

Makale Gönderim Tarihi: 9 Aralık 2020

Makale Kabul Tarihi: 16 Aralık 2020

Toplu İş Sözleşmesi Yorum Davası

Öz

Toplu iş sözleşmesinin her iki tarafı, yetkili iş mahkemesinde dava açarak toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasını talep edebilir. Yorum davası açma hakkı, yalnızca toplu iş sözleşmesinin taraflarına tanınmıştır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işçiler yorum davası açamaz. Yorum davasına bakan mahkeme en geç iki ay içinde karar vermelidir. Yü-

rürlükten kalkan 2822 sayılı Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu keskinleşen yorum ilamına aykırı davranan taraf için bir tazyik para cezası içermektedir. Bununla beraber, yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda tazyik para cezasına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinin yorumu, yorum davası, yetkili iş mahkemesi, tazyik para cezası.

Collective Agreement Interpretation Suit

Abstract

Either party to a collective agreement may lodge a suit with the competent labour court and may request an interpretation of the collective agreement. The right to initiate an interpretation suit is only recognized to the signatory parties of the collective agreement. Thus the employees cannot file an interpretation suit. The court must take a decision

within two months at the latest. The former Collective Agreements, Strikes and Lock-Outs Act No. 2822 included a coercive fine for the party that failed to observe the final decision on interpretation. Nevertheless, The Labour Unions and Collective Agreements Act No. 6356 in force does not contain any regulation regarding a coercive fine.

Keywords:

Collective agreement, interpretation of the collective agreement, interpretation suit, competent labour court, coercive fine.

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-emreertan28@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3583-2037

I. Giriş

Toplu iş sözleşmesinin yorumu, toplu iş hukukunun güncel ve dinamik konularındadır. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin kendine özgü niteliği, toplu iş sözleşmenin yorumunda özgün bir yöntemin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Toplu iş sözleşmesinden doğan yorum uyuşmazlıkları, öncelikle toplu iş sözleşmesine tabi işçilerin normatif hükümlere dayanarak açtığı eda (alacak) davalarında karşımıza çıkmaktadır. İşçinin toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükme dayanarak işverene karşı açtığı eda (alacak) davasında uyuşmazlık konusu hüküm hâkim tarafından yorumlanmakta; hâkimin yorumu davanın taraflarını bağlamaktadır. Şu kadar ki hâkimin bu davada yaptığı yorum, başka bir işçinin aynı toplu iş sözleşmesine dayanarak açtığı benzer bir davada kesin delil oluşturmayacaktır.

Sözleşmeden doğan bir yorum uyuşmazlığı tek başına dava konusu olamaz. Örneğin iş veya kira sözleşmesinde yer alan ve birden fazla anlama gelen kayıtların yorumlanması için dava açılmaz; bu doğrultuda, taraflar sözleşmenin yorumlanmasını ancak bir eda davasının içinde talep edebilir. Aynı biçimde, sözleşmenin yorumu için tespit davası da açılmaz. Zira tespit davasının konusu; bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi ile sınırlıdır.

Saptanabildiği kadarıyla karşılaştırmalı hukukta benzer bir örneği bulunmayan yorum davası, Türk toplu iş hukukuna 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile girmiş ve bu dava türü yasanın 60. maddesinde düzenlenmiştir. Bu dava ile uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan bir uyuşmazlıkta sözleşme taraflarına uyuşmazlık konusu hükmün yorumlanması istemiyle doğrudan dava açma hakkı tanınmıştır¹. Ayrıca 2822 sayılı Kanu-

nu'nun 60. maddesinin ikinci fıkrasında kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80. madde hükmünün uygulanacağı öngörülmüştür. Kesinleşen mahkeme kararına uymayan tarafın ilgililerden birinin şikâyeti üzerine elli günden az olmamak üzere adli para cezasıyla cezalandırılacağını belirten maddenin amacı, yargı kararına aykırı davranan tarafı ilamın gereğini yerine getirmeye zorlamaktır².

2012 yılında yürürlüğe giren ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 6536 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesinde yorum davasına yine yer verilmekle birlikte, yürürlükten kalkan yasanın yorum davası başlıklı maddesiyle yeni yasanın yorum davasını düzenleyen maddesi arasında bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Her şeyden önce, yeni yasada davanın türüne ilişkin bir niteleme yapılmamış; ayrıca görevli ve yetkili mahkemeye de yer verilmemiştir. Ancak yürürlükten kalkan yasayla yeni yasal düzenlemeyi ayıran başlıca öğe; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki maddenin yorum hükmüne uymayan tarafı ilamın gereğini yerine getirmeye zorlayacak herhangi bir para cezası içermemesidir. Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 60. maddesinde, 2017 yılında yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 35. maddesiyle yapılan bir değişiklikte yorum davasında temyiz kanun yolu kapatılmıştır³.

Uygulamada yorum davaları, daha çok toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinden doğan yorum uyuşmazlıklarının çözümlenmesi amacıyla açılmaktadır. Bu bağlamda, çok zengin olmasa da, yorum davalarıyla ilintili bir içtihadın varlığından söz edilebilir. Ayrıca iş hukuku yazını, yo-

1 Öğretide yorum davasının, toplu iş sözleşmesi bağlamında, gerek sözleşmenin tarafları gerekse sendika üyesi işçi ve işverenler arasında ortaya çıkabilecek benzer nitelikte uyuşmazlıkları bir kerede çözüme bağlayarak hukuki barışın yanında iş barışını da sağlamak amacına

hizmet ettiği ifade edilmektedir. *Kuru, Baki/Budak, Ali Cem: Tespit Davaları, Tamamen Yeniden Yazılmış ve Dört Misli Genişletilmiş 2. Baskı, XII Levha Yayınları, İstanbul 2010, s. 247.*

2 Özbek, Mustafa Serdar: *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İlamlı İcranın Etkinliği*, 4. Baskı, Cilt 1-2, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s.716.

3 Resmi Gazete, 25.10.2017, 30221.

rum davasını genel kaynaklarda işlemekte; farklı sorunları ele alan kimi monografiler ise yorum davasına ancak ana konuyla bağlantılı olduğu ölçüde değinmektedir. Bununla birlikte, yorum davasını 'toplular iş sözleşmesi yorum davası' başlığı altında ve bütün yönleriyle irdeleyen bir monografi yoktur. Yorum davasının pozitif hukuk, içtihatlar ve öğretideki görüşler ışığında ele alınarak olması gereken hukuk açısından öneriler sunulması, uygulayıcılara yön vereceği gibi yasal değişikliğe de zemin hazırlayacaktır.

II. Davanın Konusu

Yorum davasının konusu, toplular iş sözleşmesinin yorumudur⁴. Dolayısıyla toplular iş sözleşmesi taraflarınca her çeşit toplular iş sözleşmesinde ya da toplular iş sözleşmesinin herhangi bir bölümünde yer alan bir hükmün yorumlanması için mahkemeye başvurulabilir. Buna göre, toplular iş sözleşmesinin işyeri veya işletme düzeyinde bağlanması asla önem taşımadığı gibi, grup toplular iş sözleşmesi için de yorum davası açılabilir. Aynı biçimde, uyuşmazlık konusu sözleşme hükmünün normatif veya borç doğurucu bir karaktere sahip olması önemli değildir⁵. Gerçekten normatif bir hükmün yorumlanması istemiyle dava açılacağı gibi, borç doğurucu hükümlerden doğan yorum uyuşmazlıkları da yorum davası yoluyla mahkemeye taşınabilir⁶. Ayrıca tarafların toplular iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmek ya da sözleşmeye yeni hükümler koymak için akdettiği ikincil sözleşmeler ana sözleşmenin bir parçası sayıldığından, uygulamada kimi zaman toplular iş sözleşmesine ek protokol olarak adlandırılan söz konusu metinlerin de yorum davasına konu olabileceği kabul edilmelidir. Son olarak, toplular iş sözleşmesi

hükmündeki Yüksek Hakem Kurulu kararlarının yorumu için dava açılıp açılmayacağı irdelenmelidir. Bilindiği üzere, grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50. maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmekte; başvurunun yapılmaması durumunda ise iş sendikasının yetkisi düşmektedir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 51/1). Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olup, toplular iş sözleşmesi hükmündedir (m. 51/2). Yüksek Hakem Kurulu'nca kaleme alınan ve yasanın açık hükmü uyarınca toplular iş sözleşmesi sayılan metinle toplular pazarlık sonucu ortaya çıkan toplular iş sözleşmesi arasında hukuki nitelik açısından fark bulunmadığından, toplular iş sözleşmesi hükmündeki Yüksek Hakem Kurulu kararlarından doğan yorum uyuşmazlıkları yorum davasına konu olabilir. Ekleyelim ki, Yargıtay da Yüksek Hakem Kurulu kararı ile ortaya çıkan toplular iş sözleşmelerinin tıpkı diğer toplular iş sözleşmeleri gibi yorum davası yoluyla mahkeme önüne getirilebileceği kanısındadır⁷.

4 Toplu iş sözleşmesinin yorumu konusunda ayrıntılı bilgi için bakınız Ertan, Emre: Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40, s. 74-96.

5 Tuncay, A. Can/S. Kutsal, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s. 355.

6 Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s. 636; Kuru/Budak, s. 245; Ürcan, Gülümden: Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Tespit Davaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2008, s. 337.

7 "...Taraflar arasındaki uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nun 15/06/2011 tarih ve 2011/51 Esas 65 Karar sayılı kararının ikramiye başlıklı 36. maddesi ile bu maddeye aynı şekilde yer veren toplular iş sözleşmesinin 30. maddesinin yorumu gerektirip gerektirmediği ve yorumu gerektiriyorsa hükmün ne şekilde anlaşılması gerektiği noktasında toplanmaktadır. Somut olayda, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 32. maddesi hükmü gereğince davacı şirketin yaptığı iş itibarıyla grev yasağının söz konusu olduğu ve toplular iş sözleşmesi yapılmasında uyuşmazlık çıkması üzerine konunun Yüksek Hakem Kurulu'na intikal ettiği ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlığın çözümüne ilişkin karar alınarak uyuşmazlığın sona erdirildiği anlaşılmaktadır. 2822 sayılı TİSGLK m. 55'e göre Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olup toplular iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, Yüksek Hakem Kurulu kararıyla toplular iş sözleşmesi yapılması sürecinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın nihai olarak sona ermesi ve buna ilişkin başka bir süreç ya da aşamanın bulunmaması anlamına gelmektedir. Nitekim Yüksek Hakem Kurulu kararlarının toplular iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek bu husus vurgulanmak istenmiştir. Yüksek Hakem Kurulu ka-

Yorum davasının düzenlendiği 53. maddede salt toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda dava açılabilmesi belirtildiğinden toplu iş sözleşmesi niteliğinden yoksun sözleşme veya benzer hukuki metinlerle ilintili yorum uyuşmazlıklarında bu norma dayanılarak dava açılması mümkün değildir. Her şeyden önce, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilen sözleşme olarak tanımlanabilecek çerçeve sözleşmenin yorum davasına konu olamayacağı vurgulanmalıdır. Zira bir toplu iş sözleşmesi türü olmayan çerçeve sözleşme, kendine özgü bir sözleşmedir. Öte yandan başka bir işyeri veya işletmeye teşmil edilen toplu iş sözleşmesi için de teşmilin uygulandığı işyeri veya işletme yönünden yorum davası açılması olanak dışıdır. İdari bir işlem sayılan teşmilde; idari makam (Cumhurbaşkanı) işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikasının yapmış olduğu toplu iş sözleşmesini, tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerinde uygulanmasını sağlamaktadır⁸. Bu nedenle, teşmilin uygulandığı işyeri veya işletme bağlamında işverenin, gerek özgün gerek teşmil kararıyla değiştirilmiş bir toplu iş sözleşmesi hükmünün yorumlanması için dava açma hakkı bulunmadığı

ifade edilmelidir. Üzerinde durulması gereken ve Türk toplu iş hukukuna özgü olan bir sözleşme de çerçeve protokoldür. Şöyle ki hükümet ve kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ek. 2. maddesinde sayılan kamu kurum ve kuruluşlarla şirketlerde çalıştırılan işçilerin mali haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilmekte ve bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idarelerle taraf konfederasyona üye olan işçi sendikaları için bağlayıcı olmaktadır. Her ne kadar yasaya eklenen bu maddeyle kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolü gibi toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine kesinlikle aykırı ve toplu iş sözleşmesinin üzerinde yeni bir hukuk kaynağı yaratılmış olsa da, toplu iş sözleşmesi türleri arasında yer almayan çerçeve protokol yorum davasına konu olamaz. Kuşkusuz çerçeve sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarıyla çerçeve protokolü bağtılayan kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonlarının çerçeve sözleşmenin veya protokolün yorumlanması talebiyle toplu iş sözleşmesi yorum davası açamayacakları belirgin olmakla birlikte, çerçeve sözleşme veya protokolden kaynaklanan uyuşmazlıklarda genel hükümlere göre ifa veya tazminat davası açılmasının önünde bir engel yoktur.

Toplu iş sözleşmesindeki boşluğun yorum davası yoluyla doldurulup doldurulamayacağı - eş deyişle, toplu iş sözleşmesinin hâkimin yorumuyla tamamlanıp tamamlanamayacağı - ele alınması gereken başka önemli bir konudur. Tarafların irade beyanlarının yorumu sonucunda, sözleşmenin uyuşmazlık konusu ikinci derecede noktasının sözleşmede düzenlenmemiş olduğu sonucuna varıldığı takdirde sözleşmedeki bu boşluğun doldurulmasına sözleşmenin tamamlanması denilmektedir⁹. Sözleşmenin tamamlanmasının yasal dayanağı ise, Türk Borçlar Kanunu'nun 2. mad-

ralarına karşı yorum davası açılmayacağına dair özel bir düzenleme bulunmadığından söz konusu kararlara karşı yorum davası açılmayacağı ve davanın dinlemeyeceği gerekçesi yerinde değildir. O halde öncelikle mahkemece davanın esasına girilerek toplu iş sözleşmesinin yorumu istenen maddesinin uygulanmasında gerçekten yoruma yönelik bir uyuşmazlık bulunup bulunmadığı belirlenmelidir..." Yarg. 22. HD., 12.09.2012, 16430/17983. www.kazanci.com.tr

8 Öğretide teşmil, bir iş kolunda herhangi bir ya da birden fazla işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer bakımından kapsamının idari bir kararla genişletilerek o iş kolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Sur, Melde: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No 21, Ankara 1991, s. 105.

9 Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt -1, 6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 9. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011, s. 205.

desinin 1. fıkrasıdır. Bu fıkra göre, sözleşmede yer alan ikinci derecedeki noktalarda uyuşmazsa hâkim uyuşmazlığı için özelliğine bakarak karara bağlayacaktır. Öğretide toplu iş sözleşmesindeki boşlukların doldurulmasının yorum davasına konu olamayacağı, bundan dolayı toplu iş sözleşmesinde düzenlemeyen noktalarda iş sözleşmesinde veya mevzuatta yer alan çözümün uygulanması gerektiği iddia edilmektedir¹⁰. Toplu iş sözleşmesinin tamamlanması istemiyle yorum davası açılmayacağı yönündeki bu görüş yerindedir. Gerçekten yorum davasının konusu, toplu iş sözleşmesinden doğan yorum uyuşmazlığının çözülmesiyle sınırlıdır. Toplu iş sözleşmesinin yargı kararıyla tamamlanması ise, - özellikle toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi de dikkate alındığında- son derece hassas bir konudur. Toplu iş sözleşmesindeki boşlukların yorum davası yoluyla doldurulabileceği kabul edilecek olursa, yasa koyucunun yorum davasıyla arzuladığı amacın ötesine geçilecek; toplu iş sözleşmesi özerkliğinin zedelenmesi bile gündeme gelecektir.

III. Davanın Türü

Bilindiği üzere, medeni usul hukukunda dava, mahkemeden istenen hukuki korumaya göre üçe ayrılmaktadır: 1- Eda davası 2- Tespit Davası 3- Yenilik Doğuran Davalar¹¹. İş hukuku ve medeni usul hukuku öğretisinde, yorum davasının bir tespit davası olduğu görüşü egemendir¹². Yargıtay da yorum davasını tespit davası saymaktadır¹³. Yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu

İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 60. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her birinin yoruma ilişkin bir tespit davası açabileceği kaydedilmek suretiyle yorum davasının mahkemeden istenen hukuki koruma bakımında bir tespit davası olduğu kabul edilmiştir. Bununla birlikte, yürürlükteki yasal düzenlemede yorum davasının türüyle ilgili bir yargıda bulunulmamış; yalnızca toplu iş sözleşmesinin yorumdan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilmesi belirtilmekte yetinilmiştir. Acaba davanın türüne değinmeyen yasa koyucu bilinçli bir tercihte mi bulunmuştur? Eski ve yeni yasal düzenleme arasındaki farkın bilinçli bir tercihin ürünü olduğunu sanmamakla birlikte, yorum davasının dava türlerinden hangisine dâhil olduğu konusunun en azından tartışmaya açılması uygun olacaktır.

Yorum davası eda davası olmadığı gibi, yenilik doğuran davalar kategorisine de girmez. Peki, yorum davasının eda davasının veya yenilik doğuran davaların özelliklerinden yoksun olduğundan hareketle bu davanın bir tespit davası olduğu yönünde bir çıkarım yapılabilir mi? Gerçekten mahkemeden istenen hukuki korumaya göre eda davası, tespit davası ve yenilik doğuran dava dışında dördüncü bir dava çeşidi yoktur. Ancak Türk hukuk mevzuatı, toplu iş sözleşmesine özgü yorum davası dışında, herhangi bir sözleşme türünün tek başına yorumunu konu edinen ayrı bir davayı düzenleyen hiçbir pozitif norm içermemektedir. Nitekim öğretide genel olarak bir sözleşmenin hükümlerinin ne anlama geldiği ve yorumu hakkında tespit davası açılmayacağı ifade edilmekte; örneğin rekabet yasağı kaydının yorumu veya bir maddenin amacıyla ilgili arasındaki uyuşmazlığın giderilmesinin tespit davası

10 *Oğuzman*, M. Kemal: Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 1984, s. 91.

11 *Kuru*, Baki: İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, Legal Yayınları, İstanbul 2016, s. 201-211.

12 *Aktay*, A. Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 258; *Sur*, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 9. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2020, s. 379; *Tuncay*, 355; *Ürcan*, s. 336. Öğretide bir görüş, yorum davasını yine tespit davası saymakla birlikte, yorum davasının amacının davayı diğer tespit davalarından farklı kıldığını kabul etmektedir. *Kuru/Budak*, s. 247-248.

13 "...Yorum davası, toplu iş sözleşmesinin kapalı veya değişik anlamlara gelen, borç doğurucu ya da düzenleyici (normatif) hükmünün açıklığa kavuşturulmasını amaçlar; ortaya çıkan karar, toplu iş sözleşmesinin yanlarını, tarafı

olmayan işçileri ve işverenleri, kendileri için yapılan sözleşmenin hükümlerinin uygulanması nedeniyle bağlayıcı, objektif bir tespit hükmü niteliğindedir. Bu bağlayıcı nitelik, icrai içerikte olmamakta beraber, yorum davasına esas konularda açılacak eda davalarında kesin delil oluşturacak içeriktedir..." Yarg. HGK, 16.02.2005, 9-14/76, www.kazanci.com

yoluyla istenemeyeceği vurgulanmaktadır¹⁴. Ayrıca karşılaştırmalı hukukta da toplu iş sözleşmesinin yorumuyla ilintili benzer bir örneğine rastlamak olanaklı değildir¹⁵. Bundan dolayı, yorum davasına tespit karakteri atfeden öğreti ve Yargıtay görüşüne ihtiyatla yaklaşmak gerekir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun tespit davası başlığını taşıyan 106. maddesinin 1. fıkrasında; tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilebileceği kurala bağlanmıştır. Öğreti tespit davasını, bir hukuki ilişkinin varlığının ve yokluğunun belirlenmesine ilişkin bir dava olarak tanımlamakta; tespit davasının işlevinin bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının tespiti olduğunu, davanın işlevinin bundan ileri gidemeyeceğini vurgulamaktadır¹⁶. Ayrıca tespit davasının açılabilmesi için; tespit davası açanın, kanunlarda yazılı istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunması koşulu aranmaktadır (Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 106/2). Bununla birlikte, kanunlarda açıkça öngörülen tespit davalarında hukuki yarar şartının incelenmesine gerek olmadığı dile getirilmektedir¹⁷.

Yorum davasında mahkemeden bir hukuki ilişkinin - örneğin toplu iş sözleşmesinin - varlığının veya yokluğunun tespiti değil, var olan bir hukuki ilişkinin (toplu iş sözleşmesinin) yorumlanması talep edilmektedir. Şayet yasa taraflara toplu iş sözleşmesinin yorumlanması istemiyle dava açma hakkı tanımamış olsaydı, toplu iş sözleşmesi yanlarının salt sözleşmenin yorumlanması istemli bağımsız bir dava açma olanağı bulunmayacaktı. Zira sözleşmenin yorumlanması, tek başına dava edilemez. Örneğin işçi ve işveren iş sözleşmesi veya kiralayan ve kiracı, kira sözleş-

mesine ilişkin bir yorum uyuşmazlığı için bağımsız bir dava açamaz; sözleşmenin tarafları hukuki koruma talep ettikleri hakkı doğuran ve yorum gerektiren sözleşme maddesinin yorumlanmasını ancak bir eda davasında isteyebilir. Sonuç olarak, yorum davası, klasik bir tespit davası değildir. Tersine yorum davası, mahkemeden istenen hukuki koruma anlamında kendine özgü (*sui generis*) bir dava sayılmalıdır¹⁸.

Yorum davasının tespit davası olmadığı görüşü benimsenecek olursa, davacının tespit davasını açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının varlığı bulunması koşulunun bu davada aranmasına gerek kalmayacak; böylece eda davası açılması mümkün olan hallerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı - eş deyişle, böyle bir durumda tespit davası açılmayacağı - kuralı yorum davasında uygulama alanı bulamayacaktır. Ne var ki Yargıtay, eda davasının açılabilmesi durumunda tespit davası açılmayacağı yönündeki ilkeyi yorum davalarında da uygulamaktadır¹⁹. Öğretide Yargıtay'ın bu

18 Öğretide bir görüşe göre, yorum davası özel nitelikleri olan bir davadır. *Narmanlıoğlu*, s. 545. Bununla birlikte, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda mahkemeden istenen hukuki korumaya göre eda, tespit ve yenilik doğuran dava dışında dördüncü bir dava türüne yer verilmediğinden tespit davasına özgü bazı hükümlerin niteliğine uygun düştüğü ölçüde yorum davasına da uygulanması kaçınılmaz bir zorunluluktur.

19 "...Toplu İş Sözleşmesinin normatif kısmı; iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesiyle ilgili hükümler olduğu, işçilerin bireysel haklarını ilgilendirdiği için bu kısma dair eda davalarında (md. 53/2) işçilerin yazılı temsil yetkisi vermesi gerekir. Sendika kendi adına eda davası açamaz. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna dair davalarda sendikalar üye işçilerin yazılı başvurularına ihtiyaç duymadan kendi adlarına kolektif nitelikli bir dava açabilirler. Nitekim madde 53/1 açıkça yorum davasını sözleşmenin taraflarından her birinin açabileceğini öngörmüştür. (Toplu İş Hukuku Dr. A.Can Tuncay, Dr. F. Burcu Savaş sayfa 114,115) Davada öncelikle tartışılması gereken konunun davacının bu davayı açmakta hukuki yararı olup olmadığıdır. Davacının dava açmakta hukuki yararının bulunması dava şartlarından olup, mahkemece davanın her aşamasında hukuki yararın bulunup bulunmadığı kendiliğinden gözetilir. Ayrıca hukuki yarar yokluğu taraflarca da yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Bununla birlikte tespit davalarında hukuki yarar özel olarak düzenlenmiştir. Bu husus 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinin 2. fıkrasında, "tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai

14 Ürcan, s. 336.

15 Örneğin Hollanda toplu iş hukukunda böyle bir dava türü yoktur. Hollanda toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin yorumu için bakınız *Jacobs, A.T.J.M.: Collectief arbeidsrecht, Monografiën Sociaal Recht 28, Derde Druk, Kluwer, Deventer 2013, s. 141-144.*

16 *Kuru*, s. 204.

17 *Kuru*, s. 206.

yaklaşımı; normatif hükümler için farklı bir yaklaşımla ifa davası açılabilmesi zaman da yorum davasına cevaz verilmesinin doğru olacağı, özel olarak düzenlenen bu davanın geniş bir kesimi ilgilendirdiği, yorum kararının önemli sosyal etkiler meydana getirdiği ve yasa hükmünün ayırık bir durumu düzenlediği gibi gerekçelerle haklı olarak eleştirilmektedir²⁰. Yorum davası kendine özgü bir dava türü olarak kabul edildiği takdirde, artık eda davasının açılabilmesi durumlarında tespit davası açılmayacağı gibi bir şart yorum davasında aranmayacaktır. Kaldı ki bir an için yorum davasının klasik bir tespit davası olduğu görüşü benimsense dahi, yasalarda açıkça öngörülen tespit davalarında hukuki yarar koşulu aranmadığından eda davasının açılabilmesi durumlarında da yorum davası açılabilmesi; yorum davası, hukuki yarar şartı yokluğu nedeniyle reddedilmemelidir²¹.

IV. Davanın Koşulu (Hak Düşürücü Süre)

Toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin bir uyuşmazlıkta yorum davası açılabilmesinin koşulu, davanın açıldığı tarihte toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmasıdır²². Yasa hükmünde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin

yorumundan doğan uyuşmazlıklarda dava açılabilmesine işaret edilmiş; böylece davanın açılabilmesi süre koşuluna bağlanmıştır (m. 53/1). Yasada belirtilen sürenin hak düşürücü nitelik taşıdığı belirgin olup, mahkeme süre koşuluna uyulup uyulmadığını yargılamanın her aşamasında resen (kendiliğinden) dikkate almak zorundadır. Buna göre, toplu görüşmeye katılan tarafların üzerinde müzakere ettikleri bir taslağın yorumlanması için dava açılmayacağı gibi; sona ermiş bir toplu iş sözleşmesi de yorum davasına kesinlikle konu olamaz²³. Özellikle vurgulanmalıdır ki, toplu iş sözleşmesi yasa gereğince belirli süreli bir sözleşme olup; kural olarak, en az bir en çok üç yıl süre için akdedilebilir (m. 33/2). Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün imza anından önceki bir tarihe çekilerek sözleşmenin geçmişe etkili olarak uygulanması sıkça karşılaşılan bir durumdur. Ne var ki toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye çekilmesi, süreyi etkilememektedir²⁴. Şu halde, yorum davası ancak imza anıyla sözleşmenin sona erdiği tarih arasında rastlayan zaman diliminde açılabilir. Örneğin 07.03.2017 tarihinde imzalanmış ve yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihine dek geriye götürülmüş iki yıl süreli bir toplu iş sözleşmesinde yer alan bir maddenin yorumlanması için açılmış bir davada hak düşürücü süre, 07.03.2017 - 31.12.2018 tarihleri arasındaki dönem denk gelmektedir. Aynı örnekte yer alan toplu iş sözleşmesinin yorumlanması istemli davada ise sürenin sonu, sözleşmenin sona erdiği tarih olan 31.12.2018'dir; öyleyse bu tarihten sonra açılacak bir dava süre koşuluna aykırılıktan ötürü reddedilmelidir. Yargıtay kararlarında da, son bulmuş bir toplu iş sözleşmesi için yorum davası açılmayacağı ifade edilmektedir. Örnek vermek gerekirse, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlükte olduğu döneme

durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır." şeklinde ifade edilmiştir. Bu itibarla tespit davalarında kanunda öngörülen istisnalar dışında, davacının dava açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararın bulunduğunu açıkça ortaya koyması gereklidir..." Yarg. 9. HD., 27.04.2015, 14409/7293, www.kazanci.com

20 Narmanlıoğlu, 545; Sur, 379.

21 Öğretide yorum davasının tespit davası olarak kabul etmekle birlikte yorum davasının amacının davaya diğer tespit davalarından farklı bir nitelik verdiğini savunan görüş de, 'eda davası açılacak hallerde tespit davası açılmaz' kuralının yorum davası bakımından uygulanmayacağı ve yorum davasının bu kuralın bir istisnasını oluşturduğu kanısındadır. Kuru/Budak, s. 247-248.

22 Aktay, A. Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, s. 258. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Baskı, Beta, İstanbul 2020, s. 1135; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 636. Narmanlıoğlu, Ünal: Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta, İstanbul 2016, s. 543. Sur, s. 379.

23 Tuncay /S. Kutsal, s. 355; Ürcan, s. 339.

24 Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesiyle ilgili olarak bakınız B. Gümrükçüoğlu, Yeliz: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, s. 162-172. Özkaraca, Ercüment: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s. 23-40.

ait bir kararda, yürürlükten kalkmış olan bir toplu iş sözleşmesindeki hükmün yorumlanmasının istenilemeyeceğinden söz edilmektedir²⁵. Benzer biçimde, 01.01.1998 - 31.12.1999 yürürlük süreli bir toplu iş sözleşmesinin yorumu için sözleşmesinin süresi dolduktan sonra 09.02.2001 tarihinde açılan bir yorum davasında verilen karar, sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan yorum farklılıkları için yorum davası açılmayacağı gerekçesiyle bozulmuştur²⁶. Öğretide sona eren bir toplu iş sözleşmesinin ancak bir eda davasında yorum konusu olabileceği belirtilmektedir²⁷.

V. Görevli ve Yetkili Mahkeme

1. Görevli Mahkeme

Yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda, toplu iş sözleşmesi taraflarından her birinin 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yorum davası açabileceği ifade edilmişti (m. 60/1). Şu halde eski yasal düzenleme, yorum davasında görevli mahkemeyi açıkça belirlemişti. Kaldı ki yorum davasını düzenleyen madde davayı iş mahkemesinin görev alanına dâhil eden bir hüküm içermemesi olasılığında dahi, yasanın bir başka maddesinde

aynı kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümleneceği kurala bağlandığından, yorum davası yine iş mahkemesinde görülecekti.

Yorum davasında görevli mahkemeyi doğrudan tayin etme gibi bir seçeneği yeğleyen önceki yasanın aksine; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yorum davasını düzenleyen 53. maddesi görevli mahkemeye değinmemiştir. Bununla birlikte, eski yasayla yeni yasa arasındaki tercih farklılığının görevli mahkeme anlamında bir değişime yol açtığı söylenemez. Yorum davası eskiden olduğu gibi yine iş mahkemesinde açılacaktır²⁸. Zira yürürlükteki yasanın '*görevli ve yetkili mahkeme*' başlıklı maddesi uyarınca, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür (m. 79/1).

Yorum davası, işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan bir dava olmadığından, yorum davasında arabuluculuğun dava şartı olmadığı dile getirilmektedir²⁹.

2. Yetkili Mahkeme

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun görevli ve yetkili mahkeme başlığını taşıyan 79. maddesinde Kanun'dan doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görüleceği; yedinci ila on birinci bölümlerinde uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için ise görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğu yazılıdır³⁰. Yorum davası, yasanın '*toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü*' başlıklı dokuzuncu bölümünde düzenlenmiştir. Bu durumda, yorum davalarında görevli makamın bulunduğu yerde bulunan iş mahkemesi yetkilidir. Peki, görevli makamdan ne anlaşılmalıdır? Bu soruyu bizzat yasa yanıtlamaktadır: Görevli

25 "...Dava, 23.10.1997 tarihinde açılmış olup, 1.1.1995-31.12.1996 süreli Toplu İş Sözleşmesi dava tarihinde yürürlükte değildir. Bu itibarla anılan 60. madde kapsamında, yürürlükten kalkmış olan Toplu İş Sözleşmesinin bir hükmünün yorumu istenilemez..." Yarg. 9. HD, 11.03.1999, 4386/5269, www.kazanci.com

26 "...Toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin 2822 sayılı kanun'un 60. maddesinde öngörülen davanın görülebilmesi için öncelikle dava konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunması gerekir. Uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesi 01.01.1998 - 31.12.1999 tarihleri arasında yürürlüğünü sürdürmüştür. Dava ise, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdikten sonra 09.02.2001 tarihinde açılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan yorum farklılıkları yorum davasının konusunu oluşturabilir. Sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasındaki yorum farklılıkları için yorum davası değil, ancak eda davası açılabilirdiğinden kararın bozulması gerekmiştir..." Yarg. 9. HD, 24.05.2001, E:2000/8114 K:2001/8852 www.kazanci.com

27 Sur, s. 379.

28 Aktay, s. 259; Eyrenci /Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 636.

29 Özkaraca, Ercüment; Ünal, Canan: Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2019/42, s. 34.

30 Sur, s. 378.

makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık ifade etmektedir (m. 2/1-c).

Görüldüğü üzere, yorum davasında yetkili mahkeme belirlenirken ilk önce toplu iş sözleşmesinin türüne bakılmalı, daha sonra sözleşmenin türü üzerinden görevli makamın kim olduğu tespit edilmelidir³¹. Örneğin İstanbul ilinde kurulu bir işyerinde uygulanan işyeri toplu iş sözleşmesinde görevli makam, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür. O halde böyle bir toplu iş sözleşmesinden doğan yorum uyuşmazlığında yorum davası İstanbul İş Mahkemesi'nde açılacaktır. Buna karşın, ortada bir işletme toplu iş sözleşmesi varsa, işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün faaliyet gösterdiği ilin iş mahkemesi yetkili sayılacaktır³². Örnek vermek gerekirse, işletme toplu iş sözleşmesinin Yalova ve Bursa illerinde iki ayrı işyerini kapsadığı, ancak işletme merkezinin Bursa'da bulunduğu bir olasılıkta Bursa İş Mahkemesi yetkilidir. Bu bağlamda, Yargıtay, işletme toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasının talep edildiği bir davada, İzmir İş Mahkemesi'nin, yetkili mahkemenin Ankara İş Mahkemesi olduğu gerekçesiyle verdiği yetkisizlik kararını davacı işverenin işletme merkezinin İzmir'de bulunduğu gerekçesiyle bozmuştur³³. Grup

toplular iş sözleşmelerinde ise, grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına dâhil işyerlerinin aynı il sınırları içinde yer alıp almadığına göre ikili bir ayırıma gidilmektedir. Şayet grup toplu iş sözleşmesi aynı ilde – örneğin İzmir'de- kurulu işyerlerini kapsıyorsa, söz konusu toplu iş sözleşmesiyle ilgili yorum davası bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde – örneğe göre İzmir İş Mahkemesi'nde- görülecektir. Tersine grup toplu iş sözleşmesi değişik illerde (örneğin İstanbul, Kocaeli ve Sakarya) kurulu işyerlerini kapsadığı takdirde, grup toplu iş sözleşmesinde görevli makam Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olacağından yorum davasında yetkili mahkeme Ankara İş Mahkemesi'dir³⁴.

Bilindiği üzere, iş mahkemelerinde açılacak da-

görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir." 6356 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesinde görevli makam "İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık...ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin yorumu davası 6356 sayılı Kanun'un, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" başlıklı dokuzuncu bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenlemeler karşısında, toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir. Somut olayda, davacı G... Elektrik Dağıtım A.Ş. ile davalı sendika arasında imzalanan işletme toplu iş sözleşmesinin yorumu talep edilmektedir. İzmir Ticaret Sicil Müdürlüğü kayıtlarına göre, davacının işletme merkezi "Üniversite caddesi No: ... Bornova/İzmir" adresinde bulunmaktadır. Ayrıntılı olarak açıklanan madde ve hukuki olgular karşısında, inceleme konusu davanın, davacının işletme merkezinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünün bulunduğu yer olan İzmir İş Mahkemesi'nde görülmesi gerektiği tartışmasıdır. Bu itibarla, mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılığın değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 22. HD., 19.01.2015, E:2014/36478 K:2015/4, www.kazanci.com

31 Toplu iş sözleşmesi türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız *Canbolat*, Talat: 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s. 105-140.

32 *Sur*, s. 378.

33 "...Dava, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesine göre "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için,

34 *Sur*, s. 378; Aynı yazar, yorum davasında yetkili mahkemenin yetki tespitine itiraz davasıyla aynı olduğuna vurgu yapmaktadır. s. 378, dipnot 869. Yetki tespitine itiraz davalarında yetkili mahkeme konusunda ayrıca bakınız Sever, Hatice: Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s. 140-141.

vaların tümünde İş Mahkemeleri Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı yetki kuralları kesindir. Bundan dolayı, iş mahkemesi yargılamanın her aşamasında yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alır. Aynı kural yorum davası için de geçerlidir. Bu doğrultuda, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi yetkisiz bir mahkemenin yorum davasının esasına girerek verdiği kararı, yorum davasında yetki konusunun kamu düzenini ilgilendirdiği ve yetkili mahkemenin işyerinin bağlı bulunduğu görevli makamın faaliyet gösterdiği yerdeki mahkeme olduğu gerekçesiyle bozmuştur³⁵.

VI. Taraf Sıfatı

1. Davacı

Yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her birinin yoruma ilişkin bir tespit davası açabileceği belirtilmek suretiyle sözleşmenin taraflarına yorum davası açma hakkı tanınmıştı (m. 60/1). Aynı biçimde, yürürlükteki 6356 sayılı yasa, oldukça benzer ifadelerle, davacı olma sıfatını (ak-

tif husumet) yorum uyuşmazlığına konu toplu iş sözleşmesinin taraflarına özgülemiştir. Gerçekten yasal düzenleme, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sadece sözleşmenin taraflarınca dava açılabileceğini dile getirmektedir (m. 53/1) Toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçi sendikasıyla işveren veya işveren sendikasının üyesi işverendir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesine taraf olmayan hukuk öznelerinin yorum davası açma hakkı bulunmamaktadır³⁶.

Toplu iş sözleşmesinin işveren sendikası tarafından bağıtlandığı hallerde davacı olma sıfatı, işverene değil işveren sendikasına aittir. Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, yorum davasındaki davacı sıfatını da etkilemektedir. Şu halde, işveren sendikasına üyelikle beraber toplu iş sözleşmesi ehliyetinden yoksun kalan işveren, üye sendikaca bağıtlanmış toplu iş sözleşmesine ilişkin bir yorum davası açma hakkını yitirmektedir. Ekleyelim ki, toplu iş sözleşmesine taraf işçi veya işveren sendikalarının bağlı olduğu konfederasyonların yorum davasında davacı olma sıfatını taşımaları olanak dışıdır. Zira işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi ehliyeti yoktur.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından kapsamında yer alan işçilerin yorum davasında davacı sıfatını taşıyıp taşıyamayacağı üzerinde özellikle durulması gereken bir konudur. Her ne kadar yasal düzenleme davacı olma sıfatını son derece net bir biçimde toplu iş sözleşmesi yanlarına tanımış olsa da, toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin özgün yapısı işçilerin yorum davası açıp açamayacağı sorusunu beraberinde getirmektedir. Şöyle ki borç doğurucu hükümler toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikasıyla işveren veya işveren sendikası arasında borç doğururken, normatif hükümler toplu iş sözleşmesinde taraf sıfatı bulunmayan işçilerle akdedilen iş sözleşmelerini etkilemekte; daha yalın bir anlatımla, bu hükümler doğrudan işçileri ilgilendir-

35 "...Toplu iş sözleşmesinin yorumu davası 6356 sayılı Kanun'un, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" başlıklı dokuzuncu bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenlemeler karşısında, toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir. İş Mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olup, anlaşma ile bertaraf edilemez ve genel yetki kuralları da uygulanmaz. Bu halde, yetki itirazı ilk itirazlardan olmadığından, taraflar yargılama bitinceye kadar yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-ç maddesine göre de, yetkinin kesin olduğu hallerde, mahkemenin yetkili bulunması hususu dava şartlarındandır. Yine 6100 sayılı Kanun'un 115/2. maddesine göre de, dava şartı yokluğu durumunda mahkemece davanın usulden reddine karar verilmesi gerekir. Somut olayda, davacı sendika ile davalı S.. B.. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlık söz konusudur. S.. B.. işyeri yönünden görevli makamın Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olması sebebiyle kesin yetkili mahkeme Manisa İş Mahkemesi'dir. Mahkemece, yetkisizlik sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 22. HD., 27.01.2014, 1644/955 www.kazanci.com

36 Kuru/Budak, s. 244.

mektedir. Buradan hareketle, bir an için sözleşmenin kişiler açısından kapsamındaki işçilerin yorum gerektiren normatif hükümlerin yorumlanması amacıyla dava açılabilmesinin önünde engel bulunmadığı düşünülebilir. Nitekim işçilerin yorum davası açıp açamayacağı sorusuna Yargıtay da yanıt aramıştır. 9. Hukuk Dairesi 2822 sayılı Kanunu'nun yürürlükte olduğu 1991 tarihinde verdiği bir kararda, sözleşmenin taraflarının işçi sendikası ve işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren olduğunu ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işçinin yorum davası açamayacağını ifade ederek soruyu olumsuz yanıtlamıştır³⁷. 1997 tarihli başka bir Yargıtay kararında da, yorum davasının sözleşmenin taraflarınca açılacağı vurgulandıktan sonra toplu iş sözleşmesine taraf olmayan işçinin açtığı davanın sıfat yönünden reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır³⁸. Aynı biçimde, öğretide yorum davası açma hakkının toplu iş sözleşmesi taraflarına özgü olduğu, davanın ancak sözleşmenin taraflarınca açılabil-

ceği, sendika üyesi olsalar dahi işçi veya işçilerin yorum davası açamayacağı, işçilerin haklarını ancak bir eda davası yoluyla talep edebilecekleri görüşü egemendir³⁹. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yorumlanırken tarafların gerçek ve ortak amaçlarına bakılacağından işin niteliği gereği, işçilere dava hakkı tanınmamasının doğal olduğuna işaret edilmektedir⁴⁰.

Yorum davasının yalnızca toplu iş sözleşmesini bağıtlayan işçi sendikasıyla işveren veya işveren sendikasınınca açılacağı; buna karşın, aralarında taraf sendikaya üye olan işçilerin de yer aldığı üçüncü kişilere dava açma hakkı tanınmadığı, yasanın sözünden (lafzından) açıkça anlaşılmaktadır. Gerçekten yasal düzenleme, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılacağından söz etmektedir. Buna göre, kuralın karşıt anlamından (*argumentum a contrario*) sözleşmeye taraf olmayan kişilerin yorum davası açma hakkından yoksun olduğu ve bu davada davacı olma sıfatının sözleşmeye taraf olan kişilerle sınırlı tutulduğu sonucu çıkmaktadır. Öte yandan yasa metninin amaçsal yorumundan da aynı sonuç çıkmaktadır. Zira sözleşmenin yorumu istemli bir dava, sadece sözleşmenin taraflarınca açılabilir. Sözleşmenin görüşme ve kuruluş aşamalarına katılmamış üçüncü kişilere salt sözleşmenin yorumlanması amacıyla dava açma hakkı tanınması, yorum davasının doğasıyla da bağdaşmamaktadır. Ayrıca belirtelim ki, normatif hükümlerin toplu iş sözleşmesine tabi işçiler yararına alacak doğurması veya yükümlülük getirmesi, işçilerin normatif hükümlerden kaynaklanan yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda yorum davası açabilmesini olanaklı kılmaz. Zira işçiler, eda davası yoluyla, yorumlanması gereken normatif hükümlerden doğan haklarının yerine getirilmesini her zaman talep edebilir⁴¹. Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesini imzalayan sendi-

37 "...Davacı 1. sınıf teknisyenlik derecesi olan 3. iş değeri derecesinden 5. işdeğeri derecesine indirildiğini, bunun 1.3.1987-28.2.1989 tarihleri arasında kapsayan TİS'nin 39 ve 73'üncü maddelerine aykırı olduğunu ileri sürerek TİS'nin sözü edilen maddelerinin yorumu ile 3. işdeğeri derecesinde 1. sınıf teknisyen olarak çalıştırılması gerektiğinin tesbitine karar verilmesini istemiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 60. maddesine göre TİS'nin yorumundan doğan uyuşmazlıkla yorum davasını sözleşmenin tarafları açabilir. Sözleşmenin tarafları ise işçi sendikası ve işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverendir. İşçi TİS'nin tarafı değildir. Bu nedenle yorum davası açamaz..." Yarg. 9. HD., 25.02.1991, E:1990/11617 K:1991/2770. www.kazanci.com

38 "...1.3.1995-28.2.1997 yürürlük süreli 6. dönem Toplu İş Sözleşmesinin 16/4. maddesinin yorumu ile ilgili olarak bu sözleşmenin tarafı niteliği taşımayan tertip heyetinde sendikaca görevlendirilen işçi üye tarafından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60. maddesinde öngörülen yorum davası açıldığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, işin esasını incelenerek davanın reddine karar verilmiş ise de, anılan yasanın 60. maddesine göre böyle bir yorum davasının ancak sözleşmenin taraflarından birisi tarafından açılması mümkündür. Davacı, toplu iş sözleşmesinin tarafı durumunda bulunmadığı için açılmış bulunan bu davanın sıfat yönünden reddine karar verilmesi gerekir iken, yazılı şekilde esasın ret kararı verilmesi usul ve yasa aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 9. HD., 10.09.1997, 12960/14563. www.kazanci.com

39 Çelik/Caniklioğlu /Canbolat, s. 1135; Eyrenci /Taşkent/ Ulucan/Baskan, s. 636.

40 Ürcan, s.339.

41 Sur, s. 379.

kaya üye olsalar dahi ne işçilere, ne de konfederasyon örneğinde olduğu gibi öteki üçüncü kişilere, yorum davasında davacı olma sıfatı tanınması olanaklıdır. Kuşkusuz ister sözleşmeye taraf sendikaya üye olmak yoluyla olsun, ister aynı sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek olsun; sözleşmeden yararlanan işçilerin normatif hükümlere ilişkin yorum davalarına davacı sendikanın yanında ferî müdahil olarak katılmaları olanak dâhilindedir.

2. Davalı

Toplu iş sözleşmesine taraf olmak, yorum davasında davacı olma sıfatının tespitinde belirleyici rol oynadığı gibi; aynı davanın kime karşı açılacağını - eş anlatımla davalı tarafı- belirlemektedir. Örneğin davanın işçi sendikasıyla açıldığı bir durumda, davalı tarafta işveren veya işveren sendikası yer alacaktır. Şayet işveren bir işveren sendikasına üyeyse ve bundan dolayı toplu iş sözleşmesi işveren sendikasıyla akdedilmişse; işçi sendikası davayı işverene karşı değil, işverenin bağlı olduğu sendikaya karşı açmak zorundadır⁴². Buna karşılık, işveren veya işveren sendikasıyla açılan bir yorum davasında davalı olma sıfatı tartışmasız biçimde işçi sendikasına aittir.

Dolayısıyla yorum davalarında ne sendika üyesi işçiler ne de başka üçüncü kişiler hasım (davalı) gösterilebilir.

VII. Kanun Yolları

Yorum davasında verilen karara karşı istinaf kanun yolu açıktır⁴³. Yasada bölge adliye mahkemesinin uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacağı belirtilmekle birlikte, uygulamada mahkemelerin uyuşmazlığı belli bir süre içinde çözüme bağlaması için öngörülen sürelerle genellikle uyulmadığı ve yargılamanın yasa yazılı süreden çok daha uzun sürdüğü bilinmektedir. Öyleyse yorum davasında verilen kararın istinafi durumunda bölge adliye mahkemesine tanınan maksimum iki aylık sürenin pek bir anlam ifade etmediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bölge adliye mahkemesinin yorum davalarında verdiği kararlar kesin olup, bu kararlara karşı temyiz yolu bütünüyle kapalıdır⁴⁴. 25 Ekim 2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 35. maddesinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yaptığı bir değişiklik, yorum davasında temyiz kanun yolu kapatılmıştır. Ne var ki yapılan değişiklik yorum davalarında verilen yargı kararlarına karşı temyiz kanun yolunun kapalı tutulması pek isabetli olmamıştır. Özellikle normatif hükümlere ilişkin yorum ilamları, sadece davanın taraflarıyla (işçi sendikasıyla işveren veya işveren sendikası) sınırlı bir hukuki etki yaratmakta; normatif hükümlerin muhatabı olan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin yanında işveren sendikası üyelerini de bağlamaktadır. Şu halde normatif içerikte bir toplu iş sözleşmesi hükmünü yorumlayan yargı kararı, davada taraf sıfatından yoksun işçi kitlesinin yanında işveren sendikası üyesi işverenler yönünden de hukuki sonuç doğurduğundan yorum ilamları mutlaka Yargıtay denetimine açılmalı; ilgili maddeye "...Karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay iki ay içinde kesin olarak karar verir..." gibi bir cümle eklenmelidir.

42 Yorum davasının doğrudan işverene karşı açıldığı bir uyuşmazlıkta, ilk derece mahkemesi, davalının işveren sendikasına üye olduğu ve dolayısıyla davanın işveren sendikasına açılması gerektiği yönündeki itirazları dikkate almadan esasa girerek hüküm kurmuş; Yargıtay ise, davalının işveren sendikasına üye olup olmadığı araştırılmaksızın karar verilmesini bozma nedeni yapmıştır. "...Teksif Sendikası, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile 1.9.1986 ile 1.9.1988 tarihleri arası için yaptıkları Toplu İş Sözleşmesinin "İş ve İşyeri Değişikliği" başlığını taşıyan 22. maddesi ile ilgili olarak işveren Bahariye Mensucat Ticaret ve Sanayii AŞ. hasım göstermek suretiyle yorum davası açmıştır. Adı geçen davalı söz konusu Toplu İş Sözleşmesinin tarafı işveren sendikası üyesi olduğunu bu durumda kendisine husumet tevcih edilemeyeceğini, davanın üyesi bulunduğu sendika aleyhine açılması gerektiğini bildirmiştir. Gerçekten durum böyle ise, yani davalı işveren Toplu İş Sözleşmesi tarafı işverenler sendikası üyesi ise, davanın işveren değil üyesi bulunduğu sendika aleyhine açılması gerekir. Bu husus dikkate alınmadan, davalının adı geçen işverenler sendikasına üye olup olmadığı araştırılıp tespit edilmeden hüküm tesisi usul ve yasaya aykırıdır..." Yarg. 9. HD., 16.09.1988, 8917/8241. www.kazanci.com

43 Sur, s. 380.

44 Sur, s. 380.

VIII. Kararın Sonucu ve İcrası

Yasada açıklık olmamakla birlikte, niteliği gereği cebri icraya elverişli olmayan yorum hükmü, toplu iş sözleşmesine taraf olan davacı ve davalının dışında davaya taraf olmayan üçüncü kişileri bağlamaktadır⁴⁵. Üçüncü kişilerden kasıt toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerle işveren sendikasına üye işverenlerdir. Yorum ilamı, hâkimin toplu iş sözleşmesine dayalı bir eda davasında yaptığı yorumdan farklı olarak, dava dışı işçilerle işveren sendikasına üye işverenleri de kapsayan genel bir hukuki etki yaratmaktadır⁴⁶. Şayet yorum davasına konu toplu iş sözleşmesi hükmü sonradan bir eda davasına konu olursa, bu davanın tarafları yorum davasının taraflarıyla özdeş olmasa dahi yorum ilamı eda davasında kesin delil sayılacak ve mahkemeyi bağlayacaktır⁴⁷.

Yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yorum ilamlarının icrası tazyik para cezası yoluyla sağlanıyordu. Gerçekten yürürlükten kalkan yasanın 60. maddenin kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80. madde hükmünün uygulanacağı ifade edilmiş; ayrıca kişilerin yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklı tutulmuştu. 80. maddenin 2. fıkrasında ise tazyik para cezası şöyle düzenlenmişti: "...Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikâyeti üzerine, elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır...". Öte yandan cezai yaptırımın sadece toplu iş sözleşmesi taraflarına uygulanabileceği, taraf işçi sendikası üyelerinin veya taraf işveren sendikası üyesi işverenin kesinleşmiş bir yorum kararına aykırı davranışlarının ise ancak bir ifa veya tazminat davasına yol açabileceği öğretisi tarafından vurgulanmaktaydı⁴⁸.

Yürürlükten kalkan yasada yer alan tazyik para

cezasının amacı, yorum kararına aykırı davranışını önlemek ve ilama uyulmasını sağlamaktır⁴⁹. Ne var ki öğretide yorum davasında verilen hükmün etkinliğinin sağlanması amacıyla yürürlükten kalkan yasada yer alan para cezasının tazyik para cezası yerine adli para cezası olarak düzenlenmesinin yasanın amacıyla bağdaşmadığı, bu cezanın amacı itibarıyla dar ve teknik anlamda adli para cezası değil tazyik para cezası olduğu ve bu hükmün olması gereken hukuk bakımından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda adli para cezası değil tazyik para cezası olarak düzenlenmesinin uygun olacağı ileri sürülmektedir⁵⁰. Oysa Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, yorum davasına ilişkin maddede eski yasada öngörülen tazyik para cezasına yer vermediği gibi, yeni düzenlemede "...kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır..." gibi bir cümle de bulunmamaktadır. Hemen vurgulayalım ki, yasa koyucunun eski yasada geniş anlamda tazyik para cezası niteliği taşıyan fıkrayı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda tazyik para cezası olarak düzenleyeceği yerde, para cezasına ilişkin hiçbir düzenlemeye yer vermemesi son derece yersiz ve isabetsiz olmuştur. Şöyle ki artık yasal düzenleme geniş veya dar anlamda bir tazyik para cezası içermediğinden, yorum ilamına uymayan tarafı ilamın gereğini yerine getirmeye zorlayacak etkin bir araç kalmamıştır. Kuşkusuz yorum ilamına uyulmasını isteyen taraf, yorum ilamına aykırı davranan tarafa karşı genel hükümler arasında yer alan Türk Borçlar Kanunu'nun 113. maddesine göre bir tazminat davası açarak yorum kararına uyulmamasından doğan zararın giderilmesini talep edebilir veya yorum ilamına dayanarak bir eda davası açabilir⁵¹. Ancak gerek tazminat davalarına özgü ispat güçlükleri gerek böyle bir tazminat davasının yalnızca borç doğurucu hükümlere uyulmaması durumunda açılabilir olması gibi nedenlerle tazminat istemi tazyik para cezasına

45 Kuru/Budak, s. 246; Özbek, s.716; Tuncay /S. Kutsal, s. 356.

46 Sur, s. 380.

47 Sur, s. 380; Narmanlıoğlu, s. 546;Tuncay /S. Kutsal, s. 356.

48 Oğuzman, M.K.: Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu Davasını Açabilecek Olanlar, İHU TSGLK.60 (No.1), s. 91.

49 Özbek, s. 716.

50 Özbek, s. 716-717.

51 Narmanlıoğlu, s. 546; Sur, s. 380; Tuncay /S. Kutsal, s. 357.

asla alternatif oluşturmaz. Özellikle normatif hükümlere yönelik yorum kararına uyulmasını sağlamanın tek yolu, yorum ilamına aykırı davranışa tazyik para cezası uygulanmasıdır. Bu bağlamda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesine "...Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan tarafa, ilgililerden birinin talebi üzerine, kararı veren mahkemeye asgari ücretin dört katına kadar tazyik para cezası uygulanır..." tarzında bir cümle eklenmelidir. Böylesine etkin ve caydırıcı bir para cezası, her iki tarafın yorum ilamına aykırı hukuki işlem veya eylemlerden kaçınmasını sağlayacaktır. Tazyik para cezasının tutarı, yasadaki üst sınır aşılmamak koşuluyla, somut olayın özelliği gözetilerek iş mahkemesi tarafından takdir edilecektir.

Mahkemeye verilen yorum hükmü, tarafları ve ilgilileri bağlar; ancak bu hüküm ilâmlı icraya konulamaz⁵². Bununla birlikte, ilamdaki avukatlık ücreti ve yargılama giderlerinden oluşan eklentiler için icra takibi yapılabilir. Şu kadar ki ilâmda yer alan avukatlık ücretiyle yargılama giderleri için ilamla icra takibi yapılabilmesi için kararın kesinleşmesi şarttır. Zira istikrar kazanmış Yargıtay kararlarına göre, kesinleşme koşulu aranan ilâmlarda hükmedilen yargılama giderleri ve tazminata ilişkin bölüm ancak asıl ilâm kesinleştikten sonra icra edilebilir⁵³.

IX. Değerlendirme ve Sonuç

Yorum davası Türk toplu iş hukukuna özgü ve davanın tarafları dışında kalan kişiler bakımından hukuki sonuçlar doğuran bir dava türüdür. Türk hukukuna ilk olarak yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'yla giren yorum davasında, toplu iş sözleşmesi taraflarından birisi mahkemeye başvurarak yorum uyuşmazlığının çözümlenmesini istemektedir. Yorum davası bu özelliğiyle Türk hukukunda tek örnek olup, sözleşmenin yorumunun tek başına dava konusu olamayacağı kuralına istisna oluşturmaktadır. Esasen yorum davası davanın tarafları dışında oldukça geniş bir kesimi ilgilendirmekte; yorum hükmü toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerle işveren sendikasına üye işvereni de bağlamaktadır. Buradan hareketle, yorum davasını düzenleyen pozitif normun amacı; toplu iş sözleşmesinden doğan yorum uyuşmazlıklarını ortadan kaldırmak suretiyle çalışma barışına katkı sunmak ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olmakla birlikte sözleşmenin etki alanı içinde kalan kişilerin olası bir yorum uyuşmazlığından kaynaklanan belirsizlikten etkilenmemesini sağlamak olarak özetlenebilir.

Toplu iş sözleşmesinin konusu, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin (normatif veya borç doğurucu) yorumlanmasıdır. Sözleşmenin tamamlanması ise, yorum davasına konu olamaz. Toplu iş sözleşmesi hükmünde olan Yüksek Hakem Kurulu kararları ile toplu iş sözleşmesine ek protokollerin yorumlanması istemiyle yorum davası açılabilir. Buna karşılık, çerçeve sözleşme, çerçeve protokol ve teşmil kararı yorum davasına konu edilemez. Öğretide ve içtihatla baskın görüş, yorum davasının tespit davası olduğu yönündedir. Nitekim Yargıtay tespit davasına özgü 'eda davasının açılabilirdiği durumlarda tespit davası açılmayacağı' kuralını yorum davalarında da uygulayarak kimi yorum davalarını hukuki yarar şartı yokluğu ne-

52 *Kuru/Budak*, s. 246; Özbek, Mustafa Serdar/ Ertan, Emre: İşe İade İlamlarının İcrasında Kesinleşme Şartı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2020/43, s. 55; *Tuncay /S. Kutsal*, s. 355.

53 "...Borçlunun borçlu olmadığını kanıtlamak için açtığı olumsuz tespit davası sonunda alınan ilâmın (davacının davalı alacaklıya borçlu olmadığını) hükme bağlayan bölümü bir tespit niteliğinde olduğundan ayrıca takip konusu yapılamaz. Ancak, alınan ilâmın borçlu yararına hükmedilen yargılama giderleri ve tazminata ilişkin bölümü ise ilâmda yazılı miktarın davalıdan alınmasına ilişkin bir tahsil (eda) hükmü niteliğindedir. Bu sebeple ilâmlı takibe konu yapılması mümkündür. Ancak; İİK.nun 72/5. maddesinde işin esası ile ilgili olarak icranın kısmen veya tamamen eski hale iadesi ilâmın kesinleşmesine bağlanmış olup, tazminat ve giderler esasla ilgili hükmün eklentileridir. İlâmın esası kesinleşmeden infaz edilemeyeceğine göre, eklentilerin de borçludan istenebilmesi için hükmün kesinleşmesi gerekir (H.G.K. 7.11.1990 tarih 1990/12-446 E. 564 K.). -O halde icra mahkemesince duruşma açılarak davanın ilâmın takip tarihinde kesinleşip kesinleşmediğinin

araştırılması ve yukarıdaki ilkelere göre bir karar verilmesi yerine eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm tesisi isabetlidir..." Yarg.12. HD, 29.04.2004, 6332/10652, www.kazanci.com

deniyle reddetmektedir. Yargıtay'ın bu yaklaşımı, davanın uygulama alanını oldukça daraltmaktadır. İşte bu noktada, yorum davasının tespit davası olduğu yönündeki yaygın düşünceye kuşkuyla yaklaşılmalıdır. Zira tespit davasında bir hukuki ilişkinin varlığı veya yokluğunun saptanması istenirken, yorum davası toplu iş sözleşmesinin yorumlanması talebiyle açılmaktadır. Dolayısıyla yorum davası klasik bir tespit davası sayılmadığında hukuki yarar şartı artık aranmayacak; böylece davanın uygulama alanı genişleyecektir. Yasada yorum davası için bir çeşit hak düşürücü süre öngörülmüştür. Buna göre, ancak uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu için dava açılabilir. Aksine sona eren bir toplu iş sözleşmesinden doğan yorum uyuşmazlığının yargıya taşınması olanak dışıdır. Yorum davasında görevli ve yetkili mahkeme, görevli makamın bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

Yorum davasında taraf sıfatı, toplu iş sözleşmesini bağtılayan işçi sendikasıyla işverene veya işverenin işveren sendikasına üye olduğu bir durumda işveren sendikasına aittir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesini kapsamına giren işçiler yorum davası açamayacağı gibi, işveren sendikasına üye işveren de taraf sıfatından yoksundur. Yorum davasında şubelerle konfederasyonların taraf sıfatı yoktur. Yerel mahkemenin yorum davasında verdiği karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulabilir. Ne var ki 2017 yılında yapılan bir yasa değişikliği yoluyla yorum davasında temyiz kanun yolu kapatılmıştır. Yorum davasında temyiz kanun yolunun kapalı tutulması, normun amacıyla bağdaşmamaktadır. Bu bakımdan, yapılacak bir yasal değişiklikle yorum davasında temyiz kanun yolu açılmalıdır. Yorum davası cebri icraya elverişli değildir. Bundan dolayı, yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda, yorum ilamının gereğini yerine getirmeyen tarafın, ilgililerden birinin şikâyeti üzerine adli para cezasıyla cezalandırılması öngörülmüştü. Esasen söz konusu adli para cezası, geniş anlamda bir tazyik para cezasıdır. Zira cezanın amacı, tarafları ilama uymaya zorlamaktır. Ne var ki 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanunu'nda benzer bir düzenlemeye yer verilmemiş; böylece yorum kararına uymayan tarafı ilamın gereğini yerine getirmeye zorlama olanağı ortadan kalkmıştır. Bu bağlamda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesine tazyik para cezası içeren bir cümle eklenerek ilama aykırı davranışın yaptırıma bağlanması doğru olacaktır. Yorum hükmü, tarafları (işçi sendikasıyla işveren veya işveren sendikası) ve ilgilileri (toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerle işveren sendikasına üye işveren) bağlar. Bu doğrultuda, toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı açacakları davalarda (örneğin işçinin yorum ilamına konu toplu iş sözleşmesi maddesine dayanarak işveren sendikası üyesi işverene karşı açtığı alacak davası) kesin delil oluşturur.

Sonuç olarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yorum davasını düzenleyen 53. maddesinin ilk fıkrasında önerilen değişikliklerin gerçekleştirilmesi ve fıkranın şu şekilde kaleme alınması uygun olacaktır: "...Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karar bağlar. Karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay iki ay içinde kesin olarak karar verir. Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan tarafa, ilgililerden birinin talebi üzerine, kararı veren mahkemece asgari ücretin dört katına kadar tazyik para cezası uygulanır..." Böyle bir değişiklik, yorum davasını konuluş amacına uygun ve çok daha etkin bir hukuki araç haline getirecektir.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. N. (2019). Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion Yayınları
- Canbolat, T. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul: Beta Yayınları

- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2020). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Ertan, E. (2018). Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40, s. 74-96
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E., (2020). İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- B. Gümrükçüoğlu, Y. (2018). Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul: Vedat Kitapçılık
- Jacobs, A.T.J.M., (2013). Collectief arbeidsrecht, Monografiën Sociaal Recht 28, Derde Druk, Deventer: Kluwer
- Kuru, B. (2016). İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, İstanbul: Legal Yayınları
- Kuru, B./Budak, A.C., (2010). Tespit Davaları, Tamamen Yeniden Yazılmış ve Dört Misli Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul: XII Levha Yayınları
- Oğuzman, M. K. (1984). Türkiye’de İşçi ve İşveren İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul
- Oğuzman, M.K.. Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu Davasını Açabilecek Olanlar, İHU TSGLK.60 (No.1).
- Oğuzman, M. K./Öz, M.T. (2011). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt -1, 6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenip Genişletilmiş 9. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık
- Özbek, M.S. (2018). Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İlamlı İcranın Etkinliği, 4. Baskı, Cilt 1-2, Ankara: Yetkin Yayınları
- Özbek, M.S., Ertan, E. (2020). İşe İade İlamlarının İcrasında Kesinleşme Şartı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2020/43, s. 53-76.
- Özkaraca, E. (2014). Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul: Beta Yayınları
- Özkaraca, E./Ünal, C. (2019). Dava Şartı Olarak Arbuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2019/42, s. 16-41.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Sur, M. (1991). Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara: D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No 21
- Sur, M. (2020). İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 9. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi
- Sever, H. (2010). Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Ankara: Yetkin Yayınları
- Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B. (2019). Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Tunçomağ, K./Centel, T. (2016). İş Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Ürcan, G. (2008). Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Tespit Davaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir