

Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

Alt İşverenin Taraf Olduğu Toplu İş Sözleşmesinin Muvazaa Nedeniyle Hükümsüzlüğünün Geçmişe Etkili Olmaması

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/1135

Karar No : 2012/4487

Tarihi : 16.3.2012

ÖZET

Davacı, ihbar tazminatı, sendikal tazminat, ücret farkı, ikramiye ve yakacak yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacının üyesi olduğu İş Sendikası ile dava dışı alt işveren ... Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ise, adı geçen dönem için yürürlüktedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olması durumunda, alt işverenin imzaladığı sözleşmenin uygulanma kabiliyetini yitireceğinin kabul edilmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda kabul edilen temel esaslara

uygun görülmektedir. Ancak, asıl işveren-alt işveren konusunun düzenlenmesine hâkim olan işçiyi korumak düşünceleri de dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olmadığı, ileriye etkili olduğunun kabul edilmesi ve muvazaanın saptandığı tarihe kadar toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılması gerekmektedir. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin baştan itibaren hükümsüzlüğü kabul edilse dahi, bir kimsenin kendi muvazaasından yararlanmaması esastır. Bu durumda, davacının, İş Sendikası ile dava dışı alt işveren ... Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağı açıktır. Ayrıca, kesinleşen emsal işe iade davalarında, işçilerin sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshedildiği de kabul edilmiştir. Davanın kabulü kararı isabetsizdir.

DAVA

Davacı, ihbar tazminatı, sendikal tazminat, ücret farkı, ikramiye ve yakacak yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1- Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427/2. maddesi uyarınca temyiz edilemez.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.06.1975 gün ve 1975/6-8 sayılı içtihadında, 5521 sayılı yasada açık düzenleme olmamakla birlikte, bu yasanın 15. maddesindeki düzenleme gereği 1086 sayılı Kanun'un 427/2. maddesindeki kesinlik sınırının iş mahkemelerinde verilen kararlarda da uygulanması gerektiği, grup halinde açılan davaların salt iş mahkemelerine özgü bir dava türü olmadığı, bu nedenle seri olarak açılan davalarda her dosya için kesinlik sınırına bakılması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre temyize konu edilen alacak miktarı hüküm tarihi itibarıyla 1.540,00 TL'lik kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalının temyiz isteminin reddine,

2- Davacının temyizine gelince;

Davacı vekili, davacının, davalının alt işvereni Y... Ltd. Şti.'nde 18.11.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, İş Sendikası ile dava dışı Y... Ltd. Şti. arasında

26.12.2007 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını, toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, yakacak yardımlarını düzenlediğini, yürürlük süresinin 15.03.2007-14.03.2009 olduğunu, davacının davalı işyerindeki altı aylık çalışma süresini doldurmadığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanmadığını, ancak işten çıkarılan yaklaşık 150 işçinin Üsküdar İş Mahkemesi'nde açtıkları işe iade davasının kabul edildiğini, yapılan feshin sendikal nedene dayandığının da tespit edildiğini, davacının davalı A.Ş.'ne ait işyerinde çalışmasını sürdürmekte iken 02.01.2008 tarihinde işyerine geldiğinde Y... Ltd. Şti. kadrosunda olup sendikadan istifa etmeme konusunda direnen işçilerin tamamı gibi işyeri güvenlik kapısından içeri alınmadığını, böylelikle işbaşı yapmasının fiili olarak engellendiğini, davalı A.Ş.'nin eskiden alt işveren işçisi olarak istihdam edilen personeli doğrudan kendi personeli olarak işe almada İş Sendikası'ndan istifa etmelerini şart koştuğunu, istifa eden ya da sendikası'na üye olan işçilerin doğrudan A.Ş. kadrolu personeli olarak işe başlatıldığını, toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca davacının işe başlama tarihinden itibaren uygulanıp 02.01.2008 tarihine kadar ödenmesi gereken aylık 300,00 TL ücret zammı, yıllık 120 günlük ikramiye, aylık 100,00 TL yakacak yardımının ödenmediğini belirterek, fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydıyla, ihbar tazminatı olarak 200,00 TL, sendikal tazminat olarak 200,00 TL, toplu iş sözleşmesine göre ücret farkları, ikramiye ve aylık yakacak yardımı olarak 200,00 TL olmak üzere toplam 600,00 TL alacağın faiziyle davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, kesin hüküm halini alan Üsküdar 1. ve 2. İş Mahkemelerinin kararına göre davacının dava dışı Y... Ltd. Şti.'nin işçisi olmayıp, davalı A.Ş.'nin iş-

çisi olduğu, toplu iş sözleşmesinin ise dava dışı Y... Ltd. Şti.'nin ile İş Sendikası arasında yapıldığı, A.Ş.'nin işyerlerinde bu sendikanın yetkili olmayıp, başka bir sendikanın yetkili olduğu, ayrıca davalı şirketin bağlı olduğu işkolunun da farklı olduğu, davacının İş Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin ve bu işkolunda çalışan bir işçisi de olmadığından, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı, ancak davacının davalı A.Ş. işçisi olduğu, işyerinden haksız olarak çıkartıldığı ve çalışma süresine göre bilirkişi raporunda hesap edilen ihbar tazminatı tutarının ödenmesi gerektiği gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık, kesinleşen mahkeme kararı ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tesbiti halinde, alt işveren işçisi olarak görünen işçinin alt işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Somut olayda, davalı A.Ş. ile dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şti.'nin arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu 14.12.2009 tarihinde kesinleşmiş emsal işe iade davaları ile sabittir. Davacının üyesi olduğu İş Sendikası ile dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ise, 15.03.2007-14.03.2009 dönemi için yürürlüktedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olması durumunda, alt işverenin imzaladığı sözleşmenin uygulan-

ma kabiliyetini yitireceğinin kabul edilmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda kabul edilen temel esaslara uygun görülmektedir. Ancak, asıl işveren-alt işveren konusunun düzenlenmesine hakim olan işçiyi korumak düşünceleri de dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olmadığı, ileriye etkili olduğunun kabul edilmesi ve muvazaanın saptandığı tarihe kadar toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılması gerekmektedir. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin baştan itibaren hükümsüzlüğü kabul edilse dahi, bir kimse- nin kendi muvazaasından yararlanmaması esastır. Bu durumda, davacının, İş Sendikası ile dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağı açıktır. Ayrıca, kesinleşen emsal işe iade davalarında, işçilerin sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshedildiği de kabul edilmiştir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.03.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. İnceleme konusu yapılan karara konu olan olayda, davacı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesi talebiyle dava açmış, mahkeme isteği kısmen hüküm altına almış, bunun üzerine yerel mahkeme kararı temyiz edilmiştir. Davacı temyiz talebinde; ... İş Sendikası ile dava dışı Y... Yükleme Boşaltma Ltd. Şti. arasında 26.12.2007 tari-

hinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını, toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, yakacak yardımlarını düzenlediğini, yürürlük süresi 15.03.2007-14.03.2009 olan toplu sözleşmeye dayanarak toplam 600,00 TL alacak iddiasında bulunmuştur. Davalı vekili davanın reddini talep etmiştir.

Somut olayda, davalı A.Ş. ile dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şti. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu 14.12.2009 tarihinde

kesinleşmiş emsal işe iade davaları tespit edilmiştir. Bu tespit üzerine uyuşmazlık, kesinleşen mahkeme kararı ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde, alt işveren işçisi olarak görünen işçinin alt işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmıştır.

Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olmadığını, ileriye etkili olduğunun kabul edilmesi ve muvazaanın saptandığı tarihe kadar toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılması gerektiği, bu nedenle davacının, Sendikası ile dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağına karar vermiştir.

2. Karara konu olan duruma temel oluşturan esas; taraflar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması nedeniyle oluşan soruna dayanmasıdır. Karardan görüldüğü üzere, somut olayda davalı A.Ş. ile dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şti. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu 14.12.2009 tarihinde kesinleşmiş emsal işe iade davaları ile sabittir.

Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir.¹ Alt işverenin iş aldığı işveren ise, asıl işveren olarak adlandırılmaktadır. Bu tanımdan yola çıkıldığında asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekir. İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek istenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde bu konuda bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir.² Ayrıca asıl işveren alt işveren ilişkisinin yasal unsurları taşıyıp taşımadığı veya muvazaalı olup olmadığı resen gözetil-

melidir.³ İşK.m.2/7'de sözü edilen hususların adi kanuni karine olduğu ve aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir.⁴

3. Muvazaa Türk Borçlar Kanunu m.19'da düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabidir.⁵

TBK.m.19'a göre, irade teorisi kabul edilmiştir. Gerçekten, TBK.m.19'a göre; bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında tarafların gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın gerçek ve ortak iradeleri esas alınır. Burada tarafların birbirine uygun gerçek ve ortak iradeleri ise, muvazaalı işlemin meydana gelmemesi, yok olması, dolayısıyla hüküm ve sonuç doğurmamasıdır. O halde, muvazaalı işleme bağlanan hukuki sonuç yokluktur. Muvazaalı işlem gerçekte kurulmamış, meydana gelmemiş olduğundan⁶ İşK.m.2/7'de muvazaalı işveren-alt işveren ilişkisinin yaptırımı; "Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler".⁷

Ayrıca asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olması veya yasal unsurları taşımaması halinde, asıl işveren başlangıçtan beri gerçek işverendir. Alt işverenin bu anlamda işverenlik sıfatı bulunmamaktadır.⁸

Somut olayda, taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu 14.12.2009 tarihinde kesinleşmiş emsal işe iade davaları ile sabittir ki, bu konuda bir sorun yoktur.

4. Karardan görüldüğü üzere, İş Sendikası ile dava dışı Y... Ltd. Şti. arasında 26.12.2007 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. İmzalanan toplu iş sözleşmesi, 15.03.2007-14.03.2009 dönemi için yürürlük-

Türk borçlar hukuku alanında hükümsüzlük kuralı olarak geçmişe etkili hüküm ve sonuç doğurur. Hükümsüz bir sözleşme yapıldığı andan itibaren hiç yapılmamış sayılır ve zaman içinde de geçerli hale gelmez.

tedir. Karara göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaası nedeniyle geçersiz olması durumunda, alt işverenin imzaladığı sözleşmenin uygulanma kabiliyetini yitireceğinin kabul edilmesi, kararın yayımlandığı dönemde yürürlükte olan 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda kabul edilen temel esaslara uygun görülmüştür.

Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümü hukuk kuralları içerirse de bu kurallar kanun hükümlerine göre daha zayıftır. İkincil bir hukuk kaynağı olan toplu iş sözleşmesi kuralları,⁹ 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 33/5. maddesinde düzenlendiği üzere; "Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez". Aykırılık halinde yaptırımının ne olacağına dair hükümde bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda, STİSK. m.80/2'ye göre, toplu iş sözleşmeleri hakkında, STİSK.'da hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır.

STİSK. m.33/5'e aykırı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde, bu aykırılığın yaptırımını TBK. m.27/1'e göre, kesin hükümsüzlüktür. TBK. m.27/1'de, "kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür" şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Kesin hükümsüzlük durumu; kurucu unsurları mevcut olduğu için bir sözleşme ku-

rulmuş olmakla birlikte, geçerlilik şartlarından kamu düzenini ilgilendirecek önemde bulunanların gerçekleşmemiş olması halinde gerçekleşmektedir.¹⁰ Bir sözleşmenin kesin hükümsüzlüğünü gerektiren sebepler; irade beyanında bulunan kimsenin ehliyetsizliği, sözleşmenin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka ve kişilik haklarına aykırı veya imkânsız olması, sözleşmenin geçerliliği için aranan şekle uyulmaması ve sözleşmenin muvazaalı olmasıdır.¹¹

Konuyla ilgili Yargıtay verdiği kararlarında, kanunun emredici kurallarına aykırı olan düzenlemeler TBK.m.27 gereğince kesin hükümsüz olup, bu durum iptal davası açılmaksızın baştan itibaren söz konusu olur¹². Geçersizliğin tespiti için dava açılmayacağı gibi, eda davası açılabilir hallerde tespit davası dinlenemez¹³.

5. Önce kesin hükümsüzlük durumuna hizmet sözleşmeleri açısından bakıldığında: Hizmet sözleşmesinin tarafları, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan hizmet sözleşmesi yapamazlar. Hükümsüz kavramı, bir hukuki muamelenin kurucu unsurlarının tamam olmasına rağmen, geçerlilik şartlarından biri eksik ise, o muamele ile kurulan ilişkinin ya ölü ya da sakat olarak doğmasıdır.¹⁴ Kesin hükümsüzlük durumu herkes tarafından ileri sürülebilir, işlemi hükümsüz kılmak için bir dava açmaya veya beyanda bulunmaya gerek yoktur, hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur. Çünkü işlem kendiliğinden hükümsüzdür.¹⁵ Kesin hükümsüz sözleşmeye dayanan borcun ifa edilmiş olması da sözleşmeyi geçerli hale getirmez. Ancak kesin hükümsüzlüğü ileri sürme hakkının kötüye kullanılması hallerinde kesin hükümsüzlüğü ileri süren korunmaz.¹⁶

Türk borçlar hukuku alanında hükümsüzlük kuralı olarak geçmişe etkili hüküm ve sonuç doğurur. Hükümsüz bir sözleşme yapıldığı andan itibaren hiç yapılmamış sayılır ve zaman içinde de geçerli hale gelmez.¹⁷

Ancak, yürürlüğe girmiş ve taraflar ara-

sında uygulanmakta olan bir hizmet sözleşmesinin baştan itibaren hükümsüz (geçersiz) sayılması, bu sözleşmenin sürekli ve kişisel ilişkiler kuran özelliğine ve iş hukukunun işçiyi koruyucu amacına uymayacaktır.¹⁸ Hizmet sözleşmesinin hükümsüz (geçersiz) olması durumlarında, hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin işçinin korunması amacıyla sınırlandırılması gerekmektedir.¹⁹

Öğretiye göre; bu durumda bir iş görülmüşse, işçinin ücret talep etme hakkı değil de, genel kurallara göre sebepsiz zenginleşme kurallarına göre ya da haksız fiil hükümlerine göre talep hakkı söz konusu olabileceği ileri sürülmüştür.²⁰ Ancak, hizmet sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması halinde, tarafların o güne kadar ifa ettikleri edimlerin sebepsiz zenginleşme kuralına göre ortadan kaldırılması mümkün olamaz. Çünkü her şeyden önce işçinin yerine getirdiği hizmetin geriye iadesi şeklinde bir durumun olması mümkün değildir. Ayrıca, işçi ile işveren arasında doğmuş olan kişisel ilişkilerin, örneğin işçiyi gözetme, sadakat vb. sebepsiz zenginleşme kurallarına göre geri verilmesi imkânsızdır.²¹

Konuyla ilgili eski Borçlar Kanununa bakıldığında herhangi bir hükme yer verilmiş olması nedeniyle, o dönemde sözleşmenin hükümsüz sayılması kuralının uygulanmasının kanundaki güçsüz olan işçinin korunması amacına aykırı düştüğü ve Türkiye Büyük Millet Meclisinin 255 sayılı tefsir kararındaki, batıl olan iş sözleşmesinin taraflardan biri bunu ileri sürünceye kadar geçerli bir sözleşme gibi işçi yararına hukuki sonuçlar doğuracağı görüşünün yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.²² Yargıtay da, o dönemde hükümsüzlüğün sadece geleceğe yönelik etki doğuracağı, geçmişe etkili olmayacağı şeklinde karar vermiştir.²³ Hizmet sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin bu sorun, Türk Borçlar Kanunu m.394/3 hükmü ile düzenlenerek giderilmiştir.

TBK. m.394/3'e göre; "Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve

sonuçlarını doğurur". Hükümle geçersizliğin etkileri iyi niyetle sınırlandırılmıştır. TBK. m.394/3'ün gerekçesinde ifade edildiği üzere geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. İşçi, geçersizliği sonradan ortaya çıkan bir sözleşme gereğince işveren için bir iş gördüğü takdirde; sözleşmenin her iki tarafı da, sözleşmenin geçersizliği sebebiyle hizmet ilişkisine son verinceye kadar, geçerli bir sözleşme varmışçasına, hizmet ilişkisinden doğan borçlarını ifa etmekle yükümlüdürler. İşçi hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyi niyetli sayılmayacak; bu durumda ise, fıkrafta da belirtildiği gibi geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanamayacaktır. Belirtilmelidir ki, hizmet sözleşmesinin geçersizliğini bilerek işçi çalıştıran bir işveren, sözleşmenin geçersizliğini ileri süremeyecek ve geçerli bir sözleşme varmışçasına, işçiye karşı sorumlu olacaktır.²⁴

TBK. m.394/3 hükmüne göre dikkat edilmesi gereken tarafların iyi niyetidir. İşçinin hukuka aykırılık hakkında bilgi sahibi olması durumunda işçinin iyi niyetinden söz edilemez. İşçi bu durumda TBK. m.394/3 hükmünden yararlanamayacaktır. İyi niyet eksikliğinde sebepsiz zenginleşmeye göre elde edilenlerin geri verilmesi gerekecektir. Bunun da iş hukuku açısından imkânsızlığı ortadadır.²⁵

Kanımızca TBK. m.394/3'de yer verilen "geçersizlik" kavramı TBK. m.27'ye göre, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan durumlarda sözleşmelerin hükümsüz olduğuna dair düzenlemesindeki "hükümsüz" kavramıyla aynıdır. Hükümde kullanılan "geçersizlik" kavramı, TBK. m.27'de yer verilen söz konusu durumlara uygulanacak olan yaptırımın hizmet sözleşmeleri için farklı olduğunu belirtmek için getirilmiş bir kavram olabilir. TBK. m.394/3'e göre, TBK. m.27'de yer verilen durumlarda; geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleş-

leşmelerinin, hizmet ilişkisi ortadan kaldırıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurması gerekir. Aksi halde öğretide de belirtildiği üzere telafisi mümkün olmayacak durumların önü açılmış olacaktır. İşçi-işveren ilişkilerinde hak kayıplarının olmaması açısından getirilen hüküm son derece isabetlidir. Ancak hükmün gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçi-işverenin hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu bilmeleri halinde iyiniyetli sayılmayacaklar ve geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden de söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanmaları söz konusu olmayacaktır. Bu durumun işçiyi koruma amacıyla bağdaşmadığı ortadadır.²⁶

Bizim de katıldığımız öğretide görüşüne göre; işçi geçersizlik nedenini bilmesine rağmen iş bulma güçlükleri veya başka zorluklar nedeniyle sözleşme yapmak zorunda kalmış olabilir. Böyle bir durumda, işçinin emeğinin karşılığında hak ettiği haklarından yoksun bırakılmasının hakkaniyete ve iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaşması mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin geçmiş haklarının korunması iş hukukunun amaçlarına daha uygun olacaktır. TBK. m.394/3 hükmünün, İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde "geçersizliğin sonradan anlaşılması" koşulu aranmaksızın geçersiz iş sözleşmesinin ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir sözleşmenin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağı kabul edilmelidir. Eğer iş sözleşmesinin geçersizliği işveren tarafından ileri sürüldüğünde, sözleşmenin geçersizliğini bilen ya da bilebilecek durumda olan işverenin geçersizlik itirazı hukuken korunmamalıdır.²⁷

Yargıtay'ın 2012 yılında vermiş olduğu kararlarına göre; "İş sözleşmesi, kuruluşunda geçerlilik koşullarından birini taşımıyorsa genel hükümlere göre yaptırımı geçersizdir. Geçersizlik, kural olarak, hukuki işlemi geçmiş etkili şekilde hükümsüz kılan bir yaptırım ise de, 30.09.1958 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 18.06.1958 tarih ve 20/9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre iş sözleşmesi gibi sürekli

borç ilişkilerinde geçersizlik geçmişe değil, ileriye etkili şekilde sonuç doğurur. Bu ilke 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilen ve 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddenin üçüncü fıkrası ile kanuni bir kural haline gelmiş bulunmaktadır. Buna göre, geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu açıdan geçersizlik, taraflardan birinin öne sürdüğü andan itibaren geleceğe yönelik etkili olacaktır".²⁸

6. Kesin hükümsüzlük durumuna toplu iş sözleşmeleri açısından baktığımızda: Toplu iş sözleşmesi açısından kesin hükümsüzlük halini meydana getiren durumlar; TBK. m.27/1 hükmü gereği, ehliyetsizlik, şekle aykırılık, hukuka ve ahlaka aykırılık, imkânsızlık, muvazaa ve şarta bağlanmaları caiz olmayan işlemlerin şarta bağlanmaları şeklinde sayılabilir.²⁹ Yargıtay toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ancak yasada öngörülen prosedürün yerine getirilmesi suretiyle tespit olunacağına karar vermiştir ki³⁰; inceleme konusu yapılan kararda belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne muvazaa nedeniyle karar verilmiştir.

Karara konu olan olaya ilişkin Yargıtay, muvazaaya dayalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersiz olması durumunda, alt işverenin imzaladığı sözleşmenin uygulanma kabiliyetini yitireceğinin kabul edilmesini STİSK.'da (eski TİSGLK) kabul edilen temel esaslara uygun olduğuna karar vermiştir.

Ancak, toplu iş sözleşmesinin özelliği dolayısıyla hükümsüzlüğün hangi andan itibaren başlayacağına dair öğretide değişik görüşler ileriye sürülmüştür.

Toplu iş sözleşmesinin kesin hükümsüzlüğüne ilişkin öğretide ileri sürülen ve genel olarak kabul edilen görüşe göre; "Mahiyetleri icabı geçmişe etkili bir hükümsüzlüğe müsait bulunmayan hukuki münasebetler ancak istikbal için muteber olacak şekilde feshedilebilirler. Toplu iş sözleşmesinin devamlı bir münasebet meydana getirmesi ve taraflardan çok üçüncü kişilere uygulanması

Yargıtay, değerlendirmeye konu olan kararda olduğu gibi, 8.5.2008 tarihinde vermiş olduğu kararında da; toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün kural olarak ileriye etkili olduğuna karar vermiştir.

geçmişe etkili bir hükümsüzlüğe imkân vermeyecektir. Aksi takdirde üçüncü kişilere de şamil bulunan normlar başlangıçtan itibaren ortadan kalkmış olacak ve işveren ile işçilerin hak ve mükellefiyetleri geçmişe etkili olmak üzere yeni bir muhtevaya sahip olmaları icap edecek, bu ise geniş bir kitlenin hukuki münasebetlerinde huzursuzluk ve emniyetsizlik oluşturacaktır. Toplu iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple hükümsüzlüğü halinde, borçlar hukukundaki geçmişe etkili iptalin yerini, istikbalde hüküm ifade edecek olan bir feshi ihbar almaktadır”.³¹ O halde, özel hukuk sistemine hâkim olan kesin hükümsüzlüğün geçmişe etkili olması kuralını toplu iş hukukuna uygulamak adil olmayan sonuçlara götürebilir. Toplu iş sözleşmesinde kesin hükümsüzlüğün geçmişe etkili olduğunu kabul edecek olursak o zaman toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmeleri üzerinde hiçbir etki yapmadığı benimsenmiş olacaktır. Böyle bir durumun kabulü halinde de, hükümsüz toplu iş sözleşmesine dayanarak yapılan uygulamaların geriye etkili olarak kaldırılması veya işçilere yapılmış olan ödemelerin iadesi söz konusu olur ki, bu durum bir kargaşa oluşturmaktan öteye gidemez. Toplu sözleşme düzeninin geniş kitlelere hukuki güven ve istikrar oluşturma, çalışma barışının bozulmasını önleme amaçları doğrultusunda hükümsüzlüğün geçmişe etkili olması kuralı toplu iş sözleşmelerine uygulanamaz.³²

Kesin hükümsüzlüğe ilişkin öğretilerde ileri sürülen aksi yöndeki görüşe göre; “Anayasa-ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı toplu iş sözleşmesi kuralları geçerli kabul edilemez. Bu hükümsüzlük TBK. m.27. mad-

desine göre kesin hükümsüzlük olup kendiliğinden sonuçlarını doğurur. Bu hükümsüzlük toplu iş sözleşmesi yapıldığı anda bir iptal davası açılması gerekmeksizin baştan itibaren söz konusu olur. Geçersizliğin tespiti davası açılması gerekmez”.³³

Aksi yöndeki diğer görüşe göre; “Hükümsüzlüğü tespit eden karar geriye etkilidir. Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü hizmet akdinin geçersizliğine benzetilemez. Zira hizmet akdi geriye etkili olarak hükümsüz sayılınca, arada cereyan etmiş hizmet ilişkisine uygulanacak hüküm kalmaz. Hâlbuki bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü halinde, mevcut hizmet ilişkilerine toplu sözleşme yokken uygulanan hizmet akdi hükümlerinin uygulanmasına devam edilir”.³⁴

Yargıtay, değerlendirmeye konu olan kararda olduğu gibi, 8.5.2008 tarihinde vermiş olduğu kararında da; toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün kural olarak ileriye etkili olduğuna karar vermiştir.³⁵

Toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olması halinde bunun yaptırımının ne olacağı STİSK.’da düzenlenmediği için, STİSK. m.80/2 gereğince Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. TBK.’da hükümsüzlük ile ilgili olarak m.27/1 ve 394/3’de hükme yer verilmiştir. Ancak, bu iki hükmü iş hukuku açısından göz önüne aldığımızda; “İş hukuku işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır”.³⁶ İş ve sosyal sigortalar kanunlarının temel amacı işçiyi korumaktır.³⁷ Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu durumlarda, hükümsüzlüğün sonuçları için TBK. m.27/1 değil, hizmet sözleşmesi için getirilmiş olan TBK. m.394 hükmünün uygulanması yerinde olacaktır. O halde, TBK. m.394/3 hükmü göz önünde bulundurulurken; hükümsüz toplu iş sözleşmesi, ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir toplu iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Her ne kadar, TBK. m.394/3’ün uygulanmasında iyiniyet aranmakta ise de,

karara konu olan olay açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçinin asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığını bilmesi beklenemez.

İşK. m.2/7'ye göre, asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanması halinde, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılsa da; davacının üyesi olduğu İş Sendikasıyla dava dışı alt işveren Y... Ltd. Şirketi arasında imzalanmış toplu iş sözleşmesi, muvazaa nedeniyle hükümsüz olduğunun tespit edildiği tarihe kadar, davacı toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanacaktır. Bu nedenle, davacının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını talep etmesi yerindedir.

SONUÇ

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi; dava konusu olaydaki muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi nedeniyle hükümsüz olan toplu iş sözleşmesinden, işçiyi koruma düşüncesiyle, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olmayıp ileriye etkili olduğu ve muvazaanın saptandığı tarihe kadar toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılması gerektiği ve bu nedenle davacının toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağı şeklindeki kararıyla, olaydaki tesbitler dikkate alındığında isabetli bir sonuca varmıştır.

DİPNOTLAR

- 1 Talat Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 15 vd.; Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, 3 vd.; Y22.HD., 12.9.2012, E. 2012/16790, K. 2012/17986, Kazancı.
- 2 Aykaç, 430 vd.; Y22.HD., 12.9.2012, E. 2012/16790, K. 2012/17986, Kazancı.
- 3 Y9.HD., 22.4.2011, E. 2010/217, K. 2011/12019, Kazancı.
- 4 Y9.HD., T. 12.7.2010, E. 2010/24882, K. 2010/22740, Kazancı; Y22.HD., T. 4.6.2012, E. 2012/6678, K. 2012/12196, Kazancı; Y22.HD., 12.9.2012, E. 2012/16790, K. 2012/17986, Kazancı; Y9.HD., T. 3.12.2009, E. 2009/28156, K. 2009/33477, Kazancı; YHGK., T. 2.10.2002, E. 2002/6-618, K. 2002/659, Kazancı.
- 5 "Muvazaa, iki tarafın iradesi ile beyanları arasında istenerek meydana gelen bir uyumsuzluk halidir", Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012, 349; Y9.HD., T. 12.7.2010, E. 2010/24882, K. 2010/22740, Kazancı; Y22.HD., T. 4.6.2012, E.

2012/6678, K. 2012/12196, Kazancı; Y22.HD., 12.9.2012, E. 2012/16790, K. 2012/17986, Kazancı; Y9.HD., T. 3.12.2009, E. 2009/28156, K. 2009/33477, Kazancı; "Muvazaa, en basit tanımıyla, bir sözleşmenin taraflarının, üçüncü kişilerden, gerçek durumu gizleyerek, onları aldatmak maksadıyla, gerçek iradelerine uymayan ve kendi aralarında geçerli olmayan bir hususta anlaşmalarıdır. Bu şekilde yapılan işlemlere de, muvazaalı işlemler adı verilir. Nispi (mevsuf) muvazaada, görünüşteki işlem tarafların gerçek iradesine uygun bulunmadığından, her koşulda geçersizdir. Gizli işlem ise, Yasanın o işlem için öngördüğü şekil şartına ve ayrıca herhangi bir sözleşmenin geçerli olabilmesi için aradığı genel geçerlilik şartlarına uygun bulunduğu takdirde geçerli olabilecektir. Nispi (mevsuf) muvazaa, ya sözleşmenin niteliğinde, ya konusunda ve şartlarında ya da tarafların şahsında ortaya çıkabilir. Görünüşteki hukuki işlem muvazaa nedeniyle geçersiz bulunduğu iddiası, hukuken korunması gereken bir hakkı bulunan üçüncü kişiler tarafından da ileri sürülebilir. Çünkü, muvazaalı bir hukuki işlem ile üçüncü kişinin zarara uğratılması, ona karşı işlenmiş bir haksız fiil niteliğindedir. Somut olay yönünden önem taşıyan yön de, budur", "Görünüşteki işlemin geçerliliği ve ispatı bir şekle bağlı bulunsun bile, üçüncü kişiler muvazaa iddiasını tanık da dâhil olmak üzere her türlü delille ispat edebilirler. Esasen, üçüncü kişiye, tarafı olmadığı bir sözleşmedeki muvazaa olgusunu yazılı delille kanıtlanma yükümü getirilmesine hukuken olanak da yoktur", YHGK., T. 2.10.2002, E. 2002/6-618, K. 2002/659, Kazancı.

- 6 Eren, 356.
- 7 "4857 Sayılı Kanun'un yukarıda belirtilen hükümleri ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir zorlaması olarak işletmelere alt işverenlere iş gördürme imkânı tanırken, işçilerin korunması amacıyla önemli güvenceler ve sınırlamalarda içermekte, bu istihdam modelinin İş Hukukunda temel bir kural değil, bir istisna olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerliliği kanunda belirtilen unsurları taşımasına bağlıdır. Maddenin yedinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisine ilişkin örnekleme yoluyla muvazaa kriterlerine yer verilmiş ve ilişkinin muvazaaya dayanması halinde alt işveren işçinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği düzenlenmiştir", Y22.HD., 29.3.2012, E. 2011/11037, K. 2012/5994, Kazancı; Y21.HD., 26.10.2009, E. 2008/16060, K. 2009/13674, Kazancı.
- 8 Y9.HD., 22.4.2011, E. 2010/217, K. 2011/12019, Kazancı; Y9.HD., 1.4.2013, E. 2013/1506, K. 2013/10620, Kazancı.
- 9 Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Açıklamalar Kararlar İlgili Mevzuat, Ankara 1999, 156.
- 10 M. Kemal Oğuzman/M.Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2012, 177.
- 11 Oğuzman/Öz, 178; Eren, 332; "Geçerli bir iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için tarafların ehliyet ve varsa geçerlilik şekline uyma koşullarının gerçekleşmesi, iş sözleşmesinin emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına, kamu düzenine ve ahlâka aykırılık taşımaması, sözleşme

- konusunun imkânsız bulunmaması gerekir”, Y22.HD., 13.7.2012, E. 2011/12951, K. 2012/16944, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>.
- 12 Y9.HD., 4.4.2001, E. 2001/5641, K. 2001/5576, Kazancı; YHGK., 15.07.2009, E. 2009/9-287, K. 20097360, Kazancı.
- 13 Y9.HD., 4.4.2001, E. 2001/5641, K. 2001/5576, Kazancı.
- 14 Sabahattin Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011, 93; M. Kemal Oğuzman/Nami Barlas, Medeni Hukuk, Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar, İstanbul 2010, 199; “Ehliyetsiz kişinin fiilleri hukuki sonuç doğurmaz. Akit iki taraflı bir hukuki işlemidir. Ehliyetsiz kişinin fiil hukuki sonuç doğurmaz ise, buna bağlı olarak akdin diğer tarafı için de bu fiil sonuç doğurmaz. Zira akit karşılıklı olarak iki tarafın iradesinin birleşmesiyle oluşur. Batıl olan akit bir taraf için geçerli, diğer taraf için geçersiz kabul edilemez”, YHGK., 27.11.2002, E. 2002/1-877, K. 2002/1029, Kazancı.
- 15 Oğuzman/Barlas, 203; Oğuzman/Öz, 178.
- 16 Oğuzman/Öz, 178.
- 17 “Hükümsüzlük, sözleşmenin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğu ve sonuç doğurmayacağıdır”, Turgut Uygur, Açıklamalı İçtihatlı Borçlar Kanunu, Cilt 1, 947; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, 130.
- 18 Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Ankara 2011, 493; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2009, 336.
- 19 Yürekli, 94.
- 20 Wolfgang Portmann, Bäsler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529, Basel 2007, Art. 320 N 23.
- 21 Süzek, 338; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 493.
- 22 Yürekli, 94, Çelik, 135; Mustafa Çenberci; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 62 vd.; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 89, 90.
- 23 “Yaş küçüklüğü veya kadın olması nedeniyle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yaşına rağmen çalıştırılması halinde işçi sayılacağı ve işçi sigortaları kanunlarının tanıdığı haklardan yararlanacağı kabul edilmiştir”, YİBK., 18.03.1958, E. 20, K. 9, RG: 30.09.1958, No. 10020.
- 24 Yürekli, 95.
- 25 Yürekli, 95, 96.
- 26 Bak. Yürekli, 96, 97.
- 27 Süzek, 340; “Söz konusu hüküm, geçerli bir sözleşme hükmünde olmayı geçersizliğin sonradan anlaşılması koşuluna bağlamak suretiyle, kendisinin iş hukukundaki uygulama alanını oldukça daraltmıştır. Güçlük içinde kalan ve geçinmek zorunda olan işçi birçok durumda geçersizliği bile bile iş sözleşmesi yapmaktadır”, Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013, 90; “TBK.m.394/3 maddesinin geçersizliğin ileriye dönük hüküm ve sonuç doğurması durumunu işçi tarafından bilinmemesi koşuluna bağlayan hükmü iş hukukunun niteliğine ve koruma amacına uygun bulunmadığı ileri sürülmüştür”, Süzek, 339; “Geçersizliğin sonradan anlaşılması şeklindeki ifade, önceden bilinen geçersizlik durumunu dışarıda bırakmaktadır”, Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012, 249; “Türk Borçlar Kanunu'nun 394/3 hükmü ile hizmet ilişkisinin sadece taraflar arasında ortaya çıkması hali dikkate alınmıştır. Geçerli bir hizmet ilişkisinin doğmadığı durumlar ise, göz önünde bulundurulmamıştır. Hizmet sözleşmesinde ahlaka veya hukuka aykırılık bazen o kadar önemlidir ki, bunun geçerli bir hizmet ilişkisi olarak kabul edilmesi ve bundan sözleşme haklarının çıkarılması hukuk düzeninin temel görüşüyle bağdaşmaz. Nitekim hizmet ediminin konusunun veya amacının ahlaka aykırı olduğu veya cezai bir yasağı çiğnediği ya da kamu yararı için konulmuş bir çalışma yasağına her iki yanın bilerek aykırı davrandığı yahut hizmet sözleşmesinin her iki yanın anlaşmasıyla sırf görünüşte (muvazaalı) yapıldığı durumlarda, geçerli bir hizmet ilişkisinin varlığından söz edilemez. Geçerli bir hizmet ilişkisinin doğmadığı durumlara ise, geçerli bir hizmet sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz. Bu nedenle, TBK. m.394/3 hükmünün hizmet sözleşmesinin geçersizliği karşın geçerli bir hizmet ilişkisinin doğabileceği durumlara sınırlı olarak ele alınması yerinde olacaktır”, Centel, 14; Tunçomağ/Centel, 14.
- 28 Y22.HD., 16.5.2012, E. 2011/18524, K. 2012/9992, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>; Y22.HD., 13.7.2012, E. 2011/12951, K. 2012/16944, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>.
- 29 Tunçomağ/Centel, 369; Seza Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, 70-73; Devrim Ulucan, Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 70 vd.
- 30 Y9.HD., 01.28.1980, E. 19807150, K. 1980/453, Kazancı; Y9.HD., 01.28.1980, E.1980/281, K. 1980/432, Kazancı.
- 31 Bak. Reisoğlu, 75, dn. 206; Seza Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 94, 95.
- 32 A. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2010, 247; Tunçomağ/Centel, 371; Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 173, 174; Çelik, 609.
- 33 Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku Açıklamalar, Kararlar İlgili Mevzuat, Ankara 1999, 156, 157; “2822 sayılı Yasanın 5. maddesinin yaptırımını 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yukarıda gösterilen emredici kurallarına aykırı olan toplu iş sözleşmesinin 96/b. maddesi BK'nun 20. maddesi gereğince kesin hükümsüzlük olup bu durum iptal davası açılmaksızın baştan itibaren söz konusu olur”, Cevdet İlhan Günay, Y9.HD., 4.4.2001, E. 2001/5641, K. 2001/5576, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>.
- 34 Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Cilt: 1, 4. Bası 1987, 99, 100.
- 35 Y9.HD., 8.5.2008, E. 2008/15782, K. 2008/11746, Kazancı.
- 36 Y9.HD. 12.11.2012, E: 2010/29128, K: 2012/37213, Çalışma ve Toplum 2013/2, 361.
- 37 YHGK., 2.2.2011, E. 2010/21-739, K. 2011/5, Kazancı.