

# Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

## 1. GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile ilgili uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir.<sup>1</sup> 2822 sayılı TSGLK'nın 6. maddesinin ilk fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Bu hükümler Kanununun 2. maddesinin ilk fıkrasında yer alan, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi ile ilgili normatif hükümlerinin etkilerini düzenlemektedir. Bu düzenlemelerle Anayasanın toplu iş sözleşmesi taraflarına tanıdığı, yasa koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliğine uygun olarak, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının iş sözleşmele-

rini, kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilemesi esaslı ortaya konulmaktadır.<sup>2</sup>

İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerli olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın söz konusu olabilmesi için her şeyden önce uygulama kabiliyeti olan bir toplu iş sözleşmesinin vücut bulmuş olması gerekir. Bir başka ifadeyle işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisini haiz işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında bağlanmış bulunan kanunen geçerli bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekir.

## 2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLECEK KİŞİLER

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar (TİSGLK md. 9/1). 2822 sayılı Kanun'da yararlanmanın kapsamı

na ilişkin daha fazla bir açıklama yer almamaktadır. Bununla birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin üçüncü fıkrasında işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikaya üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, ücret, ikramiye ve primlerde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında ise, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu hususu düzenlenerek parasal konularda toplu iş sözleşmeleriyle sendika üyesi işçiler lehine getirilen hükümlerin geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemenin sonucu olarak toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden sadece taraf sendika üyesi işçiler yararlanabilecektir. Ancak 31. maddede belirtilen diğer hususlarda işçilerin sendikalı olup olmamasına göre bir ayırım yapılamaz. Toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında bu konuya ilişkin düzenlemelere sözleşmede yer verilebilir.

Bununla birlikte Sendikalar Kanunu'nda yer alan düzenlemenin disiplin hükümleri açısından bazı sorunlara neden olacağı söylenebilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde kurulu olan disiplin kurulunda muhatap sendikanın temsilcileri de bulunacaktır. Bu kişilerin sendika üyesi olmayan ya da kapsam dışı personele verilecek disiplin cezalarında karar verecek mekanizmada yer alması, söz konusu işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki "disiplin hükümleri" ibaresini dar anlamda yorumlamak, disiplin komisyonlarının sadece sendikalı işçiler için geçerli olacağını kabul etmek kanun koyucunun amacına uygun düşecektir.<sup>3</sup> Yargıtay'a göre de, toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışında tutulan bir personelin, feshin disiplin kurulundan geçirilmesini öngören hükümden yararlanması mümkün değildir.<sup>4</sup>

Yukarıda da belirtildiği üzere TİSGLK 9. maddesinde taraf işçi sendikasının üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri

açıkça belirtilmiştir. Burada önemli olan husus işyerinin toplu iş sözleşmesi kapsamında bir işyeri olması ve sözleşmeden yararlanacak olan işçinin taraf sendikanın üyesi olmasıdır. Aynı maddede toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendika üyesi olan işçilerin sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanların ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacaklarına yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin imzalanması genelde yürürlük tarihinden sonra olduğundan, bir başka ifadeyle yürürlük geçmişe etkili olarak düzenlendiğinden; yürürlük ile imza tarihleri arasında işe giren ve sendika üyesi olan işçilerin de işe giriş tarihleri itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları gerekir.

## 2.1. İşveren Vekilleri:

Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesine göre, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara işveren vekili denir. Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekilleri işveren sayılırlar. Bu nedenle işletmenin tümünü sevk ve idareye yetkili olanlar işveren sayıldıklarından, sendikaya üye olamazlar, bu kişilerin bir iş sözleşmesiyle çalışıyor olsalar dahi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları da söz konusu olamaz.

TİSGLK'nın 62. maddesinin ikinci fıkrasına göre, işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse TİSGLK'nın uygulanması bakımından işveren sayılır. Bu düzenlemenin sonucu olarak, bu kişiler de sendika üyesi olamayacakları gibi bağitlanan toplu iş sözleşmesinden de yararlanamazlar.

## 2.2. Greve Katılmayan veya Katılmaktan Vazgeçen İşçiler:

Bir işyerinde grev uygulaması olduğunda, o işyerinde çalışanlar greve katılıp katılmamakta serbesttirler. Sendika üyesi olsun veya olmasın greve katılmama hürriyeti Anayasayla teminat

altına alınmıştır. Anayasa'nın 54. maddesinin son fıkrasında "Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez." hükmüne yer verilmiştir. Benzer bir düzenleme TİSGLK'nın 38. maddesinin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre de greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez. Bunun yanında greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri işveren çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

İşçiler greve katılıp katılmamak hususunda serbest olmalarına karşın, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, TİSGLK 39. maddesine göre zorunlu olarak çalışanlar dışında, grev döneminde işyerinde çalışmış olanlar, aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar. İşveren, greve katılmayan işçileri 38. maddede kendisine tanınan yetkiye dayanarak çalıştırmamışsa, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri gerekir.

Bir işçi ister greve katıldığı için işyerinde çalışmamış olsun, isterse greve katılmamakla beraber işveren tarafından çalıştırılmamış olsun toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Ayrıca TİSGLK 39. maddesi gereğince kanunen greve katılamayacak, zorunlu olarak çalışacak olan işçilerin sözleşmeden yararlanacakları da bu maddede açıkça belirtilmiştir.<sup>5</sup>

İşyerinde uygulanan greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler taraf sendikanın üyesi olabileceği gibi, sendikasız veya başka sendikanın üyesi de olabilirler. Bunlar toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, sözleşmeden yararlanamazlar. Bu işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek dahi sözleşmeden yararlanma hakları bulunmamaktadır. Aksinin kabulü halinde TİSGLK'nın 38/2. maddesinde yer alan düzenleme tüm anlamını yitirecektir.<sup>6</sup>

### 2.3. Kapsam Dışı Bırakılan İşçiler:

Toplu iş sözleşmesi, tarafların serbest iradeleleriyle pazarlık sonucu oluşan bir özel hukuk sözleşmesidir. Sözleşme hükümlerinin büyük çoğunluğunun normatif nitelikte olması, bu sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi sayılmasını etkilememektedir. Tıpkı diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi, taraflar sözleşmenin kapsamını

tayinde ve bazı işçileri kapsam dışı bırakmakta serbesttirler. Toplu sözleşmelerde sayılan işlerde çalışan işçilerin kapsam dışı bırakılabilmesi, esasen taraflar arasındaki pazarlığın tabii sonucudur.

Toplu sözleşme tarafları, kapsam dışı maddesini kabul ederken, sadece belli işler için bu yola gidebilecekler, yoksa kapsam dışı işçileri ismen saymak suretiyle belirleyemeyeceklerdir. İşçiler için bağlayıcı nitelikte olan sözleşmenin normatif karakterli hükümleri, sadece genel nitelikte hüküm sevkine elverişli olmaktadır. Tarafların anlaşmasıyla belli işler kapsamında bırakılabilmekte ve bu işlerde çalışan tüm işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanmamaktadırlar. Kapsam dışı işlerde çalışan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmaları da mümkün değildir.<sup>7</sup>

Kapsam dışı personelin çalışma koşulları ve iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri konusunda işçi ve işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesinde yer alan hükümler uygulanmaktadır.

### 2.4. Dayanışma Aidatı Ödeme Suretiyle Yararlanma:

2822 sayılı TİSGLK'da, 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi kapsamında bir işyerinde çalışan ancak, sözleşmenin tarafı sendikanın üyesi olmayan kapsam içi işçilere, muhatap sendikaya dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı verilmiştir. TİSGLK'nın 9. maddesinin üçüncü fıkrası hükmüne göre, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar ve imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir. Yetki tespiti sürecinden başlayarak, toplu iş sözleşmesi müzakereleri süresince sendikaya destek ve katkı veren üye işçilerden farklı ola-

## Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra ve talep tarihinden itibaren mümkündür.

rak, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma ancak imza tarihinden sonrası için geçerli olabilmektedir.

Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir. Yukarıda da belirtildiği üzere, mevzuat gereği işveren sayılan işveren vekilleri ve tarafların anlaşması ile toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılanlar dayanışma aidatı ödeyerek dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

Kanuna göre dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir. Bu talep geçmişe yönelik olarak ileri sürülemez. Yararlanma talebinin şekline ilişkin açık bir hüküm Kanunda yer almamaktadır. Bu nedenle talep sözlü veya yazılı olarak yapılabilir. Bununla birlikte ispat kolaylığı açısından uygulamada genelde yazılı yapıldığı görülmektedir.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanılabilmesi için her şeyden önce bir toplu iş sözleşmesinin vücut bulmuş olması gerekir. Süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesinden veya henüz imzalanmamış bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödenerek yararlanılması söz konusu olamaz. Sözleşmenin yürürlüğünün imza tarihinden geriye etkili olduğu hallerde, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma ancak imza tarihinden sonrası için geçerli olabilecektir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra ve talep tarihinden itibaren mümkündür.<sup>8</sup> Yargıtay'a göre henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebinde bulunulması ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra talepte bulunulmaması halinde, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması söz konusu olamaz.<sup>9</sup> Birbirini takip

eden sözleşmelerin varlığı halinde, imzalanan her yeni toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının ardından talepte bulunulması gerekir.

Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçi dilediği zaman bu isteğinden vazgeçebilir. Bu durumda hem dayanışma aidatı ödeme hem de yararlanma sona erer. Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçi taraf sendikaya üye olursa üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren, taraf sendika üyesi sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder.<sup>10</sup>

### 3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YER İTİBARIYLA KAPSAMI

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamında yer alan işyeri veya işyerlerinde uygulama alanı bulur. Toplu iş sözleşmesi bir işverene ait aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsar.

Bunun yanında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde alt işveren olarak faaliyet gösteren veya anahtar teslimi iş yapan başka işverenler de olabilir. Alt işverenler bağımsız işveren sıfatına sahiptirler. Alt işverenlerin işçilerini çalıştırdıkları yerler, alt işverenler yönünden ayrı bir işyeri sayılır. Keza işyerinde bir işveren tarafından alınan iş, işyerinde üretilen mal ve hizmete göre asıl işin bir parçası olmayan bağımsız bir iş olduğu takdirde anahtar teslimi iş söz konusu olacaktır.

İşyerlerindeki bazı işlerin alt işverenlere verilmesi uygulaması öteden beri yaygınlık kazanmış ve özellikle toplu sözleşme düzeninde sorunlar yaratmıştır. Bunlardan biri, alt işveren işçilerinin asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda kendisini göstermiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre alt işveren işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması mümkün değildir. 2822 sayılı TSGLK'nun 9. maddesinde toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olanlar ile bunun yasal koşullarına ilişkin esaslar düzenlenmiş ve aynı Kanun'un 2. maddesindeki toplu iş sözleşmesi tanımında da sözleşmenin işveren ile onun işçileri arasındaki iş sözleşmeleri için hüküm ifade edeceği belirtilmiştir. İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığını dü-



## Alt işveren işçileri üye olacakları sendika aracılığıyla kendi işverenleri ile yapılacak bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

zenleyen 10. madde ile işveren sendikası veya işverenin sözleşme yetkisi için başvuruda bulunmasını düzenleyen 14. madde hükümlerinde de aynı esas geçerlidir. 2822 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesinin yapılması ve toplu iş uyuşmazlıkları ile bunların çözümlerine ilişkin hükümlerinde de işveren daima kendi işçileri bakımından bu konularla ilgilendirilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun uygulanması ile ilgili olarak, sendika üyeliğine ilişkin bildirimlerde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, sözleşme yetkisinin kazanılmasında, yetki uyuşmazlığının mahkemede çözümlenmesinde, bir işverene ait işyerinde veya işyerlerinde o işverene bağlı olarak çalışan ve ona ait ücret bordrosunda gösterilen işçiler esas alınmaktadır. İşverenin sadece kendi işçileri dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ile bağlı olması 2822 sayılı Kanun'un koyduğu sistemin gereğidir.<sup>11</sup> Bu nedenle asıl işverenden işyerinin bir bölümünde iş alan alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmaz.

Bu açıklamalardan, alt işveren işçilerinin toplu sözleşme düzeni dışında bırakılacakları sonucu çıkarılamaz. Alt işveren işçileri üye olacakları sendika aracılığıyla kendi işverenleri ile yapılacak bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.<sup>12</sup>

Burada ortaya çıkabilecek bir başka sorun ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması haline ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu ve buna bağlı olarak mevzuatta yapılan değişikliklerle, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi oldukça sınırlandırılmış ve son derece soyut ölçütlere yer veren hükümler getirilmiştir. Muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde alt işverenin işçileri, iş sözleşmelerinin başlangıcından itibaren asıl işveren işçisi gibi işlem görmektedirler. Bu durumda alt işveren işçileri, asıl işverene ait işyerinde

yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden, taraf sendikaya üye olmak ve de üyeliklerinin taraf işverene bildirilmesi kaydıyla yararlanabilirler. Ancak bunun için muvazaanın yargı kararıyla hüküm altına alınmış olması gerekir.<sup>13</sup>

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Bu durumda yeni işveren toplu iş sözleşmesinin muhatabı olur.

## 4. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN ZAMAN İTİBARIYLA YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Bu düzenlemenin sonucu olarak toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce üye olmakla beraber imza tarihi itibarıyla işten ayrılanlar sözleşmeden yararlanamazlar. Bununla birlikte toplu iş sözleşmelerine bu işçilerin yürürlük tarihinden işten ayrılış tarihine kadar sözleşmeden yararlanabilmelerine imkan veren hükümler konulması mümkündür. Taraflar bu konuda genel bir hüküm kabul edebilecekleri gibi, belli nedenlerle işten ayrılan sendika üyesi işçiler için yararlandırmayı öngörebilirler.<sup>14</sup>

İmza tarihinden önce sendikaya üye olan işçilerin geriye dönük yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmeleri için imza tarihinden önce sendikaya üye olmaları yeterli değildir. Bu işçilerin yürürlük tarihinde de üye olması gerekir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında üye olanlar üye oldukları tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.<sup>15</sup>

İmza tarihi yürürlük tarihinden sonra ise, sözleşme geçmişe etkili olarak yürürlüğe girebilir. Taraflar bazı maddelerin imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmesini de kararlaştırabilir. İmza tarihinden sonra üye olan işçiler ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabilir.<sup>16</sup> Burada bildirim önkoşuldur. İşçi sendikası bu bildirim yapmadığı sürece, üyesi işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir.

## 5. TEŞMİL

Teşmilin amacı, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesiz işyeri kalmamasını sağlayarak bir yandan sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işçilerin çalışma şartlarını düzeltmek ve o işkolunda çalışan işçileri çalışma şartları bakımından mümkün merteye benzer bir düzene kavuşturmak, öbür yandan toplu iş sözleşmeli işverenleri, bir sözleşmeye bağlı olmadıkları için piyasaya daha ucuz mal ve hizmet sunabilen işverenlerin haksız rekabetinden korumaya çalışmaktır. Özellikle işsizliğin yüksek, konjonktürün düşük olduğu dönemlerde bu tehlike kendini daha çok hissettirir. Sendikalı ve toplu sözleşmeli işçiler de bu dönemlerde daha düşük ücretle çalışmaya hazır sendikasız işçilerin rekabet tehlikesine maruz kalırlar. Böyle dönemlerde aynı işkolundaki işyerlerini mümkün merteye bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına almak bir ihtiyaç haline alır.<sup>17</sup>

2822 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre; Bakanlar Kurulu, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin normatif hükümleri teşmile konu olmakta, buna karşın tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilememektedir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur. Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırabilir.

Yetki için başvurulduktan sonra, yetki sorunu çözülmüncüye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz. (TİSGLK. md. 11/son)

Taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak, teşmil kararı ile uygulanan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi bağitlanana kadar hizmet akti hükmü olarak uygulanamaz. Dolayısıyla işçinin sona eren teşmil kararı ile uygulanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden dolayı kazanılmış hakkından söz edilemez.<sup>18</sup>

## DİPNOTLAR

- 1 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009, 504.
- 2 ÇELİK, a.g.e., 538.
- 3 REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, 150.
- 4 Y. 9. H.D., 21.12.2004 t., 2004/3453 E., 2004/29040 K.
- 5 REİSOĞLU, a.g.e., 330.
- 6 REİSOĞLU, a.g.e., 42-43.
- 7 REİSOĞLU, a.g.e., 43-44. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir. "...İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 2.maddesinde büro personeli kapsam dışı bırakılmıştır. Davacının mali işler müdür sekreteri olarak çalıştığı konusunda bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Yaptığı işin niteliği itibariyle, davacı kapsam dışı personel olduğundan, sözleşmeye taraf işçi sendikasının üyesi olsa bile bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir..." Y. 9. H.D., 23.05.1995 t., 1995/4219 E., 1995/17027 K.
- 8 Y. 9. H.D., 23.10.1996 t., 1996/9737 E., 1996/19941 K.
- 9 Y. 9. H.D., 15.02.2006 t., 2005/20647 E., 2006/3670 K.
- 10 TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, 178.
- 11 ÇELİK, a.g.e., 550-551.
- 12 ÇELİK, a.g.e., 567
- 13 "...davalı kurum ile alt işveren arasında bir muvazaa sözleşmesinin sözkonusu olmadığı davacı işçinin 1475 sayılı İş Kanununun 1/son maddesi kapsamında alt işverenin işçisi olduğu anlaşılma ile asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması olanağı bulunmamaktadır." Y. 9. H.D., 11.12.2001 t., 2001/14868 E., 2001/19188 K.
- 14 "...Toplu İş Sözleşmesinin 55/B maddesi ile ilgili düzenlemede toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinin yürürlük tarihi olan 01.01.2005 tarihi ile imza tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen sendika üyesi işçilerin bu toplu iş sözleşmesinin getirdiği tüm haklardan yukarıda belirtilen yürürlük ve uygulama tarihleri itibariyle yararlanacakları ifade edildiğinden isteklerin bir hesaplamaya tabi tutularak varsa alacakların hüküm altına alınması gerekirken..." Y. 9. H.D., 26.12.2008 t., 2008/39618 E., 2008/35512 K.
- 15 TUNCAY, a.g.e., 173.
- 16 Y. 9. H.D., 14.11.2005 t., 2005/31530 E., 2005/35922 K.
- 17 TUNCAY, a.g.e., 181.
- 18 Y. 9. H.D., 03.05.2004 t., 2003/22885 E., 2004/10444 K.