etkisi", s. 110.
- 31 Çelik, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi", s. 170; Şahlanan, s. 119; H. Mollamahmutoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde "Kazanılmış Hak", "Kazanılmış Avantaj" Kavramları", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 569.
- 32 Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği", s. 619; Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Ard Etkisi", s. 110.
- 33 A. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Auf., Tübingen 1959, s. 427-428; ayrıca bkz. Çelik, s. 547.
- 34 Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 18. Auf., 2009, Ordnungsprinzip; Çelik, s. 547; Tuncay, Toplu İş Hukuku, s. 201.
- 35 P. Soyer, Genel İş Koşulları, İzmir 1987, s. 184-185.
- 36 Soyer, Genel İş Koşulları, s. 185-186; düzen ilkesine yönelik eleştiriler hakkında bkz. Soyer, Genel İş Koşulları, s. 192 vd.
- 37 Soyer, Genel İş Koşulları, s. 194 ; Esener, s. 528.
- 38 Yarg. 9. HD., 24.2.2009, E. 2008/39440, K. 2009/3951, karar ve F. Şahlanan'ın karar incelemesi için, Sicil, Haziran 2009, s. 214 vd.
- 39 Yarg. 9. HD., 24.2.2009, E. 2008/39440, K. 2009/3951, karar ve F. Şahlanan'ın karar incelemesi için, Sicil, Haziran 2009, s. 214 vd. ; Mollamahmutoğlu, "Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj", s. 564.
- 40 Reisoğlu, s. 118; Ekonomi, İHU 1985/I, TSGLK. 6 (No.4); Şahlanan, s. 120; Akyiğit, "Sonraya Etki Problemi", s. 21; İren, s. 85; Özdemir, s. 388-390; s. 400; Tuncay, Toplu İş Hukuku, s. 203-204.
- 41 Yarg. 9. HD., 2.7.1996, E. 3189, K. 15158, Günay, s. 226.
- 42 Yarg. 9. HD., 7.3.1996, E. 1995/36398, K. 1996/4764, Günay, s. 230-231.
- 43 Bu kararlar hakkında bkz. Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği," s. 624 vd.
- 44 Yarg. 9. HD., 27.3.1985, E. 2859, K.3284, Egemen/Temiz, s. 605-606 ; 30.9.1985, E. 6189, K. 8750, Günay, s. 248-249; 29.2.2000, E. 1999/20164, K. 2000/2384, Günay, s. 1181-1182; 16.5.2001, E. 5554, K. 8449, Günay, s. 1177; 24.4.2003, E. 2002/22489, K. 2003/6876, Tekstil İşv. Der., Ağustos 2003, s. 284; Yarg. 9. HD., 24.2.2009, E. 2008/39440, K. 2009/3951, karar ve F. Şahlanan'ın karar incelemesi için, Sicil, Haziran 2009, s. 214 vd.
- 45 Alpagut, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün müdür?", s. 461.
- 46 Yarg. 9. HD., 24.2.2009, E. 2008/39440, K. 2009/3951, karar ve F. Şahlanan'ın karar incelemesi için, Sicil, Haziran 2009, s. 214 vd.
- 47 Narmanlıoğlu, s. 475; aynı yazar, İHU 1984/II, TSGLK. 6 (No. 2); Mollamahmutoğlu, "Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj", s. 566.
- 48 Örnek olarak bkz. dn. 43'de belirtilen kararlar.
- 49 Mollamahmutoğlu, "Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj", s. 570-572.
- 50 Doğan Yenisey, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği", s. 624, dn. 56.
- 51 Yarg HGK, 28.11.2007, E. 2007/9-872, K. 2007/899 karar ve M. Engin'in incelemesi, Sicil, Mart 2009, s. 142 vd.; Çelik, s. 573 vd.; Tuncay, Toplu İş Hukuku, s. 238-239; Sur, s. 274 vd..
- 52 Çelik, s. 574; Narmanlıoğlu, II, s. 364; Tuncay, Toplu İş Hukuku, s. 239; Ö. Ekmekçi, "Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması", Çimento İşv. Der., Eylül 1996, s. 18 vd.; Karş. P. Soyer, "İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması", İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen "Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi" konulu 2002 Yılı Toplantısı, s. 155- 169; Sur, s. 276.
- 53 Yarg. HGK, 2.4.1986, E. 9-802, K. 329, Egemen/Temiz, s. 583-585 629-631; 14.9.1988, E. 9-162, K. 685, Kazancı Bilişim Sistemleri.
- 54 K. Oğuzman., Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Bası, İstanbul 1987, s. 85, dn. 98a; aynı yazar, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İstanbul 1985, s. 259-260; Çelik, s. 511; aynı yazar, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Etkisi", s. 171-178; C. Tuncay, Karar İncelemesi, Çimento İşv., Mayıs 1989, s. 25-26; Akyiğit, "Sonraya Etki Problemi", s. 16; İren, s. 82-83; Sur, s. 291-292; Karş. Sağlam, İHU 1984/II, TSGLK. 6 (No. 3); Ü. Narmanlıoğlu, İHU 1984/II, TSGLK. 6 (No. 2); (6.2 6.3); Özdemir, s. 397-398.
- 55 Esener, s. 515; Sağlam, İHU 1984/II, TSGLK. 6 (No. 3); nisbi emredici olduğu yönünde, Tuncay, Karar İncelenmesi, Çimento İşv., Mayıs 1989, s. 24-25.
- 56 Özdemir, s. 396-397; tamamının olmasa da bir grup normatif hükmün ard etkisinin sınırlanabileceği yolunda Akyiğit, "Sonraya Etki Problemi", s. 17.