

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

SEMA DENİZ ÖZKAN

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı'nda Yüksek Lisans derecesi  
için gerekli kısmi şartların yerine getirilmesi amacıyla  
Sosyal Bilimler Enstütüsü'ne  
teslim edilmiştir.

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ

Haziran, 2016

KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

SEMA DENİZ ÖZKAN

ONAYLAYANLAR:

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Danışman)

KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

ONAY TARİHİ: 07/06/2016

“Ben, Sema Deniz ÖZKAN, bu Yüksek Lİsans Tezinde sunulan çalışmanın şahsıma ait olduğunu ve başka çalışmalardan yaptığım alıntıların kaynaklarını kurallara uygun biçimde tez içerisinde belirttiğimi onaylıyorum.”

---

SEMA DENİZ ÖZKAN



## ÖZET

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

Sema Deniz ÖZKAN

Özel Hukuk Tezli, Yüksek Lisans

Danışman: Prof. Dr. Ali GÜZEL

Haziran, 2016

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmesinin yapılmasına içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşur. Bu hükümler, sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanındaki işçilerin tümünün çalışma koşullarını etkilemektedir ve işveren çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerini taraf sendikaya üye olma, başka bir sendikaya üye olma ya da hiçbir sendikaya üye olmama bakımından ayırım yapmaksızın tüm işçilere uygulamakla yükümlüdür. Ancak, toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümler ise sözleşmenin kapsamında bulunan tüm işçilere değil Kanunda öngörülmüş yararlanma koşullarını sağlayan işçilere uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanabileceği 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenmiştir. Kanuna göre, taraf sendikaya üye işçiler ile taraf sendikaya üye olmamakla birlikte dayanışma aidatı ödeyen işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Ayrıca Kanunda işveren vekillerinin, işvereni temsilen toplu görüşmeye katılanların ve grev esnasında işyerinde çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı da düzenlenmiştir. Tezimizde, toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına giren işçilerin kimler olduğu ve bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taşıması gereken koşullar eski ve yeni Kanun metinleri karşılaştırılarak,

doktrindeki görüşlerden ve Yargıtay kararlarından da faydalanılarak incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, Kişi Bakımından Uygulama Alanı, Yararlanma

## ABSTRACT

### THE SCOPE OF APPLICATION OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

Sema Deniz ÖZKAN

Master of Social Science in Private Law LLM

Advisor: Prof. Dr. Ali GÜZEL

June, 2016

Normative clauses of collective labor agreements contain provisions on the conclusion, content and expiration of a contract of employment. Those clauses affect working conditions of all labors in scope of application of collective labor agreement and employer shall apply clauses about working conditions or termination of employment to all the labors without discriminate members of a trade union and those who are not, or those who are members of another trade union. However, clauses about wages, bonuses, premiums and money-related social benefits will apply only the ones who fulfill the requirements envisioned in Act not all the labors in scope of application of collective labor agreement. The ones who will be benefited from the collective labor agreement regulated in The Act of Trade Unions and Collective Agreement numbered 6356 was published in the Official Gazette numbered 28460 on 7 November 2012 and has come into force. According to the Act, the members of a worker trade union which is a party to a collective labor agreement and labors who pay monthly solidarity dues to the trade union shall benefit from that agreement. In addition, employer's representatives within the meaning of this Act, those who participate in the collective labor agreement negotiations in the name of the employer and the labors who have worked in the workplace during the strike shall not be benefitted from the collective labor agreement according to the Act. In our thesis, the scope of application of collective

agreement and the ones who benefit from agreement has been examined through comparing old and new Acts, benefitting from the opinions of the doctrine and Supreme Court decisions.

Keywords: Collective Labor Agreement, The Scope of Application, Benefit From Collective Labor Agreement

## İÇİNDEKİLER

ÖZET

ABSTRACT

KISALTMALAR

vii

GİRİŞ

1

### BİRİNCİ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI VE ÖZERKLİĞİ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI .....	4
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI.....	5
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ.....	7

### İKİNCİ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

I. YARARLANMA KAVRAMI.....	10
A. SENDİKALI OLAN VE OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN YARARLANMA.....	10
B. İŞVERENİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BAĞLILIĞI.....	15
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF HÜKÜMLERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA İLE İLİŞKİSİ.....	20
A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF HÜKÜMLERİ.....	21
1. Sözleşmenin Yapılmasına İlişkin Hükümler.....	22



2.	Sözleşmenin İçeriğine İlişkin Hükümler.....	26
3.	Sözleşmenin Sona Ermesine İlişkin Hükümler.....	26
4.	Normatif Hükümlerin Yararlanma ile İlişkisi.....	30
B.	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ	
1.	Dirlik Borcu.....	33
2.	Sözleşmeyi İyiniyetle Uygulama Borcu.....	34
3.	Diğer Borç Doğurucu Hükümler.....	35
III.	TOPLU SÖZLEŞME DÜZEYİ İLE YARARLANMA İLİŞKİSİ	
A.	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ.....	36
B.	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ	
1.	İşyeri Toplu İş Sözleşmesi.....	39
2.	İşletme Toplu İş Sözleşmesi.....	41
3.	Grup Toplu İş Sözleşmesi.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN		
YARARLANMA ŞARTLARI		
I.	TARAF İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLARAK TOPLU İŞ	
	SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN ŞARTLARI.....	45
A.	İŞÇİ SIFATIYLA ÇALIŞIYOR OLMA.....	45
B.	SENDİKAYA ÜYE OLMA	
1.	Sendikaya Üyeliğin Koşulları .....	47
2.	Üyeliğin Kazanılması.....	49
C.	SÖZLEŞME KAPSAMINA GİREN İŞYERİNDE ÇALIŞIYOR OLMA..	52

II. TARAF İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMAYANLARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI.....	54
A. DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN ŞARTLARI	
1. Dayanışma Aidatı Kavramı ve Dayanışma Aidatının Miktarı.....	56
2. Şartları.....	59
a. Geçerli ve Uygulanan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı.....	59
b. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamında Bir İşyerinde Çalışan ve Taraf Sendikaya Üye Olmayan Bir İşçi Olma.....	61
c. Talepte Bulunma.....	63
d. Dayanışma Aidatı Ödeme veya Ödemeyi Taahhüt Etme.....	66
B. İŞÇİ SENDİKASININ YAZILI ONAYIYLA YARARLANMA.....	67
C. YARARLANMA KOŞULLARI GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN İŞÇİNİN SÖZLEŞMEDEN YARARLANDIRILMASI.....	71
III. ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNİN DURUMU	
A. GERÇEK ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE.....	75
B. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI OLMASI HALİNDE....	79
IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK İŞÇİLER	
A. KAPSAM DIŞI PERSONEL	
1. Kapsam Dışı Bırakma Sorunu.....	81
2. Kapsam Dışı Personelin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması.....	84
B. KANUNDAN DOLAYI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAKLAR	
1. Grev Sırasında İşyerinde Çalışan İşçiler.....	87
2. İşveren Vekili ve İşvereni Temsilen Toplu Görüşmeye Katılanlar.....	92

3. Özel Güvenlik Teşkilatı Personelinin ve Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Durumu.....	94
--	----

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN BAŞLANGICI ve SONA ERMESİ

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜĞE GİRME ANI.....	96
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN BAŞLANGICI	
A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANDIĞI TARİHTE YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ DURUMUNDA.....	97
1. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihi	
a. İşçi ve İşveren Arasında Akdedilmesi Halinde.....	98
b. Hakem Kararıyla Akdedilmesi Halinde İmza Tarihi.....	99
2. Sendika Üyesi İşçiler İçin Yararlanmanın Başlangıcı	
a. İmza Tarihinde Üye Olanlar.....	100
b. İmza Tarihinden Sonra Üye Olanlar.....	101
3. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı.....	103
B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜĞÜNÜN İMZA TARİHİNDEN GERİYE GÖTÜRÜLMESİ	
1. Geriye Etki Kavramı.....	105
2. Geriye Etkili Yürürlüğe Konabilecek Hükümler.....	107
3. Taraf Sendika Üyesi İşçiler İçin Yararlanma Başlangıcı.....	112
4. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı.....	117
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ	
A. YARARLANMAYI SONA ERDİREN HALLER	

1. Taraf Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi.....	120
2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	123
3. İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemekten Vazgeçmesi.....	125
4. İşyerinin Kesin Olarak Kapatılması.....	126
5. Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması.....	128
<b>B. YARARLANMAYI ETKİLEMİYEN DURUMLAR</b>	
1. İşyerinin Devri	
a. Devir Kavramı.....	130
b. Devrin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi.....	132
aa. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Olmayan İşyerinin Devri.....	133
bb. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerinin Devri.....	135
2. Taraf İşçi Sendikasının Başka Bir Sendikayla Birleşmesi.....	138
3. Taraf İşçi Sendikasının Faaliyetinin Durdurulması.....	139
4. Taraf İşçi Sendikasının Feshi Ve İnfisahı.....	141

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULAMA ALANININ GENİŞLETİLMESİ: TEŞMİL

I. TEŞMİLİN AMACI	
A. GENEL OLARAK.....	144
B. TEŞMİLİN AMACI.....	145
II. TEŞMİLİN ŞARTLARI	
A. TEŞMİL EDİLECEK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN VARLIĞI.....	147
B. TEŞMİL KARARI ALINACAK İŞYERLERİNDE BİR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ veya YETKİLİ SENDİKANIN BULUNMAMASI.....	150

C.	TEŞMİLİN TALEP EDİLMESİ.....	151
D.	YÜKSEK HAKEM KURULUNUN GÖRÜŞÜ.....	152
E.	BAKANLAR KURULUNUN KARARI.....	154
III.	TEŞMİL KARARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	156
IV.	TEŞMİLİN UYGULAMA ALANI	
A.	TEŞMİL EDİLEBİLECEK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİ.....	160
B.	TEŞMİL EDİLMİŞ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA...	162
	SONUÇ.....	165
	KAYNAKÇA.....	171

## KISALTMALAR

Alt İşv. Yön	: Alt İşverenlik Yönetmeliği
Ay.	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi Kararı
bknz.	: bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇTD	: Çalışma ve Toplum Dergisi
Dan.	: Danıştay
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	: Esas
Hak-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labor Organization
İBK.	: İctihadı Birleştirme Kararı
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
No.	: numara
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SenK.	: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
STİSK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih

- TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
- TİSGLK : 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
- TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TMK : 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
- TÜHİS : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası  
Dergisi
- Türk-İş: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- vb. : ve benzerleri
- vd. : ve devamı
- Yarg. : Yargıtay
- YHK : Yüksek Hakem Kurulu

## GİRİŞ

19. yüzyılda yaşanan sanayi devrimiyle birlikte bireysel konumdaki işçiler sendikalaşmaya ve işveren karşısında toplu bir güç olmaya başlamışlardır. Sendikalar aracılığıyla işverenlerle toplu pazarlığa oturan işçiler sadece bireysel iş sözleşmelerine dayanan çalışma şartlarını toplu iş sözleşmeleri ile iyileştirme olanağını elde etmişlerdir. Böylece işçilerin devletçe sağlanan korumanın ötesinde bir koruma ve haklar elde etmesi mümkün olmuştur. Sendikalarca yapılan toplu iş sözleşmelerinin hukuki bir zemine oturtulması ve toplu iş sözleşmesi hakkının ve özerkliğinin sınırlarının çizilmesi adına anayasal düzenlemeler yapılmıştır.

Temel bir hak olarak kabul edilen sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve İnsan Haklarının ve Ana Hürriyetlerin Korunmasına İlişkin Sözleşme olmak üzere ILO'nun çeşitli sözleşmelerine konu olmuş ve bu sözleşmelerle güvence altına alınmıştır.

Türk hukukunda da işçinin hem bireysel hem de kolektif düzeydeki hakları Anayasa ile koruma altına alınmıştır. Devletin müdahalesi olmadan tarafların çalışma koşullarını bireysel olarak saptayabilmelerine imkân tanıyan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, 1982 Anayasasının 53. maddesinin birinci fıkrasında yer almıştır. Düzenlemeye göre, işçi ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını belirlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olacaklardır. Tek başına zayıf durumdaki işçilerin sendikalaşarak toplu iş sözleşmesi yapmaları ve bu sözleşmelerde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeleri sayesinde, işçi işveren arasındaki eşitsizliğin azalması ve çalışma hayatına düzen ve istikrarın gelmesi mümkün olabilecektir. Toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlenmesi sadece işçilerin değil işverenlerin de yararına



olacak ve işyerinde çalışma barışının ve istikrarın sağlanması ile işverenler de ekonomik plan ve yatırımlarını daha kolay gerçekleştirebileceklerdir.

Anayasal korumaya sahip toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin detaylı düzenlemeler 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yapılmıştır. Sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanı sözleşmenin hem normatif hem de borç doğurucu hükümlerinin kimlere uygulanacağını belirlenmesini gerektirmektedir. Önceleri daha çok ücret ve çalışma koşullarını düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bugün artık işçi işveren ilişkilerini düzenleyen bütün çalışma koşullarını düzenlemenin yanı sıra toplu iş sözleşmesinin taraflarının hak ve borçlarına ilişkin hükümler de içerebilmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri kişi bakımından uygulama alanında bulunan tüm işçilerin çalışma ilişkilerini etkilemekle beraber, uygulama alanındaki tüm işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı söylenemez. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilindeki işyerinde çalışan bütün işçilere fark gözetilmeksizin uygulanması, diğer bir deyişle taraf sendika üyesi işçilerle üye olmayanlar arasında ayırım gözetilmemesi halinde bu durum sendikacılığın amacına uygun düştüğü söylenebilse de böyle bir çözümün benimsenmesi sendikanın önemini azaltacak ve sendikalar güç kaybedecektir. Bu nedenle, ilk olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramının açıklanması ve kişiler açısından uygulama alanındaki işçilerden hangilerinin sözleşmeden yararlanabileceğinin belirlenmesi gerekir.

6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf sendikanın üyesi işçiler yararlanacaklardır. Ancak sendika özgürlüğünün sonucu olarak toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde farklı sendikalara üye olan ya da sendikaya üye olmayan işçiler bulunabileceğinden bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden

yararlanabilmeleri için sendikaya belirli bir karşılık ödemeleri gerektiği kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanunda da dayanışma aidatı ödeyerek taraf sendikaya üye olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin önü açılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI VE ÖZERKLİĞİ

## I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Toplu iş sözleşmesi her hukuk sistemine göre ayrı biçimlerde tanımlanmıştır. Türk hukukunda ise toplu iş sözleşmesi “toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hakkı” başlığı ile 1982 Anayasasında düzenlenmiş bulunmaktadır. Anayasada toplu iş sözleşmesinin işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere yapılabileceği öngörülmekte ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir. Toplu iş sözleşmelerine ilişkin bir tanım da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda<sup>1</sup> yer almaktadır. Kanunun 2/1-h maddesinde toplu iş sözleşmesi “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Kanunun 33. maddesinde ise toplu iş sözleşmesinin; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler yanında ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanmasına, denetimine ve uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümler de içerebileceği öngörülmüştür.

Anayasada yapılmış tanımla 6356 sayılı Kanunda yer alan toplu iş sözleşmesi tanımı karşılaştırıldığında kanuni tanımın Anayasada belirlenen tanımdan daha dar olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Anayasada yer alan çalışma şartları kavramının iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerden daha geniş

---

<sup>1</sup> RG. 07.11.2012, S. 28460.

olabileceği gerçeği karşısında doktrinde toplu iş sözleşmesinin Anayasada öngörülen amaç doğrultusunda tanımlanması gerektiği ifade edilmiştir<sup>2</sup>.

Bu durumda toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında kamu düzenine, genel ahlaka ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmayacak biçimde, iş sözleşmesinin yapılmasını, çalışma şartları ile parasal menfaatleri, iş sözleşmesinin sona ermesini, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimini düzenlemek amacıyla yapılan yazılı bir sözleşme türüdür biçiminde tanımlanabilir<sup>3</sup>.

## II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

Toplu iş sözleşmesi hakkını düzenleyen ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4. maddesi “*çalışma şartlarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere işverenler ve işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları arasında ihtiyarî toplu müzakere usulünden faydalanılacak ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu hâlinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır*” demektedir. Ülkemizde de 1982 Anayasasında toplu iş sözleşmesi yapma hakkı “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” arasında yer almaktadır. Anayasanın 53. maddesi toplu iş sözleşmesi hakkını, “*işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını*

---

<sup>2</sup> Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 6; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul 2016, 313; Tuncay, A. Can/ Savaş Kutsal, Burcu: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2015, 172.

<sup>3</sup> Reisoğlu, Seza : Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, 43-44; Tuğ, Adnan: Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1998, 7; Sur, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, 3-4; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul 2015, 661; Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2013, 464; Doğan, İlhan: “*Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*”, Sicil, Eylül 2010, 100; Narmanlıoğlu, 313; Tuncay/Savaş Kutsal, 158; Şahlanan, 6; Elbir, Halid Kemal: İş Hukuku, İstanbul 1987, 223.

düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" biçiminde düzenlenmektedir<sup>4</sup>. Aynı maddede toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği de ifade edilmiştir.

Anayasanın 53. maddesi toplu iş sözleşmesi yapma hakkını hem işçilere hem de işverenlere karşılıklı olarak tanımaktadır. Bununla birlikte 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin işçiler tarafından değil; onlar adına işçi sendikaları tarafından yapılacağı ifade edilmektedir. Bu durumda, kanunda öngörülen sistemin Anayasa hükmü ile çeliştiği düşünülebilecektir. Ancak, Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin vermiş olduğu kararda işçiler adına işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmasının sözleşmeyle elde edilmek istenen iktisadi ve sosyal amaca daha uygun düştüğünü, bu durumun Anayasa hükmünün daralması anlamına gelmediğini ifade etmiştir<sup>5</sup>. Doktrinde de düzenlemenin Anayasa ile güvence altına alınmış söz konusu hakkı daraltma anlamına gelmediği, bu sayede çalışma koşullarının işçi yararına düzenlenmesinin sağlanabileceği ifade edilmiştir<sup>6</sup>.

Toplu iş sözleşmesi sadece işçinin yararına değildir; zira toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla işyerinde düzen ve istikrar ortamı yaratmak hedeflenmektedir. Çalışma koşullarının ve işçiye tanınan diğer hakların toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi ile

---

<sup>4</sup> 1961 Anayasası ise 47. maddede toplu iş sözleşmesi hakkını "işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptir" ifadesini kullanarak toplu iş sözleşmesi hakkını sadece işçi tarafa tanınan bir hak olarak düzenlemiştir. Bu dönemde yürürlükte bulunan 275 sayılı Kanunda ise toplu iş sözleşmesi süreci tarafların karşılıklı olarak anlaşması ve iki tarafın da haklara ve borçlara sahip olması yönünde düzenlendiğinden doktrinde, toplu iş sözleşmesi hakkının hem işçi hem de işveren tarafına tanındığı ifade edilmektedir. Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Ulucan, Devrim: "*Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükmeler*", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Türk Milli Komitesi'nce Düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 64-65.

<sup>5</sup> AYM 20.10.1967, 1963/337E., 1967/31K., RG. 2.5.1969., S. 13188.

<sup>6</sup> Esener, 14; Akı, Erol: *Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, İzmir, 1975, 13; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 654.

hem işçiler hem de işverenler mali durumlarını ve sorumluluklarını sözleşmeyle öngörebilecek ve buna göre hesaplayabilecektir<sup>7</sup>.

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı da Anayasada yer alan tüm temel hak ve özgürlükler gibi özüne dokunulmaksızın Anayasa'da belirtilen sebeplere bağlı olarak, Anayasa'nın sözüne, ruhuna ve demokratik toplum düzeniyle laik cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olmamak şartıyla ancak kanunla sınırlandırılabilir (m. 13).

### III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ

Toplu iş sözleşmesi, sözleşmeyi yapan taraflara kendileri dışında başkalarını da bağlayacak şekilde genel, soyut ve emredici düzenlemeler yapma imkânı tanımaktadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sendikalarının (ya da sendika üyesi olmayan işveren) kendileri dışında üyeleri için de bağlayıcı olacak ve kapsam dâhilindekilerin ekonomik ve sosyal ilişkilerini etkileyecek kurallar koyabilme gücü, toplu iş sözleşmesi özerkliği olarak adlandırılabilir<sup>8</sup>.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını Anayasanın 53. maddesi oluşturmaktadır. Her ne kadar maddede açıkça toplu iş sözleşmesi özerkliğinden bahsedilmese de tarafların toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmaları bu özerklik kapsamında olacaktır.

---

<sup>7</sup> Özdemir, M. Erdem: Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1999, 7; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 654-655.

<sup>8</sup> Canbolat, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, 18-19; Narmanlıoğlu, 21; Sur, Teşmil, 57; Tuncay/Savaş Kutsal, 153; Sümer, H. Hadi: İş Hukuku, 20. Baskı, Konya 2015, 208.

Toplu iş sözleşmesi hakkına Anayasa'da sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 49. maddeden ayrı olarak yer verilmiştir. Bu durum, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sözleşme serbestisinden farklı bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. Kolektif nitelik taşıyan sözleşme özerkliğinde sözleşmenin işçi tarafını bir topluluk oluşturmaktayken sözleşme serbestisinde sadece sözleşmenin tarafları kendi iç ilişkilerinde sonuç doğuracak kurallar koymaktadır. Buna karşın, toplu iş sözleşmesi özerkliği sözleşmenin taraflarına sadece kendilerini değil, aynı zamanda üçüncü kişileri (kapsam dâhilindeki işveren ve işçileri) de etkileyecek objektif hükümler getirmeye imkân tanımaktadır<sup>9</sup>. Böylece, toplu iş sözleşmesi ile normatif etki yaratacak yani sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanındakiler sözleşmenin hükümleriyle bağlanacaklardır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği ile her ne kadar sözleşmenin taraflarına, üçüncü kişileri de etki altına alacak biçimde genel, soyut ve emredici nitelikte düzenlemeler yapma yetkisi verilse de bu yetkinin de sınırları mevcuttur. 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmelerinin Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceği düzenlenmiştir (m. 33/5).

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları Anayasada işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla sınırlı olarak çizildiğinden ancak bu amacın korunması ve düzeltilmesi ile ilgili konular toplu iş sözleşmesine konabilecek ve bu toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrudan ve emredici etkiye kavuşacaktır<sup>10</sup>. İşçilerle işverenlerin özel yaşamlarına ilişkin düzenlemeler ise toplu iş sözleşmesinde yer alamayacaktır<sup>11</sup>. İşçilerin ekonomik ve

<sup>9</sup> Şahlanan, 3-4; Özdemir, Normatif Hükümler, 7; Narmanlıoğlu, 23; Tuncay/Savaş Kutsal, 153.

<sup>10</sup> Özdemir, Normatif Hükümler, 15; Sümer, 208.

<sup>11</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 465; Tuncay/Savaş Kutsal, 163.

sosyal durumlarını düzenleme amacına hizmet etmekle birlikte işveren tarafından değil de ancak Devlet tarafından yerine getirilmesi mümkün olan konular da toplu iş sözleşmesinde yer alamayacaklardır<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Canbolat, 22; Tuncay/Savaş Kutsal, 162.



## İKİNCİ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

### I. YARARLANMA KAVRAMI

#### A. SENDİKALI OLAN VE OLMAYAN İŞÇİLER BAKIMINDAN YARARLANMA

Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin iş sözleşmelerinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler ihtiva eden ve uygulandığı işyerinde çalışma barışını sağlamayı hedefleyen sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu hükümlerin kimlere uygulanacağını belirlemek gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanı, kimlerin o toplu iş sözleşmesinden doğan haklara sahip olacağını ve sözleşmenin getirdiği yükümlülükler ile bağlanacağını ifade eder. Kısacası toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanı ile kastedilen, hak ve borçlar yönünden sözleşmenin kapsamında değildir.

6356 sayılı Kanununun 39. maddesinin birinci fıkrasına göre toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanır. Maddede sözleşmeden yararlanmanın kapsamına dair bir açıklama söz konusu değildir. Ancak Kanununun 25. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan veya farklı sendikalara üye işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesine ilişkin ayırım yapamayacağı düzenlenmektedir. Hükmün devamında ise ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu ifade edilmektedir. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle işyerinde çalışan ancak sözleşmeden yararlanma şartlarını taşımayan işçilerin hangi konularda farklı hükümlere tabi

olacağını işaret etmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin kapsamında olan işçiler sözleşmenin uygulandığı işyerinde iş sözleşmesiyle işverene bağlı olarak çalışan tüm işçiler iken, toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan işçiler sözleşmenin tüm işçilere uygulanacak hükümleriyle beraber sözleşmenin parasal hükümlerine de tabi olan işçilerdir. 6356 sayılı Kanunda yer alan bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanma yönünden işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler arasında sadece paraya ilişkin konularda ayırım yapılabileceği, diğer konularda ise ayırım yaratılamayacağı görülmektedir.

Bu açıklamalar ışığında toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilinde olan ve toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlardan yararlanan işçiler için toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan bahsedilebilir<sup>13</sup>. Diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin olmayan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, çalışma şartlarının düzenlenmesi, çalışmaya son vermeye ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri işyerinde iş sözleşmesi ile çalışmakta olan taraf sendika üyesi olsun olmasın tüm işçilere uygulanacak ve işçiler arasında sendikaya üyelik durumları nedeniyle herhangi bir ayırım yapılmayacaktır<sup>14</sup>. Buna

---

<sup>13</sup> Oğuzman, 69; Reisoğlu, 149; Şahlanan, 126; Çelik, 403; Canbolat, 6356 sayılı Kanun, 167; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 147; Sur, Teşmil; 83; Ekmekçi, 134; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 716; Narmanlıoğlu, 406; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 188; Tuncay/Savaş Kutsal, 233; Özkaraca, 118-121; Doğan, 101 vd.

<sup>14</sup> Yargıtay mevsimlik işçilerin de daimi işçiler gibi ücret artışı ve diğer sosyal haklardan yararlanabileceklerini kabul etmektedir. *Konuya ilişkin bu kabulünü vermiş olduğu bir kararda şu ifadelerle ortaya koymuştur: "Toplu iş sözleşmesinin 35. Maddesinde sendika üyesi olan işçilerin üyeliğin sendikaya bildirilmesinden itibaren daimi işçiler gibi Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacakları yönünde kurala yer verilmiş ise de sözü edilen hükmün, ücret artışı ile diğer sosyal hakları ilgilendirdiği kabul edilmelidir. Zira Toplu İş Sözleşmesinin 25. maddesinde daimi işçi ile mevsimlik işçi tanımları yapılmış ve 33. maddede kıdem terfi sadece daimi işçiler için öngörülmüştür. Mevsimlik işçinin üyeliğin bildirildiği andan itibaren Toplu İş Sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanabileceği kabul edildiğinde, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen daimi işçi ile mevsimlik işçi arasındaki ayırımın nedeni ortadan kalkar. Zira 2822 sayılı Yasa gereği üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanılacağından, daimi işçilerle mevsimlik işçilerin Toplu İş Sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanması söze konu olur. Toplu İş Sözleşmesinde açıkça daimi işçilerle mevsimlik işçilere ait tanıma yer verilmesi ve 33. maddede açıkça daimi işçilere kıdem terfi öngörülmesi sebebiyle düzenlemenin amaçsal yorumu yapıldığında mevsimlik işçilerin*

karşın, parasal hükümlerden sadece kanunda öngörülmüş bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için gereken koşulları yerine getiren işçiler yararlanacaktır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin parasal hükümlerinin uygulanması olduğuna göre ilk olarak sözleşmenin parasal hükümlerinin neler olduğunun tespit edilmesi gerekir<sup>15</sup>. Toplu iş sözleşmesinde yer alan parasal hükümlerin başında ücret, ikramiye, prim, tatil ücretleri, izin harçlığı, fazla çalışma zammı, doğum parası, gece zammı, bayram parası, eğitim parası, yemek parası gibi ödemeler gelir<sup>16</sup>. Sözleşmenin parasal hükümleri dışında kalan çalışma süreleri, dinlenme zamanları, hafta tatili süreleri ile disiplin hükümleri<sup>17</sup> gibi işçilerin ortak yararını gözetilen hükümler (iş güvenliği ve iş sağlığı, işyerinde gerekli organizasyonların sağlanması vb.) ise toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde yer alan tüm işçilere uygulanır. İşçiye nakit olarak verilen sosyal yardımlar dışında, aynı nitelikteki yardımlar da parasal hükümlerden değildir ve tüm işçilere uygulanır<sup>18</sup>.

---

*kıdem terfi haklarının olmadığı kabul edilmelidir. Toplu İş Sözleşmesinin 35. maddesi hükmü, sendika üyesi olan mevsimlik işçilerin, sözleşmede açıkça daimi işçilere sağlanan haklar dışında kalan hükümleri bakımından sonuç doğurur.”* (Yarg. 7. HD. 23.05.2013, 2013/2279E., 2013/9629K., ÇTD, 2013/3, 443-445). Aynı yönde, Yarg. 22. HD. 4.5.2016, 2015/8464 E., 2016/ 13239 K. (www.kazanci.com)

<sup>15</sup> Toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin bkz. Bölüm 2, II, B.

<sup>16</sup> Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 143; Özkaraca, 119. Yargıtay toplu iş sözleşmesi ile işçilere verilmesi öngörülen aile yardımının verilme amacından yola çıkarak, sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere değil; sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanı dâhilinde bulunan ve aile sahibi olan tüm işçilere ayırım yapılmaksızın verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. (Yarg. 07.04.1999, 1999/4677E., 1999/6924K., Tekstil İşveren, Şubat 2000, 17-19).

<sup>17</sup> 2822 sayılı Kanun döneminde, parasal hükümler dışında sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapılamayacak olmasına rağmen, disiplin kurullarında sendika temsilcilerinin de yer alması nedeniyle, sendikasız bir işçinin disiplin kurulunun vereceği kararlarla bağlanmasının işçi aleyhine olduğu; bu nedenle de disiplin kuruluna ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere uygulanması gerektiği ifade edilmekteydi (Reisoğlu, Ankara 1986, 150). Yargıtay da bu dönemde vermiş olduğu bir kararda kapsam dışı personelin iş sözleşmesinin feshi kararının disiplin kurulunun onayından geçmeyeceğine hükmetmiştir (Yarg. 9. HD. 30.04.2002, 2002/17E., 2002/6789K. www.legalbank.net).

<sup>18</sup> Özkaraca, 119; Narmanlıoğlu, 407, Reisoğlu, 149; Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, İstanbul 1987, 69.

Bunun sebebi, söz konusu düzenlemelerin amacının, işyerinde çalışma koşulları bakımından yeknesaklık oluşturmak ve işçiler arasında eşitliği sağlayarak istikrarlı bir çalıştırma ortamı yaratmak olmasıdır<sup>19</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen kişinin, sözleşmeyle bağlı bulunan işverenin sözleşmenin kapsamına giren işyerinde ya da işyerlerinden birinde çalışan bir işçi olması gerekecektir<sup>20</sup>. Aynı işyerinde çalışıyor olmakla birlikte alt işverenin işçisi olan ya da o işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalışan işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır<sup>21</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan kişinin ayrıca işçi sıfatını da taşıması gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işçi kavramı tanımlanmamış ve işçi kavramının tanımına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanununa yollama yapılmıştır. İş K. işçiyi iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlamaktadır (m. 2/1). 6356 sayılı Kanunda ayrıca ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız biçimde mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de Kanunun iki ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacakları düzenlenmiştir. Bu kişiler iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte Kanunun bazı hükümleri açısından işçi sayılmaktadır. Ancak Kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin yedinci bölümü bu kapsamın dışında olup işçi sayılan kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmayacaktır<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Subaşı, İbrahim: “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil, S. 14, Haziran 2009, 174.

<sup>20</sup> Şahlanan, 127; Ekmekçi, 121; Özkaraca, 111; Güler, Yararlanma, 79; Narmanlıoğlu, 412.

<sup>21</sup> Şahlanan, 125; Sur, 317; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 240; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 533; Narmanlıoğlu, 403; Tuncay/Savaş Kutsal, 256.; Sümer, 238; Özkaraca, 111.

<sup>22</sup> 6356 sayılı Kanuna göre sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınan ancak toplu iş sözleşmesi yapamadıklarından işçi sayılanların sendikal faaliyetler yönünden karşılaştıkları zorluklara ilişkin olarak bkz. Şahlanan, Değerlendirme, 15; Okur, 81; Özkaraca, 112.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı İş Kanunlarına ya da Borçlar Kanununa tabi olarak iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınmış bir imkândır.

Toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin, sözleşmenin kapsamı dâhilinde olanlara uygulanması kanunidir<sup>23</sup>. Nitekim 6356 sayılı Kanununda da iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alacağı belirtilmiştir (m. 36/1). Bu durumda, toplu iş sözleşmesinin kapsamında olan işçilerin belirlenmesinde sözleşmeyi akdeden tarafların iradelerinin bir önemi yoktur. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, işyerinde iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesiyle bağlanmış işverene bağlı olarak çalışan tüm işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici bir etki yaratacaktır. Sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlanma ise iradi olup sözleşmeden yararlanabilmek için işçinin kanunda öngörölmüş koşulları taşıması ve sözleşmeyi akdeden tarafların sözleşme özerkliği kapsamında işçiyi kapsam dışına çıkarmamış olması gerekecektir.

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye işçilerin yararlanması esastır. Sendikaya üye olmayan ya da taraf sendika dışında bir işçi sendikasına üye olan işçinin kapsamı dâhilinde olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağının ayrıca irdelenmesi gerekmektedir. Bu nokta “sendika özgürlüğü ilkesi” ile “güçlü sendikacılık ilkesi”nden arasında denge kurularak sorunun çözümlenmesi gerekecektir<sup>24</sup>. Güçlü sendikacılık ilkesinin mutlak olarak benimsenmesi halinde sadece toplu iş sözleşmesini yapan sendikaya üye işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek; sendika özgürlüğü ilkesinin benimsenmesi halinde ise toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilinde bulunan tüm işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. İlk durumda, işçiler belirli bir sendikaya üye

<sup>23</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 534; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 150.

<sup>24</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 262; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 179.

olmaya zorlanacak ve bu işçilerin sendikadan ayrılma veya sendikaya üye olmama özgürlüğü (negatif sendika özgürlüğü) ile çelişecek; ikinci durumda ise herhangi bir şarta bağlı olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânını kazanan işçiler sendikaya üye olmadan doğan yükümlülükleri üstlenmek istemeyecek ve sendika güç kaybedecektir. İki durum arasında dengenin sağlanması için taraf sendikaya üye olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân tanımak ancak yararlanabilmek için işçilerin belirli şartları taşımalarını aramak gereklidir. 6356 sayılı Kanununda da işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması düzenlenmek suretiyle (m. 39) bu denge sağlanmaya çalışılmıştır.

## **B. İŞVERENİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BAĞLILIĞI**

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını işveren sendikası ya da sendikasız işveren oluşturacaktır. İşçilerden farklı olarak sendika üyesi olmayan işverene toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmiştir<sup>25</sup>. Buna göre bir işveren sendikası üyesi işverenlere ait işyeri ve işyerlerinde sendika üyesi olmayan işveren ise kendi işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkidir. (6356 sayılı Kanun m. 41/4). Sendika üyesi olmayan işverenin aynı işkolunda kurulu tek bir işyeri varsa işyeri birden fazla işyeri varsa işletme toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Sendika üyesi olmayan işverenin grup toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi ise mümkün değildir (6356 sayılı Kanun m. 34/3).

---

<sup>25</sup> Gerek 6356 sayılı Kanun gerek 2822 sayılı Kanun'da sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi bir yetki sorunu olarak düzenlenmiş olsa da doktrinde ağırlıklı görüş bunun bir ehliyet sorunu olduğunu ve sendikaya üye olan işverenin sendikadan bağımsız olarak imzaladığı toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğunu ifade etmektedir (Reisoğlu, 36; Ekonomi, Yeni Düzenlemeler, 50; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 118). Oğuzman ise kanunda bu durumun açıkça bir yetki sorunu olduğu belirtmektedir (Oğuzman, 22).

Toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi boyunca uygulama alanına giren işyerlerindeki işverenleri bağlayacak ve işverenler bu süre dâhilinde sözleşmeden doğan borç ve yükümlülüklerden sorumlu olacaklardır. İşverenin bu borç ve yükümlülüklerle bağlanması noktasında toplu iş sözleşmesini işverenin ya da işveren sendikasının akdetmiş olmasının önemi yoktur. Toplu iş sözleşmesini işveren sendikasının akdetmiş olması durumunda işveren sendikası sadece toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleriyle bağlanırken; işveren yine sözleşmenin hem borç doğurucu hem de normatif hükümleriyle bağlanacaktır<sup>26</sup>. Ancak işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı kendi işçileriyle sınırlı olup alt işverenin işçilerine karşı böyle bir sorumluluk söz konusu değildir<sup>27</sup>.

6356 sayılı Kanun 39. maddede işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasından bahsederken, 37. maddenin ikinci fıkrasında işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılık ifadesini kullanmaktadır. 6356 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 2822 sayılı Kanunda da benzer bir düzenlemeye yer verilmiş ve işçilerin sözleşmenin paraya ilişkin hükümlerinden yararlanmasından (m.9) işverenin ise toplu iş sözleşmesi ile bağlılığından (m. 10) bahsedilmiştir. Burada amacın işçi ile işverenin toplu iş sözleşmesi karşısında durumlarının vurgulanmak istenmesi olduğu söylenebilir<sup>28</sup>. İşveren üyesi bulunduğu işveren sendikası tarafından yapılan toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına girdikten sonra, sendika üyeliğinden ayrılmak suretiyle toplu iş sözleşmesinin etkisinin dışına çıkamayacaktır. İşveren kendisi ya da üyesi bulunduğu işveren sendikası tarafından akdedilmiş olan

---

<sup>26</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 241; Tuçomağ/Centel, 376; Narmanlıoğlu, 398-399; Gürbüz, 61; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 120.

<sup>27</sup> Alt işverenin işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin olarak bkz. Üçüncü Bölüm, V.

<sup>28</sup> Reisoğlu, 135; Ekmekçi, 110.

toplu iş sözleşmesini süresi müddetince uygulamak ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerle uymak zorundadır<sup>29</sup>. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ise iradi olup işçi dilediği zaman sendikaya üyelikten ayrılarak ya da dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinin dışına çıkabilecektir<sup>30</sup>. Görüldüğü gibi işçinin toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına girmesi de işveren gibi işçinin iradesine bağlı değilken; işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için Kanunun öngördüğü koşulları yerine getirip getirmeme konusunda bir seçim şansı vardır. Kanunda yer alan bağlılık ve yararlanma ifadelerini de bu şekilde anlamak ve değerlendirmek gerekecektir<sup>31</sup>.

Toplu iş sözleşmesi akdedilirken yararlanmanın kapsamının belirlenmiş olması, sözleşmenin yürürlükte olduğu dönemde işyerindeki farklı uygulamaların yasal temelini oluşturmaktadır ve işvereni bu belirlemenin dışında keyfi uygulamalardan kaçınma borcu altına sokmaktadır<sup>32</sup>. Bu bağlamda işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığının sadece bir yapma borcu değil; aynı zamanda bir kaçınma borcu da doğurduğu söylenebilir. İşveren Kanuna göre toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını yerine getirenleri sözleşmeden yararlandırmak borcu altında iken, aynı zamanda bu koşulları sağlamayanları da sözleşmenin sağladığı parasal menfaatlerden yararlandırmamak zorundadır.

İşverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı çağrı tarihinden itibaren başlamaktadır. Buna göre, işveren toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren

---

<sup>29</sup> Kandemir, Murat: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, ÇTD, S. 39, 175; Tuncay/Savaş Kutsal, 241; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 168.

<sup>30</sup> Narmanlıoğlu, 404; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, Tuncay/Savaş Kutsal, 253. İstisnai olarak teşmilde işçinin sadece toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanı içinde olması değil aynı zamanda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması da iradi değildir (Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 168).

<sup>31</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 151.

<sup>32</sup> Tunçomağ/Centel, 375.



sendikasına üye bulunsa ve devamında üyeliği sona erse dahi yapılmış çağrı ile bağlı kalacaktır. İşverenin toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra sendika ile üyelik ilişkisinin kesilmesi halinde ise işveren yapılmış toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalacaktır (6356 sayılı Kanun m. 37/2, 3). İşveren sendikasının fesih veya infisah yoluyla tüzel kişiliğinin sona ermesi, sendikanın faaliyetinin durdurulması ya da işçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi veya yetkiyi kaybetmesi hallerinde de işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı etkilenmeyecektir (6356 sayılı Kanun m. 37/1).

İşverenin sendika ile ilişkisinin kesilmesi sendikadan çekilme ya da çıkarılma şeklinde olabilir ve işverenin sendika ile ilişkisinin kesilmesi halinde toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı devam eder. Toplu görüşmeye çağrıdan sonra ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce sendika ile üyelik ilişkisi sona eren işveren toplu görüşmeye taraf işveren olarak devam edecektir<sup>33</sup>.

6356 sayılı Kanununun 37. maddesinin birinci fıkrasında toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği düzenlenmiştir. Burada, “işverenin değişmesi” ifadesini geniş yorumlamak ve işyerinde her türlü işveren değişikliğini kapsayacak biçimde anlamak gerekir. Bu durumda işverenin ölümü, tüzel kişi işverenin başka bir tüzel kişiliğe katılması veya birleşmesi gibi durumlar söz konusu hükmün kapsamında değerlendirilmelidir.

---

<sup>33</sup> Reisoğlu, 137; Tuncay/Savaş Kutsal, 241.

İşverenin ölümü sonucu işyerinin mirasçılara geçmesi halinde de toplu iş sözleşmesi devam edecek ve mirasçılar kendilerinden önce yapılmış toplu iş sözleşmesiyle bağlanacaklardır<sup>34</sup>.

İşyerinin devri durumunda da yeni işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlı olması söz konusudur. Ancak işyerinin devri halinde toplu iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin olarak 6356 sayılı Kanunda özel bir düzenleme getirilmiş olup bu düzenlemede devralan işverenin durumuna göre farklı ihtimaller gözetilmiştir. Konu detaylı olarak inceleneceğinden burada sadece işyerinin devrinin kural olarak toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği ifade edilmekle yetinilecektir<sup>35</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin sadece taraf işveren yönünden uygulama alanı bulacağı hususu kamu düzeninden olup emredici niteliktedir. Bu durumda, toplu iş sözleşmesine konacak hükümlerle sözleşmenin, sözleşmeye taraf işveren dışındaki işverenleri de bağlayacağı ya da sözleşmenin imzalanmasından sonra başka işverenlerin sözleşmeye katılmalarına olanak sağlanması mümkün değildir<sup>36</sup>. Toplu iş sözleşmesini işveren sendikasının akdetmesi durumunda dahi işverenlerin, işveren sendikasına üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayacaktır<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Narmanlıoğlu, 399; Demircioğlu/Centel, 300; Tuncay/Savaş Kutsal, 241; Gürbüz, 61.

<sup>35</sup> 4. Bölüm, III, B, 1.

<sup>36</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 121; Tunçomağ/Centel, 379. Toplu iş sözleşmesi olan bir işyerini devralan işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlanması bu bağlamda değerlendirilememelidir. Çünkü devir müessesinde sadece normatif hükümlerle işverenin sorumlu olması öngörülmüştür. Burada amaç hiç şüphesiz ki işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilmesidir.

<sup>37</sup> Şahlanan, 127; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 121.

## II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA İLE İLİŞKİSİ

Toplu iş sözleşmeleri hem sözleşmenin tarafları arasındaki ilişkileri düzenler hem de tarafların üyelerinin iş ilişkilerini etkileyecek hükümleri içerir. Bu durumda, toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümleri iki grupta incelemek mümkündür. Bu hükümlerden bir grubu, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkileri düzenleyen, tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerdir. İkinci gruptaki hükümler ise normatif hükümlerdir. Bu hükümler iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ya da sona ermesine ilişkin olabilir (6356 sayılı Kanun m. 33).

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kesin olarak gruplandırılması kimi zaman mümkün olmaz. Reisoğlu'na göre bireysel iş sözleşmesine konu olabilecek hususlara ilişkin hükümlerin normatif hükümler, sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarının veya bir işçi grubunu ilgilendiren kuralların borç doğurucu hükümler olarak değerlendirilebilir<sup>38</sup>. Ancak sözleşmede yer alan bazı hükümlerin hem tarafları hem de üyelerini ilgilendiren nitelikte olması halinde bu hükümlerin tasnifinin zor olacağı açıktır. Bu noktada “sosyal himaye gayesinin” gözetilerek bu amaç doğrultusunda iş sözleşmelerini kanun hükmü gibi doğrudan etkileyecek hükümlerin normatif hükümler olarak kabul edilmesi yoluna gidilebilir<sup>39</sup>. Hükümün niteliğinin belirlenememesi durumunda ise, hükümün borç doğurucu olduğunun kabul edilmesi yerinde olacaktır<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Reisoğlu, 46.

<sup>39</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 479; Tunçomağ/Centel, 337.

<sup>40</sup> Akı, 23; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 481.

## A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF HÜKÜMLERİ

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri maddi anlamda kanun gibi genel ve objektif hukuk kuralları niteliğindedir ve bu hükümler sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarına değil ayrıca sözleşme kapsamında bulunan işçi ve işverenlere de uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri genel itibariyle iş sözleşmesinin<sup>41</sup> konusuna giren hususlara ilişkin düzenlemeler getirmektedir<sup>42</sup>. Bu hükümler toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilindeki iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici bir etki yapar<sup>43</sup>.

6356 sayılı Kanunun anlatımına göre normatif kısım toplu iş sözleşmesinin çekirdek alanı ve zorunlu unsurudur<sup>44</sup>. Toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığı şart olmakla beraber iş sözleşmesine ilişkin belirtilen hükümlerin tümünün bulunması gerekli değildir. Bu konulardan en az birinin toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması sözleşmenin varlığı için yeterlidir<sup>45</sup>.

---

<sup>41</sup> Burada ilk olarak iş sözleşmesi terimi ile ne ifade edilmek istendiğinin belirlenmesi gerekir. Toplu iş sözleşmelerinin geçerli iş sözleşmelerine uygulanacağı şüphesiz olmakla birlikte geçersiz bir iş sözleşmesinin olmasına karşılık iş ilişkisinin devam ettiği hallerde TBK m. 394/3'de gözetilerek ilişki ileriye etkili olarak sona erdirilinceye kadar toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde kabul edilmelidir. Yine, iradesi sakatlanmış veya ehliyetsiz kişilerle yapılmış iş sözleşmelerinin sözleşme gerekleri yerine getirildiği sürece toplu iş hukuku anlamında geçersiz sayılmaması gerekir.

<sup>42</sup> Esener, 38; Oğuzman, 62; Tunçomağ, 367; Şahlanan, 12; Reisoğlu, 48; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmeleri, 51; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 89; Tuncay/Savaş Kutsal, 173

<sup>43</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 89; Tuncay/Savaş Kutsal, 173; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 662; Doğan, 100.

<sup>44</sup> Mimaroğlu, 120; Esener, 414; Şahlanan, 11; Canbolat, 27; Tuncay/Savaş Kutsal, 173; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 662; Kandemir, 170. Normatif hüküm içermese dahi toplu iş sözleşmesinin yapılabildiği görüşü için bkz. Tunçomağ/Centel, 387; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 480.

<sup>45</sup> Esener, 415; Sur, Teşmil, 4; Reisoğlu, 7; Şahlanan, 8; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 132; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 662; Tuncay/Savaş Kutsal, 173.

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı 6356 sayılı Kanununun 33. maddesindeki düzenleme esas alınarak iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler olmak üzere üç kısımda incelenebilir.

## 1. Sözleşmenin Yapılmasına İlişkin Hükümler

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümleri de üç grupta toplayarak incelemek mümkündür. Bunlar, iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmelerinin yapılmasını yasaklayan hükümler ve iş sözleşmelerinin yapılmasını emreden hükümlerdir.

Şekle ilişkin kanunlarda özel hükümler konmadığında tarafların şekil serbestisi içinde sözleşmeyi akdetmesi mümkün olacaktır. İş sözleşmesinin şekline ilişkin olarak ise kanunlarda bazı özel şekil şartları öngörülmüştür. İş K.'nun 5. maddesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin özel bir şekle tabi olmadığı ifade edildikten sonra, süresi bir yıldan uzun sözleşmelerinin yazılı yapılmasının zorunlu olacağı belirtilmiştir. Bu yasal düzenlemelerin yanında toplu iş sözleşmesinde de, sözleşmenin tümünün ya da bazı hükümlerinin belirli bir şekilde yapılmasını öngören düzenlemeler yer alabilir. İş sözleşmesinin geçerliliği toplu iş sözleşmesinde getirilen şekil şartına bağlı ise bu durumda şekil şartına uyulmadan yapılan sözleşme geçersiz olacaktır<sup>46</sup>. Toplu iş sözleşmesi ile getirilen şekil koşulu sadece ispat şartı olarak da kararlaştırılmış olabilir<sup>47</sup>. Şekil şartının ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu

---

<sup>46</sup> Özdemir, Normatif Hükümler, 83; Tuncay/Savaş Kutsal, 176; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 663.

<sup>47</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 663; Tuncay/Savaş Kutsal, 176; Tunçomağ/Centel, 338; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 91; Şahlanan, 13. Özdemir ise, toplu iş sözleşmesinde şekil şartının ispat şartı olarak belirlenmesi halinde hükmün muhteva normu niteliğinde olduğunu ifade etmektedir (Özdemir, Normatif Hükümler, 83-84).

noktasında duraksamaya düşülmesi halinde, işçiyi korumak amacıyla şekle ilişkin şartın ispat şartı olarak değerlendirmesi isabetli olacaktır<sup>48</sup>.

İş sözleşmesinin şekline ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin şekli bir geçerlilik koşulu olarak kabul etmesi halinde yaptırımın ağırlığı karşısında doktrinde işçiyi de koruma amacıyla toplu iş sözleşmesinde şekle ilişkin hükümlerin geçerlilik şartı olarak kabulünün ancak çok istisnai hallerde mümkün olması gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmüştür<sup>49</sup>. Toplu iş sözleşmesi ile getirilen şartın geçerlilik şartı olması halinde ise sözleşmeyi geçerli şekilde bağtılamayan işverenin bu kusuruna dayanarak geçersizliği ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması sayılmalı ve korunmamalıdır. Her halde geçersizlik ileriye etkili olacaktır<sup>50</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmelerinin yapılmasını yasaklayan hükümler öngörülmüş olabilir. Bu hükümler belirli nitelikleri taşıyan ya da taşımayan işçilerin bazı işlerde hiç çalıştırılmamasının ya da belirli bir yüzdeyi aşmayacak şekilde çalıştırılmasının kararlaştırılması şeklinde olabilir. Örneğin; bazı ağır ve tehlikeli işlerde çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasaklanmasına ilişkin hükümler bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu konuya ilişkin düzenlemeler getiren toplu iş sözleşmelerinin anayasal ilkelerle uyumlu olması ve özellikle kadın-erkek eşitliğine ve meslek seçme özgürlüğüne ters düşmemesi gerekir<sup>51</sup>.

Toplu iş sözleşmesine konulacak hükümle bazı işçilerin belirli işlerde çalıştırılmayacağına ilişkin düzenlemeler işçilerin o işyerinde hiç

<sup>48</sup> Daeubler/Hege: Tarifvertragsrecht, Baden-Baden 1978, 119 (Özdemir, Normatif Hükümler,84 naklen).

<sup>49</sup> Ekmekçi, 84; Akyiğit, Ercan: Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, 24; Özdemir, Normatif Hükümler, 90-91.

<sup>50</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 91.

<sup>51</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 663; Tuncay/Savaş Kutsal, 176; Şahlanan, 13-14; Özdemir, Normatif Hükümler, 106; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 482; Tunçomağ/Centel, 338-339; Özkara, 63.

çalıştırılmayacağı anlamına gelmeyip bu işçilerin işyerinde başka bir işte çalıştırılması mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin bir kısmını da bazı işçilerle iş sözleşmesi yapılmasını öngören hükümler oluşturabilir. İşyerinde engelli ve eski hükümlü çalıştırılması, emeklilere veya iş kazasında anne babasını kaybetmiş olanlara ya da eski işçilere işe almada öncelik verilmesine ilişkin hükümler buna örnek olarak verilebilir<sup>52</sup>. İşyerinde belirli oranda kadın işçi istihdamını öngören hükümler de Ay m. 10/2’de düzenlenmiş kadınlar lehine getirilecek pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı düşmeyeceği düzenlemesiyle örtüşeceğinden geçerli olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde belirli özellikteki işçilerle iş sözleşmesinin yapılmasını öngören hükümler eğer Kanunda öngörülen engelli ya da eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin hükümlerin sınırları dahilinde ise bu durumda bu hükümleri normatif hüküm olarak değil nötr hüküm olarak değerlendirmek gerekecektir<sup>53</sup>. Örneğin; İş K. m. 30’da elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde yüzde üç kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu getirmektedir. Bu hükümde öngörülen yüzdelerin üzerinde engelli ya da eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü bir

---

<sup>52</sup> Şahlanan, 13-14; Tuncay/Savaş Kutsal, 176; Aktay/Arıcı/Senye Kaplan, 482-483; Tunçomağ/Centel, 339; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 722; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 92; Özdemir, Normatif Hükümler, 91-92; Özkara, 118; Şahlanan, 16-17; Sur, Toplu İlişkiler, 237. Örneğin; Disk Genel-İş sendikası ile Sosyal-İş sendikası arasında bağtlanan 01.01.2013– 31.12.2015 yürürlük süreli 7. dönem toplu iş sözleşmesinin “İşe Almada Yöntem” başlıklı 20. maddesinde “Daha önce topluca işten çıkarılanlara, işyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde, hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvuranlara 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce işyerinde çalışmış olanlara, evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere, evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.” hükmüyle iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir.

<sup>53</sup> Özdemir, Normatif Hükümler, 93.

normatif hüküm olacak bu düzenlemeyi tekrar eden hüküm ise nötr hüküm olarak değerlendirilecektir.

Toplu iş sözleşmesinde belirli işçilerle iş sözleşmesi yapılmasını öngören hükümlerin yanında bu hükümlere aykırılığa ilişkin cezai şart da düzenlenmiş olabilir. Bu durumda cezai şart geçerli olabilecektir, ancak işveren işçilerle iş sözleşmesi yapmaya zorlanamayacaktır<sup>54</sup>.

Toplu iş sözleşmesine iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin hükümler konabilmesi mümkün olsa da "kapalı işyeri şartına" ilişkin hükümler konması mümkün değildir. Kapalı işyeri şartı, işyerine girecek ve işyerinde çalışmaya devam edecek işçilerin belirlenmesinde işverene sendikanın onayına başvurma zorunluluğu getirmektedir. 6356 sayılı Kanun m. 25/1 işçilerin işe alınmalarının; belirli bir sendikaya girmeleri ya da girmemelerine ya da belirli bir sendikadaki üyeliklerini sürdürmelerine ya da üyelikten çekilmeleri şartına bağlanamayacağını açıkça düzenlemektedir. Bu durumda toplu iş sözleşmesine kapalı işyeri şartına ilişkin hükümler konması kanunen mümkün değildir<sup>55</sup>.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin toplu iş sözleşmesinde düzenlenen hükümler toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki tüm işçilere uygulanacaktır.

---

<sup>54</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 177; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 483.

<sup>55</sup> Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 482; Tuncay/Savaş Kutsal, 179; Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu: Sendika Hukuku, İstanbul 2014, 42.



## 2. Sözleşmenin İçeriğine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesi ile işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının belirlenmesi ve geliştirilmesi amaçlandığından toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin en önemli ve en geniş kısmını iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler oluşturur. Bu normlar işyerinde çalışma koşullarını ve iş sözleşmesinde kararlaştırılan işçilik haklarını ilgilendirir. Çalışma şartlarına ilişkin mevzuatta düzenlenmiş şartların üstünde hakların toplu iş sözleşmesi ile sağlanabileceği kabul edilmelidir<sup>56</sup>.

Sözleşmenin içeriğine ilişkin hükümleri doğrudan doğruya iş sözleşmesi ile ilgili hükümler ve işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler olarak ikiye ayırmak mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler işçinin bireysel iş sözleşmesine de konu olabilecek nitelikteyse, bu hükümlerin doğrudan doğruya iş sözleşmesine ilişkin hükümler olarak kabul edilmesi gerekir. Doğrudan doğruya iş sözleşmesinin içeriğini oluşturabilen bu hükümler işçilerin sözleşmeleri üzerinde normatif etkiye sahip olacak ve işçilere bireysel talep hakkı verecektir. Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde rastlanan içerik hükümlerini ücret, ücret zamları, fazla çalışma ücreti, prim ve ikramiye gibi ek ödemeler, sosyal yardımlar (çocuk yardımları, yol parası, yemek parası vs.), izinler, çalışma süreleri ile ilgili hükümler biçiminde sıralayabiliriz<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 177; Şahlanan, 10.

<sup>57</sup> Oğuzman, 62; Şahlanan, 14; Esener, 414; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 664; Tuncay/Savaş Kutsal, 177-178; Canbolat, 39-40; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 92-93; Demircioğlu/Centel, 278; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 484. Örneğin; TÜHİS ile Petrol-İş arasında imzalanmış 01.02.2015-31.01.2017 tarihli toplu iş sözleşmesinde işverenin işçilere, teşvik primi, denge ödeneği, yemek yardımı, evlenme yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı yapması; giyim eşyası ve korunma malzemesi vermesi, araç sağlama konuları düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinde bütün üyelere eşit ölçüde maktu ya da belli yüzdelere göre veya enflasyon oranına göre ücret zammı yapılacağı öngörülebileceği gibi işyerinde yapılan işe veya işçilerin niteliklerine göre belirli işçi grupları oluşturulması ve bu gruplardaki işçiler için farklı ücret ve zam uygulamalarının öngörülmesi mümkündür. İşverenin tek taraflı olarak farklı nitelikteki işçiler arasında ücret ve ücret zamları bakımından farklı uygulamalar yapabilmesi karşısında toplu iş sözleşmesiyle de benzer bir gruplamanın ve farklı uygulamanın yapılabileceği kabul edilmelidir. Burada önemli olan, gruplamaların objektif ölçütlere göre yapılması ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin aynı durumdaki işçilere aynı biçimde uygulanmasıdır<sup>58</sup>. Aksi durum eşitlik ilkesine aykırı düşecek ve bu hükümlerin geçersiz sayılması gerekecektir<sup>59</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde iş mevzuatında düzenlenmiş emredici nitelikteki hükümler de yer alabilir. Bu nötr hükümler hem toplu iş sözleşmesini okuyan işçiler için kolaylık sağlamakta hem de işverene kanundan doğan yükümlülüğüne ek olarak özel hukuktan doğan yükümlülükler de doğurmaktadır<sup>60</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde doğrudan iş sözleşmelerinin konusuna girmeyen ancak işçi işveren ilişkilerini ilgilendiren, işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler de yer alabilir. İşyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler, işçilerin bireysel çıkarlarının ötesinde, parasal hükümlerden ayrı ve genel olarak çalışma barışını korumaya, disiplin konularına ve işçilerin yönetimde temsil edilmesine yönelik

---

<sup>58</sup> Şahlanan, 15; Tuncay/Savaş Kutsal, 177-178; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 483; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 93; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 664.

<sup>59</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 665; Tuncay/Savaş Kutsal, 178.

<sup>60</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, 365 (Tuncay/Savaş Kutsal, 178 naklen). Örneğin; TÜHİS ile Tarım-İş sendikası arasında imzalanan 01.01.2015-31.12.2016 tarihleri arasında uygulanacak işletme toplu iş sözleşmesinde toplu işten çıkarma ve iş güvencesi, ulusal bayram ve genel tatil konularında mevzuattaki düzenlemelere atıf yapılmış ve ek bir düzenleme getirilmemiştir.

hükümlerdir<sup>61</sup>. Bu hükümlere örnek olarak işyerinde kapı kontrolü, sigara içe yasağı, işyerinin havalandırılması, ısıtılması ve temizlenmesi, işyerinde dış, banyo, elbise dolapları gibi çalışma ortamının sağlıklı olmasına ilişkin hükümler, mutfak, kantin, yemekhane açılması, servis sağlanması, kreş, spor tesisleri gibi sosyal amaçlı hükümler, işçi eğitimleri gibi işyeri organizasyonuna ilişkin hükümler sayılabilir<sup>62</sup>.

275 sayılı Kanununun 12. maddesinde işçi ve işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hususların da sözleşmenin borç doğurucu hükümleri arasında yer aldığı düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanunda ise bu tür bir hükme yer verilmediğinden bu hükümlerin de normatif hükümlerden olduğu kabul edilmektedir<sup>63</sup>.

İşyerinin çalışma düzenine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacaktır. Bu tür hükümler getirilirken işçilerin sendikalı olup olmadığına ya da yararlanma koşullarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın işyeri bir bütün olarak kabul edilmekte ve hükümler tüm işçilere uygulanması amacıyla kaleme alınmaktadır. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye işçiler arasında çalışma şartları bakımından herhangi bir ayırım yapılamayacağını düzenlemiştir.

Toplu iş sözleşmelerinde işçilerin işverenle çalışma ilişkileri dışındaki ilişkilerine yönelik konularda düzenleme yapılamaz, bu hükümler geçersizdir.

---

<sup>61</sup> Canbolat, 40-41; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 94; Demircioğlu/Centel, 278.

<sup>62</sup> Ekmekçi, 85; Şahlanan, 16-17; Tuncay/Savaş Kutsal, 179; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 93; Tunçomağ/Centel, 383; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 666-667.

<sup>63</sup> Reisoğlu, 50; Şahlanan, 12; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 94; Özdemir, 151; Tuncay/Savaş Kutsal, 179; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 666.

Örneğin, işçilerin işverenin mağazalarından alışveriş yapacaklarına ilişkin bir toplu iş sözleşmesi hükmü getirilemez<sup>64</sup>.

### 3. Sözleşmenin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenlemeler içeren hükümlere de yer verilebilir. İş sözleşmesinin tarafları sözleşmeye son verebilmek için toplu iş sözleşmesinde öngörölmüş normatif etkiye sahip bu hükümlere uymak zorundadır. Fesih bildirim sürelerinin Kanunda öngörölen sürelerin üstüne çıkarılmasına, işverenin fesih yetkisinin kısıtlanmasına, toplu işçi çıkarmada belirli bir sıraya uyumasına ya da kıdem ve ihbar tazminatlarının arttırılmasına ilişkin hükümler iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlere örnek olarak verilebilir<sup>65</sup>.

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin mevzuattaki emredici hükümlere aykırı olmaması gerekir. Taraflar ancak mevzuattaki nispi emredici hükümler hakkında işçi lehine olacak biçimde toplu iş sözleşmesine hükümler koyabilirler. Toplu iş sözleşmesi hükümlerle işverenin fesih yetkisi sınırlanabilecek ancak tamamen ortadan kaldırılamayacaktır. Fesih yetkisini tümüyle ortadan kaldıran hükümler geçersiz sayılacaktır<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 483.

<sup>65</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 95; Tuncay/Savaş Kutsal, 182; Demircioğlu/Centel, 278; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 484; Tunçomağ/Centel, 340; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 725; Özdemir, Normatif Hükümler, 144 vd.

<sup>66</sup> Şahlanan, 20; Reisoğlu, 53; Oğuzman, 58; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 97; Tuncay/Savaş Kutsal, 182; Tunçomağ/Centel, 340; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 485; Özdemir, Normatif Hükümler, 145.

İşverenin fesih yetkisinin kullanımının işyerinde kurulacak disiplin kurulunca verilecek karar bağlanmasına yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerli olacaktır. İş K. ile getirilen iş güvencesine ilişkin hükümlerden sonra toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu uygulaması eski önemini yitirmiş olsa da iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçiler bakımından halen önemini korumaktadır. Toplu iş sözleşmesinden doğan disiplin kurulu kararı olmaksızın iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği hükmüne karşın karar alınmadan gerçekleştirilen feshin geçersiz mi yoksa haksız mı sayılması gerektiğinin tespit edilmesi gerekir. Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda disiplin kurulu kararı olmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde feshin geçersiz olduğuna hükmederken<sup>67</sup>, aynı yıl içinde verdiği bir kararda ise disiplin kuruluna gidilmemiş olmasının feshi tek başına geçersiz hale getirmeyeceğine hükmedilmiştir<sup>68</sup>.

#### **4. Normatif Hükümlerin Yararlanma ile İlişkisi**

Toplu iş sözleşmesinde yer alan parasal hükümler dışındaki hükümler, taraf işçi sendikasına üye olup olmadığına bakılmaksızın kapsam dâhilindeki işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanacaktır. Bu durum 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin ikinci fıkrasında da açıkça belirtilmiştir. İşverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan veya farklı sendikalara üye işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesine ilişkin ayırım yapamayacağı; ayırımın ancak ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında yapılabileceği ifade edilmiştir. Bu durumda paraya ilişkin olmayan normatif hükümler işyerinde çalışan

<sup>67</sup> Yarg. 9. HD. 21.1.2009, E. 2009/34726E., 2009/582K. (Çimento İşveren, Temmuz 2009).

<sup>68</sup> Yarg. 9. HD. 29.06.2009, 2009/36286E., 2009/18338K.

işçilerin iş sözleşmelerinin üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahip olacaktır<sup>69</sup>. Tüm işçilere uygulanacak hükümler özellikle işyeri düzenine ilişkin hükümlerle iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleridir.

Ancak sözleşmenin sona ermesine ilişkin hükümlerden disiplin kurulu kararlarının hangi işçilere uygulanacağı konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre disiplin hükümlerinin sadece taraf sendikaya üye işçilere uygulanması gerekir<sup>70</sup>. Disiplin kurulunda yer alacak kişileri atarken sendikanın kendisine üye olan kişileri tercih etmesi ve bu işçilerin sendikaya üye olmayan işçiler hakkında karar vermesinin sendikaya üye olmayan işçilerin aleyhine sonuçlar doğurabileceğini ileri süren bu görüşe göre, disiplin hükümleri dar yorumlanmalıdır. Diğer bir görüşe göre, bu hükümler de 6356 sayılı Kanun m. 25/2 hükmü göz önünde bulundurulduğunda sendikalı olup olmadıklarına bakılmaksızın işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanmalıdır<sup>71</sup>. Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin sadece parasal konuları işyerinde çalışanlar arasında ayırım nedeni olabildiğine göre disiplin kurulu hükümlerinin uygulanmasında da işçiler arasında sendikalı olmaya ya da olmamaya göre bir ayrıma gidilmemesi gerekir.

---

<sup>69</sup> Reisoğlu, 149-150; Oğuzman, 68; Sur, Teşmil, 83; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 188; Şahlanan, 123; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 99; Tuncay/Savaş Kutsal, 173; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 662.

<sup>70</sup> Reisoğlu, 150; Şahlanan, 21.

<sup>71</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 183

## B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ

Toplu iş sözleşmesi genel olarak kapsamı dâhilindeki işyeri ya da işyerlerindeki işçilerin çalışma ilişkilerini düzenler. Toplu iş sözleşmesinde ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler de yer alabilir. Bu hükümlere borç doğurucu hükümler denmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri sadece sözleşmenin taraflarını yükümlülük altına sokar ve onların karşılıklı hak ve borçlarını düzenler. Tarafların toplu iş sözleşmesinde borç doğurucu hükümlere yer vermesi gerekli olmamakla birlikte Kanunda bunu yasaklayan bir düzenleme de mevcut değildir. Aksine, 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinin ikinci fıkrasında tarafların karşılıklı hak ve borçlarını sözleşmenin denetim ve uygulanmasını ve uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümlere toplu iş sözleşmesinde yer verilebileceği düzenlenmiştir.

Normatif hükümlerden farklı olarak borç doğurucu hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer alması mecburi değildir. Tarafların hak ve borçlarına ilişkin herhangi bir hüküm ihtiva etmese de<sup>72</sup> iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ya da sona ermesine ilişkin konulardan birine ilişkin hüküm (ler) ihtiva eden toplu iş sözleşmeleri geçerlidir<sup>73</sup>.

Toplu iş sözleşmesine konan borç doğurucu hükümlerin içine, iyiniyetle uygulama, iş barışını sağlama (dirlik borcu), şikâyetleri dinleme, uzlaştırma

<sup>72</sup> Yine de pratikte sözleşmenin uygulanması ve denetlenmesine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesine konduğu söylenebilir (Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 486).

<sup>73</sup> Esener, 415; Reisoğlu, 47; Mimaroglu, 120; Sur, Teşmil; 4; Aynı yazar, 71; Şahlanan, 11-12; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 132-133.

toplantısına katılma, özel hakeme gitme, işyerine ilan tahtası koyma, işyeri sendika temsilcili oda tesisi, işçiler için lojman yapma, yardım sandıkları kurma gibi hususlar girebilir<sup>74</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan borç doğurucu hükümler sadece sözleşmenin tarafları arasında hak ve borç doğurur. Tarafların üyelerinin bu borçları ihlal etmeleri halinde dahi diğer taraf üyeden değil borcun yükümlüsü taraftan sözleşmeye uygun hareket edilmesini isteyecektir. Üyesinin sözleşmeye uygun davranmasını sağlama sorumluluğu toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya aittir.

### 1. Dirlik Borcu

Toplu iş sözleşmeleri ile yürürlük tarihinden itibaren sözleşmenin devamı süresince işyerinde çalışma barışını sağlamak amaçlanır. Bu nedenle, sözleşmenin uygulandığı süre içinde taraflar, bir menfaat uyuşmazlığı çıkararak çalışma koşullarının değiştirilmesini ya da yeniden gözden geçirilmesini isteyemezler. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmenin süresi boyunca işyerinde çalışma barışının devam ettirilmesini sağlamak amacıyla grev, lokavt, boykot ya da direniş gibi baskı araçlarını kullanamamalarına dirlik borcu denmektedir<sup>75</sup>.

Dirlik borcu, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca sadece sözleşmenin taraflarının değil aynı zamanda üyelerinin de iş mücadelesine

---

<sup>74</sup> Oğuzman, 64; Esener, 420; Çelik, 367; Reisoğlu, 55; Tunçomağ, 370; Şahlanan, 22; Narmanlıoğlu, 377; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 487; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 137; Özdemir, Normatif Hükümler, 27.

<sup>75</sup> Reisoğlu, 62; Oğuzman, 65; Esener, 422; Çelik, 367; Şahlanan, 23; Ekonomi, Münir: "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar", İş Hukuku Dergisi, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, 10; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 487; Tunçomağ/Centel, 341; Narmanlıoğlu, 400; Canbolat, 54; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 134.



girişmemelerini gerektirir. Sendika üyelerinin iş mücadelesine girmelerine sebep olabilecek veya onları özendirecek her türlü davranıştan kaçınmalıdır. Buna karşın, yine de dirlik borcunu ihlal eden işçiler söz konusu ise sendika bu işçilere tüzüklerinde öngörülmüş yaptırımları uygulayacaktır.

6356 sayılı Kanununun 58. maddesinde greve sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan menfaat uyuşmazlıkları için gidilebileceği düzenlenmiştir. Bu maddeyle toplu iş sözleşmesi uygulanmaktayken iş mücadelesi araçlarına başvurulamaması yani dirlik borcu aynı zamanda kanuni bir yükümlülük haline gelmiştir. Ancak, işçilerin gününde ödenmeyen ücretlerinden dolayı iş görme borcunu yerine getirmemeleri halinde sayısal olarak toplu nitelik kazansa dahi eylem grev olarak nitelendirilemeyecek (İş K. m. 34/1) ve dirlik borcunu ihlal söz konusu olmayacaktır.

## **2. Sözleşmeyi İyiniyetle Uygulama Borcu**

Toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeden doğan borçlarını sözleşme süresi boyunca iyiniyetle ifa etmekle yükümlüdürler. Bu durum sözleşmeyle bağlılık ilkesinin gereğidir.

Taraflar hem kendileri sözleşme hükümlerine uymak ve hükümleri iyiniyetle uygulamak hem de üyelerini toplu iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirme konusunda bilgilendirme, uyarma, ya da gerekirse üyelerine disiplin hükümleri uygulama borcu altındadırlar<sup>76</sup>. Tarafların üyelerinin sözleşmeye aykırı hareketlerini

<sup>76</sup> Esener, 424; Reisoğlu, 62; Çelik, 367; Tunçomağ, 373; Tunçomağ/Centel, 343; Canbolat, 55; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 136; Narmanlıoğlu, 400; Ekonomi, 14.

desteklemesi veya teşvik etmesi borca aykırılık oluşturacaktır. Taraflar kanun ve tüzüklerine göre sahip oldukları imkânları kullanarak üyelerinin sözleşmeye uymalarını sağlamakla yükümlüdür. Sendikalar bu amaçla bilgi verme, uyarma, ihlalin devamında para cezası veya üyelikten ihraç gibi hukuki yaptırımları uygulayabilirler<sup>77</sup>.

### 3. Diğer Borç Doğurucu Hükümler

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebileceği düzenlenmiştir (m. 33/2). Toplu iş sözleşmesinde yer alabilecek borç doğurucu hükümler Kanunda sayılanlarla sınırlı değildir. Madde metninde sayılanlar örnek olup taraflar bunların dışında tek taraflı ya da karşılıklı borç ilişkisi doğuran hükümleri de sözleşme özgürlüğü içinde serbestçe kararlaştırabilirler. Toplu iş sözleşmesinde yer alan şikâyetleri dinleme, uzlaştırma toplantısına katılma, özel hakeme gitme, işyerine duyuru ve ilanlarda kullanılması amacıyla ilan tahtası koyma, işyeri sendika temsilcili oda tesisi, işçiler için lojman yapma, yardım sandıkları kurma gibi hususlar girebilir<sup>78</sup>.

Bunların dışında tarafların sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenlemek amacıyla da toplu iş sözleşmesine borç doğurucu hükümler koymaları mümkündür. Sözleşmenin

<sup>77</sup> Esener, 424; Reisoğlu, 62; Çelik, 367; Tunçomağ, 373; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 136.

<sup>78</sup> Oğuzman, 64; Esener, 420; Çelik, 367; Reisoğlu, 55; Tunçomağ, 370; Şahlanan, 22; Narmanlıoğlu, 377; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 487; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 137; Özdemir, Normatif Hükümler, 27.

gerektiği şekilde uygulanıp uygulanmadığını denetleme amacıyla işveren vekilleri ile görüşme, sözleşmenin yorumu ve çıkan uyuşmazlıklarda çözüm kuruluna ya da tahkime gitmeye ilişkin hükümler örnek olarak sayılabilir<sup>79</sup>.

### III. TOPLU SÖZLEŞME DÜZEYİ İLE YARARLANMA İLİŞKİSİ

#### A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile kastedilen onun hangi coğrafi alanda uygulanacağıdır<sup>80</sup>. Toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin düzenlemeler ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Bu farklılığın temelinde toplu iş sözleşmesinin düzeyinin ülkenin ekonomik, sosyal, hukuki ve coğrafi yapısı ile toplu iş sözleşmesinin işlevine verilen ağırlığa göre tespit edilmesi yatmaktadır<sup>81</sup>. Toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin taraflara serbesti sağlanabileceği gibi tüm bu koşullar göz önünde bulundurulmak suretiyle toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılması gerektiği belirlenebilir. Örneğin; Almanya’da toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılması gerektiğine ilişkin düzenleme getiren bir hüküm mevcut değildir ve taraflar toplu iş sözleşmesinin düzeyini serbestçe belirleyebilirler<sup>82</sup>.

<sup>79</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 139; Özdemir, Normatif Hükümler, 27.

<sup>80</sup> Ekonomi, Münir: “*Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 3; Canbolat, 96; Tuncay/Savaş Kutsal, 192; Urhanoğlu Cengiz, İftar: “*Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi*”, TBB Dergisi, S. 89, 2010, 131.

<sup>81</sup> Kutsal, Metin: “*2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi*”, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 30, S. 12, Mart 1984, 3; Şahlanan, 18; Canbolat, 96; Tuncay/Savaş Kutsal, 192; Güzel, Ali : “*Toplu Pazarlık Ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım*”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Basılmamış Armağan, 11 .

<sup>82</sup> Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch de Arbeitsrechts, I. Band von A. Hueck, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt, 1963, 179 vd. (Canbolat, 96 naklen)

Ülkemizde ise, 1961 Anayasasında konuya ilişkin düzenleme yapılmamakla beraber o dönemde uygulanmakta olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanununda işyeri ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân tanınmıştır<sup>83</sup>. Ancak Kanunda aynı işyerinde ya da işletmede uygulanmak üzere farklı ikinci bir düzeyde toplu iş sözleşmesinin yapılmasını engelleyen ya da ikinci bir toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde hangi sözleşmeye öncelik verileceğine ilişkin bir düzenleme mevcut değildi. Bu sebeple uygulamada pek çok sorunla karşılaşmış ve öğretide hükmün nasıl anlaşılması gerektiği ve hangi toplu iş sözleşmesine öncelik verilerek hükümlerinin uygulanacağına ilişkin çözüm önerileri<sup>84</sup> ileri sürülmüştür.

1982 Anayasasında da 1961 Anayasasında olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyine ilişkin herhangi bir sınırlayıcı hükme yer verilmemiştir. Ancak bu dönemde, yürürlüğe giren 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa iki ayrı düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân veren bir düzenleme konulmamış ve "*toplu iş sözleşmesinin düzeyi*" başlıklı 3. madde sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması öngörülmüştür.

1982 Anayasası'nın 53. maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan "*aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*" hükmü ise esasında toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin bir kısıtlama getirmemektedir. Buna karşın hüküm 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla<sup>85</sup> kaldırılmış ve hükmün kaldırılmasının gerekçesi olarak da hükmün ILO'nun

<sup>83</sup> Bu dönemde işkolu ve işyeri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Mimaroglu, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964, 90 vd.

<sup>84</sup> Doktrinde bu dönemde farklı düzeyde toplu iş sözleşmelerinin yapılacağı kabul edilmekte ancak hangi toplu iş sözleşmesine öncelik verileceğine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmekteydi. Konuya ilişkin görüş ve tartışmalar için bkz. Reisoğlu, 127, Esener, 21 vd.; Mimaroglu, 86.

<sup>85</sup> RG, 13.05.2010, 27580.

Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin 98 Sayılı Sözleşmesinde öngörülen “serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesiyle” bağdaşmaması gösterilmiştir. Öğretide Anayasa hükmünün toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin bir sınırlama getirmediği ve gerekçenin isabetli olmadığı belirtilmiştir<sup>86</sup>. Nitekim Anayasa değişikliğinden sonra yürürlüğe girmiş olan 6356 sayılı Kanun m. 35/4 “*Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez*” hükmünü getirmiş ve bir işyerinde aynı zamanda aynı düzeyde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân tanımamıştır. Bu nedenle Anayasa’dan çıkarılan hükmün toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin bir etkisi olmamıştır.

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmelerinin “*işyeri düzeyinde*” yapılacağı belirtilmiştir (m. 34). Kanunda yer alan işyeri düzeyi ifadesi sadece bir tek işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılacağını öngörmemekte, birden çok işyerini kapsamına alacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılmasına da imkân vermektedir. Sözleşmenin işyeri düzeyinde yapılması halinde ister tek bir işyeri için isterse de birden çok işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılsın sözleşme belirli işyeri ya da işyerlerinde uygulama alanı bulacaktır. Toplu iş sözleşmesinin bir işyeri ya da birden fazla işyerinde uygulanması hususu, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili değil toplu iş sözleşmesinin türleri ile ilgilidir. 6356 sayılı Kanunda işyeri düzeyi benimsenmiş ve maddenin devamında toplu iş sözleşmesinin farklı türlerde yapılmasına olanak

---

<sup>86</sup> Konuya ilişkin eleştiriler ve Anayasa değişikliğinin etkisi hususlarında bkz. Şahlanan, 26 vd; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, 490 vd; Kutal, Metin: “*Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasa’da 5982 Sayılı Yasa ile Yapılan Son Değişiklikler*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010, 15vd.; Dereli, Toker: “*Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010, 24 vd.; Tuncay, A. Can: “*Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010, 48 vd.; Aktay, Nizamettin: “*TBMM’nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010, 66 vd.

tanıyan bir düzenleme de getirilmiştir. Buna göre taraflar kanundaki koşulları da sağlamak kaydıyla işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ya da grup toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir.

Toplu iş sözleşmesinin türleri toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilerin belirlenmesinde önem taşır. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için ilk olarak toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilinde olan bir işyerinde çalışıyor olması gerekecektir.

## **B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ**

### **1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi**

6356 sayılı Kanunun 34. maddesine göre “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.*”. Madde hem toplu iş sözleşmesinin düzeyi hem de türüne ilişkin düzenleme içermektedir. Maddenin ikinci fıkrasında aynı işverene ait aynı işkolunda bulunan birden fazla işyeri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılacağına ilişkin hüküm de değerlendirildiğinde işverene ait aynı işkolunda bulunan tek bir işyerinde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmesinin işyeri toplu iş sözleşmesi olacağı sonucuna varılabilir.

İşyeri tanımı 6356 sayılı Kanun'da yapılmamıştır. Kanun işyerinin tanımına yönelik olarak İş Kanununu işaret etmektedir. Gerçekten de Kanunun 2. maddesinde “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*” hükmüne yer verilerek 2822 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde işyeri tanımına ilişkin belirsizlik ortadan

kaldırılmıştır. İş K. m. 2'ye göre işyeri, "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" dir. Hükmün devamında işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçların işyerleri ile iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu da ifade edilmiştir (İş K. m. 2/3). İşyerine bağlı yerler "*işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler*" olarak, eklentiler ise "*dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku yikanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi yerler*" olarak ifade edilmiştir. Düzenlemeye göre yapılacak toplu iş sözleşmeleri, işyerinin tüm bağlı yerleri ve eklentileri dâhil olmak üzere uygulanacaktır. Kanun işyerinde ki amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak asıl işle birlikte niteliği ve işin devamı açısından bağlı yerlerle eklenti ve araçları bir bütün olarak kabul etmiştir.

İş Hukukunda işyeri işçi çalıştırılan yer olduğundan, işyerinden bahsedebilmek için işçi çalıştırılması yeterli amacın ya da faaliyet konusunun ne olduğunun önemi yoktur. Aynı şekilde açık veya kapalı sabit veya mobil, beden gücü veya fikir gücüne dayalı işyerlerinin tümü işyeri sayılacaktır<sup>87</sup>. İşyerinin varlığı için işçi çalıştırılması gerekli olmakla birlikte işçilerin sayısı ve hangi Kanuna tabi oldukları da önemli değildir. İşverenin iş organizasyonu içinde yer alan tüm işçiler o işyerinin kapsamında olup işyerinde yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar<sup>88</sup>.

Farklı yerlerin bağımsız işyerleri mi olduğu yoksa birinin diğerine bağlı bir işyeri mi olduğunun tespitinde ilk olarak işyerlerinin aynı işverene ait olması gerekir. Ancak aynı işverene ait olma da tek başına yeterli olmayı bu yerlerde yürütülen işin

<sup>87</sup> Canbolat, 107-108; Esener, 84; Doğan Yenisey, 23; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 493-494.

<sup>88</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014, 234; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11.Baskı, İstanbul 2015, 196.

niteliği ve türü bakımından bağlılık aranmalı ve aynı yönetim altında örgütlenmiş yerler bir işyeri olarak değerlendirilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyeri ya da işyerlerinin tespitinde yetki belgesi mühimdir. Yetki belgesinde sözleşmenin hangi işyerinde ya da işyerlerinde uygulanacağı gösterilecektir. Ancak, işyerinin bütün unsurları ile kapsamı yetki belgesinde gösterilmemiş olabilir. Yetki belgesinde sadece asıl işyeri gösterilmiş olsa da işyeri bütünlüğü içinde yer alan ve niteliği bakımından işyerine bağlı bulunan yerler de yetki belgesinin dolayısıyla uygulanacak toplu iş sözleşmesinin kapsamından sayılacaktır.

## 2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu durumlarda toplu iş sözleşmeleri işletme düzeyinde yapılacaktır (6356 sayılı Kanun m. 34/2).

Kanunda işletme esas alınarak düzenlemeye gidilmiş ancak işletme tanımı yapılmamıştır. 4857 sayılı Kanunda da işletme tanımına yer verilmemiştir. Genellikle iktisadi bir kavram olan işletme kavramı farklı bilim dallarında farklı biçimlerde tanımlanabilir. 6356 sayılı Kanun yönünden işletme ise iktisadi anlamda işletme olarak değil bir işverenin aynı işkolunda faaliyette bulunan birden fazla işyerinin bütünü olarak anlaşılmalıdır<sup>89</sup>.

<sup>89</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 126; Narmanlıoğlu, 333; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 498.



İşletmenin birden fazla işyerinden oluşması halinde bu işyerlerinin işletmenin bir parçası mı yoksa ayrı bir ünite mi oluşturduğu sorunu karşımıza çıkabilir. Burada işletmeyi oluşturacak söz konusu işyerlerinin aynı amaç çerçevesinde faaliyet gösterip göstermediği araştırılmalıdır. İşletmenin kapsamı dâhilindeki tüm işyerlerinin aynı işkoluna girmemesi mümkündür. Ancak düzenleme aynı işkoluna giren işyerleri ifadesine yer vermektedir. Bu durumda işletmenin aynı işkoluna giren işyerlerinde farklı farklı işletme toplu iş sözleşmeleri mi yapılacağı tartışması doğabilecektir. İşletme toplu iş sözleşmesini düzenleyen 34. maddenin gerekçesinde işletme ifadesinin gerçek anlamda işletmeyi ifade etmediği hükmün aynı işkolunda kurulmuş bulunan birden fazla işyerini işaret etmek amacıyla kullanıldığı belirtilmiştir. Buna göre işletme ifadesinden birden fazla işyerini ifade eden toplu iş sözleşmesi ünitesini anlamak gerekecektir<sup>90</sup>.

İşletme kapsamındaki işyerleri için ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapma imkânı yoktur. Kanun, işletmenin bütünlüğünü gözeterek aynı işkolundaki birden fazla işyerini içine alan işletmeler için tek bir toplu iş sözleşmesi yapma imkânını tanımıştır<sup>91</sup>. Ancak, elbette ki aynı işverene ait farklı iş kolundaki işyerleri bu kapsamda değerlendirilemez. İşletme toplu iş sözleşmesi yapmak, kanuni bir zorunluluktur. Buna göre, taraflar kendi iradeleriyle işverenin aynı işkolundaki bir işyerini kapsam dışında tutamayacakları gibi işverenin başka bir işkolundaki işyerini de kapsam dâhilinde tutamazlar<sup>92</sup>.

İşyerlerinin işletme bütünlüğü içerisinde bulunup bulunmadığına yönelik uyuşmazlıklarda işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir;

---

<sup>90</sup> Canbolat, 126-127.

<sup>91</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 497; Narmanlıoğlu, 333.

<sup>92</sup> Canbolat, 128.

mahkeme on beş gün içinde karar verir ve kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın on beş gün içinde vereceği karar kesindir (6356 sayılı Kanun m. 34/4). Yetki itirazına ilişkin davalarda ise işletmenin varlığı bekletici mesele yapılmalıdır<sup>93</sup>.

### 3. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Daha önce kanunda düzenlenmemiş olmasına karşın fiilen uygulanmakta olan grup toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Kanun ile açıkça tanımlanarak kanuni temele kavuşturulmuştur. Maddeye göre; "*İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi*" grup toplu iş sözleşmesidir (6356 sayılı Kanun m. 2/1). Grup toplu iş sözleşmeleri ile her bir işyerinde ayrı ayrı toplu görüşmenin yapılması ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması gereği ortadan kalkmış olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını işçi sendikası, işveren tarafını ise işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren oluşturabilir. Oysaki grup toplu iş sözleşmesinin niteliği gereği işveren tarafını sadece işveren sendikası oluşturabilecektir. Sendika üyesi olmayan işverenlerle toplu iş sözleşmesi yapan aynı işçi sendikası olsa dahi her bir işverenle ayrı ayrı sözleşme yapılmış olacak ve bu sözleşmeler grup toplu iş sözleşmesi olarak nitelenemeyecektir<sup>94</sup>.

Aynı işkolunda aynı işveren sendikasına üye birden çok işverenin işyerleri ya da işletmelerinde çalışan işçilerin aynı işçi sendikasına üye olması durumunda bu işyerleri ya da işletmeleri kapsayacak biçimde bir toplu iş sözleşmesi imzalanabilir.

<sup>93</sup> İşletme toplu iş sözleşmesinde yetki hususuna ilişkin detaylı değerlendirme için bkz. Narmanlıoğlu, 317.

<sup>94</sup> Narmanlıoğlu, 339; Canbolat, 115; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 27.

Grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işverenleri taraflar belirleyeceklerdir. Taraflar bu konuda anlaşamamış dahi olsalar işçi sendikasının işveren tarafını toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlaması mümkündür. Bu durumda, grup toplu iş sözleşmesi bütünüyle ayrı işverenlerin işyerlerini kapsayabileceği gibi, farklı işverenlerle birlikte aynı işverenin aynı iş kolundaki birden fazla işyeri de bu kapsamda olabilir<sup>95</sup>. Ancak tarafların belirledikleri işverenlerin o işkolundaki tüm işyerleri kapsam dâhilindeki olacaktır ve taraflar bazı işyerlerini kapsam dışında tutamazlar.

Kanunda grup toplu iş sözleşmesi için ayrı bir yetki ve toplu görüşme prosedürü öngörülmemiştir. Bu durumda grup toplu iş sözleşmeleri yönünden yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde gruba dâhil her bir işverene ait işyerleri ya da işletmeler yönünden ayrı ayrı yetki tespiti yapılacaktır. Bu durumda işçi sendikasının yüzde birlik ülke barajını sağlamasının yanında her bir işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını her bir işverene ait işletmede çalışan işçilerin ise yüzde kırkını üye kaydetmiş olması gerekir.

---

<sup>95</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 496; Narmanlıoğlu, 340; Canbolat, 117.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

### I. TARAF İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN ŞARTLARI

6356 sayılı Kanununun 39. maddesi toplu iş sözleşmelerinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacağını açıkça düzenlemektedir. Bu hükmün uygulanmasında toplu iş sözleşmesinin kapsamının ya da düzeyinin önemi olmadığı gibi toplu iş sözleşmesi işyeri, işletme ya da grup toplu iş sözleşmesi olabilir. Önemli olan, akdedilmiş toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan bir işçi olmak ve bu işçinin taraf sendikaya üye olmasıdır.

İşçi sendikasına üye işçiler, sendikalarının taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden başka bir şart gerekmeksizin yararlanırlar.

#### A. İŞÇİ SIFATIYLA ÇALIŞIYOR OLMA

Toplu iş sözleşmesinden bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve 6356 sayılı Kanun anlamında işçi sayılanlar bu sıfatları devam ettiği müddetçe yararlanabilirler.

6356 sayılı Kanun açıkça işçiyi tanımlamamıştır. Bunun yerine “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.*” diyerek İş K.’na yollama yapmıştır. İş K.’na göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir (m. 2/1). İş

Kanununda işçi tanımlanırken sadece Kanun uyarınca çalışan işçiler değil Deniz-İş K. ve Basın-İş K. kapsamında olan işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânına sahip olacaklardır.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesi ile çalışması yeterli olup; çalıştığı işin hangi yasa kapsamına girdiği, çalışmayı meslek edinip edinmediği ya da kamu veya özel sektörde çalışıyor olduğu konuları önem arz etmez<sup>96</sup>. Bu durumda, işçi İş Kanunu'na, TBK'ya, Basın-İş veya Deniz-İş Kanunu'na bağlı olarak çalışıyor olabilir<sup>97</sup>.

İşçi statüsünde çalışmayanlarsa işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Bu bağlamda işveren vekilleri ya da işvereni temsilen toplu görüşmelere katılanlar, çıraklar, stajyerler, işyerinde iş sözleşmesi dışında sözleşmelerle çalışanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz<sup>98</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin türünün toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi üzerinde bir etkisi yoktur. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, sözleşmeye deneme süresi konmuş olması yararlanmayı sınırlayan bir etki doğurmaz<sup>99</sup>.

İşçinin aynı işverenin farklı işkolunda kurulu işyerinde çalışmaya başlaması halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı son bulacak olmasına karşın, aynı işverenin 6356 sayılı Kanun anlamında işletmesinin kapsamındaki işyerlerinden bir

---

<sup>96</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 181.

<sup>97</sup> Kandemir, 177; Canbolat, 24-25; Narmanlıoğlu, 431.

<sup>98</sup> Şahlanan, 129; Tuğ, 153; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 175; Tuncay/Savaş Kutsal, 255; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 181; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 193.

<sup>99</sup> Narmanlıoğlu, 431-432; Güler, Yararlanma, 85.

başkasına geçmesi halinde bu değişiklik, toplu iş sözleşmesinden yararlanma üzerinde bir etki doğurmayacaktır.

## **B. SENDİKAYA ÜYE OLMA**

### **1. Sendikaya Üyeliğın Koşulları**

Sendikaya üye olmak isteyen işçinin ilk olarak Kanunda düzenlenmiş bulunan koşulları taşıyor olması gerekmektedir. Bu koşullar on beş yaşını doldurmuş olmak, 6356 sayılı Kanuna göre işçi sayılmak ve çalışmakta olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olmaktır. Ayrıca sendikaların tüzüklerinde de farklı üyelik koşulları getirilmesi mümkündür.

6356 sayılı Kanunun 17. maddesinde on beş yaşını doldurmuş olanların sendikaya üye olabilecekleri düzenlenmiştir. Sen K. m. 20'den farklı olarak 6356 sayılı Kanunda işçinin sendikaya üye olabilmesi için yaş sınırı on beşe indirilmiş ve böylece madde gerekçesinde de belirtildiği gibi İş K.' nda düzenlenmiş olan asgari çalışma yaşı ile (m. 71) paralellik sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat on dört yaşını doldurmuş kişilere ilişkin Kanunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda, on beş yaşından küçüklerin (buna on dört yaşını doldurmuş olanlar da dâhildir) kanuni temsilcilerinin yazılı rızası olsa dahi sendikaya üye olmaları mümkün değildir<sup>100</sup>. On beş yaşını doldurmuş işçiler ise on sekiz yaşından küçük olmalarına karşın kanuni temsilcilerinin izni ya da onayı olmaksızın sendikaya üye olabileceklerdir<sup>101</sup>.

<sup>100</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 613; Tuncay/Savaş Kutsal, 85; Akyiğit, Ercan: "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği", ÇTD, 2013/2, 45; Okur, 80; Narmanlıoğlu, 185; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 141; Aktay/Arıcı/Senyan Kaplan, 376.

<sup>101</sup> Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 140; Akyiğit, 46; Narmanlıoğlu, 185.

Kanunda açıkça ifade edilmemiş olsa da sendikaya üyelik bir hukuki işlem olduğundan üye olmak isteyen işçinin on beş yaşını doldurmuş olmasının yanında ayrıca temyiz kudretine sahip olması ve kısıtlı olmaması gerekecektir<sup>102</sup>.

6356 sayılı Kanuna göre işçi sayılanlar sendikaya üye olabileceklerdir (m. 17/1). Daha önce de ifade edildiği üzere Kanun işçi tanımı bakımından İş K.'na yollama yapmaktadır. Bu durumda bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler ister iş mevzuatına isterse TBK'ya göre çalışsın, sendikaya üye olabilecektir. Bu durumda TBK kapsamında çalışan sporcular, pilot ve hostesler gibi işçiler de sendikaya üye olabileceklerdir.

Kanunda ayrıca iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmelerine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilere de sendikaya üye olma imkânı sunulmuştur. Fakat bu kişilere sendikaya üye olma hakkı tanınmış olmasına karşın toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı verilmemiştir (6356 sayılı Kanun m. 2/4).

Sendikaya üye olmak isteyen kişinin işçi olması yeterli olup iş sözleşmesinin türü ya da üstlendiği işin niteliği önem arz etmez. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz olarak yapılması, belirli sürenin kısa ya da uzun olması, sözleşmede deneme süresi öngörülmesi, işin sürekli ya da süreksiz nitelikte olması sendikaya üye olmayı etkilemeyecektir. Önemli olan işçinin üyeliğe kabulü için gerekli olan otuz günlük sürenin dolduğu tarihte de sendikaya üyelik koşullarını taşımasıdır<sup>103</sup>.

Sendikalaşma işkolu esasına göre kabul edildiğinden işçi ancak çalışmakta olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. İşyerinde yardımcı işlerde

---

<sup>102</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 613; Tuncay/Savaş Kutsal, 85; Narmanlıoğlu, 185; Okur, 80; Tunçomağ/Centel, 296.

<sup>103</sup> Narmanlıoğlu, 186.

çalışan işçiler de asıl işin girdiği işkolunda kurulu sendikalara üye olacaklardır (6356 sayılı Kanun m. 17/4). İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı işkolunda farklı işverenlerin işyerlerinde çalışıyor olması ihtimali dışında, aynı işkolunda kurulu sendikalardan birine üye olması mümkündür (6356 sayılı Kanun m. 17/3).

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi'nde de yer alan sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkı çerçevesinde sendikalar, tüzüklerinde üyeliğe kabul edecekleri kişilerde belli özellikler ve koşullar arayabilecek ve Kanunda yer alan üyelik şartlarına ek koşullar da getirebileceklerdir. Ancak tüzükte getirilecek koşullar yasanın emredici hükümlerine, kişilik haklarına, demokratik kurallara uygun, eşitlik ilkesine aykırı olmayacak makul ve objektif nitelikte olmalıdır<sup>104</sup>. Örneğin; iki üyenin işçiyi önermesi, işçinin belirli bir kıdemi olması sendikaya üye olabilmek için aranabilecek kriterlerdenken; işçinin belirli bir dine, siyasi düşünceye sahip olmasını arayan hükümler geçersiz olacaktır.

## 2. Üyeliğin Kazanılması

Sendika üyeliğinin kazanılabilmesi için sendikaya üyelik koşullarını taşıyan kişinin usulüne uygun olarak sendikaya başvurması ve üyelik talebinin yetkili organ tarafından kabul edilmesi gerekir<sup>105</sup>.

Sendikaya üye olmak isteyen işçinin ilk olarak usulüne uygun olarak başvuruda bulunması gerekecektir. Sendikaya başvurma usulü 6356 sayılı Kanunda önceki 2821 sayılı Kanundaki usule kıyasla ciddi farklar taşımaktadır. Yeni düzenlemeyle

<sup>104</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 85; Narmanlıoğlu, 184.

<sup>105</sup> Narmanlıoğlu, 189.



önceki Kanunda getirilmiş olan noter kanalıyla başvuru usulü kaldırılarak yerine e-Devlet sistemi üzerinden üyelik sistemi getirilmiştir. Gerekçede, getirilen bu sistemle üyelik işlemlerinin daha basit, kolay ve ekonomik bir biçimde gerçekleştirilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. Buna karşın doktrinde sistemin kötüye kullanımlara ve usulsüzlüklere sebebiyet verebileceği noktasında tereddütler bulunmaktadır. İşverenin işçilerin şifrelerini alarak ya da başka bir yolla işçilerin sendika üyeliğine müdahale edebileceği ya da rakip sendikaların işçilerin üyeliklerini iptal edebileceği veya bu işçileri kendi sendikalarına üye kaydedebileceği ifade edilmektedir<sup>106</sup>. E-Devlet sistemine getirilen eleştirilerden biri de sistemin sadece sigortaya bildirilmiş ve kayıtlı olan işçilere sendikaya üyelik imkânı tanınması; iş sözleşmesi dışında bir sözleşme ile iş gören ve 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılanların üyelik başvurusunda bulunamamasıdır<sup>107</sup>. Ayrıca bu sistem yerine Bakanlık bünyesinde kurulacak fakat yönetim ve bütçesi bağımsız bir üçlü kurumun oluşturulmasının daha isabetli olacağı da ileri sürülen görüşlerden biridir<sup>108</sup>.

İşçinin sendikaya üye olmaya ilişkin sistem üzerinden yaptığı başvuru bir icap niteliğindedir ve başvuruda bulunan işçi dilerse başvurusu sendikanın yetkili organı tarafından kabul edilinceye kadar başvurusunu geri alma hakkına sahiptir<sup>109</sup>.

İşçinin üyelik başvurusunda bulunması ile üyelik kazanılmış olmaz. Üyeliğin kazanılması için yapılan talebin sendika tüzüğünde belirlenmiş yetkili sendika organı

---

<sup>106</sup> Kutal, Metin: “*Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme 31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı*”, Sicil, Mart 2012, 164; Alpagut, Gülsevil: “*Kanunun Avrupa Konseyi, AB, ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi*”, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri 3, İstanbul 2013, 124; Okur, 82; Akyiğit, 49; Canbolat, Talat: “*Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı*”, Çalışma Mevzuatı Semineri Notları, 26-30 Eylül 2012, 202.

<sup>107</sup> Başbuğ, Aydın: “*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna Göre Sendika Üyeliği*” Sicil, Aralık 2012, 175.

<sup>108</sup> Dereli, 45-46.

<sup>109</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 146; Narmanlıoğlu, 190; Tuncay/Savaş Kutsal, 91.

tarafından kabul edilmesi gerekir. Sendika tüzüklerinde bu yetkili organ genellikle sendikanın yönetim kurulu olarak belirlenmektedir.<sup>110</sup>

Sendika kendisine yapılan her başvuruyu kabul etmek zorunda değildir. Buna “üyeliğe kabul özgürlüğü” denmektedir<sup>111</sup>. Sendikaya, kendisine yapılan üyelik başvurusunu reddedebilme imkânı tanınması ile işçiye bu karara karşı yargı yoluna başvurma olanağı sağlanması, bireysel sendika özgürlüğü ile ferdi sendika özgürlüğünün bağdaştırılmaya çalışıldığı biçiminde yorumlanabilir<sup>112</sup>. Kanun sendikaya mutlak ve sınırsız üyeliği kabul imkânı tanımadığı gibi sendikanın bu hakkını reddederek üyeliği otomatik hale getiren bir sistem de benimsemiş değildir<sup>113</sup>.

6356 sayılı Kanun uyarınca hazırlanan ve 09.07.2013 tarihinde yayınlanan<sup>114</sup> “Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik” sendika üyeliğine başvuru ve üyeliğin kazanılmasına ilişkin hükümler barındırmaktadır. Yönetmeliğe göre, işçinin e-Devlet sistemi üzerinden yapacağı üyelik başvurusu eş zamanlı olarak Bakanlığa ve ilgili sendikaya ulaşacaktır (m. 5/1). Sendika işçinin üye olmaya ilişkin talebini kabul edebileceği gibi talebi reddedebilir ya da talebe ilişkin olarak sessiz kalabilir. Sendikanın açıkça üye olma talebini kabul ettiği sonucuna varabilmek için üyelik talebinin gerçekleştiği yönünde açık bir beyan gerekmeyip üyeliğin kabul edilmiş olduğunu işaret eden beyanlara yer verilmesi de yeterlidir. Sendika, işçinin üyelik talebini kabul ettiği

---

<sup>110</sup> Narmanlıoğlu, 190; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 615.

<sup>111</sup> Şahlanan, Sendikalar, 164; Esener, 345; Sur, 137; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 615; Narmanlıoğlu, 191; Tuncay/Savaş Kutsal, 92; Okur, 85.

<sup>112</sup> Narmanlıoğlu, 191.

<sup>113</sup> Şahlanan, Sendikalar, 164; Esener, 345; Sur, 137; Narmanlıoğlu, 191.

<sup>114</sup> RG. 09.07.2013, S. 28702.

takdirde e-Devlet kapısı üzerinden kabule ilişkin işlemi yapacak ve işçinin üyelik başlangıç tarihi sendikanın yetkili organı tarafından üyelik başvurusunun e-Devlet sistemi üzerinden kabul edildiği tarih olacaktır (Yönetmelik m. 5/2). Sendikanın otuz gün içinde üyeliğe ilişkin olarak herhangi bir işlem yapmaması halinde ise üyelik otuz günlük sürenin sonunda kazanılmış sayılacaktır (6356 sayılı Kanun m. 17/5).

Sendikanın üyelik talebini reddetmesi halinde de ret işlemi e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak ve ayrıca ret kararı işçiye yazılı olarak tebliğ edilecektir. Haklı bir nedene dayanmaksızın üyelik talebi kabul edilmeyenlerin kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz günlük hak düşürücü süre içinde İşçinin üyeliğe kabul etmemeye ilişkin işlemin haklı bir sebebe dayanmadığını<sup>115</sup> öne sürerek iş mahkemesinde açılacağı dava sonunda mahkemenin vereceği karar kesin olup, itiraz ya da temyizi söz konusu değildir. Mahkeme işlemin haklı bir sebebe dayanmadığına hükmedecek olursa işçi ret kararının verildiği tarihte sendikaya üyeliği kazanmış olacaktır (Yönetmelik m. 5/7). Yönetmeliğe göre işçi mahkemenin lehine vermiş olduğu kararı Bakanlığa bildirecek ve karar Bakanlık tarafından e-Devlet sisteminde tanımlanacaktır (m. 5/6).

### **C. SÖZLEŞME KAPSAMINA GİREN İŞYERİNDE ÇALIŞIYOR OLMA**

Sendika üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için sözleşmenin kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinde çalışıyor olmaları gerekecektir. Bu bakımdan, sözleşmenin türü önem arz etmez. İster işyeri, ister

<sup>115</sup> İşçi, haklı sebep gösterilmeden üyelik başvurusunun reddedildiği iddiasıyla yargı yoluna başvurabileceği ifadesini ret kararında herhangi bir sebebin mevcut olmaması ya da mevcut sebebin varit olmaması biçiminde anlamak gerekir (Narmanlıoğlu, 192).

işletme, isterse de grup toplu iş sözleşmesi olsun, ancak sözleşme kapsamındaki işyerinde çalışmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma mümkün olacaktır<sup>116</sup>.

İşyerinin tanımı da 6356 sayılı Kanunda yapılmamış ve tanım için İş K.'na yollama yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununa göre işyeri işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir (m. 2/1). Kanuna göre ayrıca işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri iş organizasyonu içinde bir bütün olarak kabul edilmiştir. Bu durumda işyerinin sınırlarını belirlerken bu yerler arasında hukuki ve ekonomik bağılılığın bulunup bulunmadığına, bu yerlerin iş organizasyonu kapsamında bir bütünlük oluşturup oluşturmadığına, aynı üretim amacına yönelik işlerin görüldüğü yerlerden oluşup oluşmadığına somut olayın özelliklerine bakılarak hükmedilmesi gerekir<sup>117</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinin tespitinde yetki belgesi<sup>118</sup> esas alınacaktır<sup>119</sup>. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına yetki belgesi

---

<sup>116</sup> Narmanlıoğlu, 432; Güler, Yararlanma, 70.

<sup>117</sup> Sur, Melda: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2009, 225; Tuncay, 234; Şahlanan, Fevzi: “Karar incelemesi”, Tekstil İşveren, Temmuz 2011, S. 376, Hukuk Eki 61, 6-7.

<sup>118</sup> Yetkili işçi sendikasının tespiti için ÇSGB'ye başvuru işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılabilir. İlk olarak işyerinin hangi işkoluna girdiği tespit edilmesi gerekir. İşyerinin girdiği işkolu, işyerindeki asıl faaliyet alanına göre belirlenir ve yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır (6356 sayılı Kanun m. 4/2). 6356 sayılı Kanun m. 4/3'e göre çıkarılan İşkolları Yönetmeliği'nde 20 işkolu belirlenmiştir ve işyerinin bu işkollarından hangisine girdiği Bakanlıkça belirlenerek RG' de yayımlanır. Bakanlığın işkoluna ilişkin bu belirlemesine karşı ilgililer için (işveren, işveren sendikası ve işçi sendikası) yargı yolu açıktır (6356 sayılı Kanun m. 5).

<sup>119</sup> Kandemir, 178; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 172; Narmanlıoğlu, 432; Tuncay/Savaş Kutsal, 254.

alındığı tarihte yetki belgesinde yer alan işyerleri girecek, yetki belgesinde yer almayan işyeri veya işyerlerinde çalışan işçiler taraf sendikaya üye olsalar da, sözleşmenin tarafı işverene bağlı olarak çalışsalar da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır.

İşçi imza tarihinde sendikaya üye olmak ve üyelikten çekilmemek ya da çıkarılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilindeki işyerinde çalıştığı süre boyunca toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. İşçinin imza tarihiyle yürürlük tarihi arasında toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinden ayrılması durumunda, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkündür (6356 sayılı Kanun m. 39/3). Geçici olarak işyeri dışında işvereni tarafından çalıştırılan taraf sendika üyesi işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir<sup>120</sup>.

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde çalışan alt işveren işçileri ise toplu iş sözleşmesinin tarafı olan asıl işverenle bir iş ilişkisi içinde bulunmadıklarından bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

## **II. TARAF İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMAYANLARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI**

Daha önce de ifade edildiği üzere Anayasayla güvence altına alınmış bir temel hak ve özgürlük olan sendika özgürlüğü işçilere diledikleri gibi sendika kurma, bu sendikalara üye olma ve dilerlerse sendikadan çıkma imkânı verir. Sendika özgürlüğü

<sup>120</sup> Oğuzman, 72; Narmanlıoğlu, 431; Tunçomağ/Centel, 378; Kandemir, 178.

aynı zamanda aynı işkolunda farklı sendikalar kurulması anlamına da gelecektir. Bu durumda, aynı işyerinde farklı sendikalara üye olan işçiler çalışacağı gibi sendika dışında kalan işçiler de mevcut olacaktır. Toplu iş sözleşmesini işkolu ve işyeri (ya da işletme) barajını sağlayan işçi sendikası akdedeceğinden işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağını belirlemek gerekecektir.

Toplu iş sözleşmesinin, sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendikaya üye olsun olmasın tüm işçilere uygulanması işyerindeki tüm işçiler için aynı çalışma koşullarının ve istikrarın sağlanması bakımından yararlı olacağı söylenebilir. Ancak böyle bir çözüm, sendikalı işçilerin sendikaya üye olma külfetine katlanmalarına karşılık sendikaya üye olmayanların herhangi bir külfet ödemen aynı imkânlarla kavuşmaları anlamına gelecektir ki bu durum eşitlik anlayışıyla bağdaşmayacağı gibi sendika üyeliğinin önemini kaybetmesine de sebebiyet verebilecektir<sup>121</sup>.

Bunun önüne geçmek amacıyla toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendikaya üye işçilerin yararlanabilecekleri savunulabilir. Ancak bu tutum da sendika özgürlüğü ile bağdaşmayabilir. Çünkü bu çözüm toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen diğer işçileri taraf sendikaya üye olmaya doğrudan olmasa dahi dolaylı olarak zorlayacak ve işçi dilediği sendikaya üye olma ya da sendikaya üye olmama özgürlüğünü kullanamayacaktır<sup>122</sup>.

---

<sup>121</sup> Esener, 479; Şahlanan, 139; Narmanlıoğlu, 443; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 179-180; Tuğ, 183; Ekmekçi, 150; Talas, 274; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 181; Tuncay/Savaş Kutsal, 262; Tunçomağ/Centel, 381; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 539.

<sup>122</sup> Reisoğlu, 202; Çelik, 408; Şahlanan, 139; Narmanlıoğlu, 443-444; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 180-181; Tuğ, 183; Ekmekçi, 151; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 182.

Taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri hususunda her iki çözüm yolunu bağdaştıracak ve hem sendika özgürlüğünü koruyacak hem de sendikaların güç kaybetmesine neden olmayacak ortak bir yol bulunması amacıyla taraf sendikaya üye olmayan işçilerin de dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân tanınmıştır. 6356 sayılı Kanununun 39. maddesinde de işçilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabileceklerine ilişkin düzenleme getirilerek işçilerin bir sendikaya üye olmak zorunda kalmaksızın toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan parasal menfaatlerden yararlanması mümkün kılınmıştır.

## **A. DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN ŞARTLARI**

### **1. Dayanışma Aidatı Kavramı ve Dayanışma Aidatının Miktarı**

Dayanışma aidatı, herhangi bir sendikaya üye olmayan veya toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf sendikaya ödemekle yükümlü olduğu bir miktar parayı ifade eder<sup>123</sup>. Dayanışma aidatı ödeyen işçi, esasen üye olmadığı bir sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır ve üye olmadan yararlanma imkânı elde ettiğinden menfaatin denkleştirilmesine yönelik bir bedel ödemesi makuldür<sup>124</sup>.

Dayanışma aidatı iki amaca hizmet eder. Birincisi, bu sayede işçiler herhangi bir sendikaya üye olmak ya da sendikal faaliyetlere katılmak zorunda kalmaksızın

<sup>123</sup> Tunçomağ/Centel, 379; Gürbüz, 66.

<sup>124</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 538.-539; Narmanlıoğlu, 444; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 181.

(negatif sendika hürriyeti) toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. İkinci olarak, sendikaya dayanışma aidatı adı altında bir miktar para ödenerek hem birlik duygusu pekiştirilmiş hem de sendika korunmuş olur. Dayanışma aidatı ile işçi, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için bir sendikaya üye olmak zorunda değildir<sup>125</sup>.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma işçilere tanınmış bir hak olup toplu iş sözleşmesinin tarafları dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânını kaldıracak biçimde düzenleme yapamazlar<sup>126</sup>. Örneğin; "bu toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendika üyesi işçiler yararlanır" ya da "bu sözleşmeden sadece taraf sendikanın muvafakati şartıyla yararlanılabilir" biçimindeki sözleşme hükümleri batıldır.

Taraf sendikaya üye olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanabilmek için ödemeleri gereken dayanışma aidatının miktarı da sendika özgürlüğü ile ilintilidir. Aidatın yüksek olması halinde işçi sendikaya üye olmaya zorlanacak ve bu durum negatif sendika özgürlüğünü zedeleyecektir. Aksi durumda aidatın düşük tutulması halinde ise sendikanın üyelerini yitirmesi ve güçsüzleşmesi söz konusu olabilecektir. Bu sebeple miktar kararlaştırılırken ölçülülük ilkesi gözetilmeli ve dayanışma aidatının miktarı sendika özgürlüğü ile güçlü sendika ilkesi arasında dengeyi kuracak biçimde belirlenmelidir<sup>127</sup>.

2822 sayılı Kanunda dayanışma aidatı üyelik aidatının üçte ikisi olarak, maktu biçimde belirlenmişti (m. 9/4). Bu dönemde dayanışma aidatının miktarı yetersiz bulunmuş ve üye olmayanların üye olanlara oranla daha az maddi külfet altına

<sup>125</sup> Güler, Yararlanma, 86; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 539; Narmanlıoğlu, 445.

<sup>126</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 173; Caniklioğlu, 125.

<sup>127</sup> Çelik, 408; Şahlanan, 145; Ekmekçi, 156; Tuğ, 195; Tunçomağ, 420; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 200; Tuncay/Savaş Kutsal, 265-266.



girmesi doktrinde eleştirilmiştir<sup>128</sup>. Doktrinde hükmü isabetli bulan görüşler de ileri sürülmüş, taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma dışında taraf sendikanın öteki faaliyetlerinden yararlanamamaları karşısında, dayanışma aidatı miktarının üyelik aidatından az olması gerektiği ileri sürülmüş ve bunun negatif sendika özgürlüğünün gereği olduğu ifade edilmiştir<sup>129</sup>.

6356 sayılı Kanunda ise ILO normlarından olan sendikaların tüzüklerini özgürce düzenleyebilmesi esası gözetilmiş<sup>130</sup> ve dayanışma aidatının sendika üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğüne belirlenmesine olanak sağlanmıştır (m. 39/5). Bu durumda işçinin ödeyeceği dayanışma aidatı taraf sendikanın üyelik aidatı ile eşit biçimde karşılaştırılabilecek ancak miktar üyelik aidatını geçemeyecektir

Düzenleme doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir. Her ne kadar taraf sendikaya üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için bir takım külfetler altına sokulması doğal olsa da, dayanışma aidatının üyelik aidatıyla aynı miktar olarak saptanması olumsuz sendika özgürlüğüne ters düşecektir<sup>131</sup>. İşçi bu durumda, sendikaya üye olmakla toplu iş sözleşmesinden yararlanmamak arasında bir seçim yapmak zorunda bırakılmaktadır. İşçinin taraf sendika dışında bir başka sendikaya üye olması durumunda, çifte aidat ödemesi gereği karşısında işçinin

<sup>128</sup> Talas, Cahit: Sosyal Ekonomi, Ankara 1976, 247; Işıklı, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara 2013, 228-229.

<sup>129</sup> Şahlanan, 145; Oğuzman, 76; Ekmekçi, 156; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 201.

<sup>130</sup> Üyelik aidatının miktarı kuruluş tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre Genel Kurul tarafından belirlenir. Üyelik aidatının artırılması ya da azaltılması da Genel Kurul'un takdirindedir. 6356 sayılı Kanun üyelik aidatının miktarına ilişkin bir sınırlama getirmemiştir. Bunun sebebi eski kanun döneminde ILO'nun değerlendirmeleridir (Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 160; Narmanlıoğlu, Ünal: "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının Getirdikleri", Sicil Eylül 2012, 143).

<sup>131</sup> Kandemir, 187; Tunçomağ/Centel, 381; Centel, Tankut: "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları", Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 2013, 59; Tuncay, Düzenlemeler, 84; Sur, Uluslararası, 344; Aynı yazar, Toplu İlişkiler, 329; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 186; Alpagut, Uyum, 36; Canbolat, Toplu İş Sözleşmeleri, 77; Tuncay/Savaş Kutsal, 266.

sendika özgürlüğü içinde üye olacağı sendikayı seçme imkânı da kısıtlanacaktır. Toplu iş sözleşmesi dışında sendikanın sağladığı olanaklardan yararlanmayacak olan işçi için belirlenecek olan dayanışma aidatı miktarının dayanışma ruhuna uygun olması yerinde olurdu<sup>132</sup>.

## 2. Şartları

İşçinin üyesi olmadığı bir sendika tarafından yapılmış olan ve çalıştığı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için gerekli olan şart dayanışma aidatı ödemektir. Bununla birlikte dayanışma aidatını ödeyen herkesin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği söylenemez. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamadan bahsedebilmek için geçerli olarak akdedilmiş ve uygulamaya konulmuş işyerinde işçi sıfatıyla çalışmak ve üyesi olmadığı sendikaya belirli bir miktar dayanışma aidatı ödemek gerekecektir. Kanunda, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma işçinin isteğine bırakılmış olduğundan işçinin bu yöndeki talepte bulunması da yararlanma için şarttır.

### a. Geçerli ve Uygulanan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın ilk şartı işçinin çalıştığı işyerinin kapsamı dâhilinde olduğu geçerli ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmasıdır.

---

<sup>132</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 726; Demircioğlu/Centel, 295; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 187.

Geçerli toplu iş sözleşmesi, Kanunda öngörülen içerik ve prosedüre uygun olarak yapılmış, hukuken geçerli bir sözleşmedir. Bunun için ilk olarak, hem işçi hem de işveren tarafının toplu iş sözleşmesi ehliyetine ve yetkisine sahip olması gerekir. Geçerlilik koşullarını taşımayan toplu iş sözleşmesinin uygulanması mümkün olmayacak; dolayısıyla, dayanışma aidatı ödeyerek bu sözleşmeden yararlanılamayacaktır<sup>133</sup>. Buna karşın, geçersiz olmasına rağmen işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin geçersizliği iddiasıyla dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin talebinin reddedilmesi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelir ve korunmaz.

İşçi ancak uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmeden ya da sözleşme sona erdikten sonra yararlanma mümkün olmayacaktır. Konuyu düzenleyen hükümde (m. 39) kanundaki esas ve usule uyularak yapılmış geçerli ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi esas alınmış olduğundan henüz akdedilmemiş ve yürürlüğe konulmamış veya yürürlüğü son bulmuş bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı mümkün görmek dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma sistemi ile bağdaşmaz<sup>134</sup>.

---

<sup>133</sup> Narmanlıoğlu, 447.

<sup>134</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 174; Tuğ, 170; Narmanlıoğlu, 447.

## **b. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamında Bir İşyerinde Çalışan ve Taraf Sendikaya Üye Olmayan Bir İşçi Olma**

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin, sözleşmenin kapsamı dâhilindeki işyerinde ya da işyerlerinden birinde çalışıyor olması gerekir. Sözleşme kapsamındaki işyerinde çalışmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

Kanunda, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanlar üç grupta düzenlenmiştir. Bunlar; toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde işçi olarak çalışan fakat taraf sendikaya üye olmayanlar, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine işçi olarak giren fakat taraf sendikaya üye olmayanlar ve toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olan ancak daha sonra üyeliği sona erenlerdir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklar da işçilerdir. İşçilerin İş Kanunlarına (İş K., Basın-İş K., Deniz-İş K.) ya da Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmalarını önem taşımayıp, iş sözleşmesiyle çalışması yeterlidir<sup>135</sup>. İşçi sıfatını taşımayan, memurlar, çırak ve stajyerler toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışsalar da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar<sup>136</sup>. Yine 6356 sayılı Kanuna göre işçi sayılanların (iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler) toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları Kanunen

<sup>135</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 181; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 155.

<sup>136</sup> Esener, 480; Oğuzman, 73; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 181; Narmanlıoğlu, 447; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 193; Tunçomağ/Centel, 380; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 544; Şahlanan, 141; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 192; Tuncay/Savaş Kutsal, 263.

mümkün olmadığından dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabileceklerini de kabul etmemek gerekir<sup>137</sup>.

Taraf sendikaya üye olmasına karşın, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı ya da uygulandığı dönemde üyelikten çıkan ya da çıkarılan işçiler de toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler<sup>138</sup>. İşçinin daha önce taraf sendikaya üye olması ya da hali hazırda başka bir sendikaya üye olması veya sendikaya üye olmaması toplu iş sözleşmesinden yararlanma açısından fark yaratmaz.

Alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı doktrinde tartışılmış da olsa, istikrar kazanan görüş; alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanamayacakları yönündedir<sup>139</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışmasına karşın dayanışma aidatı ödeyerek dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklar da vardır. Bunların bir kısmı toplu iş sözleşmesinin taraflarının aralarında anlaşarak kapsam dışına çıkardığı kişiler, bir kısmı ise Kanundan dolayı toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçilerdir. Greve katılmayıp grev süresinde işyerinde çalışan işçiler, sözleşmeye aksi yönde düzenleme konulmamışsa, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanamazlar. Ayrıca işveren vekilleri ile işvereni

---

<sup>137</sup> Oğuzman, 5; Reisoğlu, 11; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 195; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 193.

<sup>138</sup> Taraf sendikaya üye işçinin üyelik sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının sona ermesi için üyelikten çekilme talebinin üzerinden bir ay geçmesi ya da üyelikten çıkarmaya ilişkin genel kurul kararının kesinleşmesi gerekir. Süre dolmadan ya da karar kesinleşmeden işçi halen sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

<sup>139</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 181; Aktay/Arıcı/Senyer Kaplan, 545; Şahlanan, 132; Güzel, 3; Tunçomağ, 454; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 240; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 718; Tuncay/Savaş Kutsal, 246; Kandemir, 174.

temsilen toplu görüşmeye katılanlar da toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanamaz.

İşçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları özel kanunlarda düzenlenmiş de olabilir. 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun 21. maddesi özel güvenlik görevlilerinin, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 32. maddesi özel öğretim kurumlarında çalışanlar öğretmenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân vermemekteydi. Ancak, 625 sayılı Kanunun yerine 8.2.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile 2495 sayılı Kanunun yerine 10.06.2004 tarihinde kabul edilen 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, bu kişilerin sendikaya üye olmalarına engel olan düzenlemeleri kaldırmış ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin önü açılmıştır.

### **c. Talepte Bulunma**

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin talepte bulunması gerekir. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçiye tanınmış bir hak olup; hakkın kullanılması için muhataba yöneltilmiş bir talebin olması şarttır<sup>140</sup>. İşverenin işçinin talebi olmadan işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması ve işçinin ücretinden dayanışma aidatı kesmesi mümkün değildir.

---

<sup>140</sup> Caniklioğlu, 125; Sur, Toplu İlişkiler, 328; Narmanlıoğlu, 449.

İşçi dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talep edip etmemekte serbesttir ve bu hakkını toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre içinde dilediği zaman kullanabilir<sup>141</sup>. İmza tarihinden önce yapılmış talepler de imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracaktır (6356 sayılı Kanun m. 39/4). Bu durumda imza tarihinden önce talepte bulunmuş olsa da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, imza tarihinden itibaren gerçekleşecektir. İşverenin işçiden dayanışma aidatı kesip işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması ya da toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilerden dayanışma aidatı kesileceği yönünde hüküm konması mümkün değildir, bu yolda sözleşmede hüküm bulunması işçiyi bağlamaz<sup>142</sup>. Sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden talepte bulunmaksızın yararlandırılacağına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri ancak yararlandırmanın karşılıksız olması durumunda mümkündür<sup>143</sup>. İşçinin ücretinden dayanışma aidatı kesilmesi ve işçinin bu konuda sessiz kalması da zımni bir talep olarak nitelendirilebilir<sup>144</sup>.

Kanunda toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin yararlanma talebinde bulunması gerektiği ifade edilmiş (6356 sayılı Kanun m. 39/4); ancak, talebin şekli ya da muhatabı konusunda bir düzenleme yapılmamıştır. Talebin muhatabı belirtilmemiş olmakla birlikte yöneltilmeyen talep fiili ve hukuki sonuç doğurmaz<sup>145</sup>. Bu durumda işçinin, işçi sendikasına ya da işverene yararlanma için talepte bulunması gerekli ve yeterlidir. İşçinin talebini taraf sendikaya iletmesi durumunda sendika, işverene yazılı bildirimde bulunarak işçinin ücretinden kesilecek

<sup>141</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 174; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 194.

<sup>142</sup> Narmanlıoğlu, 449; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 205; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 176; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 194; Tunçomağ/Centel, 380-381; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 547; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 184; Tunçomağ, 420; Şahlanan, 143; Ekmekçi, 154.

<sup>143</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 176.

<sup>144</sup> Oğuzman, 74; Ekmekçi, 154; Narmanlıoğlu, 450; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 176. Yarg. 9. HD. 4.3.2003, 2002/16415E., 2003/2828K.. (www.kazanci.com)

<sup>145</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 185; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 208.

dayanışma aidatının belirtilecek hesaba yatırılmasını isteyecektir. İşçinin ücretinden dayanışma aidatı kesecek olan işveren olduğundan işçinin işverene doğrudan başvurması da olanaklıdır<sup>146</sup>. Uygulamada da talebin işverene yapıldığı söylenebilir. Nitekim işçi sendikasının işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması hususunda onayı aranmadığı gibi esas olarak işçiyi toplu iş sözleşmesinde yararlandıracak olan da işverendir. Yargıtay da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin işverene yapılabileceğini ifade etmektedir<sup>147</sup>. Ayrıca, taraflar, sözleşme özerkliği kapsamı içinde toplu iş sözleşmesine dayanışma aidatıyla yararlanmak isteyen işçilerin bu taleplerini kime ve ne şekilde yönelteceğini düzenleyebilirler<sup>148</sup>.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunda talebi gerekli olmakla birlikte, işçi sendikasının talebe ilişkin yazılı onayı aranmaz<sup>149</sup> (6356 sayılı Kanun m. 39/4). Hüküm emredici niteliktedir ve tarafların toplu iş sözleşmesine koyacakları, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı engelleyebilecek hükümler geçersizdir<sup>150</sup>. İşverenin de dayanışma aidatı ödemek isteyen işçiye itiraz hakkı yoktur.

Dayanışma aidatı ödeme talebi belirli bir şekle bağlanmadığından; işçi talebini, yazılı ya da sözlü olarak ortaya koyabilir. İşçinin işverenin ücretinden dayanışma aidatı kesmesine itiraz etmeyerek yararlanma isteğini zımnen ortaya koyması da mümkündür. Fakat işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığı iddiasıyla

<sup>146</sup> Reisoğlu, 147; Kandemir, 186; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 177; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 546; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 186; Özkaraca, 186; Sur, Toplu İlişkiler, 329.

<sup>147</sup> Yarg. 9. HD. 17.3.1997, 1997/4335E., 1997/5219K.(www.kazanci.com).

<sup>148</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 185; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 207.

<sup>149</sup> Yargıtay işçi sendikasının yazılı onayının aranmayacağı hususunda açık düzenlemenin bulunmadığı dönemde de işçi sendikasının onayının aranmayacağına hükmetmiş, devam eden tarihlerde de uygulama bu yönde ilerlemiştir (Y. İBGK. 21.01.1979, 1978/6E., 1979/1K.)

<sup>150</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 174; Tunçomağ/Centel, 380; Narmanlıoğlu, 450; Tuncay/Savaş Kutsal, 264.



açacağı davada yararlandırılma talebinde bulunduğunu ispat yükü kendisinde bulunduğundan<sup>151</sup>; talebin açık ve yazılı şekilde ortaya konması yerinde olur<sup>152</sup>.

İşletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinde çalışan işçinin yararlanma talebinde bulduktan sonra, aynı işletme çatısı altında farklı bir işyerine geçmesi durumunda, yararlanma talebini tekrarlamasına gerek yoktur<sup>153</sup>. Bu durumda hem işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandıracak işveren, hem işçinin yararlanacağı toplu iş sözleşmesi hem de dayanışma aidatı ödenecek işçi sendikası aynı kalmaktadır.

#### **d. Dayanışma Aidatı Ödeme veya Ödemeyi Taahhüt Etme**

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için dayanışma aidatını ödemeyi taahhüt etmesi yeterlidir, fiilen aidat ödemesi gerekmez<sup>154</sup>. Bu sonuç, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinin devamlı olmasına uygun düşer<sup>155</sup>. Bir para borcu olan dayanışma aidatı ödeme borcu her ay işveren tarafından işçinin ücretinden kesilecek ve taraf sendikaya ödenecektir.

İşçinin talepte bulunması ancak işverenin işçinin ücretinden dayanışma aidatı kesmemesi ya da kesmesine karşın bunu işçi sendikasına ödememesi, işçinin toplu iş

---

<sup>151</sup> Yarg. 9. HD. 17.3.1997, 1997/4335E., 1997/5219K.; Yarg. 9. HD. 5.2.2014, 2011/54073E., 2014/3475K. (www.kazanci.com)

<sup>152</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 185; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 195.

<sup>153</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 183.

<sup>154</sup> Reisoğlu, 145; Şahlanan, 146; Ekmekçi, 158; Narmanlıoğlu, 430; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 177; Aktay/Arıcı/Senyan Kaplan, 547; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 186.

<sup>155</sup> Subaşı, Sendikalı Olmayan, 186; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 211.

sözleşmesinden yararlanmasına engel teşkil etmez. İşçinin ücretinden dayanışma aidatı kesme ve bunu sendikaya ödeme borcu işverenle işçi sendikası arasındadır.

İşverenin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin ücretlerinden dayanışma aidatı kesip sendikaya ödemesi yasal bir zorunluluktur<sup>156</sup>. İşveren, işçinin ücretinden dayanışma aidatını kesmez, aidatı kesmesine rağmen zamanında işçi sendikasına göndermezse, ödenmemiş aidatlardan dolayı sendikaya karşı sorumlu olur. İşçi sendikası, ödenmeyen dayanışma aidatları için bildirim şartı aranmaksızın bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin uygulanmasını talep edebilir (6356 sayılı Kanun m. 18/3). İşveren işçinin ücretinden dayanışma aidatı kesmeden işçiyi toplu iş sözleşmeden yararlandırmışsa işçiye sebepsiz zenginleşme davası açma imkânı mevcuttur<sup>157</sup>. Ancak bu davada işçiden sendikaya yaptığı ödeme kadar bir miktarı değil, işçinin dayanışma aidatı ödemeyerek zenginleştiği miktarı talep edebilmelidir. İşverenin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmamış bir işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması durumunda da, işçi sendikasının yoksun kaldığı dayanışma aidatı için dava açma imkânı vardır.

## **B. İŞÇİ SENDİKASININ YAZILI ONAYIYLA YARARLANMA**

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf sendika üyesi olan işçiler yararlanırlar. Taraf sendika üyesi olmayan işçiler ise, ancak dayanışma aidatı ödeyerek ya da sendikanın yazılı onayı ile sözleşmeden yararlanabilirler.

<sup>156</sup> Şahlanan, 146; Kandemir, 187.

<sup>157</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 178.

6356 sayılı Kanununun 26. maddesine göre “*Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır*”. Sen K.’nin 21. maddesine paralel olarak düzenlenen bu maddeye göre işçi sendikasının, yazılı onayıyla üyesi olmayanları bütün faaliyetlerinden<sup>158</sup> ve imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin işçilere tanımış olduğu hak ve çıkarlardan yararlandırması mümkündür. Maddede ayrıca Kanunun yedinci ve on ikinci bölümlerindeki düzenlemelerin saklı olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanması (6356 sayılı Kanun m. 39/4) ya da toplu iş sözleşmesinin başka işyerlerine teşmil edilmiş olması ile toplu iş sözleşmesinin kapsamına girenlerin yararlanması (6356 sayılı Kanun m. 40) halinde sendikanın yazılı onayı aranmayacaktır.

İşçi sendikasının talepte bulunmamış olan işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması esasen üçüncü kişi lehine bir anlaşmadır<sup>159</sup>. TBK m. 129'a göre “*Kendi adına sözleşme yapan kişi, sözleşmeye üçüncü kişi yararına bir edim yükümlülüğü koydurmuşsa, edimin üçüncü kişiye ifa edilmesini isteyebilir*”. İşçi sendikası da taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden işçinin faydalanmasını sağlayarak işverene bu konuda bir borç yüklemektedir. Ancak buradaki üçüncü kişi lehine yararlandırma tarafların sözleşmeye koydukları bir hükümden değil, kanundan kaynaklanmaktadır.

Sendikanın, üyesi olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin vereceği onayın Kanunun açık hükmü gereği yazılı olması aranacaktır. Ancak,

<sup>158</sup> Sendikanın faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz, Refik: Dünya’da İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir 2003.

<sup>159</sup> Hanau, Peter/Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, 14. Auflage, Neuwied 2007 (Tuncay/Savaş Kutsal, 268 naklen).

sendikanın üyesi olmayan ya da dayanışma aidatı ödemeyen bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasına karşın sendikanın bilerek uzun süre sessiz kalması halinde daha sonra bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması hususunda yazılı onay vermediğini ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması kabul edilecek ve korunmayacaktır<sup>160</sup>.

İşçi sendikası taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin onayını sözleşmeye koyacağı bir hükümle belirtebileceği gibi, sözleşmenin imzalanmasından sonra da yazılı onay verme yoluna gidebilir. Sendika her ne kadar taraf sendikaya üye olmayan işçileri yazılı onay vererek toplu iş sözleşmesinden yararlandırıp yararlandırmama hususunda serbest olsa da bu serbestisini kullanırken işçiler arasında ayırım yapamaz<sup>161</sup>.

İşçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerine ilişkin yazılı onayı sözleşmenin imzalanmasından itibaren yürürlükte olduğu süre boyunca verebilir İşçiye toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümleri uygulayacak kişi işveren olduğundan bu onayın verildiğinin işçi sendikası tarafından işverene bildirilmesi gereklidir. Burada sendikanın bildirimde bulunmaması halinde işçinin bildirimini işverenin kabul zorunluluğu olmamalıdır. İşveren kendisine bildirim yapılması üzerine bildirim tarihinden itibaren işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapmadan işçiyi, toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları hakkında hükümler dâhil olmak üzere tüm hükümlerden yararlandırmalıdır.

---

<sup>160</sup> Reisoğlu, 152; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 215.

<sup>161</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 215.

Kanun işçi sendikasının, yazılı onay vererek üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına olanak sağlayabileceğini düzenlemekte ancak yararlanmanın hangi tarihten itibaren başlayacağına ilişkin bir açıklama getirmemektedir. Doktrinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden en erken imza tarihinden geçerli olabilecek talep tarihinden itibaren yararlanılabileceğini göz önünde bulundurarak sendikanın yazılı onayıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçilerin de sendikanın yazılı rızasının işverene tebliğinden itibaren mümkün olacağını ifade etmektedir<sup>162</sup>.

Yazılı onay vererek işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırma sadece işçi sendikasına tanınmış bir imkândır. İşverenin taraf işçi sendikasına üye olmayan ya da dayanışma aidatı ödeyemeyen bir işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması durumunda taraf sendikaya dayanışma aidatı tutarında tazminat ödemesi gerekecektir<sup>163</sup>.

İşçi sendikalarına gerek 6356 sayılı Kanun gerekse de 2822 sayılı Kanun döneminde yazılı onay vermek suretiyle işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırma imkânı tanınmış olmasına karşın sendikanın; sendikaya, üyeliğin cazibesinin azalmaması ve sendika bünyesinin güçlenmesi amacıyla böyle bir onay vermede titiz davrandığı hatta uygulamada yazılı onay vermek suretiyle işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması yoluna hiç gidilmediği söylenebilir<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> Özkaraca, 182.

<sup>163</sup> Narmanlıoğlu, 468; Tuncay, 247.

<sup>164</sup> Narmanlıoğlu, 468-469; Özkaraca, 182; Güler, Yararlanma, 88; Tuncay/Savaş Kutsal, 268. Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, 545; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 178; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 215; Kandemir, 190; Saymen, Ferit Hakkı/Ekonomi, Münir: Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1967, 230.

### C. YARARLANMA KOŞULLARI GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN İŞÇİNİN SÖZLEŞMEDEN YARARLANDIRILMASI

Kanunda toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme koşulları düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden, taraf işçi sendikasına üye işçiler ile sendikaya üye olmamakla birlikte sendikaya dayanışma aidatı ödeyen ya da sendikanın yazılı oluruyla sözleşmeden yararlanma imkânı verilen işçiler yararlanırlar. Bu durumda Kanundaki koşulları sağlamayan işçilerin bir kısmının işveren tarafından toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmayacağı sözleşmede açıkça düzenlenmemişse dahi mümkün olmamalıdır. İşverenin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini yararlanma koşullarını sağlamayan işçilere uygulaması sözleşmenin ihlali sayılır<sup>165</sup>.

İşçi ve işveren sözleşme özgürlüğü sınırları içinde yaptıkları iş sözleşmesinde sözleşmenin içeriğini (çalışma koşulları, parasal hükümler vb.) serbestçe kararlaştırabilirler. Ancak, toplu iş sözleşmesinden yararlanma anlamına gelecek biçimde sözleşmenin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerini ya da sözleşmede kararlaştırılanın ötesindeki menfaatleri herhangi bir objektif veya sübjektif sebep olmadığı halde sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere uygulayamaz<sup>166</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını sağlamayan bir işçinin işveren tarafından sözleşmeden yararlandırılması ile kastedilen sözleşmenin paraya ilişkin hükümlerinin bu işçilere uygulanmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılmasına, sona ermesine ve sözleşmenin çalışma koşullarına ilişkin hükümleri

<sup>165</sup> Reisoğlu, 192; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 717; Narmanlıoğlu, 469.

<sup>166</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 216; Narmanlıoğlu, 469.

toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanında bulunan tüm işçilere uygulanacaktır.

İşverenin Kanundaki yararlanmaya ilişkin koşulları sağlamayan bir işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması halinde taraf işçi sendikası işverenden yoksun kaldığı dayanışma aidatını isteyebilir ve işverene dayanışma aidatı miktarı kadar tazminat davası açabilir<sup>167</sup>. Ancak sendikanın yoksun kaldığı dayanışma aidatını talep edebilmesi için sözleşmeden yararlanmanın gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi gerekir.

İşçinin sözleşmeden haksız olarak yararlandırılmış sayılması için toplu iş sözleşmesinde yer alan parasal hükümlerinin tamamından mı yararlandırılması gerektiği yoksa kısmen yararlanma halinde de aynı sonucun doğacağına ilişkin Kanunda bir açıklık yoktur. Doktrinde konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre<sup>168</sup>, işçinin sözleşmeden yararlandırıldığının kabul edilebilmesi için sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlandırılmış olması gereklidir, sözleşmenin bir veya birkaç hükmünden yararlanma bu bağlamda değerlendirilemez. Konuya ilişkin ileri sürülen diğer görüşe göre<sup>169</sup>, toplu iş sözleşmesi ile üyelere sağlanan hak veya menfaatin bundan yararlanma hakkı olmayanlara, makul gösteren bir sebep olmaksızın uygulanması halinde sözleşmeden haksız yararlanma söz konusu olacaktır. İşçinin parasal hükümlerinden bir kısmından yararlandırılmasında da sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlandırılmasında da durum aynıdır. Yargıtay ise konuya ilişkin vermiş olduğu bir

---

<sup>167</sup> Oğuzman, 77-78; Şahlanan, 152; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 179; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 216; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 729; Tuncay/Savaş Kutsal, 247; Narmanlıoğlu, 470.

<sup>168</sup> Oğuzman, 77-78; Tunçomağ, 417.

<sup>169</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 217; Akı, 92; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 729.

kararda işçi sendikasının dayanışma aidatı talebinde bulunabilmesi için işverenin işçiyi toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlandırmış olması gerektiği sonucuna varmıştır<sup>170</sup>.

İşverenin işçiyi toplu iş sözleşmesinden haksız yararlandığının kabulü için yararlandırmanın hata sonucu gerçekleştirilmemiş olması gereklidir. Yani işveren işçinin sendikaya üye olduğunu ya da dayanışma aidatı ödediğini veya sendikanın işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yazılı onay verdiği noktasında hataya düşmüşse bu durumda yararlandırmadan dolayı sorumlu olmaması gerekir. Hatasını fark eden işveren, işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmayı iptal edebilir ve hataen ödediği miktarı işçiden Borçlar Hukuku hükümlerine göre geri isteyebilir<sup>171</sup>.

İşverenin yararlandırmayı haklı gösteren bir neden bulunması halinde taraf sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakları ya da daha fazlasını vermesi mümkündür<sup>172</sup>. İşçinin kıdem, yaş, öğretim durumu gibi objektif veya çalışkanlık, beceriklilik, sadakat gibi subjektif özellikleri nedeniyle bu işçilere toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalınmaksızın sözleşmenin üzerinde haklar sağlanması kanuna aykırılık sayılmaz. Ancak burada işverenin niyeti önem arz etmektedir. İşverenin toplu iş sözleşmesinin altında olmakla birlikte sözleşme ile sağlanan haklara çok yakın haklar tanınması halinde bu

---

<sup>170</sup> Yarg. 9. HD. 4.3.2003, 2002/16415E., 2003/2828K. (www.kazanci.com).

<sup>171</sup> Oğuzman, 77.

<sup>172</sup> Çelik, 411; Şahlanan, 153; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 219; Narmanlıoğlu, 470; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 730; Sur, 335.



durum dürüstlük kuralıyla bağdaşmayabilir ve hakkın kötüye kullanılması sayılabilir<sup>173</sup>.

Tarafların toplu iş sözleşmesine koyacakları “farkın korunması koşulu” ile işverenin sendika üyesi olmayan ya da taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeyen işçilere toplu iş sözleşmesinde öngörülen menfaatlerin ötesinde menfaat sağlaması halinde, bu aşan menfaatleri toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere de vermesi zorunluluğu öngörülebilir<sup>174</sup>. Böylece toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçilerin korunması sağlanabilir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları Kanunda belirlenmiş olmakla birlikte taraflar, sözleşme özerkliği kapsamında parasal hükümlerin tümünün ya da bir kısmının sadece bu koşulları sağlayan işçilere değil aynı zamanda taraf sendikaya üye olmayan işçilere de uygulanacağına karar verebilirler. Uygulamada da bu tür hükümler konulabilmektedir<sup>175</sup>. Bu durum, işçi sendikasının üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerine ilişkin 6356 sayılı Kanun m. 26/3 kapsamında sendikanın yazılı onay vermesi anlamına gelecektir. Yine toplu iş sözleşmesine kapsam dışı personele işverenin sözleşmedekinden üstün haklar sağlayabileceği hükmü konabilir.

---

<sup>173</sup> Reisoğlu, 194; Narmanlıoğlu, 470; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 730; Tunçomağ/Centel, 255; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 179.

<sup>174</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 218-219; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 730.

<sup>175</sup> Türk Metal Sendikası ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası arasında 03.06.2013 tarihinde imzalanan grup toplu iş sözleşmesinin 6. maddesine "...İşyerinde uygulanmakta olan yemek ve vasıta (ücretleri hariç) yardımlardan üye olmayanlar da yararlanırlar" hükmü konularak yararlanmanın kapsamı genişletilmiştir (Özkaraca, 120).

### III. ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNİN DURUMU

#### A. GERÇEK ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ancak sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanında bulunan işçi ve işverenler üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahiptir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi kapsam dâhilindeki işyerinde buranın işverenine bağlı olarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde etki doğuracaktır. Tarafların bu hükümlerin yer veya kişi bakımından toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan işçilere de uygulanmasını kararlaştırması ise mümkün olmayacaktır.

Alt işverenlerin işçilerinin asıl işverenin yapacağı toplu iş sözleşmesinin yararlanıp yararlanamayacakları belirlenirken ilk olarak bu işçilerin kişi bakımından toplu iş sözleşmesinin kapsamında olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Alt işverenin bağımsız bir işyeri ve asıl işverenden bağımsız bir işverenlik sıfatı olduğu gerçeği karşısında, bu işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini söylemek mümkün olmayacaktır. Aksi durum kişiler açısından uygulama akanının genişletilmesi anlamına gelecektir<sup>176</sup>.

Doktrinde öteden beri tartışılmakta olan bu soruna ilişkin doktrinde iki görüş ileri sürülmüştür. Bunlardan ilki alt işverenin işçilerinin de toplu iş sözleşmesinden yararlanma bakımından asıl işverenin işçileri olarak dikkate alınacağı görüşüdür<sup>177</sup>. Bu görüşe göre, alt işveren asıl işverenin yaptığı işin belli bir bölümünü üstlenen ve bu işleri münhasıran bu işlerde çalıştırdığı işçileriyle asıl işverenin işyerinde gören kişidir. Bu durumda alt işverenin işlerini gördüğü yerin de asıl işyerinden sayılması ve bağımsız iki işyerinin olduğunun kabul edilmemesi gerekir. Bu görüş ayrıca alt

<sup>176</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 236.

<sup>177</sup> Oğuzman, 10; Kutal, Metin: “*Türk Toplu İş Hukuku açısından Alt İşveren ve Sorunları*”, KİPLAS 1990 Yılı Eğitim Programı Tebliği, İstanbul 1992, 7; Demir, Fevzi: “*Alt İşveren Uygulaması ve Sorunları, 2000li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış*”, MESS Yayını, İstanbul, 220.

işverenin işçileriyle aralarındaki iş sözleşmesinden asıl işverenin de sorumlu olduğunu ve tüm bunların birlikte değerlendirilmesi halinde alt işverenin işçilerinin de asıl işvereni yaptığı toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alması gerektiğini ifade etmektedir. Yargıtay da 1987 yılında verdiği bir Hukuk Genel Kurulu kararında alt işverenin sendikaya üye işçilerinin asıl işverenin yapacağı toplu iş sözleşmesinden yararlanacağına hükmetmiştir<sup>178</sup>. Kararın gerekçesinde, Yargıtay alt işverenin işçisinin de yer bakımından toplu iş sözleşmesinin kapsamında olduğunu ve üyelikle kurulan bağlılık ilişkisinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma için yeterli bulunduğunu ifade etmiştir. Devamında ise, 1475 sayılı Kanununun 1. maddesinin son fıkrasında yer alan alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve kanundan veya iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden asıl işverenin de sorumlu olduğuna yollama yaparak alt işverenin işçisinin de toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği sonucuna varmıştır.

Karara dayanak olan hukuki gerekçelerin yetersiz olduğu hususunda doktrinde eleştirilmiştir<sup>179</sup>. Kararda işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı etkilemeyeceği ifade edilmesine karşın, esasında asıl işverenin alt işveren işçileriyle sözleşme yapıp bu sözleşmeleri alt işverene devretmesi söz konusu değildir. Ayrıca kararda hem alt işverenin hem de asıl işverenin ayrı ayrı işyerleri olduğu gerçeği de göz ardı edilmiştir. Ancak hukuki gerekçelerini isabetsiz bulmasına karşın kararı sosyal açıdan isabetli bulanlar da mevcuttur<sup>180</sup>. Alt işveren yanında çalışan işçilerin sayısının azlığı ve dağınıklığı, işin geçici olması gibi

<sup>178</sup> Yarg. HGK. 04.11.1987, 1987/9-166 E., 1987/815K (www.kazanci.com)

<sup>179</sup> Çelik, Nuri: “*Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi*”, Nusret Ekin'e Armağan, 787; Güzel, Ali: “*Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri*”, Çimento İşveren, Eylül 1993, 9; Aktay, Nizamettin: “*Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar*”, Kamu-İş, Ocak 1994, 17-18; Şahlan, 131; Tunçomağ, 454.

<sup>180</sup> Güzel, 9; Çelik, Armağan, 787; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 239.

nedenlerle bu işçiler için toplu iş sözleşmesi yapılması zorlaşmaktadır. İşçiler sendikalaşamamakta ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi akdedilememektedir.

Yargıtay 1996 yılından itibaren verdiği kararlarda doktrindeki eleştirileri de dikkate alarak bu görüşünden dönmüş ve alt işveren işçilerinin asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı, bu işçilerin ancak alt işverenin yapacağı toplu iş sözleşmesinin kapsamında olacağı yönünde kararlar vermiştir<sup>181</sup>. Yargıtay vermiş olduğu bu kararda isabetli olarak asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı olacağını, yani ancak alt işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi varsa o sözleşmeye göre hesaplanacak haklardan dolayı birlikte sorumluluğunun doğacağını ifade etmiştir. Aksi durum, alt işverenin de asıl işverenin taraf olduğu sözleşmeden dolayı sorumlu olması anlamına gelir.

Toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanını oluşturan işçiler yetki belgesinde gösterilmiş işyeri ya da işyerinde, buranın işverenine bağlı olarak çalışan işçilerdir. Bu durumda yetki belgesinde gösterilmemiş bir işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına girmesi mümkün olmayacaktır. Her ne kadar alt işverenin işçileri de asıl işverenin işçileriyle fiziken aynı işyerinde çalışıyor olsalar da bağımsız işverenlik sıfatına sahip alt işveren ayrı bir işyerine sahiptir. Alt işverenler yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurarak kendilerine ait ayrı işyeri kaydını yaptıracaklardır. Ayrıca yetki tespitinde işverene ait işyerinde işverene bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışan işçiler dikkate alındığından alt işverenin işçilerin asıl işverenin işyerinde yapılacak toplu iş sözleşmesi için yetki tespitinde dikkate alınmaları söz konusu değildir.

---

<sup>181</sup> Yarg. 9. HD., 11.03.1996, 1996/2554., 1996/4851K.” (www.kazanci.com). Bu kararın incelemesi için bkz. Çelik, Nuri: “*Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusunda Yargıtay Kararı Üzerine*”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ Armağan, İstanbul 1997.

Alt işverenin kendine ait bağımsız bir işyeri olması halinde artık işin yardımcı iş olarak sayılması ve bu sebeple alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalara üye olması söz konusu olmayacaktır. Alt işverenin işçileri alt işverenin işyerinde yürütülmekte olan işin girdiği işkolunda kurulu sendikalara üye olabileceklerdir. Bu işkolu asıl işyerinin girdiği işkolu ile aynı olabileceği gibi farklı bir işkolu da olabilecektir<sup>182</sup>. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında asıl işkolu "demiryolu taşımacılığı" olan bir işyerinde ihaleyle güvenlik işlerini görmekte olan alt işverenin işçilerinin "demiryolu taşımacılığı" işkolunda kurulmuş değil, "genel işler" işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabileceğini ifade etmiştir<sup>183</sup>. Bu durumda alt işverenin işçilerinin farklı işkolunda kurulu bir sendikanın bağittanmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması zaten mümkün olmayacaktır; aynı işkolunda kurulu sendikalara üye olabilmeleri halindeyse her işyeri için yetki talebinin ayrı ayrı yapılması gerekecektir<sup>184</sup>.

6356 sayılı Kanunun hazırlık çalışmaları sırasında kanuna "*Aynı işkolunda çalışıyor olmak koşuluyla alt işverenin işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek koşuluyla yararlanırlar.*" biçiminde bir hüküm eklenmek istenmiş, ancak önerge kabul edilmemiştir<sup>185</sup>.

Alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanı dışında kalmaları bu işçilerin hiç toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları anlamına gelmez. Alt işverenin işyerinde yapılacak bir toplu iş

<sup>182</sup> Şahlanan, 132; Güzel, 8; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 242; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 538.

<sup>183</sup> Yarg. 9.HD, 22.5.2006 , 2006/10869E., 2006/15169K., ÇTD, 2006/3, S. 10, 142 vd. Karar değerlendirmesi, Sur, Komite, 214 vd. Aynı yönde Yarg. 9. HD. 26.04.2011, 2011/15435 E., 2011/12313 K. Karar incelemesi, Kızıloğlu, 170 vd.

<sup>184</sup> Çelik, Armağan, 784.

<sup>185</sup> TBMM Genel Kurul Tutanağı, 24. Dönem 3. Yasama yılı 10. Birleşim 17.10.2012 Çarşamba, 67 (Özkaraca, 112).

sözleşmesinden pekâlâ bu işçiler de yararlanacaklardır. Alt işverenin tarafı olacağı bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti halinde, sözleşme hükümleri uyarınca hesaplanacak haklardan alt işverenin işçilerine karşı asıl işveren de müteselsil olarak sorumludur<sup>186</sup>.

## B. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI OLMASI HALİNDE

Ortada gerçek anlamda bir alt işverenlik ilişkisinin bulunmadığı görünüşte bir alt işverenlik ilişkisi yaratılması halinde, muvazaa sebebiyle alt işverenlik ilişkisi geçersiz olacak ve görünüşte alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilecekler ve bu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Muvazaa, kişilerin gerçek iradelerini başkaları nezdinde saklayarak onları aldatmak amacıyla gerçeğe uygun olmayan bir işlem yapması, ancak bu işlemin kendi aralarında sonuç doğurmayacağı konusunda anlaşmalarını ifade eder<sup>187</sup>. İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulması, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmeleri, kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeler muvazaalı sayılabilir. Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı sayılması

<sup>186</sup> Yarg. 9. HD. 11.3.1996, 1996/2554E., 1996/4851K; Yarg. 9. HD. 24.6.2015, 2014/9714E., 2015/22920K.; Yarg. HGK. 24.06.2015, 2014/13-19E., 2015/1743K. (www.kazanci.com).

<sup>187</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Necip, vd. : Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem, Sözleşme, İstanbul 2014, 345; Nomer, Haluk N. : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2013, 73; Topcu, Umut: "Asıl İşveren ile Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Alacaklarına Etkisi", Mali Çözüm Dergisi, S.102, 2010, 298.

halinde işçiler baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceklerdir (İş K. m. 2/17).

Alt işverenin işçilerinin asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kural olarak kabul edilmekle beraber, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması nedeniyle görünüşteki alt işverenlik ilişkisinin geçersiz olması halinde anılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olacaktır. Ancak alt işverenlik ilişkisinin yargı kararıyla muvazaalı olduğunun tespiti işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için yeterli değildir. Nitekim Yargıtay'da konuya ilişkin verdiği kararlarda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için gerekli diğer şartların mevcut olup olmadığının ayrıca araştırılması gerektiğine hükmetmiştir<sup>188</sup>. Bu durumda alt işverenin işyerinin farklı bir işkoluna girmesi nedeniyle işçinin asıl işverenin işyerinde kurulu sendikaya üye olmaması ya da bu dönemde dayanışma aidatı ödememesi nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânından yoksun kalacaktır. Doktrinde, işçinin asıl işverenin işyeri ile alt işverenin işyerinin farklı işkollarında kurulu bulunmaları nedeniyle asıl işverenin işyerinde örgütlü sendikaya üye olamamasına karşın, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti durumunda asıl işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine göre hesaplanacak fark alacaklarını bir tazminat davasına konu edebileceği görüşü ileri sürülmektedir<sup>189</sup>.

6356 sayılı Kanun görüşmeleri esnasında mahkeme kararıyla geçersizlikleri kesinleşmiş alt işverenlik ilişkilerinde, kararın kesinleşmesinden önceki süre için alt

<sup>188</sup> Yarg. 9. HD. 17.6.2015, 2014/12141E., 2015/22121K.; Yarg 22. HD. 9.3.2016, 2015/23527E., 2016/7273 K.; Yarg 22. HD. 22.3.2016, 2014/34751E., 2016/9073 K. (www.kazanci.com).

<sup>189</sup> Alpagut, Gülsevil: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, 25; Başterzi, Süleyman: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, 332.

işveren işçilerinin üyelik ya da dayanışma aidatı ödemelerine gerek olmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanmasını sağlamak amacıyla "Asıl işveren alt işveren ilişkisinin mahkeme kararıyla geçersiz sayılarak asıl işverenin işçisi kabul edilen işçiler, kararın kesinleşmesinden önceki tarihe ilişkin olarak üyelik veya dayanışma aidatı ödeme koşulu aranmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılır." düzenlemesi eklenmek istenmiş; ancak önerge de mecliste kabul edilmemiştir<sup>190</sup>.

#### **IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK İŞÇİLER**

##### **A. KAPSAM DIŞI PERSONEL**

###### **1. Kapsam Dışı Bırakma Sorunu**

Kanunda düzenlenmiş yararlanma koşullarını sağlayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Ancak, toplu iş sözleşmesini akdeden taraflar sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanında bulunan işçilerin bir kısmını sözleşmenin kapsamı dışında bırakabilmektedirler. Bu işçilerin taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanamayacakları kararlaştırılmaktadır. Kapsam dışı bırakılan işçiler, kendilerine iş sözleşmelerinde toplu iş sözleşmesinde düzenlenenlerden daha üstün hak ve menfaatler sağlanmış müdür, şef, uzman, mühendis gibi üst düzey yöneticiler olabileceği gibi, daha geniş

---

<sup>190</sup> TBMM Genel Kurul Tutanağı, 24. Dönem 3. Yasama yılı 10. Birleşim 17.10.2012 Çarşamba, 67 (Özkaraca, 112).



bir işçi grubu (örneğin, tüm büro personeli) toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışına çıkarılmış olabilir<sup>191</sup>.

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin taraflarının, işçilerin bir bölümünü toplu iş sözleşmesinin kapsamının dışında bırakıp bırakamayacaklarına ilişkin açıklık yoktur. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının bazı işçi gruplarını kapsam dışı bırakmasının toplu sözleşme özerkliği kapsamında mı olduğu yoksa bu durumun eşitlik ilkesine ve işçilerin toplu iş sözleşme yapma hakkına aykırılık mı taşıdığı hususunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmektedir.

Konuya ilişkin doktrinde ileri sürülen bir görüş<sup>192</sup>, tarafların toplu iş sözleşmesinin kapsamına kimlerin gireceğini serbestçe kararlaştırabileceğini, toplu sözleşme özerkliği kapsamındaki bu kararlaştırmanın sonucu olarak kapsam dışı bırakılanların ise taraf sendikaya üye olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacaklarını ifade etmektedir.

Doktrinde ileri sürülen bir diğer görüşe göre<sup>193</sup> ise, tarafların anlaşarak bazı işçileri kapsam dışında bırakabileceğini kabul etmek toplu sözleşme özerkliğiyle açıklanamayacak kadar geniş bir yetki kullanımınıdır. Özerkliğin çerçevesi Anayasada ve kanunlarda belirlenmiştir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi özerkliği yine

---

<sup>191</sup> Oğuzman, 68; Şahlanan, 149; Reisoğlu, 39; Demircioğlu/Centel, 293; Güler, Şerafettin: "*Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel*", Kamu-İş, C. 9, S. 2, 2007, 52; Çelik, Nuri: "*Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine*", Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, 1; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 555; Özkaraca, 115; Tuncay, Düzenlemeler, 85; Sur, Toplu İlişkiler, 324; Narmanlıoğlu, 434; Kandemir, 192; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 731; Tuncay/Savaş Kutsal, 277.

<sup>192</sup> Esener, 481; Reisoğlu, 153-154; Tunçomağ, 369; Elbir, 186; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 555; Doğan, 102; Kızıllay, Ender: "*Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği*", Sicil, Eylül 2012, S. 27, 158; Kızıloğlu, Hakkı: "*Bir İşyerinin Girdiği İşkolumun Tespitinde İşyerinde Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır. (Karar İncelemesi)*", Sicil, Eylül 2012, S. 27, 419; Sur, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, 102-103; Tunçomağ/Centel, 375; Narmanlıoğlu, 435.

<sup>193</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 282; Aynı yazar, Yararlanamayacak İşçiler, 191; Ekmekçi, 181; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 731; Tuncay/Savaş Kutsal, 255.

Anayasada düzenlenmiş işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını ihlal edecek biçimde kullanamaz. Bazı işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum bırakılması eşitlik ilkesiyle de bağdaşmayacaktır<sup>194</sup>.

Anayasada işçilere çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumaları ve geliştirebilmeleri için toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmış (m. 53/1), Kanunda ise toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf sendikaya üye olma ya da dayanışma aidatı ödeme koşulu getirilmiştir. İşçilerin bu amaçla sendikaya üye olmalarına karşın, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamaları 6356 sayılı Kanunun 26. maddesinde düzenlenmiş olan sendikanın üyelerine eşit davranma borcuyla da bağdaşmayacaktır. İşçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin düzenlenmede de (6356 sayılı Kanun m. 39/4), işçinin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma yolundaki talebinin sendikanın onayı gerekmeksizin geçerli olduğu belirtilmiştir. Bu madde karşısında işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma yönündeki talebini reddetme ve talepte bulunan işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmama Kanuna aykırılık oluşturacaktır. Bu sebeple doktrinde, geçersizliğin işçiden alınacak onayla giderilebileceği ifade edilmektedir<sup>195</sup>. 6356 sayılı Kanun yasalaşırken kapsam dışı personel uygulamasına engel olacak biçimde, toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlıklı 39. maddesinin görüşmeleri esnasında maddeye "*Toplu iş sözleşmelerine o işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden*

<sup>194</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 232; Çelik, 413. Tuncay ise toplu iş sözleşmesini taraflarının bazı işçileri kapsam dışı bırakmasının eşitlik ilkesine aykırı olmadığını, zira kapsam dışı bırakılan işçilerin farklı durumlarda olduklarını ifade etmektedir. Farklı durumlarda olanlara yapılacak farklı muamele de eşitlik ilkesine aykırı olmayacaktır (Tuncay/Savaş Kutsal, 278).

<sup>195</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 191; Oğuzman, 78-79; Ekmekçi, 190; Tuncay/Savaş Kutsal, 278; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 732.

*yararlanma hakkını kısıtlayıcı düzenlemeler konulamaz*" fıkrası eklenmek istenmiş ancak teklif kabul edilmemiş ve yasalaşmamıştır<sup>196</sup>.

Yargıtay ise hem 2822 sayılı Kanun hem de 6356 sayılı Kanun dönemlerinde verdiği kararlarda toplu iş sözleşmesinde yer alan kapsam dışında bırakma hükümlerinin geçerli olduğu ve kapsam dışı bırakılan işçilerin taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları sonucuna varmıştır<sup>197</sup>.

## **2. Kapsam Dışı Personelin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması**

Kapsam dışı personel kavramından bahsedebilmek için öncelikle o işyeri veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi olmalıdır. Kapsam dışı bırakılacak işçiler görev, pozisyon gibi belirli kriterler gözetilerek belirlenecektir<sup>198</sup>. Ayrıca belirlenen işçilerin kapsam dışı bırakılmasını mazur gösterecek haklı bir gerekçe olmalıdır; zira toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkından tamamen mahrum edilen işçiler için geçerli bir nedenin varlığı elzemdir<sup>199</sup>.

Kapsam dışında bırakılanlar toplu iş sözleşmesinde açıkça yazılmak zorundadır. İsim isim işçiler değil kapsam dışı bırakılan görev ve pozisyonlar toplu iş

---

<sup>196</sup> TBMM Genel Kurul Tutanağı, 24. Dönem 3. Yasama Yılı 10. Birleşim, 17.10.2012 Çarşamba, 67 (Özkaraca, 116).

<sup>197</sup> Yarg. HGK. 25.04.1986, 1985/9-835E., 1986/449K; Yarg. 9. HD. 23.05.1995, 1995/4219E., 1995/17027K.; Yarg. 9. HD. 11.7.2011, 2011/26214E., 2011/23303K; Yarg. 9. HD. 18.06.2007, 2007/9594E., 2007/19481K.; Yarg. HGK 18.11.2009, 2009/ 9-512E., 2009/525K. ; Yarg. 9. HD. 17.09.2015, 2015/23198E., 2015/ 206080 K. ; Yarg. 9. HD. 15.9.2015, 2014/37897E., 2015/25662 K. (www.kazanci.com).

<sup>198</sup> Güler, 54; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 554.Kızılray, 158; Subaşı, İbrahim: "*Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel*", Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 171.

<sup>199</sup> Güler, 62; Subaşı, 529.

sözleşmesine yazılacaktır. Böylece, bir işçi bu pozisyona geldiğinde sözleşme hükümleri gereği kendiliğinden kapsam dışı bırakılmış olacaktır<sup>200</sup>.

Kapsam dışı bırakılabilecek kişiler, işçilerdir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakların kapsam dışı bırakılacağına ilişkin sözleşmede düzenleme yapılmasına gerek yoktur. Bu işçilerin sendikalı olması veya olmaması kapsam dışı bırakılabilmeleri açısından bir fark yaratmaz. Kapsam dışı bırakılan işçi bir sendikaya üyeyse kapsam dışı bırakılma sendika üyeliğini etkilemeyecektir<sup>201</sup>. Kapsam dışı bırakılabilecek işçilerin iş sözleşmesi belirli ya da belirsiz süreli olabilir.

Kapsam dışı bırakılan işçiler artık toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Bu işçilerin işverenle ilişkilerine iş sözleşmeleri ile kanunlarda yer alan hükümler uygulanacaktır. İşverenler kapsam dışı personeller için işyeri yönetmelikleri de çıkarabilir. Böylece, bu işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamaları dahi objektif kurallara tabi olacaklardır<sup>202</sup>.

Kapsam dışı bırakılan işçiler sadece toplu iş sözleşmesinin sağladığı parasal haklardan yararlanma imkânını kaybederler. Ancak 6356 sayılı Kanunun 25. maddesi uyarınca işveren kapsam dışı bırakılan işçilerle diğer işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Toplu iş sözleşmesinde yer alan çalışma koşullarına ve işyeri düzenine ilişkin hükümlerin, kapsam dışı personele de uygulanması gerekir. İşveren toplu iş sözleşmesinde yer alan iş güvenliği ve iş sağlığına, işin sevk ve dağıtımına, işçinin mesleki ilerlemesine, yıllık izin ve diğer çalışma koşullarına yani genel olarak iş organizasyonuna ilişkin

---

<sup>200</sup> Güler, 62; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 554; Doğan, 102.

<sup>201</sup> Kızıllay, 158; Subaşı, 529; Sur, Toplu İlişkiler, 328; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 231; Özkaraca, 115; Narmanlıoğlu, 434; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 555.

<sup>202</sup> Güler, 64.

hükümleri kapsam dışı personele de uygulamakla yükümlüdür. Örneğin; işyerinde uygun bir havalandırma, ısıtma, ışıklandırma, duş ve banyolar, yasal zorunluluk olan elbise, ayakkabı, eldiven, verilmesi toplu iş sözleşmesinde öngörülmüşse kapsam dışı personelin bunlardan yararlandırılmaması mümkün değildir<sup>203</sup>.

Kapsam dışı personelin parasal haklarında işverenle arasındaki ilişki sadece iş sözleşmesine dayanmakla birlikte, uygulamada işverenin özellikle yakacak yardımı, bayram parası gibi sosyal yardımlardan kapsam dışı personeli de yararlandığı görülmektedir<sup>204</sup>. Ancak işverenin bu yardımlardan kapsam dışı personeli yararlandırması, işçiye talep hakkı vermeyecektir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde menfaatlerin benzerlerinin kapsam dışı personele sağlanması sebebiyle işçi sendikası dayanışma aidatı talebinde bulunamaz<sup>205</sup>.

Kapsam dışı personele uygulanacak ücret zammı hususunda işveren toplu iş sözleşmesi ile bağlı değildir. Zam oranları ve diğer parasal haklar toplu iş sözleşmesiyle öngörülenden fazla ya da az olabilir ve sözleşmede öngörülenden farklı tarihlerde işçilere ödenebilir<sup>206</sup>. Fakat işveren işçinin sadece kapsam dışı personel olmasına dayanarak eşitlik ilkesine aykırı menfaatler sağlayamaz. İşçi kapsam dışı personel de olsa işçiye sağlanacak menfaatler işçinin subjektif ve objektif özellikleri gözetilerek belirlenmelidir. İşverenin haklı neden olmaksızın kapsam dışı bırakılan personelin bir kısmına sağladığı menfaatleri diğerlerine sağlamazsa, haktan mahrum kalan işçilerin talep hakkı doğacaktır<sup>207</sup>.

---

<sup>203</sup> Kızıllay, 159.

<sup>204</sup> Çelik, Kapsam Dışı Personel, 3; Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, 555.

<sup>205</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 622.

<sup>206</sup> Tunçomağ/Centel, 403; Kılıçoğlu, 418.

<sup>207</sup> Narmanlıoğlu, 684; Kandemir, 194.

## B. KANUNDAN DOLAYI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAKLAR

### 1. Grev Sırasında İşyerinde Çalışan İşçiler

Anayasal bir hak olan grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyetleri durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanabilir (6356 sayılı Kanun m. 58/1). Toplu pazarlık döneminde tarafların uyuşmamaları durumunda işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla greve gitme hakları vardır.

Grev kararı almış ve kararı uygulamaya koymuş işçi sendikasına üye işçiler de işyerinde çalışmakta olan diğer işçiler de greve katılıp katılmama ve grev esnasında çalışıp çalışmama konularında serbesttir<sup>208</sup>. Ancak Kanunun açık hükmü gereği, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz (m. 39/8). Kanundaki düzenleme sadece toplu iş sözleşmesini bağıtlayan sendikanın üyelerini değil o işyerindeki bir sendikaya üye olan ya da hiçbir sendikaya üye olmayan tüm diğer işçileri de kapsar.

Greve katılmayan ya da daha sonra katılmaktan vazgeçen işçinin işyerinde çalışmak istemesi halinde işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda serbesttir (6356 sayılı Kanun m. 64/1). Kanunda işverenin grev sırasında greve

<sup>208</sup> Grev kararı alan sendikaya üye işçilerin greve katılmayıp işyerinde çalışması halinde sendikalar bu işçilere tüzüklerinde düzenlenmiş disiplin cezalarını uygulayabilirler (Kandemir, 194; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 189; Aynı Yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 227; Narmanlıoğlu, 728).

katılmayıp işyerinde çalışmak isteyen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest olduğu belirtilmekle yetinilmiş başkaca bir açıklamaya yer verilmemiştir. İşveren işyerinde çalışmak isteyen işçilerin tümünü çalıştırmak zorunda olmamakla birlikte çalıştırma yetkisini dürüstlük kuralına ve eşitlik ilkesine uygun kullanmalıdır. Buna göre, makul ve objektif bir neden dışında işçiler arasında ayırım yapılamaz<sup>209</sup>. Örneğin; işverenin başvuran işçilere iş vermesi imkânsızsa bu durumda çalıştırmama haklı görülebilir<sup>210</sup>. İşveren, greve katılmayan işçileri işyerinde çalıştırıyorsa greve katılan ancak daha sonra bundan vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyen işçileri de aynı şekilde çalıştırmak durumundadır.

İşveren işçileri grev süresince çalıştırıp çalıştırmama konusundaki kararını grev süresi içinde dilediği zamanda kullanabilir<sup>211</sup>. Grevin herhangi bir şekilde ortadan kalkması halinde ise işveren, işçilere iş vermek zorundadır.

Greve katılmayarak ya da daha sonra greve katılmaktan vazgeçerek grev süresinde işyerinde çalışan işçiler aksine hüküm bulunmadıkça grev sonucunda imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Bu işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. İşçinin grev süresinin bir bölümünde ya da tamamında greve katılmayarak işyerinde çalışmış olmasının yararlanmaya etkisi aynıdır. Yararlanma açısından Kanunda hiçbir ayırım yapılmadığından taraf sendikaya üye olma ile başka bir sendikaya üye olma ya da

---

<sup>209</sup> Oğuzman, 236; Çelik, 135; Reisoğlu, 329; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 380; Narmanlıoğlu, 729.

<sup>210</sup> Oğuzman, 236; Reisoğlu, 329.

<sup>211</sup> Oğuzman, 237; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 229; Narmanlıoğlu, 729. Aksi görüşteki, Reisoğlu ise, işveren işçileri grev sırasında çalıştırma konusundaki yetkisini grevin başında kullanmalı ve grevin başında işçileri çalıştırmışsa devamında bundan caymamalıdır (Reisoğlu, 329).

hiçbir sendikaya üye olmama arasında bir ayrım yoktur<sup>212</sup>. Diğer bir ifadeyle, 6356 sayılı Kanunda grev sırasında işyerinde çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları hükmü taraf sendika üyesi işçiler hakkında olduğu kadar taraf sendikaya üye olmayan işçiler hakkında da uygulanır.

6356 sayılı Kanundaki düzenleme grev sırasında işyerinde çalışmış olanlarla ilgilidir. Her ne sebeple olursa olsun grev sırasında işyerinde çalışmayan işçiler söz konusu yasağın dışında kalacak ve Kanunda aranan diğer koşulları da sağlıyorsa toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır<sup>213</sup>. Bu durumda hastalık, yıllık izin ya da doğum gibi sebeplerle işyerinde çalışmamış işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkündür. İşçinin grev oylaması<sup>214</sup> istemesi, tek başına toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya engel değildir. Grev oylaması istemesine karşın greve katılan ya da greve katılmamasına rağmen grev süresinde işyerinde çalışmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir<sup>215</sup>.

İşyerinde geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerin durumunun ayrıca ele alınması gerekir. 1475 sayılı Kanunda geçici iş ilişkisine ilişkin olarak düzenleme bulunmaması nedeniyle doktrinde bu işçilerin durumuna ilişkin olarak farklı görüşler ileri sürülmüştü. Bir görüşe göre, geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerin 2822 sayılı Kanun m. 39 uyarınca işyerinde zorunlu olarak çalışan işçiler olarak kabul edilmesi ve devreden işverenin imzalayacağı toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması

---

<sup>212</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 227; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, Şahlanan, 151; Oğuzman, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, 54.

<sup>213</sup> Oğuzman, 79; Reisoğlu, 330; Şahlanan, 151; Güler, Yararlanma, 80; Tuncay/Savaş Kutsal, 277; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 557; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 227-228; Özkaraca, 115.

<sup>214</sup> Grev oylaması, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuruda bulunması üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde yapılır (6356 sayılı Kanun m. 61/1).

<sup>215</sup> Oğuzman, 79; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 228; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 183; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 203; Şahlanan, 151; Reisoğlu, 330.



gerekir<sup>216</sup>. Ancak doktrinde karşı görüş, geçici iş ilişkisi ile başka bir işverenin işyerinde de iş görme borcunu ifa etse işçinin esas olarak devreden işverene iş sözleşmesi ile bağlı olduğunu ve toplu iş sözleşmesinin her aşamasında devreden işverenin işçisi olarak dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir<sup>217</sup>. Bu durumda işçi devreden işverenin işyerinde greve katılabileceği gibi kanunda öngörülen yararlanma koşullarını taşıyorsa toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır<sup>218</sup>. Devreden işverenin işyerinde greve katılmayarak devralan işverenin işyerinde çalışmaya devam eden işçinin grev sonunda imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı olmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunda doktrinde savunulan ikinci görüşle paralel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, işçiyi geçici olarak devralan işverenin işyerinde grev ve lokavt sürdüğü sürece işçi çalıştırılmayacaktır (m. 7/5). Bu süre boyunca devreden işveren işçiyi kendi işyerinde çalıştırmalıdır. Hükümde her ne kadar sadece devralan işverenin işyerindeki grev durumu düzenlenmiş olsa da, devreden işverenin işyerinde grev uygulaması olması durumunda geçici iş ilişkisiyle devredilmiş işçinin Anayasal bir hak olan grev hakkını kullanmasının önüne geçilemez<sup>219</sup>. Grev esnasında devralan işverenin işyerinde çalışmamış işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânına haiz olacaktır.

Grev esnasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçiler bakımından Kanundaki düzenleme uygulanmayacak ve bu işçiler grev süresinde işyerinde çalışmış olsalar

---

<sup>216</sup> 2822 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin ileri sürülen görüşler hakkında detaylı bilgi için bkz. Engin, Murat: “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkı Devri: Ödünç İş İlişkisi”, İHD, Temmuz-Eylül 1991, 350 vd.

<sup>217</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 226; Çankaya/Çil, 159.

<sup>218</sup> Esener, 483; Akyiğit, Ercan: İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 172; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 251.

<sup>219</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 205.

dahi Kanundaki yararlanma koşullarını yerine getirmek kaydıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. 6356 sayılı Kanun m.65 'e göre, “Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak zorundadır”. İşveren grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedeklerini, toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan etmek ve bu ilanın bir örneğini, taraf işçi sendikasına tebliğ etmek zorundadır. Tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde ise mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir (6356 sayılı Kanun m.65/2). Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü re'sen veya işveren veya işçi sendikasının talebiyle çalışacak işçi sayısının tespit ve taraflara tebliğ eder. Tespite karşı, taraflardan her biri mahkemeye altı iş günü içinde itiraz edebilir ve mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir (6356 sayılı Kanun m. 65/3). İşveren grev sırasında çalıştırılması zorunlu olan işçileri çalıştırma mükellefiyeti altındadır. Grev süresinde zorunlu olarak işyerinde çalışanlar, greve katılmak hakkından mahrum bırakılsa da toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı bakidir<sup>220</sup>

Taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini kararlaştırabilirler. 6356 sayılı Kanun m. 39/8'de yer alan “aksine hüküm bulunmadıkça” ifadesinin

<sup>220</sup> Kandemir, 196; Canbolat, TİS, 188; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 556.

tarafına bu yetkiyi verdiği söylenebilir. Ancak taraflar grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanılmasına ilişkin düzenlemeyi eşitlik ilkesine uygun olarak yapmalıdırlar. Grev sırasında işyerinde çalışan işçilerden bir kısmının veya sadece taraf sendikaya ye işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği biçiminde bir düzenleme yapılamayacaktır. Düzenleme işyerinde grev sırasında çalışan işçilerin tümünü kapsmalıdır<sup>221</sup>.

## 2. İşveren Vekili ve İşvereni Temsilen Toplu Görüşmeye Katılanlar

İşveren vekilleri, işveren adına işletmenin bütününü yönetenleri ifade etmekte olup bu kişiler 6356 sayılı Kanuna göre işveren sayılırlar (m. 2/2). Bu nedenle, işveren vekillerinin işçi sendikasına ye olmaları mümkün olmadığı gibi bu kişiler akdedilen toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek dahi yararlanamazlar.

6356 sayılı Kanunda ayrıca işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları açıkça ifade edilmiştir<sup>222</sup>.

2822 sayılı Kanunda işveren vekili açıkça tanımlanmadığından işveren vekilinin hangi kanuna göre tanımlanması gerektiği tereddüte sebep olmuştur. Doktrinde bir görüş, Kanununda işveren vekili tanımına girenlerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini ifade ederken<sup>223</sup>, diğer bir görüş ise, hükmün

<sup>221</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 191; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 229; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 183; şahlanan, 152; Sümer, 487.

<sup>222</sup> "işyerinin bütününü yöneten işveren vekilleri" ifadesi Sağlık, Aile, alışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından çıkartılmıştır (13.03.2012 tarihli TBMM Sağlık, Aile, alışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu E.No:1/567 K. No: 6, 92.

<sup>223</sup> Oğuzman, 8; Reisoğlu, 432.

amacından yola çıkarak toplu iş sözleşmesi veya toplu görüşmelere işvereni temsilen katılanların Kanuna göre işveren vekili sıfatına haiz olup olmadıklarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları sonucuna ulaşmaktadır<sup>224</sup>. 6356 sayılı Kanunda işveren vekili ifadesinin yanı sıra işvereni temsilen toplu görüşmeye katılanların da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarının belirtilmiş olması, sorunu çözmeye yöneliktir.

İşvereni temsilen toplu görüşmeye katılanlar sadece kendi katıldıkları görüşmeler sonunda imzalanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayacaktır. İşçilerin işvereni temsil ettikleri için yararlanamadıkları bu sözleşmenin sona ermesinden sonra yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden görüşmelerde işvereni temsil etmeme ve Kanundaki diğer yararlanma koşullarını gerçekleştirme kaydıyla yararlanmasında engel yoktur.

İşveren vekillerinin ve işvereni temsilen toplu görüşmeye katılanların taraf sendika üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı yoktur. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının da Kanunun açık hükmü karşısında bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân verecek biçimde toplu iş sözleşmesine hüküm koymaları mümkün olmayacaktır<sup>225</sup>.

---

<sup>224</sup> Elbir, 36; Canbolat, toplu İş Sözleşmesi, 212.

<sup>225</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 186; Sur, Toplu İlişkiler, 330.

### 3. Özel Güvenlik Teşkilatı Personelinin ve Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Durumu

Bugün yürürlükte olmamakla birlikte bazı özel kanunlarda işçilerin sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kısıtlayan hükümler öngörülmüştü.

2495 sayılı "Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Özel Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun" un 21. maddesi, özel güvenlik teşkilatı personelinin sendikaya üye olmalarını yasaklamakta ve bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşlarca son verileceğini düzenlemekteydi. Sendika üyeliği yasaklanmış olan özel güvenlik teşkilatı personeli ile ilgili uygulamada en çok tartışılan husus bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları olmuştur. Kanunun yürürlükte olduğu dönemde doktrinde ağırlıklı görüş<sup>226</sup> bu işçilerin de toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilecekleri yolunda olmasına karşın; Yargıtay konuya ilişkin verdiği kararlarda özel güvenlik görevlilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına hükmetmiştir. Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda, bu işçilerin sendikaya üye olamamalarının aynı zamanda toplu iş sözleşmesinden de yararlanamayacakları anlamına geldiğini ve bu sebeple özel güvenlik görevlilerinin işverene toplu iş sözleşmesinden yararlandırılma amacıyla

---

<sup>226</sup> Oğuzman, 73-74; Reisoğlu, 154; Şahlanan, 141; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 194; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 188. Özel güvenlik personelinin sendikaya üye olması ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi konularında detaylı bilgi için bkz. Soyer, Polat: "2495 Sayılı Yasaya Tabi Özel Güvenlik Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları Sorunu", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1990.

başvuramayacakları yönünde görüş bildirmiştir<sup>227</sup>. 10.06.2004 tarihinde kabul edilen 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmalarına engel olan düzenleme kaldırılmış ve böylece özel güvenlik görevlileri toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin önünde bir engel kalmamıştır<sup>228</sup>.

Sen K.'nun 21. maddesinde sendikaya üye olması yasaklanan kişiler arasında Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar da sayılmıştı. 1995 yılında çıkarılan 4101 sayılı Kanunla<sup>229</sup> özel okul öğretmenlerinin sendikaya üye olmasını yasaklayan hüküm kaldırılmıştır. Ancak Sen K.'da yer alan sendikaya üye olma yasağının kaldırılmış olmasına karşılık, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun<sup>230</sup> 32. maddesinde, özel öğretim kurumlarında çalışanların öğretmenlerin sendikaya üye olmasını yasaklayan hükmün mevcudiyetini koruması, değişikliğin özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanması hususlarında uygulamada bir değişiklik yaratmamıştır. 625 sayılı kanunun yerine 8.2.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sendikalaşması konusunda bir kısıtlama getirmeyerek bu kişilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesinin önünü açmıştır<sup>231</sup>.

---

<sup>227</sup> Yarg. 9. HD. 21.06.1990, 1990/4407E., 1990/7626K ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)). Aynı yönde, Yarg. 9. HD. 20.4.1995, 1995/13041E., 1995/13851K; Yarg. 9. HD.14.7.1994, 1994/11308E., 1994/11097K. (Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 117).

<sup>228</sup> Güler, 57-58; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 553.

<sup>229</sup> RG. 08.04.1995, S. 22252.

<sup>230</sup> RG. 18.06.1965, S. 12026.

<sup>231</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 264; Güler, 58.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN BAŞLANGICI ve SONA ERMESİ**

### **I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜĞE GİRME ANI**

Toplu iş sözleşmesi en az bir, en çok üç yıl için yapılabilecektir (6356 sayılı Kanun m. 35/2). Düzenleme emredici nitelikte olup taraflar toplu iş sözleşmesinin süresini Kanunda öngörülen bu sınırlar içinde belirleyebilirler. Buna karşın toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girme anına ilişkin taraflara daha geniş bir düzenleme alanı bırakılmıştır. Taraflar toplu iş sözleşmesinin, sözleşmenin imzalandığı tarihte yürürlüğe gireceğini kararlaştırabilecekleri gibi sözleşmenin imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe girmesi hususunda da anlaşabilirler. Ancak toplu iş sözleşmesi en erken kapsam dâhilindeki işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği tarihte yürürlüğe konabilecektir. Buna göre, bir işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa mevcut sözleşmenin süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde yetki başvurusunda bulunulabilir (6356 sayılı Kanun m. 35/4). Taraflar yüz yirmi günlük süre bitmeden yeni toplu iş sözleşmesini bağtlayacak olurlarsa sözleşme imza tarihinde değil, işyerinde uygulanmakta olan sözleşmenin süresinin bitiminden itibaren yürürlüğe girecektir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları da sahip oldukları yetki çerçevesinde yasal bir zorunluluk olmaması halinde de sözleşmenin imza tarihinden ileri bir tarihte yürürlüğe gireceğini kararlaştırabilirler<sup>232</sup>. Sözleşmenin imza tarihinden sonra yürürlüğe gireceği sözleşmede açıkça belirtilmiş olmalıdır.

<sup>232</sup> Oğuzman, 81; Şahlanan, 188; Tuncay/Savaş Kutsal, 265; Ekmekçi, 213; Sümer, 476; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 189; Özkaraca, 22.

## II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN BAŞLANGICI

### A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANDIĞI TARİHTE YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ DURUMUNDA

Toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihi genellikle sözleşme metninde açıkça belirtir. Ancak toplu iş sözleşmesinde sözleşmenin yürürlüğe girme anına ilişkin bir düzenleme söz konusu değilse sözleşme imza tarihinde yürürlüğe girecektir<sup>233</sup>. Sözleşmenin çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi veya görevli makam tarafından Bakanlığa gönderilmesi ya da Bakanlık nezdinde tutulan sicile kaydedilmesi veyahut işveren tarafından işyerinde ilanı sözleşmenin yürürlüğe girmesi açısından dikkate alınmaz.

Sözleşmenin imza tarihinde yürürlüğe girmesi halinde toplu iş sözleşmesinden kimlerin, hangi tarihten itibaren yararlanacaklarını belirleyebilmek için ilk olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinin tespiti gerekecektir. Toplu iş sözleşmesi toplu görüşmenin sonucunda işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında imzalanabileceği gibi özel hakem ya da YHK kararı ile de akdedilmiş olabilir.

<sup>233</sup> Esener, 515; Şahlanan, 188; Ekmekçi, 212; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 158; Özdemir, Normatif Hükümler, 262; Özkaraca, 15; Tuncay/Savaş Kutsal, 265; Sur, Toplu İlişkiler, 306; Sümer, 475.



## 1. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihi

### a. İşçi ve İşveren Arasında Akdedilmesi Halinde

6356 sayılı Kanuna göre toplu görüşmenin sonunda taraflar bir anlaşmaya varırlarsa dört nüsha olarak toplu iş sözleşmesini düzenleyecek ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrışı yapan tarafça görevli makama tevdi edilecektir (m. 48).

Toplu görüşme sırasında üzerinde anlaşma sağlanan hususların tutanağa geçirilmesi ve tüm hususlar üzerinde anlaşma sağlanması halinde tutanakların toplanması ile sözleşmenin oluşturulması mümkündür. Bu halde taraf temsilcilerince imzalanmış tutanakların tek bir metin olarak bir araya getirilmesi ve son tutanakta karşılıklı tekliflerin görüşülerek tüm tekliflerde mutabık kalındığının belirtilmesi ile toplu iş sözleşmesi hukuken geçerlik kazanmış olacaktır<sup>234</sup>. Bu tutanakların birleştirilmesi suretiyle toplu iş sözleşmesinin bağlanmış olması 6356 sayılı Kanunda yer alan toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu ile çelişmeyecektir, zira kanundaki yazılılık koşulunun gerçekleşmesi için adi yazılı şekil yeterlidir<sup>235</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tutanakların imzalanması suretiyle akdedilmesi halinde taraflarca tüm hususlarda anlaşmanın sağlanarak son tutanağın imzalandığı tarih, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi olarak kabul edilecektir<sup>236</sup>.

<sup>234</sup> Şahlanan, 103; Tuncay/Savaş Kutsal, 220; Özkaraca, 128.

<sup>235</sup> Reisoğlu, 79; Şahlanan, 102-103; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 701; Narmanlioğlu, 320; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 520; Tuncay/Savaş Kutsal, 220; Özkaraca, 128

<sup>236</sup> Örneğin; Türk Metal Sendikası ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası arasında imzalanan 01.09.2006-31.08.2008 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin "imza" başlıklı 78. maddesinde "İşbu toplu iş sözleşmesi Türk Metal Sendikası ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası arasında tanzim edilen 21.10.2006 tarihli Anlaşma Tutanağına istinaden imzalanmıştır" hükmüne yer verilmiştir. (Özkaraca, 128).

## b. Hakem Kararıyla Akdedilmesi Halinde İmza Tarihi

Toplu iş sözleşmesinin özel hakem ya da YHK kararıyla akdedildiği durumlarda toplu iş sözleşmesinin imza tarihi özel hakemin ya da YHK'nın karar tarihidir. Yüksek Hakem Kurulu 2014 yılında 53 ü özel hakem sıfatıyla olmak üzere toplam 158, 2015 yılında ise 42 si özel hakem sıfatıyla olmak üzere toplam 201 toplu iş sözleşmesi bağtılamıştır<sup>237</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları toplu görüşme esnasında bazı hususlarda uzlaşmaya varmış olabilirler. Bu durumda YHK kararından sonra tarafların bir araya gelmesi ve aralarında anlaştıkları maddelerle YHK'nın kararında yer alan maddeleri tek bir metin haline getirmesi ve bu toplu iş sözleşmesini imzalaması söz konusu olabilir. Tarafların YHK kararından sonra bir araya gelerek böyle bir metin oluşturması halinde toplu iş sözleşmesinin karar tarihinde mi yoksa tarafların metni imzaladıkları tarihte mi yürürlüğe gireceğinin belirlenmesi gerekir.

6356 sayılı Kanununun 51. maddesinde YHK kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilmiştir<sup>238</sup>. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin meydana gelmesi için tarafların ayrıca sözleşmeyi imza etmesi gerekmeyecektir. YHK kararı sadece uyuşmazlık konusu edilen hükümleri değil aynı zamanda tarafların toplu görüşme veya arabuluculuk aşamalarında anlaştıkları konuları da içeren bir toplu iş sözleşmesi meydana getirecektir<sup>239</sup>. Bu durumda toplu iş

<sup>237</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, Mayıs 2016, 29.

<sup>238</sup> Bu kanuna dayanarak çıkarılan ve 07.12.2013 tarihinde 28844 sayılı RG' de yayınlanan "Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği"nde de Hakem kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğuna vurgu yapılmıştır.

<sup>239</sup> Özkaraca, 130; Tunçomağ/Centel, 424; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 702.

sözleşmesinin özel hakem veya YHK kararı ile oluştuğu durumlarda toplu iş sözleşmesinin imza tarihi, sözleşmenin özel hakem veya YHK tarafından karara bağlandığı tarih olarak anlaşılmalıdır.

## **2. Sendika Üyesi İşçiler İçin Yararlanmanın Başlangıcı**

### **a. İmza Tarihinde Üye Olanlar**

6356 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar, yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olanlar ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacaklardır (m. 39/2). Madde, sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında temel prensibi imza tarihinde sendikaya üye olup olmamaya göre belirlemektedir.

Taraflar aksini kararlaştırmadıkları takdirde toplu iş sözleşmesi imzalandığı tarihte yürürlüğe girer, hüküm ve sonuçlarını bu tarihten itibaren doğurmaya başlar. Sözleşmenin imzalandığı tarihte yürürlüğe girmesi halinde, imza tarihinde üye olan işçiler de imza tarihinden (yürürlük tarihinden) itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. Sendikaya imza tarihinde üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanması için herhangi bir işleme gerek yoktur<sup>240</sup>.

İşçinin imza tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için ayrıca toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanında olması gerekecektir. Bu durumda, imza tarihinde toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilindeki

---

<sup>240</sup> Narmanlıoğlu, 436.

işyerinde ya da işyerlerinden birinde çalışmayan işçi sözleşmeden kapsam dâhilindeki işyerinde çalışmaya başladığı tarih itibariyle yararlanabilecektir.

### **b. İmza Tarihinden Sonra Üye Olanlar**

6356 sayılı Kanun, taraf sendikaya üye olanların sözleşmeden yararlanmalarını sözleşmenin imza tarihini esas alarak düzenlemiştir. İşçi imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olacak olursa, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması yeterli olmayacak, ayrıca üyeliğinin işverene bildirilmesi gerekecektir. İmza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçi üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır (m. 39/2). Bildirim bu işçiler için toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın önkoşulu olduğundan, işçi sendikasının üyelik bildirimini işverene yapmadığı sürece işverenin imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçileri yararlandırma zorunluluğu olduğu söylenemez. Yararlanma için bildirim gerekli olmakla birlikte üyelik aidatının ödenmiş olması gerekmez<sup>241</sup>.

6356 sayılı Kanunda, imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olan işçilerin üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları hükmü, emredici nitelikte değildir. Bu durumda, taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları hükümlerle, işçilerin üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten değil, sendikaya üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını kararlaştırabilirler<sup>242</sup>. Ancak toplu iş sözleşmesine imza tarihinden

---

<sup>241</sup> Kılıçoğlu, 435.

<sup>242</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 259; Narmanlıoğlu, 436; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 178; Şahlanan, 137; Reisoğlu, 142; Ekmekçi, 129; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 175.

sonra üye olan işçilerin yürürlük ya da imza tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacaklarını öngören hükümler konması halinde, bu hükümler Kanunun yararlanmayı sendika üyeliğine bağlayan sistemi içinde geçersiz kabul edilmelidir<sup>243</sup>.

İşçinin üyeliğini işverene bildirmesi gereken, işçi sendikasıdır. Sendikanın gerekli bildirimi yapması imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için kanuni bir zorunluluktur. İşçi, sendikanın üyelik bildiriminde bulunmaması sebebiyle kendisi işverene taraf sendikaya üye olduğunu bildirebilir; fakat işveren bu bildirimi kabul etmek zorunda değildir<sup>244</sup>. Bu durumun hak kayıplarına sebep olması mümkündür<sup>245</sup>. İşçi sendikası tarafından üyeliği işverene bildirilmeyen işçi, bu sebeple uğramış olduğu zararları taraf sendikadan talep etme hakkına sahip olmalıdır. Bu zarar, işçinin sendikaya üye olduğu ancak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığı dönemde elde ettiği haklarla o dönemde toplu iş sözleşmesinden yararlıysaydı elde edeceği haklar arasındaki fark olacaktır<sup>246</sup>.

Sözleşmeden yararlanmada asıl olan işçinin sendikaya üye olmasıdır. Bu sebeple işçi sendikasının, sendikaya üye olmayan bir işçiyi üyeymiş gibi işverene bildirmesi halinde işçinin haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması söz konusu olacaktır. İşçiye bu sebeple fazla ödeme yapan işverenin, yaptığı ödemeleri sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre geri isteyebileceğinin kabulü gerekir. Bilerek

---

<sup>243</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 260; Şahlanan, 106; Ekmekçi, 129; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 175. Aksi görüş, Reisoğlu, 142.

<sup>244</sup> Aksi görüş, Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 177.

<sup>245</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 260; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 536.

<sup>246</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 175.

sendikaya üye olmayan işçiyi sendikasına üye olarak bildiren işçi sendikası da bu fazla ödemeler için işverene karşı sorumludur<sup>247</sup>.

### **3. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlananlar İçin Yararlanmanın Başlangıcı**

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, üye olup üyelikten ayrılan ya da çıkanlar ile imza tarihinden sonra işyerine giren ancak taraf sendikaya üye olmayanlar dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

İşçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için talepte bulunmalıdır. Kanun, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep tarihinden itibaren geçerli olacağını işaret etmekte (6356 sayılı Kanun m. 39/4), ancak talebin yapılma zamanı konusunda açıkça düzenlenmemektedir. Bu durumda işçinin her zaman yararlanma talebinde bulunabileceğini kabul etmek gerekir. Diğer bir ifadeyle işçi toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce de yararlanma talebinde bulunabilir. Buna karşın kanunen tanınan bu imkânın kullanılabilmesi için toplu iş sözleşmesinin mevcut olması gerektiğinden, imza tarihinden önceki bu talepler imza tarihi itibarıyla sonuç doğuracaktır (6356 sayılı Kanun m. 39/4). Bu durumda Kanunda talep tarihinden itibaren yararlanmayı imza tarihinden sonra yapılan talepler için anlamak, imza tarihinden önce yapılan talepler bakımından ise yararlanmanın imza tarihinden itibaren başlayacağı sonucuna ulaşmak gerekir. İşçi talep tarihinden önceki aylar için

---

<sup>247</sup> Oğuzman, 70; Şahlanan, 137; Reisoğlu, 142; Ekmekçi, 128; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 176.

toptan ödeme yaparak talep tarihinden önceki dönem için toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz<sup>248</sup>.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşıyan ve yararlandırılma talebinde bulunan işçinin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başlangıcını işçinin başvuru tarihini izleyen aybaşı olarak anlamak gerekir<sup>249</sup>. Öte yandan işçi, dilerse toplu iş sözleşmesinden başvuru tarihini izleyen aybaşından değil sonraki bir tarihten itibaren yararlandırılmayı da talep edebilecektir. Bu durumda, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması bu tarihten itibaren başlar<sup>250</sup>.

6356 sayılı Kanuna göre taraf işçi sendikasına üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri gerekir. Ancak dayanışma aidatı yoluyla yararlanmanın başlayabilmesi için talep gerekli ve yeterli olup fiilen dayanışma aidatının ödenmesi gerekmez<sup>251</sup>. Yararlanma talebi ile dayanışma aidatını ödemeyi taahhüt etmesi sözleşmeden yararlanmaya başlayabilmek için yeterlidir<sup>252</sup>. İşçinin ücretinden dayanışma aidatının kesilmesi ve taraf işçi sendikasına ödenmesi, işverenle taraf işçi sendikası arasındaki ilişkiyi ilgilendirir.

---

<sup>248</sup> Reisoğlu,147; Oğuzman, 75; Aynı yazar, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, 60; Şahlanan, 147; Narmanlıoğlu, 452; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 218; Tuncay/Savaş Kutsal, 265; Kandemir, 188; Güler, Yararlanma, 86; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 547; Çelik/Caniklioğlu/Çelik, 615; Doğan, 100.

<sup>249</sup> Narmanlıoğlu, 458; Tuncay/Savaş Kutsal, 265; Özkaraca, 187; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 193.

<sup>250</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 178; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi,199; Narmanlıoğlu, 458.

<sup>251</sup> Şahlanan, 113; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 211; Reisoğlu, 147; Ekmekçi, Düzenleme Yetkisi, 157; Tuncay/Savaş Kutsal, 266.

<sup>252</sup> Tuncay, 245; Narmanlıoğlu, 430; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 547.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı sürece dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma hakkına sahip olanlar için her zaman yararlanma talebinde bulunabilme imkân vardır. İşçi bu hakkını sözleşmenin yürürlük süresi içinde dilediği zaman kullanabilir. Toplu iş sözleşmesiyle ilgisi herhangi bir sebeple kesilmiş olan işçi dahi sözleşme sona ermedikçe Kanunda dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin koşullarına yerine getirerek ya da kazanarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

İşçinin süresi sona eren toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkânı kalmaz. Artık mevcut olmayan bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma mümkün olamayacağından işçinin talebi batıldır<sup>253</sup>. Bu durumda işçinin her yeni toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için tekrar talepte bulunması gerekecektir<sup>254</sup>.

## **B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜĞÜNÜN İMZA TARİHİNDEN GERİYE GÖTÜRÜLMESİ**

### **1. Geriye Etki Kavramı**

Geriye etki, bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesinin tamamının veya bazı hükümlerinin imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren geçerli olacak şekilde yürürlüğe konması ve kendilerinden önce doğmuş hukuki sonuçları değiştirmesi

<sup>253</sup> Oğuzman, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, 60-61; Narmanlıoğlu, 451; Tuncay/Savaş Kutsal, 265.

<sup>254</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 265; Doğan, 103.



olarak tanımlanabilir<sup>255</sup>. Bu durumda sözleşme hükümleri, geçmişte mevcutmuş gibi toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin iş sözleşmeleri üzerinde etki yaratacaktır.

Esas olan, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla yürürlüğe girmesidir. Toplu iş sözleşmesinin etkisi imza tarihinden başlayarak sözleşmenin yürürlük süresi boyunca devam eder. Ancak uygulamada yürürlükte olan sözleşmenin bitiminden evvel yeni yapılacak toplu iş sözleşmesinin imzalanması mümkün olmayabilir. Özellikle toplu görüşmenin olumsuz sonuçlanması ve greve ve lokavta gidilmesi halinde imza süresi uzayabilmektedir. Bu durumda işyerinde kesintisiz toplu iş sözleşmesi düzenini sağlamak amacıyla toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğe konabileceğinin kabulü gerekir<sup>256</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğe konabileceğini açıkça ifade eden bir hükme Kanunda rastlanmamaktadır. Yine de çeşitli maddelerde toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konabileceğini işaret eden ifadeler mevcuttur. Örneğin; 6356 sayılı Kanun m. 39'da düzenlenen "*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.*" hükmü, imza tarihi ile yürürlük tarihinin birbirinden farklı olarak belirlenebileceğini ve toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce yürürlüğe konabileceğini işaret etmektedir.

Kaldı ki, kanunda toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konabilmesine imkân veren bir düzenleme bulunmasa bile, toplu iş sözleşmesi

---

<sup>255</sup> Dieterich, Thomas/Hanau, Peter/Schaub, Günter: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, 11. Auflage, Verlag C. H. Beck, München 2011, 2631 (Yayvak, 183 naklen); Ekmekçi, 218; Özkaraca, 23.

<sup>256</sup> Esener, 516; Şahlanan, 189; Narmanlıoğlu, 463; Tuncay/Savaş Kutsal, 237; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 157; Sur, 306.

özerkliği kapsamında gerçekleştirilebileceğinin kabulü gerekir<sup>257</sup>. Bu özerklik, sözleşmenin taraflarına genel hukuk kuralları çerçevesinde normatif hükümlerin uygulanmasına ilişkin serbestçe düzenleme yapma imkânı verir. Tarafların toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyarken dikkat etmeleri gereken husus Borçlar Kanununun esaslarıdır. Yani, kazanılmış haklara zarar vermeyecek biçimde toplu iş sözleşmeleri kurgulanabilir ve bu durum hukuka aykırılık oluşturmaz<sup>258</sup>. Sözleşme ancak bir önceki sözleşmenin sona erme tarihine kadar geriye götürülebilecektir. Yargıtay da öteden beri toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğe konabileceği yönünde kararlar vermektedir<sup>259</sup>.

## 2. Geriye Etkili Yürürlüğe Konabilecek Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin içeriğini hem sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanındaki işçilerin iş sözleşmelerini etkileyen sözleşmenin kurulması, içeriği ve sona ermesine ilişkin normatif hükümler, hem de sözleşmenin taraflarının aralarındaki ilişkileri etkileyen borç doğurucu hükümler oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeyi imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren yürürlüğe koyduklarında sözleşmedeki tüm hükümleri geçmişe etkili yürürlüğe koymak isteyebilecekleri gibi sözleşmenin sadece bazı hükümlerini de geçmişe etkili

---

<sup>257</sup> Esener, 515; Reisoğlu, 137; Ekonomi, Yeni Düzenlemeler, 59; Şahlanan, 189. Kanunda öngörülen düzenlemenin emredici nitelikte olduğu ve toplu iş sözleşmeden geçmişe etkili yararlanmanın mümkün olmadığı yönünde bkz. Elbir, Halid Kemal: İş Hukuku, İstanbul 1987, 218; Özkaraca, 28; Özdemir, Normatif Hükümler, 277.

<sup>258</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 634; Reisoğlu, 137; Şahlanan, 188; Ekmekçi, 216-217; Oğuzman, 83.

<sup>259</sup> Yarg. HGK. 12.2.1975, 1974/9-505E., 1975/194K.; Yarg. HGK. 17.05.1989, 1989/10-250E., 1989/361K. (www.kazanci.com).

olarak yürürlüğe koymak istemiş olabilirler<sup>260</sup>. Ancak taraflar sözleşmedeki tüm hükümleri geçmişe etkili yürürlüğe koymak isteseler dahi, bazı toplu iş sözleşmesi hükümleri nitelikleri itibariyle geriye etkili olarak uygulanamaz. Diğer bir ifadeyle tarafların bir toplu iş sözleşmesi hükmünün geriye etkili yürürlüğe gireceğini kararlaştırmaları yeterli değildir; hükmün ayrıca ifa edilebilir nitelikte olması gerekir<sup>261</sup>. Taraflar sözleşme hükümlerinin bir kısmını yürürlüğe koyacaklarsa bu hükümler sadece normatif ya da sadece borç doğurucu hükümler olmamalıdır<sup>262</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesi hükmünün geriye etkili yürürlüğe konabilmesi için bu hükümde düzenlenmiş yükümlülüğün ifa edilebilir nitelikte olması gereklidir. Buna göre söz konusu hükmün geleceğe ait bir işin yapılmasını amaçlaması ya da geçmişte kalmış bir dönem için ifa edilebilir nitelikte olmaması halinde, söz konusu hüküm geçmişe etkili yürürlüğe konamayacaktır<sup>263</sup>.

Toplu iş sözleşmesindeki hangi hükümlerin geriye etkili yürürlüğe konabileceğini ilişkin değerlendirme yapılırken taraf iradelerinin yorumu önem taşır<sup>264</sup>. Tarafların hangi hükümleri geriye etkili kılmak istediklerine bakılmalı ve taraf iradelerinin doğru yorumlanmasına dikkat edilmelidir. Taraflar geçmişe etkili yürürlüğe koymaya elverişli olmasına karşın bazı hükümlerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konmasını istememiş olabilirler<sup>265</sup>. Bu durumda söz konusu hükümler

---

<sup>260</sup> Tuncay, Düzenlemeler, 83; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 159.

<sup>261</sup> Esener, 516; Özkaraça, 52; Reisoğlu, 138; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 634; Kılıçoğlu, 434; Şahlanan, 191; Sur, 307; Ekmekçi, 223; Sümer, 238; Özdemir, Normatif Hükümler, 146; Yayvak, 191.

<sup>262</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 634; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 189.

<sup>263</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 71; Özkaraça, 52; Yayvak, 191.

<sup>264</sup> Özdemir, Normatif Hükümler, 148-149; Özkaraça, 55; Yayvak, 191.

<sup>265</sup> Ekmekçi, açıkça taraf iradelerinin aksi yönde olduğu anlaşılmadığı sürece toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bir yükümlülüğün geçmişe etkili olarak parasal karşılığının sağlanması mümkünse, bu tür hükümlerin de geriye etkili yürürlüğe konabileceğini ifade etmektedir (Ekmekçi, 237).

geriye etkili yürürlüğe konmaya elverişli olsalar dahi, tarafların sözleşmede kararlaştırdıkları tarihte, taraflar bir tarih kararlaştırmamışlar ise imza tarihinde yürürlüğe gireceklerdir.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin şekline, yapılmasının yasaklanmasına ya da sözleşme yapma zorunluluğuna ilişkin hükümlerdir. İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin nitelikleri gereği yürürlük başlangıcının geriye götürülemeyeceği söylenebilir<sup>266</sup>. Kurulduğu tarihte toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş şartlara bağlı olmadan yapılmış bir iş sözleşmesinin kurulmasının, sonradan şarta bağlanması ve geçersiz kabul edilmesi mümkün olmamalıdır. Aynı şekilde sözleşmenin sona ermesine ilişkin hükümler de geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamayacaktır<sup>267</sup>. Zira bir hukuki işlemin geçerli olup olmadığının ancak yapıldığı tarihte yürürlükte olan kurallara göre belirlenir, aksinin kabulü hukuk güvenliği ilkesiyle bağdaşmaz. Fesih nedenlerine ilişkin hükümler gibi fesih bildirim sürelerinin uzatılmasına ilişkin hükümler de geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili yürürlüğe konabilecek hükümleri esas itibariyle sözleşmenin içeriğine ilişkin hükümler özellikle de ücrete ilişkin düzenlemelerdir. Ücrete ilişkin hükümler asıl ücrete ilişkin hükümlerle prim, ikramiye gibi ücret eklerine ilişkin de olabilir. Ayrıca ücrete ilişkin hükümlerin nakdi olarak ödenmeleri yanında aynı olarak ödenmelerine ilişkin hükümler de olabilir. Nakdi olarak ödenmesi öngörülmüş ücret, ücret zamları, ikramiye, prim gibi parasal

<sup>266</sup> Çelik, 582; Şahlanan, 191; Tuğ, 218; Sur, Toplu İlişkiler, 307; Ekmekçi, 224; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 71; Özdemir, 147; Özkaraca, 57; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, 747; Yayvak, 192.

<sup>267</sup> Çelik, 582; Şahlanan, 191; Sümer 476; Özdemir, 150; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 266; Özkaraca, 86; Yayvak, 192.

hükümlerin geçmişe etkili yürürlüğe konması mümkündür<sup>268</sup>. Ücret zamlarına ilişkin hükümlerin geriye etkili yürürlüğe konması halinde toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanan işçilere, geriye etki dönemindeki çalışmalarında aldıkları ücretle toplu iş sözleşmesinden o dönemde yararlandırılmış olsalardı alabilecekleri ücret arasındaki farkı talep edebileceklerdir. Toplu iş sözleşmesinde ikramiye, aile yardımı, çocuk yardımı, doğum yardımı, eğitim yardımı, yol parası, yemek parası, yakacak parası gibi ödemeler kararlaştırılmışsa bunlar da geçmişe etkili olarak yürürlüğe konabilecektir<sup>269</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde ücrete ilişkin nakdi nitelikteki hükümlerin yanında aynı nitelikte yardımlara ilişkin hükümler de yer alabilir. İşyerindeki işçilere yemek verilmesi, servis sağlanması, aynı nitelikte yakacak ve giyim yardımları bu hükümlerden sayılabilir. Aynı nitelikteki sosyal yardımların geçmişe etkili yürürlüğe konup konamayacağı belirlenirken esas alınması gereken, hükümlerin ifa edilip edilemeyeceğidir. Somut uyuşmazlıkta aynı nitelikteki sosyal yardımların geçmişe etkili kılınması halinde etkisi gözetilerek sonuca varılmalıdır<sup>270</sup>. Doktrinde aynı nitelikteki yardımlara ilişkin hükümlerin geriye etkili yürürlüğe konamaması gerektiği, doğrudan parasal karşılığı olmayan fiili ve aynı edimlerin geriye etkili yürürlüğe konmasının hem uygulamada güçlüklerle neden olacağı hem de toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle sözleşmenin kapsamı dahilindeki diğer işçiler arasındaki ayrımı derinleştirebileceği görüşü ileri sürülmüştür<sup>271</sup>. Yargıtay da konuya ilişkin verdiği kararlarda geleceğe ait fiilleri taahhüt eden sözleşme hükümlerinin

<sup>268</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 71; Özdemir, Normatif Hükümler, 236; Özkara, 69; Ekmekçi, 229; Yayvak, 191; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 747.

<sup>269</sup> Bu yardımlar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden önce de ödenmekteyse bu sözleşmede miktarlar arttırılmışsa ücret ekleri için işverenin fark ödeme yapması söz konusu olur.

<sup>270</sup> Ekmekçi, 234; Özkara, 73.

<sup>271</sup> Esener, 516; Sur, Toplu İlişkiler, 308.

geçmişe etkili yürürlüğe konamayacağı sonucuna varmıştır<sup>272</sup>. Ancak doktrinde ileri sürülen aksi görüş, işçilere para olarak verilebilecek yol ve yemek yardımına ilişkin hükümler geçmişe etkili yürürlüğe konabildiğine göre aynı olarak sağlanan aynı nitelikteki yardımların da geriye etkisi kabul edilmesi gerektiği yönündedir<sup>273</sup>. Aynı nitelikteki bu yardımların paraya çevrilmesi ve sözleşme imzalandıktan sonra hesaplanacak bu tutarın işçilere ödenmesi mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinde öngörölmüş çalışma sürelerinin arttırılmasına ya da azaltılmasına ilişkin hükümlerin esas olarak geçmişe etkili yürürlüğe konamayacağı söylenebilir. Ancak özellikle çalışma süresinin azaltılmasına ilişkin hükümlerin işçilerin fazla sürelerle çalışma yaptığını kabul ederek işçilere parasal karşılığının verilmesi suretiyle geçmişe etkili yürürlüğe konulup konulamayacağı hususu tartışılabilir. Alman Hukukunda, çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin hükümlerin geriye etkili yürürlüğe konması halinde işçilerin bu dönemde fazla çalışma yaptıklarının kabul edilmesi gerektiği ve karşılığının ödeme şeklinde (zamlı ücret veya serbest zaman verilerek) ifa edilebileceği sonucuna varılmaktadır<sup>274</sup>. Hukukumuzda da aynı görüş savunulmakta ve tarafların toplu iş sözleşmesinde çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin hükümler getirmeleri halinde, geçmişe etkili yürürlüğe konan bu hükümlerin karşılıklarının nasıl ödeneceğini de düzenleyebilecekleri ifade edilmektedir<sup>275</sup>.

---

<sup>272</sup> Yarg. 9. HD. 25.12.1973, 1973/16098 E., 1973/35573 K. (Özdemir, Normatif Hükümler,264).

<sup>273</sup> Ekmekçi, 236; Özdemir, 148; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 264; Özkaraca, 75; Tuncay/Savaş Kutsal, 237; Yayvak, 191.

<sup>274</sup> Wiedemann, Herbert: Zeitliche Grenzen kollaktiver Gestaltungsmacht (Probleme der Rückwirkung kollektiver Vereinbarungen), RdA 1959, H. 12, 455 (Özkaraca, 79 naklen).

<sup>275</sup> Çelik, 582; Ekmekçi, 230; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 160; Özdemir, 149; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 265; Özkaraca, 80.

Yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılmasına ilişkin hükümlerin de geriye etkili yürürlüğe konması mümkündür<sup>276</sup>. Bu hükümlerin geçmişe etkili yürürlüğe konması halinde işçiye arttırılan süreler kadar ek izin verilmesi ya da izinler kullandırılmadan iş sözleşmesi sona erecek olursa sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden karşılığının ödenmesi suretiyle ifa edilmesi yoluna gidilebilir. Özellikle toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçilere geçmişe etkili yürürlüğe konan yıllık ücretli izin süreleri için fark ödeme yapılması söz konusu olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğrucu hükümlerinin de geçmişe etkili yürürlüğe konabilmesi mümkündür. Ancak toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimine ilişkin hükümlerle uyumsuzluk çözüm yöntemlerine ilişkin hükümlerin geçmişe etkili yürürlüğe konması mümkün değildir<sup>277</sup>. Yine tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler de genellikle sözleşmenin uygulanmaya başlamasından sonra doğduklarından bunların da kural geçmişe etkili yürürlüğe konması mümkün olmayacaktır<sup>278</sup>.

### 3. Taraf Sendika Üyesi İşçiler İçin Yararlanma Başlangıcı

Kural olarak toplu iş sözleşmeleri imzalandıkları tarihte yürürlüğe girerler. Ancak görüşmelerin uzaması ya da grev, lokavt gibi süreçlere başvurulması sebebiyle toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının gecikmesi mümkündür. Bu

<sup>276</sup> Çelik, 582; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 160; Özdemir, 149; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 265; Özkaraca, 82; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 748.

<sup>277</sup> Şahlanan, 191; Çelik, 538; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 71; Özdemir, 152; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 268; Özkaraca, 91; Sümer, 238; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 748.

<sup>278</sup> Ekmekçi, 237; Özdemir, 152; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 268; Özkaraca, 92.

durumda, taraflar sözleşmenin imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe girmesini kararlaştırabilirler. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden geriye götürülmesi halinde sözleşmeden kimlerin hangi tarihten itibaren yararlanacağı belirlenmesinde fayda vardır.

6356 sayılı Kanuna göre, “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.*”(m. 39/2). Buna göre, imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olan işçilerin sözleşmeden yararlanmaları ileriye etkili olacak, bu işçiler toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanamayacaklardır. İmza tarihinde sendikaya üye olanların toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için yürürlük tarihinde de üye olmalarının gerekip gerekmediği konusunda ise, doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Doktrinde ileri sürülen bir görüş<sup>279</sup>, Kanunun lafzından hareket ederek işçinin imza tarihinde sendikaya üye olması halinde yürürlük tarihinde de üye olup olmadığına bakılmaksızın yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği sonucuna varmaktadır. Gerçekten de Kanun, yürürlük tarihinden itibaren sendikaya üye işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yürürlük tarihinde de üyeliğin varlığını aramamaktadır. Bu durumda, imza tarihinde sendikaya üye olan işçilerin yürürlük tarihinde üye olmasalar dahi geçmişe etkili olarak aidat ödemek zorunda kalmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları sonucuna ulaşılabilir. Ancak işçi yürürlük tarihiyle imza tarihi

<sup>279</sup> Oğuzman, Komite, 211; Çelik, 428; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 749; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 189-190; Reisoğlu, 140; Sümer, 214; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 165; Tunçomağ/Centel, 372.



arasında toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmaya başlamışsa o zaman işe girdiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacaktır.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre<sup>280</sup> ise, her ne kadar Kanunda açık bir düzenleme yoksa da toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemelerin bütününe bakıldığında işçilerin sözleşmeden yararlanabilmeleri için sendikaya üye olmalarının arandığı görülür. Bu durumda imza tarihinde sendikaya üye işçinin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için sadece imza tarihinde değil, yürürlük tarihinde de sendikaya üye olması gerekecektir. İşçi imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sendikaya üye olmuşsa üyelik tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

Gerçekten de işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmanın temelinde sendika üyeliği yatmaktadır. Bu durumda, üyelik ile yararlandırmanın paralel ilerlemesi gerekecektir. İmza tarihinde sendikaya üye olan işçi geçmişe etkili olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânına kavuşacak; ancak, yararlanma, işçinin sendika üyeliğinin gerçekleştiği ana kadar geriye götürülebilecektir. Yani, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için yürürlük tarihinde de taraf işçi sendikasına üye olmak gerekecektir. Her ne kadar kanunun lafzi yorumu aksini ifade etse de kanun sistematigi toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için üyeliği aramaktadır. Bu durumda, işçinin sendikaya üye olmadığı bir dönemde de toplu iş sözleşmesinden yararlanması kabul edilemez. Kaldı ki, bu durum kötüye kullanmaları da beraberinde getirebilecektir. İşçiler sendikaya üye olabilmek için imza tarihine kadar bekleyebilecek, sendika güç kaybedecektir.

<sup>280</sup> Narmanlıoğlu, 437; Gürbüz, 65; Aktay, Nizamettin: “Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Kamu- İş 1998, 46-47; Özdemir, 154; Aynı yazar, Normatif Hükümler, 269-270; Doğan, 104; Şahlanan, 135; Tuncay, Düzenlemeler, 83; Tuncay/Savaş Kutsal, 258-259; Ekmekçi, 124-125; Özkaraca, 147.

Yargıtay'ın konuya ilişkin olarak her iki görüş doğrultusunda da verdiği kararları mevcuttur. Yargıtay 1994 yılına kadar verdiği kararlarda yürürlük tarihi itibariyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde üye olmanın yanı sıra yürürlük tarihi itibariyle de taraf sendikaya üye olmak gerektiği görüşündeydi<sup>281</sup>. 1994 yılında verdiği bir kararla içtihadını değiştirmiş<sup>282</sup> ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmek için imza tarihinde sendikaya üye olmanın yeterli olduğu yolunda karar vermiştir. Yargıtay'ın güncel içtihadı da aynı yöndedir ve Yargıtay konuya ilişkin verdiği kararlarda yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmanın yeterli olduğunu ifade etmektedir<sup>283</sup>.

İmza tarihinde sendikaya üye işçinin yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için ayrıca toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilindeki işyerinde işçi sıfatı ile çalışıyor olması da gerekecektir. İşçinin işyerinde çalışmadığı dönemde sendikaya üye olması toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını sağlamaz. İşçi her ne kadar yürürlük tarihinde sendikaya üye olsa da, toplu iş sözleşmesinden ancak işe girdiği tarih itibariyle yararlanabilecektir<sup>284</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konduğu durumlarda yürürlük tarihinde sendikaya üye olan ve işyerinde çalışmakta bulunan ancak imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi ile

<sup>281</sup> Yarg. 9. HD. 20.03.1990, 1990/67E., 1990/3146 K.; Yarg. 9. HD. 02.11.1993, 1993/14695 E., 1993/15360 K. (www.legalbank.net).

<sup>282</sup> Yarg. 9. HD. 19.09.1994, 1994/12454 E., 1994/12518 K. (Özkaraca, 144).

<sup>283</sup> Yarg. 9. HD. 26.9.2011, 2009/19899E., 2011/33271K.; Yarg. 9. HD. 09.04.2001, 2001/2224 E., 2001/5890 K.; Yarg. 9. HD. 28.04.2009, 2008/28644E., 2009/11827 K. (Özkaraca, 147 dp. 81).

<sup>284</sup> Oğuzman, 83; Şahlanan, 134; Narmanlıoğlu, 437; Kandemir, 180; Tuncay/Savaş Kutsal, 259.

işyerinden ayrılma tarihleri arasında yararlanıp yararlanamayacaklarının ayrıca değerlendirilmesi gerekir. 2822 sayılı Kanun döneminde bu duruma ilişkin bir düzenleme mevcut değildi. Bu sebeple konuya ilişkin olarak doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştü.

Doktrinde bir görüş, 2822 sayılı Kanun 9. maddesinde açıkça yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde sendikaya üye olmanın aranmasından yola çıkarak imza tarihinden önce iş sözleşmesi sona erenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını ve aksine ilişkin düzenleme getirilemeyeceğini ifade etmekteydi<sup>285</sup>. Doktrinde ileri sürülen bir başka görüş<sup>286</sup> ise, 2822 sayılı Kanundaki düzenlemenin imza tarihinden önce iş sözleşmesi sona erenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı anlamına geldiği, fakat tarafların sözleşmede aksini düzenleyebileceği sonucuna varmaktadır. Kanunda konuya ilişkin bir düzenleme getirilmemiş olması, taraflara toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında konuyu düzenleme imkânı vermiştir. Tarafların akdettikleri toplu iş sözleşmesine yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçilere ilişkin özel bir yararlanma hükmü koymaları durumunda, bu hüküm geçerli olacaktır. Ancak, tarafların toplu iş sözleşmesine bu yönde bir hüküm koymamaları durumunda, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmamasına yönelik bir irade beyanında mı buldukları belirsiz olacaktır. Yargıtay konuya ilişkin verdiği kararlarda, toplu iş sözleşmesinde imza tarihinden önce iş sözleşmesi sona erenlerin sözleşmeden

---

<sup>285</sup> Çelik, 431-432; Oğuzman, 71; Tunçomağ, 415; Tuğ, 178.

<sup>286</sup> Reisoğlu, 141; Şahlanan, 134; Ekmekçi, 126; Özdemir, Normatif Hükümler, 275.

yararlanmasına ilişkin hüküm olmaması halinde bu işçilerin sözleşmeden yararlanamayacağına hükmetmiştir<sup>287</sup>.

6356 sayılı Kanun m. 39'a getirilen “*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır*” düzenlemesiyle yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin herhangi bir özel düzenlemeye gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün hale gelmiş ve 2822 sayılı Kanun döneminde doktrinde konuya ilişkin yapılan tartışmalar sona ermiştir. Tarafların toplu iş sözleşmesine bu yönde bir hüküm koymasına gerek kalmaksızın işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının önü açılmıştır.

#### **4. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlananlar İçin Yararlanmanın Başlangıcı**

Kanunda açıkça dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı ve toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla sonuç doğuracağı hükmü yer almaktadır (m. 39/4). Bu durumda dayanışma aidatı ödeyen işçinin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının geleceğe yönelik olduğu ve en erken imza tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı sonucuna ulaşılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden geriye götürülmesi halinde, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın en erken

<sup>287</sup> Yarg. 9. HD. 29.11.1194, 1994/10359E., 1994/16770K; Yarg. 9. HD. 11.04.1995, 1995/9498E., 1995/12384K.; 25.2.1997, 1996/22241E., 1997/3133K; Yarg. 9. HD. 28.09.1999, 1999/14531 E., 1999/14833 K.; Yarg. 9. HD. 26.12.2008, 2008/39618 E., 2008/35512 K. (www.kazanci.com).

imza tarihi ile başlayacağı ve dayanışma aidatı ödeyen işçilerin geçmişe etkili olarak sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olamayacağı söylenebilir. İşçinin geçmiş döneme ait dayanışma aidatlarını toptan vererek geriye etkiden faydalanamaz<sup>288</sup>.

2822 sayılı Kanunda ise, talebin yapılma zamanına ilişkin açık bir düzenleme mevcut olmadığından dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin geriye etkili kılınan hükümlerden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde ağırlıklı görüş<sup>289</sup>, yararlanmanın geleceğe yönelik oluşu nedeniyle dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin geriye etkili kılınan hükümlerden yararlanamayacağı yolundadır. Bu görüşe göre, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkânından bahsedebilmek için mevcut bir toplu iş sözleşmesinin olması gerekir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin imzalanarak hukuki varlık kazanmasından sonra bu hak kullanılabilir. Ayrıca, imza tarihinden sonra sendikaya üye olan işçiler geçmişe etkili yürürlüğe konan hükümlerden yararlanamazken, dayanışma aidatı ödeyenlerin yararlanabileceklerini kabul etmek dayanışma aidatı ödeyenlere daha fazla hak tanınması anlamına gelecektir.

Bu dönemde doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre<sup>290</sup>, dayanışma aidatı ödeyenlerin de geçmişe etkili yürürlüğe konan hükümlerden yararlanmaları mümkündür. İşçinin imza tarihinden önce talepte bulunması ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin talep tarihini de kapsayacak biçimde geriye götürülmesi halinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak

---

<sup>288</sup> Reisoğlu, 147; Şahlanan, 147; Oğuzman, 75; Narmanlıoğlu, 452; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 218; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 206; Sur, Toplu İlişkiler, 330; Günay, 641.

<sup>289</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 180; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 206; Şahlanan, 147-148; Narmanlıoğlu, 456; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 218; Çelik, 429; Oğuzman, 75; Kutal, 362.

<sup>290</sup> Reisoğlu, 147-148; Ekmekçi, 160; Tunçomağ, 420.

isteyen işçi, sözleşmenin geriye etkili hükümlerinden talep tarihinden itibaren yararlanabilecektir.

Yargıtay ise bu dönemde verdiği kararlarda, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olmayanların, imza tarihinden geriye gidilerek sözleşmenin yürürlük tarihinden başlamak üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına değinerek dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak isteyenlerin geçmişe yönelik olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının da düşünülmemeyeceği sonucuna varmıştır<sup>291</sup>. Yargıtay'a göre, dayanışma aidatı ödemek suretiyle ancak ileriye dönük olarak yararlanabilme, sendika güvenliği ve sendikaya üye olma özgürlüklerinin dengeli bir düzeyde tutulmaları gerektiği yolundaki düşüncenin doğal bir sonucudur<sup>292</sup>.

6356 sayılı Kanunla, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili yürürlüğe giren hükümlerinden yararlanılıp yararlanamayacağı noktasında belirsizlik sona ermiş olsa da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin geçmişe etkili olarak sözleşmeden yararlanma imkânından devamlı olarak mahrum bırakılması doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir<sup>293</sup>. Düzenlemeye göre, geçmişe etkili yürürlüğe konan hükümlerden yararlanabilmek için işçinin taraf sendikaya üye olması bir zorunluluk haline gelmektedir bu da negatif sendika hürriyetine ters düşecektir.

---

<sup>291</sup> Yarg. 9. HD. 28.3.1988, 1988/1310E., 1988/3570 K; Yarg. 7. HD. 10.11.2014, 2014/12431E., 2014/20448 K. (www.kazanci.com)

<sup>292</sup> Yarg. HGK. 16.4.1982, 1982/9-244E., 1982/404K. ; Yarg. HGK. 1.6.1983, E. 1981/9-315, K. 1983/609. (www.kazanci.com)

<sup>293</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 616, 638; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 181; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 190; Narmanlioğlu, Dayanışma Aidatı, 222; Özkaraca, 191; Ekmekçi, 162.

### III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ

#### A. YARARLANMAYI SONA ERDİREN HALLER

##### 1. Taraf Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için asıl kural taraf işçi sendikasına üye olmaktır. İşçi sendikaya üye olduğu müddetçe toplu iş sözleşmesinden yararlanacak; ancak, işçinin üyelikten çekilmesi ya da çıkarılması halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı da sona erecektir<sup>294</sup>. Taraf sendika üyeliğinden çekilen ya da çıkarılan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeye devam edebilmesi için işçinin sendikaya dayanışma aidatı ödemesi gerekecektir.

İşçinin sendikaya üyeliği kendiliğinden de sona erebilir. Kişinin sendikaya üye olabilmesi için taşınması gereken koşulların ortadan kalkması halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Bir işçi sendikasına üye olabilmenin koşulları 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinde belirlenmiştir. Hükme göre, on beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikasına üye olabileceklerdir ve işçi çalıştığı işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Bu durumda işçi sıfatıyla iş sözleşmesi ile çalışmakta olan kişinin işveren vekili olması ya da memur sıfatını kazanması halinde işçi sendikasına üyeliği kendiliğinden sona erecektir.

İşçinin sendikaya üye olma ya da olmama konusunda özgürlüğü olduğu gibi üyesi bulunduğu bir sendikadan çekilme imkânı da vardır. İşçi sendikaya üyeliğini

---

<sup>294</sup> 275 sayılı Kanun döneminde ise işçinin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraf sendikaya üye olması toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilmesi için yeterli kabul edilmekte ve işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönemde taraf sendikayla üyelik ilişkisi sona erse dahi toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı sürmekteydi (m. 6/1).

devam etmeye zorlanamaz ve üyelikten çekilme hakkından feragat edemez<sup>295</sup>. Tek taraflı yenilik doğuran bir hak olan çekilme talebinin sendikaya yönetilmesi gerekecektir. Üye olmadaki gibi üyelikten çekilmeye ilişkin bu talep de e-Devlet sistemi üzerinden sendikaya yöneltilecektir. E-Devlet sistemi üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve işçinin üye olduğu sendikaya ulaşacak ve çekilme talebi bu tarihten başlayarak bir ay sonra geçerlik kazanacaktır (6356 sayılı Kanun m. 19/2, 3). Düzenlemede işçinin üyelikten çekilebilmesi sendikanın kabulüne ya da belirli bir şartın yerine getirilmesine bağlı tutulmamıştır. Sendika tüzüğüne de üyelikten çekilmeyi şarta bağlayan bir hüküm konulamaz<sup>296</sup>. İşçi çekilme talebi geçerlik kazanıncaya dek toplu iş sözleşmesinden yararlanma da dâhil olmak üzere üyeliğin kendisine sağladığı haklardan yararlanacak ve başta üyelik aidatı ödemek olmak üzere üyelikten doğan borçlarını ifa etmekle yükümlü olacaktır<sup>297</sup>.

İşçinin iradi olarak sendikadan çekilmesinde olduğu gibi sendikanın yetkili organının alacağı bir kararla işçiyi üyelikten çıkarması halinde de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı sona erer. Sendika üyeliğinden çekilme konusunda karar organı sendikanın Genel Kuruludur (6356 sayılı Kanun m. 19/4). İşçiyi sendika üyeliğinden çıkarma konusunda yetki Genel Kurulda olduğundan sendikanın başka bir organı üyelikten çıkarma konusunda karar veremez. Genel Kurulun üyelikten çıkarmaya ilişkin vereceği karar e-Devlet sistemi üzerinden Bakanlığa bildirilecek ve sendika üyeliğinden çıkarılan işçiye yazı ile tebliğ

---

<sup>295</sup> Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 152.

<sup>296</sup> Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 152.

<sup>297</sup> Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 152; Okur, 95.



edilecektir. Doktrinde işçinin sendika üyeliğinden çıkarılmadan önce çağırılarak savunmasının alınmasının isabetli olacağı ifade edilmektedir<sup>298</sup>.

Kanunda işçinin sendika üyeliğinden çıkarılabileceği ifade edilmiş ancak işçiyi üyelikten çıkarma nedenlerine değinilmemiştir. Sendikanın tüzüğünde işçinin hangi nedenlerle üyelikten çıkarılabileceği gösterilmiş olabilir. Ancak sendika tüzüğünde ifade edilmemiş olsa dahi sendikanın önemli bir sebebe dayanarak işçiyi üyelikten çıkarma imkânı vardır. Sendika üyeliği ile bağdaşmayacak, sendikanın gelişimini engelleyen, sendikanın amacıyla bağdaşmayan, sendikanın saygınlığını zedeleyen, sendikaya güveni ortadan kaldıran davranışlarda bulunma, üyelik aidatını ödememe veya sendikaya üye olmadan doğan diğer sorumluluklarını yerine getirmeme halinde sendika, tüzükte gösterilmemiş olsa dahi işçiyi sendika üyeliğinden çıkarabilmelidir<sup>299</sup>.

Sendika işçiyi üyelikten çıkarma hakkını dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır. Sendikanın herhangi bir sebebe dayanmadan ya da sebebin gerçekleşmesinin üzerinden uzun zaman geçtikten sonra işçiyi sendikadan çıkarma hakkını kullanması halinde bu karar dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacaktır<sup>300</sup>.

İşçinin üyelikten çıkarılma kararına karşı yargı yoluna başvurusu da mümkündür. 6356 sayılı Kanunda çıkarma kararına karşı yargı yoluna başvurma imkânı Sen K.' dan farklı olarak sadece işçiye tanınmıştır<sup>301</sup>. Buna göre işçi, çıkarılma yazısının kendisine tebliği tarihinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir ve bu itiraz üzerine karar kesinleşinceye kadar işçinin sendikaya

---

<sup>298</sup> Okur, 99; Akyiğit, 68.

<sup>299</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 155; Akyiğit, 68; Tuncay/Savaş Kutsal, 108; Okur, 97-98.

<sup>300</sup> Şahlanan, 243; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 156.

<sup>301</sup> Sen K.' nun 25. maddesinde ise itiraz hakkı işçinin dışında ÇSGB Bölge Müdürlüğü'ne tanınmıştır.

üyeliği devam eder (6356 sayılı Kanun m. 4). Maddede her ne kadar işçinin sendika üyeliğinden çıkarılmasına ilişkin kararların iki ay içinde sonuçlandırılacağı ifade edilmiş olsa da davanın uzaması ihtimali de gözetilerek Kanunda işçinin iki ayla sınırlı olarak değil, karar kesinleşinceye kadar üyeliğinin devam edeceği öngörülmüştür. İşçinin süresi içinde itiraz etmemesi halinde karar kesinleşecektir. Üyelikten çıkarılması halinde işçi, karara itiraz etmezse itiraz etmek için kendisine tanınmış otuz günlük hak düşürücü süre boyunca, süresi içinde itiraz ederse de çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi sıfatıyla yararlanmaya devam edecektir.

İşçinin sendikaya üyeliğinin sona ermesi ile işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı bütünüyle ortadan kalkmaz. İşçi dilerse dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Ancak kişinin işçi sıfatını kaybetmesi nedeniyle sendikaya üyeliği sona ermişse, işçi dayanışma aidatı ödeyerek de toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

## **2. İşçinin İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Hem taraf sendika üyesi işçiler hem de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ancak toplu iş sözleşmesinin uygulama alanındaki işyerinde işverene bağlı olarak iş sözleşmesiyle çalışıyor olmaları koşuluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilirler. Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanındaki işyerinde çalışmayan ya da çalışmakla beraber işçi sıfatına haiz olmayanların sözleşmeden yararlanma mümkün değildir.

İşçinin toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanındaki işyerinde iş sözleşmesiyle çalışması devam etmekle beraber geçici bir süre sözleşmenin kapsamı dışında görevlendirilmesi sözleşmeden yararlanmasına engel olmaz<sup>302</sup>. İşçinin aynı toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinin birinden diğerine nakli de yararlanmayı sona erdirmez. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa bu işyerlerinin tümünde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması gerekir (6356 sayılı Kanun m. 34/2). Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında işyerlerinin birinden çıkıp sözleşmenin kapsamındaki başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı devam edecektir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçinin yeni işyerinde çalışmaya başlamasıyla yararlanma konusunda yeni bir talepte bulunmasına gerek yoktur.

İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı da sona erer. İşçinin sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından, haklı ya da geçerli sebeple feshedilmesi yararlanmanın sona ermesi açısından fark yaratmaz. İşçi her durumunda sözleşmenin sona erme anına kadar yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanır. İş sözleşmesinin fesih bildiriyle feshedilmiş olması veya bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesiyle fesih durumlarında bildirim süreleri boyunca işçilik sıfatı devam edeceğinden işçinin bu dönemde de toplu iş sözleşmesinden faydalanmaya devam edeceği kabul edilmelidir<sup>303</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekler sadece işçilerdir. Herhangi bir sebeple işçilik sıfatının kaybedilmesi durumunda toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanması mümkün olmaz. İşçinin işvereni temsilen katıldığı toplu iş görüşmeleri sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden de, o sözleşmeyle sınırlı

<sup>302</sup> Şahlanan, 138; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 180.

<sup>303</sup> Narmanlıoğlu, 441; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 724.

olmak kaydıyla, taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmasından söz edilemez.

### 3. İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemekten Vazgeçmesi

Toplu iş sözleşmesini yapan taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için dayanışma aidatı ödemeleri gerekir. İşçi kanunen kendine tanınmış bu imkânı kullanıp kullanmamakta serbest olduğu gibi bu imkânı belirli bir süreyle sınırlı olarak kullanması da mümkündür. Kanunda toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya devam etmek zorunda bırakılmadığından, işçi dilerse toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak istemediğini yararlanmayı talep ederken olduğu gibi işverene bildirerek bu hakkını kullanmaktan vazgeçebilir. İşveren de işçi sendikası da işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesini engelleyemez. İşçinin bir kere dayanışma aidatı ödemeye başladıktan sonra toplu iş sözleşmesinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödemekle mükellef olduğu yönündeki toplu iş sözleşmesi hükümleri batıldır<sup>304</sup>.

İşçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçtiğini işverene bildirdiği tarih itibariyle hem toplu iş sözleşmesinden yararlanması hem de dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü sona erecektir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktan vazgeçen işçinin durumu dayanışma aidatı talebinden önceki hale dönüşür. İşçinin toplu iş sözleşmesine dayanarak elde ettiği haklar da bildirim tarihinden itibaren sona erecektir. Aksi halde kısa süre dayanışma aidatı ödeyerek

<sup>304</sup> Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 209.

uzun vadeli yararlanmaya imkân tanımış olacak bu durum da Kanunun sistematığıyla bağdaşmayacaktır<sup>305</sup>.

İşçi dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkından vazgeçtiğini açık bir irade beyanıyla ortaya koyabileceği gibi zımni şekilde (örneğin; ücretinden dayanışma aidatı kesilmesine muvafakat etmeme) de iradesini açıklayabilir<sup>306</sup>.

#### 4. İşyerinin Kesin Olarak Kapatılması

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu bir işyerinin kesin olarak kapatılıp faaliyetine devamlı surette son verilip verilemeyeceğine ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu konuda ileri sürülen bir görüş, işverenin belirli bir süre uygulamayı üstlendiği bir toplu iş sözleşmesiyle bağlılığına işyerini kapatmak suretiyle dilediği zaman son verebileceğini kabul etmenin ancak işverenin işçilerine toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan tüm hakları sözleşme kalan süresi boyunca devam etmiş gibi vermesi halinde mümkün görmektedir<sup>307</sup>. Diğer görüş, bu konuda daha esnek davranarak işverenin kaynağını Anayasadan alan çalışma özgürlüğünün (m. 48/1) sonucu olarak, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerini dilediği zaman kapatabileceği sonucuna varmaktadır<sup>308</sup>. İşverenin işyerini kapatırken bir gerekçe göstermesi gerekmez<sup>309</sup>. Ancak işverenin işyerini kapatma yetkisini

<sup>305</sup> Oğuzman, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, 61; Narmanlıoğlu, 460.

<sup>306</sup> Kandemir, 189; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 209; Aynı yazar, Yararlanamayacak İşçiler, 182; Narmanlıoğlu, 460.

<sup>307</sup> Akyiğit, Ercan: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi”, TÜHİS, Kasım 1991, 11.

<sup>308</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 48.

<sup>309</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 120.

dürüstlük kuralına uygun olarak kullanması gerekir. Bu durumda, yalnızca işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla işyerinin kapatılması halinde, işverenin bu davranışı kanun dışı lokavt olarak nitelendirilebilir<sup>310</sup>.

İşyerinin kapatılması ile kastedilen işyerindeki üretimin durması, alacak ve borçların tasfiyesi, işyerinde çalışan işçilerle iş sözleşmelerinin feshedilmesi ve işleyişin uzun bir süre için durdurulmasıdır<sup>311</sup>. İşyerinin kapatılması halinde, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi yürürlükten kalkacak<sup>312</sup>; ancak toplu iş sözleşmesi başka işyerlerini de kapsayacak biçimde bağitlanmıssa diğer işyerlerinde uygulanmaya devam edecektir. Başka bir ifadeyle işyerinin kapatılmasıyla toplu iş sözleşmesinin o işyerinde uygulanması sona ermekte ancak toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar varlığını sürdürmektedir. İşyerinin kapatıldığı süreyle tarafların toplu iş sözleşmesi yaparken öngördüğü süre arasında sözleşme askıda kalacaktır. Bu durumda, kapatılan işyerinin toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan tekrar faaliyete açılması halinde toplu iş sözleşmesi bu işyerinde süresinin sonuna kadar uygulanmaya devam edecektir<sup>313</sup>. Oğuzman ise, toplu işçi çıkarmaya ilişkin 1475 sayılı Kanununun 24. maddesindeki amacı dikkate alarak 6 ay içinde işyerinin tekrar açılması halinde toplu iş sözleşmesinin tekrar yürürlüğe gireceğini ifade etmektedir<sup>314</sup>.

---

<sup>310</sup> Oğuzman, 285; Esener, 643; Reisoğlu, 269; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 48.

<sup>311</sup> Tuncay, A. Can: "İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu", Sicil, Eylül 2009, Y. 4, S. 15, 157.

<sup>312</sup> Reisoğlu, 131; Oğuzman, 84; Şahlanan, 195; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 49; Narmanlıoğlu, 461.

<sup>313</sup> Reisoğlu, 131; Şahlanan, 195; Ekmekçi, 248; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 49.

<sup>314</sup> Oğuzman, 84.

İşyerinin, işyerini kapatan işveren tarafından tekrar açılmasıyla başka bir işveren tarafından tekrar açılması arasında toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar uygulanmak üzere yeniden yürürlüğe girmesi açısından bir fark yoktur<sup>315</sup>. Yeni işveren de işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına etki etmeyeceği düzenlenmesi (6356 sayılı Kanun m. 37/1) karşısında toplu iş sözleşmesiyle süresinin sonuna kadar bağlanacaktır.

Kapatılan işyerinin faaliyet konusunda değişiklik yapılarak tekrar açılması halinde kapatılmadan yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar uygulanacağını söylemek mümkün olmayabilir. Burada, artık yeni bir işyerinin açılması söz konusudur ve işyerinin girdiği işkolu da değişmiş olabilir. Bu durumda henüz süresi dolmamış da olsa kapatılmadan önce işyerinde uygulanmakta iken toplu iş sözleşmesinin yeni işyerinde de uygulanacağını söylemek mümkün olmaz.

## **5. Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması**

Toplu iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak akdedilemez. 6356 sayılı Kanuna göre süre en az bir en fazla üç yıl olarak belirlenebilir (m. 35/2). Taraflarca öngörülen sürenin sona ermesi ile toplu iş sözleşmesi de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı da sona erer. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden işyerinde çalışanların taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Süresinin dolmasıyla yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri yeni bir

---

<sup>315</sup> Reisoğlu, 131; Şahlanan, 195; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 50.

toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak sözleşmeden süresi içinde yararlanan işçilerin iş ilişkilerini düzenlemeye devam eder.

Hükmün kapsamına toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında ondan yararlanmakta olan tüm işçiler girmektedir. Bu durumda taraf işçi sendikasına üye bulunan işçiler için ard etkinin doğacağı açık olmakla birlikte dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için de ard etkinin uygulanıp uygulanmayacağına ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Hükümde sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacağı ifade edilmektedir (6356 sayılı Kanun m. 36/1). Buna göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler de bu işçilerdendir ve bu durumda ard etki dayanışma aidatı ödeyen işçiler için de uygulanacaktır. Ancak ard etkinin doğması için, hem taraf sendikaya üye olarak hem de dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar devam etmesi gerekir<sup>316</sup>. Aksi halde toplu iş sözleşmesinin sona ermesi değil yararlanma koşullarının kaybedilmesi söz konusu olacaktır. Nitekim Yargıtay konuya ilişkin verdiği kararlarda, sendika üyeliği toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önce bitenlere ya da toplu iş sözleşmesi sona ermeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmadan vazgeçenlere sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yenisi yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmayacağı sonucuna varmıştır<sup>317</sup>.

<sup>316</sup> Oğuzman, 76; Şahlanan, 115; Ekmekçi, 172; Narmanlıoğlu, 445; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 236; Canbolat, 212; Tuncay/Savaş Kutsal, 267.

<sup>317</sup> Yarg. HGK. 26.3.2008, 2008/9-275E., 2008/282K; Yarg. 9. HD. 10.7.2006, 2006/14050E., 2006/20303K.; Yarg. 9. HD. 1.7.2007, 2007/1866E., 2007/28568K. (www.kazanci.com).



Sözleşmenin sona erme tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçiler ard etkinin kapsamında iken sözleşmenin yürürlük süresi içinde sözleşmeden yararlanmamış işçiler ile sözleşmenin sona ermesinden sonra işyerinde çalışmaya başlayan işçilerin yürürlükten kalkmış toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmadığı gibi toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ard etkisinin kapsamında olmaları da olanaksızdır<sup>318</sup>.

## **B. YARARLANMAYI ETKİLEMİYEN DURUMLAR**

### **1. İşyerinin Devri**

#### **a. Devir Kavramı**

İşyerinin devrine ilişkin olarak 12.3.2001 tarihli 2001/23 sayılı AB Yönergesi, devirle birlikte devralan işverenin de devreden taraf olduğu toplu iş sözleşmesiyle aynı şartlarla bağlı olacağını ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakların devirden etkilenmeyeceğini düzenlenmiştir (m. 3/3). Devrolunan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin devralan işverence uygulama yükümlülüğü sözleşmenin sona ermesi ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılncaya kadardır. Üye devletler bu sorumluluğu bir yıl süreyle de sınırlayabileceklerdir. Nitekim İş K. Tasarısında da yönergeyle uygun bir düzenleme öngörülmüştür, ancak yasalaşmamıştır<sup>319</sup>.

<sup>318</sup> Esener, 512; Oğuzman, 86; Reisoğlu, 115; Narmanlıoğlu, 446; Aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 236; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 212.

<sup>319</sup> Tasarıya göre "İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşme devir alınan işyerinde de uygulanır. Böyle bir sözleşme yoksa devir alınan işyerinin devrinden önce kapsamına girdiği işletme toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesini düzenleyen hükümleri, o işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar en az 1 yıl süre ile iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve işçi aleyhine değiştirilemez. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması veya işverenin değişiklik feshi yolu ile iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilir."

İş K. m. 6'ya göre “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.”. Bu durumda işyerinin devri halinde devralan işveren, sadece iş sözleşmesinden değil, aynı zamanda toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlüklerle de bağlanır.

İşyeri kavramı İş K. m. 2'de tanımlanmıştır. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim işyeri olup; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerleri ile iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. İşyerine bağlı yerler “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler” olarak, eklentiler ise “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi yerler” olarak ifade edilmiştir. İşyerinden bahsedebilmek için ayrıca söz konusu unsurların belirli bir teknik amaca ulaşmak için sürekli olarak bir araya gelmeleri gerekmektedir<sup>320</sup>.

2001/23 sayılı Yönergede ise işyeri kavramı tanımlanmamıştır. Bu sebeple Adalet Divanı işyeri devrinin tespitinde “ekonomik birlik” ölçütünü getirmiştir<sup>321</sup>. Ekonomik birlik kavramı ile ifade edilmek istenen işyerinde, asıl ya da yardımcı nitelikteki bir faaliyetin devamı için gerekli unsurların örgütlenmiş olmasıdır. Bu durum özellikle işyerinin bütününün değil bir bölümünün devredildiği hallerde önem kazanmaktadır.

<sup>320</sup> Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz: “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C. I, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı 2013, İzmir 2014, 157.

<sup>321</sup> “Ekonomik birlik” kavramının kriterlerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, 21 vd.; Güzel/ Ugan Çatalkaya, 160 vd.

Devrin gerçek kişiler veya kamu ya da özel hukuk tüzel kişileri arasında olması farklılık yaratmayacağı gibi işyerinin maddi ve maddi olmayan tüm malvarlıklarıyla bütün olarak devredilmesi de gerekmez. İşyerinin ekonomik olarak bağımsız, aynı ya da benzer faaliyete devam edebilecek, ayrı bir iş organizasyonu sayılabilecek bölümlerinin devri yeterlidir<sup>322</sup>. Her somut olayda devir işleminin tespitinde; maddi unsurların devredilip devredilmediği, devir anında var olan maddi olmayan unsurların değeri, işçilerin önemli bir bölümünün devredilip edilmediği, devir öncesi ve sonrasında gerçekleştirilen faaliyetlerin benzerliği gibi kriterlere başvurmak gerekecektir<sup>323</sup>.

#### **b. Devrin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi**

6356 sayılı Kanunda işyerinin devri halinde toplu iş sözleşmesinin akıbeti açıkça düzenlenmiştir. Hükme göre “*İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılincaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi taraftı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi*

<sup>322</sup> Güzel/ Ugan Çatalkaya, 160; Tuncay, İşkolu Değişikliği, 157; Özkaraca, İşyeri Devri, 25.

<sup>323</sup> Güzel/ Ugan Çatalkaya, 162; Özkaraca, İşyeri Devri, 24 vd.

*kapsamına girer.”* (m. 38). Bu durumda hükmü devredilen işyerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanıyor olması ve olmaması ihtimallerine göre ikiye ayırarak incelemek gerekecektir.

#### **aa. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Olmayan İşyerinin Devri**

Bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer almayan işyerinin yeni bir işverene devrinde Kanunda üç ihtimal öngörülmüştür. Devralan işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olmaması ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesine taraf olmasına ayrı ayrı sonuçlar bağlanmıştır.

Devralan işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren başka bir işyeri olmaması ya da aynı işkolunda işyeri bulunsa dahi işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi olmaması hallerinde devredilen işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi işyerinin devrinden etkilenmeyecektir. Ancak işyerinin devri ile devralan işverenin aynı işkolunda bulunan işyerlerinin sayısı birden fazla oluyorsa bu işyerlerinde ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Bir işletme toplu iş sözleşmesine taraf işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren ve toplu iş sözleşmesi uygulanmayan bir işyerini devralması halinde devralınan işyeri de devralan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecektir. 6356 sayılı Kanunla pozitif düzenlemeye kavuşan bu konuda 2822 sayılı Kanunda da doktrinde aynı sonuca ulaşıldığı söylenebilir. Gerçekten 2822 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi uygulanmayan bir işyerinin devralınması halinde devralınan işyerinde de devralan işverenin aynı işkolunda kurulu işyerinde uygulanan tarafı olduğu işletme toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gerektiği

ancak mevcut kanuni düzenlemenin buna imkân vermediği ifade edilmekteydi<sup>324</sup>. 6356 sayılı Kanuna getirilen hükümle doktrindeki görüş yönünde sonuca ulaşılmıştır.

Devralınan işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi olmamasına karşın devralan işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren bir tek işyeri olması ve bu işyerinde bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde toplu iş sözleşmesinin devralınan işyerinde de uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin Kanunda bir açıklık yoktur. 2822 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde bir görüş, devredilen işyerindeki işçilerin devralan işverenin aynı işkolunda yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarını ileri sürmüştür<sup>325</sup>. 6356 sayılı Kanunda da işletme toplu iş sözleşmesi konusunda düzenleme yapılırken işyeri toplu iş sözleşmesine taraf olan işverenin aynı işkolunda kurulu bir işyerini devralması halinde devralınan işyerinde de toplu iş sözleşmesinin uygulanacağına ilişkin açık bir düzenleme yapılmamıştır. İşletme toplu iş sözleşmesinin tarafı işverenin aynı işkolunda kurulu bir işyerini devralması durumunda bu işyerinde de toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının öngörülmesinde güdülen amaç, aynı işverenin aynı işkolundaki işyerlerinde çalışma koşulları bakımından yeknesaklığı sağlamaktır<sup>326</sup>. İşyeri toplu iş sözleşmesine taraf işverenin aynı işkolunda kurulu bir işyerini devralması halinde de devirle birlikte işyerleri artık işletme teşkil edeceğinden, aynı amacın gözetilmesi suretiyle devralan işyerindeki işçilerin işverenin önceden taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerekeceği sonucuna varılmalıdır<sup>327</sup>.

---

<sup>324</sup> Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme-Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul 2007, 353; Taşkın Baskan, Esra: “2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C. II, İstanbul 2011, 1815; Alpagut, Gülsevil: “Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2001, 41.

<sup>325</sup> Tuğ, 171; Alpagut, Karar İncelemesi, 42.

<sup>326</sup> Güzel/ Ugan Çatalkaya, 179.

<sup>327</sup> Güzel/ Ugan Çatalkaya, 179.

İşyerinin devrini düzenleyen 38. maddenin gerekçesinde, yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından da sorunların çözülmesi amacıyla düzenlemenin getirildiği ifade edilmektedir. Maddede açıkça bu ihtimale ilişkin hüküm getirilmemesine karşın gerekçede bu ifadenin yer alması nedeniyle düzenlemenin çelişik olduğu yönünde doktrinde eleştiriler de mevcuttur<sup>328</sup>.

### **bb. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerinin Devri**

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinin başka bir işverence devralınması durumunda da üç ihtimalden bahsetmek mümkündür. Devralan işverenin aynı işkolunda başka bir işyerinin olmaması ile bir toplu iş sözleşmesine taraf olması ihtimallerinin toplu iş sözleşmesinin türü de gözetilerek ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir.

Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerini devralan işverenin aynı işkolunda bir işyeri olmaması halinde devirle toplu iş sözleşmesi sona ermeyecektir. Devralan işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlanması noktasında devralınan işyerinde işyeri, işletme ya da grup toplu iş sözleşmesinin uygulanıyor olması bir fark yaratmayacaktır. Ancak işverenin aynı işkolunda başka işyeri veya işyerleri mevcut fakat bu işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, devralınan işyeri ile birlikte bir işletme oluşacaktır. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için ilk olarak devralınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesi gerekecektir. 6356 sayılı Kanunun 38. maddesinin birinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinin aynı işkolunda kurulu

---

<sup>328</sup> Güzel/ Ugan Çatalkaya, 179.

işyeri olmasına karşın herhangi bir toplu iş sözleşmesine taraf olmayan işverence devralınması halinde devralınan işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılincaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği düzenlenmiştir. Düzenlemenin kaleme alınışı doktrinde eleştirilmektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yeni bir sözleşme yapılincaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edeceği düzenlemesinin hem sözleşmenin art etkisi kuralıyla bağdaşmadığı hem de sözleşmenin en çok üç yıl için yürürlüğe konabileceği hükmü ile çeliştiği ifade edilmektedir. Bu nedenle hükmün, toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar uygulanacağı ve bu tarihten sonra toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yeni bir sözleşme yapılincaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği biçiminde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>329</sup>.

Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerini devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde de yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa devralınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Düzenleme doktrinde eleştirilmektedir. Devrolunan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin devralan işverenin aynı işkolunda taraf olduğu toplu iş sözleşmesine karşı ikinci plana itilmesiyle sadece iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacağı öngörülmüş; fakat uygulama bir süreyle sınırlandırılmamıştır. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasını bir art etki olarak nitelendirmek gerekir; zira her ne kadar hükümde açıkça ifade edilmiş olmasa da, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam ettirilmesi art etki kurumuyla mümkündür. Bu durumda, devirle birlikte işyerinin devredilmiş kısmıyla sınırlı olarak toplu iş

<sup>329</sup> Alpagut, Uyum, 66; Güzel/Ugan Çatalkaya, 186.

sözleşmesinin sona erdiğinin kabulü gerekir<sup>330</sup>. İşveren, devralınan işyerini de kapsayacak bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar, art etkinin süreceği, hükümde bu nedenle bir süre kısıtlamasına gidilmediği söylenebilir. Ancak, iş sözleşmesi hükümlerinin her zaman tarafların anlaşmasıyla değiştirilebilmesi karşısında 38. madde Yönerge ile ulaşılmak istenen korumayı sağlayamamaktadır. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi haline gelmesi durumunda tarafların aralarında anlaşarak hükümleri kolayca değiştirmeleri mümkün olacaktır. Bu durumda, doktrinde iki çözüm yolu önerilmektedir<sup>331</sup>. Birincisi, toplu iş sözleşmesinin süresinin kalanı boyunca iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanabilmesi ve tarafların bu süre dâhilinde hükümleri değiştirememesi; ikincisi ise, Yönergede öngörülen azami bir yıl koşulunun uygulanması, yani tarafların en erken devirden bir yıl sonra sözleşmede değişikliğe gidebilmesidir.

Hükümde yer alan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği ifadesi, sadece sözleşmenin normatif hükümlerini işaret eder. Zira toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmeyecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin hükümleri, devirden önce bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacaktır. Bu durumda devirden sonra işyerinde çalışmaya başlayan ya da devirden önce çalışan ancak kanundaki koşulları yerine getirmediğinden sözleşmeden yararlanamayan kişiler bakımından bu etki doğmayacaktır<sup>332</sup>.

İşyerinin devrinden sonra uygulanmaya devam edecek olan toplu iş sözleşmeleri açısından yararlanma önceki gibi devam edecektir. Buna göre, hem taraf

---

<sup>330</sup> Yayvak, 70.

<sup>331</sup> Konu hakkında detaylı açıklamalar için bkz. Alpagut, Uyum, 33-34; Güzel/Ugan Çatalkaya, 189.

<sup>332</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 734.



sendikaya üye olanların hem de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananların durumunda bir değişiklik olmayacaktır<sup>333</sup>. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçilerin tekrar yeni işverene bir talepte bulunmaları gerekmeyecektir.

## 2. Taraf İşçi Sendikasının Başka Bir Sendikayla Birleşmesi

Aynı türden kuruluşların bağımsız tüzel kişiliklerine son vererek yeni bir tüzel kişilik meydana getirmesine birleşme; aynı türden bir ya da birkaç kuruluşun kendi aralarında tüzel kişiliklerine son verecek biçimde başka bir kuruluş içinde yer almalarına ise katılma denir<sup>334</sup>. Buna göre birleşme halinde yeni bir tüzel kişilik ortaya çıkmakta, katılmada ise mevcut tüzel kişiliklerden biri devam etmektedir. Birleşecek ya da katılacak kuruluşların aynı türden olması gereği yanında kuruluşların aynı işkolunda kurulu bulunan sendikalar olması da gerekir<sup>335</sup>.

Taraf işçi sendikasının başka bir sendikaya katılması ya da başka bir sendikayla birleşmesi hallerinde bütün hakları, borçları, yetkileri ve çıkarları kendiliğinden katılmayla ya da birleşmeyle ortaya çıkan yeni sendikaya geçer (6356 sayılı Kanun m. 22/1, 2).

Taraf sendikanın başka bir sendikaya katılması ya da başka bir sendikayla birleşmesi durumunda taraf sendikaya üye olan işçiler kanun gereği kendiliğinden taraf sendikanın katıldığı ya da birleşme sonucu ortaya çıkan sendikaya üye olur

<sup>333</sup> Narmanlıoğlu, 442; Subaşı, Sendikalı Olmayan, 196.

<sup>334</sup> Narmanlıoğlu, 229.

<sup>335</sup> Esener, 373; Tunçomağ, 75; Şahlanan, Sendikalar, 212; Tuncay/Savaş Kutsal, 118; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 625; Narmanlıoğlu, 229.

(6356 sayılı Kanun m. 22/3). Burada sendika üyeliğinin kazanılması ya da mevcut üyeliğin devam etmesi kanun gereğidir.

Sendikanın başka bir sendikaya katılması ya da başka bir sendikayla birleşmesi halinde bu durum toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya devam etmesini engellemez. Toplu iş sözleşmenin yer bakımından uygulama alanında bulunup taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananlar üzerinde de olumsuz bir etki doğmayacaktır. Bu durumda işçiler, üyelik aidatlarını ve dayanışma aidatlarını yeni oluşan sendikaya dayanışma aidatı ödemeye devam edeceklerdir<sup>336</sup>. Dayanışma aidatı ödemekte olan işçinin üye olduğu sendikanın taraf sendikayla birleşerek yeni bir sendika kurması halinde ise, işçinin ayrıca dayanışma aidatı ödeme zorunluluğu sona erecektir. İşçi bu tarihten itibaren sadece, kendiliğinden üyesi haline geldiği yeni sendikaya üyelik aidatı ödeyecektir.

### **3. Taraf İşçi Sendikasının Faaliyetinin Durdurulması**

İşçi sendikasının faaliyetten men edilmesi Kanunda belirtilen nedenlerle sınırlı olarak doğrudan doğruya buna yönelik açılacak bir davada ya da başka bir dava içinde tedbir niteliğinde alınan bir mahkeme kararıyla olabilir. Faaliyetten men etme istisnai bir uygulamadır. Sendikanın kapatılması için açılan dava sırasında davaya bakan mahkemece re'sen ya da talep üzerine davanın her aşamasında faaliyetin durdurulmasına karar verilebileceği gibi sendikanın kuruluş sırasında veya daha sonra tüzük değişikliği halinde tüzük veya diğer belgelerde kanuna aykırılık

---

<sup>336</sup> Narmanlıoğlu, 463.

bulunması sebebiyle sendikanın faaliyetinin durdurulması için dava açılması mümkündür.

Sendikanın faaliyetinin durdurulması tüzel kişiliğini sona erdirmez ancak durdurma süresi ile sınırlı olarak sendikanın fiil ehliyetini ortadan kaldırır<sup>337</sup>. Bu sebeple, faaliyeti durdurulan sendikanın idaresi kayyım (ya da kayyımlar) eliyle gerçekleştirilecektir.

Kanuna göre, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunduğu iddiasıyla kuruluş hakkında açılan kapatma davalarında mahkeme, yargılama süresinde talep üzerine ya da re'sen kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir (6356 sayılı Kanun m. 31). Sendikanın kapatılması için mahkemeden talepte bulunacak kişi Cumhuriyet Başsavcısıdır. Aykırı davranış bireysel olarak sendikanın yöneticileri tarafından gerçekleştirilmişse, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verir; sendika kapanmaz. Yöneticilerin kişisel sorumluluğu ilkesi benimsenmiş ve sendika tüzel kişiliğinin korunması esas alınmıştır<sup>338</sup>.

Taraf işçi sendikasının faaliyetinin durdurulmasına ilişkin bir mahkeme kararı alınması ve sendikanın idaresi için bir kayyım atanması, toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar uygulanmasını engellemez. Toplu iş sözleşmesi uygulanmaya devam edeceğinden; yararlanma koşullarını sağlayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Bu durumda sendikaya üye olan işçiler de sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam

---

<sup>337</sup> Narmanlıoğlu, 305.

<sup>338</sup> Gürbüz, 54.

edecek; ancak, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin faaliyetten men kararından itibaren sendikaya dayanışma aidatı ödeme zorunluluğu ortadan kalkacaktır (6356 sayılı Kanun m. 39/6). Bu durum, hem sendikanın faaliyeti durdurulana kadar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananların dayanışma aidatı ödemekten kurtulmasını, hem de daha önce bu yönde talepte bulunmayanların, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep ederek sözleşmeden dayanışma aidatı ödemeksizin yararlanmalarını sağlayacaktır<sup>339</sup>.

#### 4. Taraf İşçi Sendikasının Feshi ve İnfisalı

Sendika genel kurul kararıyla veya mahkeme kararıyla feshedilebilir. Genel kurulun fesih kararı almasına ilişkin olarak Sen. K.'nda bir hüküm yoktu. Bu nedenle, genel hükümlerde düzenlenmiş toplantı ve karar yeter sayıları sendikalar için de uygulanmaktaydı. Buna göre, genel kurul üyelerinin en az üçte ikisinin toplantıda hazır bulunması, üçte iki çoğunluğun sağlanamaması sebebiyle toplantının ertelenmesi durumunda ikinci toplantıda çoğunluğun aranmaması hükmüyle (TMK m. 78/2), fesih kararının toplantıya katılan üyelerin üçte iki çoğunluğuyla alınabileceğine ilişkin hüküm (TMK m. 81) sendikaların feshine ilişkin olarak da uygulanmaktaydı.

6356 sayılı Kanunda ise genel kurul karar karar yeter sayılarına ilişkin Kanununun 13. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Maddeye göre, genel kurul karar

---

<sup>339</sup> Reisoğlu, 146; Şahlanan, 146; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 179; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 212; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 549; Narmanlıoğlu, 303.

yeter sayısı tüzükte daha yüksek bir yeter sayısı belirlenmemişse toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur ancak bu sayının üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Maddede ayrıca fesih halinde karar yeter sayısının üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu olduğu ve bu nisabın da sendikalarında tüzüklerinde daha yüksek olarak belirlenebileceği öngörülmüştür.

Sendikanın infisahına ilişkin ise 6356 sayılı Kanunda özel bir düzenleme öngörülmemiştir. Bu sebeple derneklerin infisahına ilişkin genel hükümlere bakmak gerekecektir. TMK m. 87/1'e göre, amacın gerçekleşmesinin olanaksız hale gelmesi, ilk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması, borç ödemede acze düşmüş olması, tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hale gelmesi, olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması hallerinde tüzel kişilik kendiliğinden sona erer. Kendiliğinden sona erme konusunda ilgililerin sulh hâkimliğinden tespit yapılmasını istemeleri mümkündür.

6356 sayılı Kanunda taraf işçi sendikasının feshi ya infisahının toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği düzenlenmiştir (m. 37/1). Bu durumda toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar uygulanmaya devam edecek ve o aşamaya kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçiler kanundaki şartları taşımaya devam ettikleri müddetçe toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceklerdir. Ancak sendikanın feshi veya infisahi halinde dayanışma aidatı ödeyen işçilerin aidat ödemeye devam edip etmeyeceklerinin ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Kanunda faaliyeti durdurulmuş sendikaya dayanışma aidatı ödenmeyeceği düzenlenmiş; ancak, sendikanın feshi veya infisahına ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Doktrinde, bu durumda dayanışma aidatı ödeyecek bir sendika kalmayacağından

sözleşmeden dayanışma aidatı ödemediği yararlanmanın mümkün olacağı ve daha önce sözleşmeden yararlanmayan işçilerin de dilerlerse sözleşmeden yararlanabilecekleri ifade edilmektedir<sup>340</sup>.

---

<sup>340</sup> Reisoğlu, 146; Narmanlıoğlu, 464; Canbolat, Yararlanamayacak İşçiler, 179; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 549; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 650.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULAMA ALANININ GENİŞLETİLMESİ: TEŞMİL

### I. TEŞMİLİN AMACI

#### A. GENEL OLARAK

Teşmil, bir idari kararla toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesidir. Bu sayede, aynı işkolundaki işverenler arasında işverenlerin bir kısmının toplu iş sözleşmesiyle bağlı olması nedeniyle doğabilecek haksız rekabetin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, aynı işkolunda çalışan işçilerin çalışma koşulları bakımından yeknesaklık oluşturulacaktır. Teşmil bu yönleriyle kamu yararına, sosyal adalet ve toplum refahına hizmet eden hukuki, ekonomik, sosyal hatta siyasi boyutu olan bir kurumdur<sup>341</sup>. Kaldı ki, benzer işi yapan işçiler arasında ekonomik ve sosyal haklar bakımından benzerlik yaratmak sosyal devlet olma ilkesinin de bir gereğidir. Devlet, sosyal politikaları çerçevesinde ekonomik bakımdan güçsüz olanı koruyarak sosyal gelişmeyi ülke düzeyine eşit olarak yaymış olacaktır<sup>342</sup>.

Teşmil kurumu ülkemizde ilk olarak 275 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Kanuna göre teşmil kurumunun işletilebilmesi için, işçi sendikasının o işkolunda istihdam edilen işçilerin çoğunluğunu üye kaydetmiş olmasının gerekmektedir. Bu dönemde gerek Kanunda koşulun sağlanmasının zorluğu gerekse de teşmilin yararının işçi ve işveren çevrelerince nedeniyle teşmil uygulanamamıştır<sup>343</sup>. Daha

<sup>341</sup> Tunçomağ/Centel, 381-382; Kılıçoğlu, 423; Subaşı, İbrahim: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", ÇTD, 2013/4, 210; Gürbüz, 62.

<sup>342</sup> Demircioğlu, 121.

<sup>343</sup> Oğuzman, 104; Şahlanan, 156; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 255.

sonra 275 sayılı Kanundaki hüküm, 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanunun<sup>344</sup> 4. maddesi ile değiştirilmiş ve teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin o işkolundaki işçilerin çoğunluğunu kapsayan sözleşme olması şartı kaldırılmıştır. Ayrıca Bakanlar Kurulu'na teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi üzerinde gerekli gördüğü değişiklikleri yapma yetkisi de tanımıştır.

2822 sayılı Kanun ise teşmil edilebilecek toplu iş sözleşmesinin, o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden ve işkolunda en çok temsil kudretine haiz işçi sendikasının yapmış olduğu sözleşme olduğunu öngörmüştür (m. 11). Düzenlemede, sözleşmenin niteliğine değil sadece sözleşmeyi akdeden işçi sendikasının işkolundaki işçileri temsil oranına bakılmış ve ayrıca teşmil kararının alınabilmesi için o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının talepte bulunması aranmıştır.

Yürürlükteki 6356 sayılı Kanunun 40. maddesinde ise işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın akdettiği toplu iş sözleşmesinin teşmil edileceğini düzenlemiştir.

## **B. TEŞMİLİN AMACI**

Teşmilin başlıca amacı aynı işkolunda kurulu işyerlerinde çalışma koşulları bakımından yeknesaklık oluşturmak, “eşit işe eşit ücret” prensibini hayata geçirmek böylece işçiler arasında hayat koşulları bakımından ortaya çıkacak adaletsizlikleri önlemektir<sup>345</sup>. Teşmil kararı toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler ve işverenlerle

---

<sup>344</sup> RG, 27.12.1980, S. 17203.

<sup>345</sup> Subaşı, Teşmil, 210.



bağlı olmayanlar arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizlikler gidermeye ve işverenler arasındaki haksız rekabet önlemeye yöneliktir<sup>346</sup>.

Ülkemizde küçük işletmeler biçiminde örgütlenme yaygındır. Yetkiye ilişkin hükümlerin ağır nisaplar öngörmesi, işletmelerin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalması sonucunu doğurabilmektedir. Aynı işkolunda çalışan işçilerin bir kısmı toplu iş sözleşmesine tabiyken bir kısmının sadece işverenle aralarındaki iş sözleşmesine dayanarak çalışması işçiler arasında eşitsizlikler doğurabilmektedir. İşkolunda toplu iş sözleşmesiyle bağlanmamış işverenlerin, diğer işverenlere oranla daha düşük maliyetlere ürün imal edebilmeleri ve rekabet güçlerinin yüksek olması, işverenleri toplu iş sözleşmesi külfetinden kaçınmaya itmektedir<sup>347</sup>. Teşmil ile işyerlerindeki sendikasılaştırma hareketinin önüne geçilmiş olacaktır<sup>348</sup>.

Teşmil kurumunun öneminin, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ortaya çıkacağı söylenebilir. İşsizliğin arttığı bu dönemde işverenlerce ücretler düşürülmek istenmekte ve maliyetleri azaltmak adına için daha düşük ücretlerle ve daha kötü çalışma şartlarıyla çalışmaya hazır ve herhangi bir sendika üye olmayan işçilerin işe alınması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda işçiler sendikadan ayrılma ya da işsiz kalma arasında adeta bir tercih yapmak zorunda bırakılmış olacaktırlar. Teşmil kararının alınmasıyla hem toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri garanti altına alınmış olacak; hem de işçilerin farklı

<sup>346</sup> Kılıkış, 7; Canbolat, Toplu İş Sözleşmeleri, 77; Subaşı, Teşmil, 212; Aynı yazar, 86; Günay, 643.

<sup>347</sup> Şakar, Müjdat: "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler", Ali Güzel'e Armağan, 740; Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, 560; Demircioğlu/Centel, 296; Demircioğlu, Murat: "Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulanması", Sicil, Eylül 2009, Y. 4, S. 15, 120.

<sup>348</sup> Subaşı, Teşmil, 211.

ücret ve çalışma koşulları elde edebilmek için sık sık iş değiştirmek zorunda kalmasının önüne geçilecektir<sup>349</sup>.

Teşmilin işverenler açısından da önemi büyüktür. Aynı mal veya hizmeti üreten işyerlerinin arasındaki rekabet, işverenlerin maliyetleri düşürmeye çalışması sonucunu doğuracaktır. Toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işverenin, işçilerin ücret ve diğer ekonomik hakları bakımından, sözleşmeyle bağlı olmayan işverene oranla rekabet gücü azalacaktır. Teşmil ile aynı toplu iş sözleşmesinin etkisi, diğer işverenleri de bağlayacak biçimde genişleyecek ve bütün işverenlerin benzer mali külfetler altına girmesi durumunda piyasada adil rekabet ortamının korunması kolaylaştırılacaktır.

## **II. TEŞMİLİN ŞARTLARI**

### **A. TEŞMİL EDİLECEK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN VARLIĞI**

Teşmil kararının alınabilmesi için öncelikle o işkolunda kurulu bir işyerinde ya da işletmede usulüne göre akdedilmiş ve halen uygulanmakta olan geçerli bir toplu iş sözleşmesinin bulunması gerekir. Bu sözleşmenin taraflarca akdedilmiş olması ile Yüksek Hakem Kurulu ya da özel hakem kararıyla akdedilmiş olması arasında bir fark olmayacaktır<sup>350</sup>. Sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin ise, teşmili mümkün olmayacaktır.

İşkolunda geçerli olarak akdedilmiş bir toplu iş sözleşmesi yoksa teşmil uygulaması yapılamaz. Teşmile konu toplu iş sözleşmesi, Kanunda öngörülen

<sup>349</sup> Doğan, 105; Subaşı, Teşmil, 212; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 560; Tunçomağ/Centel, 382.

<sup>350</sup> Subaşı, Teşmil, 224; Tunçomağ/Centel, 382; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 563.

koşullara uygun olmalıdır. Hukuken geçerli olmayan toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi halinde teşmil kararının hükümleri sözleşmenin kısmen geçersiz olması halinde kısmen, sözleşmenin tamamen geçersiz olması halindeyse tamamen doğmaz<sup>351</sup>.

Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin işyeri, işletme ya da grup toplu iş sözleşmesi olmasının bir önemi yoktur<sup>352</sup>. Kanun bu bakımdan bir ayrım getirmediğinden teşmil kararı alınacak işyeri ya da işyerlerinin durumu gözetilerek en uygun sözleşmenin belirlenmesi yoluna gidilebilecektir. Buna göre, bir işletme toplu iş sözleşmesi aynı işkolundaki diğer işletmelerde uygulanmak üzere teşmil edilebileceği gibi diğer işyeri ya da işyerlerinde uygulanmak üzere de teşmil edilebilir. Fakat teşmilin amacı aynı işkolunda kurulu sendikalar arasında yeknesaklığı sağlamak olduğundan daha fazla işyerine ve daha çok işçiye uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmek için tercih edilmesi yerinde olacaktır.

2822 sayılı Kanun, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesi olacağını düzenlemiştir (m. 11/1). 6356 sayılı Kanun ise, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin teşmil edileceğini düzenlemiştir (6356 sayılı Kanun m. 40/1). Kanun işkolunda kurulu sendikalar arasında bir tercih yapmış ve en çok üyeye sahip olan diğer bir ifadeyle temsil

---

<sup>351</sup> Tunçomağ/Centel, 382; Subaşı, Teşmil, 224.

<sup>352</sup> Şahlanan, 122; Subaşı, Teşmil, 224; Tunçomağ/Centel, 382; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 563; Tuncay/Savaş Kutsal, 272.

kabiliyeti en yüksek sendikayı seçmiştir<sup>353</sup>. İki düzenleme arasında esasında ciddi bir fark bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanunda her ne kadar işkolu barajına ilişkin açıklamaya yer verilmemiş olsa da sendika toplu iş sözleşmesi yapabilen bir sendika olduğuna göre, Kanunun aradığı ülke barajı şartını da evleviyetle yerine getirmelidir. Ancak 6356 sayılı Kanunda 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte ülke barajı yüzde bire düşürülmüştür. Buna göre, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesini bağıtlayan işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmiş olması gerekli ve yeterlidir (m. 41/1).

Toplu iş sözleşmesini yaparken en çok üyeye sahip olan sendika teşmil kararının alınacağı dönemde temsil kabiliyetini yitirmiş olabilir. İşçi sendikasının temsil kabiliyeti teşmil kararının alınacağı dönemdeki istatistiklere göre belirlenmesi bu nedenle daha yerinde olacaktır<sup>354</sup>. Sendikaların üye sayıları her yılın Ocak ve Temmuz aylarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı resmi istatistiklere göre belirlenecektir (6356 sayılı Kanun m. 41/5). Bu istatistiklere göre teşmil kararı alınacak işkolunda en çok üyeye sahip olan ve toplu iş sözleşmesi yapmış bulunan işçi sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmesi, birden fazlaysa toplu iş sözleşmelerinden biri teşmil edilecektir. Düzenlemenin sözleşmenin alanına giren işçi oranı hakkında bir koşul getirmemesi nedeniyle teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin, ILO'nun 91 Sayılı Tavsiyesinde yer alan toplu iş sözleşmesinin yeterli derecede temsil edici bir çalışan ve işveren sayısını kapsamakta olması gereğini karşılamadığı söylenebilir.

Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin işyeri ya da işletme toplu iş sözleşmesi olması mümkündür. Kanun aksi yönde değerlendirme yapmayı gerektirecek bir

<sup>353</sup> Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 564.

<sup>354</sup> Demircioğlu, Teşmil, 125; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 259.

düzenleme getirmemektedir. Bu durumda Bakanlar Kurulu en çok üyeye sahip işçi sendikasının yaptığı toplu iş sözleşmesi olmak kaydıyla teşmil edeceği toplu iş sözleşmelerine ilişkin olarak sınırlı bir serbestiye sahiptir<sup>355</sup>.

## **B. TEŞMİL KARARI ALINACAK İŞYERLERİNDE BİR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ veya YETKİLİ SENDİKANIN BULUNMAMASI**

Bir toplu iş sözleşmesi ancak o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine ya da işletmelere teşmil edilebilir. Bu hem teşmilin amacının hem de 6356 sayılı Kanunun emredici hükmünün (m. 40/1) gereğidir. Teşmilin amacı, yetkili işçi sendikasının bulunmadığı ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin yapılamadığı işyerlerinde, çalışma koşulları ve parasal haklar bakımından işçiyi korumak olduğundan işyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde teşmil kararının alınmasına gerek yoktur.

Asıl olan bir işyerinde toplu iş sözleşmesinin sözleşmenin taraflarının serbest iradesiyle oluşmasıdır. Bu nedenle yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra işçi sendikasının yetkisi devam ettiği sürece teşmil kararı alınamayacaktır (6356 sayılı Kanun m. 40/6). Bu durumda toplu iş sözleşmesinin yapılmamış olmasına karşın toplu pazarlık süreci başlatılmışsa kesintiye uğratılamayacaktır<sup>356</sup>.

<sup>355</sup> Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, 565; Kılıkış, İlknur: Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Ankara 1993, 10; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 259.

<sup>356</sup> Oğuzman, 106; Reisoğlu, 162; Tunçomağ, 293; Şahlanan, 160; Subaşı, Teşmil, 225; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 261.

İşyerinde devam etmekte olan yetki sorunu varsa teşmil kararı alınamayacaktır. Yetki sorunu olumlu olarak çözümlenir ve işçi sendikası yetki alırsa işyerinde toplu pazarlık süreci başlayacaktır. Ancak yetki sorunu olumsuz olarak çözümlenirse işyerinde artık yetkili bir işçi sendikası olmayacak ve teşmil kararı alınabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer (6356 sayılı Kanun m. 40/7).

### C. TEŞMİLİN TALEP EDİLMESİ

Teşmil kararının alınabilmesi için talep zorunludur. 6356 sayılı Kanuna göre teşmil kararı alınması için talepte bulunabilecekler, teşmil kararı alınacak işyerindeki işçi veya işveren sendikaları ile ilgili işverenler ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır (m. 40/1).

Talepte bulunanların toplu iş sözleşmesinin tarafı olması zorunluluğu olmadığı gibi toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir işçi sendikasının ya da işverenin teşmil kararı alınması amacıyla başvuruda bulunmasına bir engel de bulunmamaktadır.

Bakanlar Kurulu, talep olmadan teşmil kararı veremez<sup>357</sup>. Öğretide, bireysel olarak işçilere teşmil kararının alınması için talepte bulunma imkânı tanınmaması karşısında, belirli sayıda işçinin teşmil talebinde bulunması durumunda, bu talebin de dikkate alınmasının gerektiği yönünde değerlendirmeler mevcuttur<sup>358</sup>. Buna karşın,

<sup>357</sup> Oğuzman, 105; Sur, Teşmil, 139; Şahlanan, 159; Narmanlıoğlu, 481; Demircioğlu/Centel, 297; Tuncay/Savaş Kutsal, 272.

<sup>358</sup> Demircioğlu, Teşmil, 125; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 565.

Kanunda bireysel olarak işçilere teşmil talep hakkını açıkça tanınmamışsa da bunların ÇSGB'ye başvurarak talepte bulunmalarını engelleyici bir hüküm de yoktur<sup>359</sup>. Bu durumda Kanunda ÇSGB'ye de teşmil talebinde bulunabilme yetkisi verilmesinin teşmil kurumunun uygulanmasını kolaylaştıracağı söylenebilir. Fakat uygulamaya bakıldığında ÇSGB' nin teşmil kararı alınması amacıyla talepte bulunmadığı ve teşmil kararına işlerlik kazandırmadığı da bir gerçektir.

#### **D. YÜKSEK HAKEM KURULUNUN GÖRÜŞÜ**

Bakanlar Kurulu teşmil kararı almadan önce Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü almak zorundadır. Kanuna göre Yüksek Hakem Kurulu on beş işgünü içinde görüş bildirmelidir (6356 sayılı Kanun m. 40/1). Bakanlar Kurulu'nun görüş bildirildikten ne kadar süre sonra teşmil kararı alacağı belirsizdir.

Eski kanun döneminde Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü en çok otuz gün içinde bildireceği düzenlenmişti (2822 sayılı Kanun m. 11/2). Yeni düzenlemeyle sürenin kısaltıldığı ve iş günü üzerinden hesaplandığı görülmektedir. Yüksek Hakem Kurulunun süresi içinde görüş bildirmemesi durumunda Bakanlar Kurulu'nun karar verip veremeyeceği düzenlenmemiştir; ancak, görüşün istisari nitelikte olduğu ve gecikme durumunda teşmilden beklenen faydanın elde edilemeyebileceği gerçeği karşısında Bakanlar Kurulunun Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü süresini bildirmemesi üzerine artık görüş bildirmesini beklemeden teşmil kararı alabileceği kabul edilmelidir<sup>360</sup>.

<sup>359</sup> Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 261; Reisoğlu, 163; Sur, Teşmil, 139; Şahlanan, 159.

<sup>360</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 566.

Bakanlar Kurulu teşmil kararı almadan Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü almak zorunda ise de bu görüşle bağlı tutulmamıştır<sup>361</sup>. Yüksek Hakem Kurulu teşmilin gerekli olduğu yönünde görüş bildirirse dahi, Bakanlar Kurulu teşmil kararı almayabileceği gibi tersinin gerçekleşmesi de mümkündür. Fakat Yüksek Hakem Kurulunun görüşünün aksine teşmil kararı alan Bakanlar Kurulunun bu kararını gerekçelendirmesi gerekir; zira, karara karşı tarafların yargı yoluna başvurulması mümkündür<sup>362</sup>.

Yüksek Hakem Kurulunun görüşü esas olarak, teşmil kararının alınmasının gerekli olup olmadığını temel alır. Kamu yararının varlığı, teşmil kapsamına alınmak istenen işyerlerinin durumu ve teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin getirdiği hak ve borçlar irdelenmelidir. Teşmil kararının alınmasının çalışma barışını tehlikeye düşürmemesi, toplu sözleşme ile bağlı işçi ve işverenlerin bundan zarar görmemesi hususları da ayrıca araştırılmalıdır.

Yüksek Hakem Kurulunun görüşünün alınması ILO' nun 91 sayılı Tavsiyesinin 5. maddesinde yer alan “teşmil kapsamına girecek işçi ve işverenlerin görüşlerini alma” gereğinin sonucudur. Ancak, hükmün amacının karşılandığı söylenemez. Özellikle Yüksek Hakem Kurulunun görüşünün istişari nitelikte oluşu ve görüşünü oluştururken işkolundaki kurulu işçi ve işveren sendikalarının görüşlerine başvurmaması, teşmil kararından etkileneceklerin karara müdahale imkânının bulunmaması nedeniyle tavsiyede ifade edilen anlamda görüş alma söz konusu değildir<sup>363</sup>.

<sup>361</sup> Narmanlıoğlu, 481; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 261.

<sup>362</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 273; Reisoğlu, 163; Şahlanan, 160; Tunçomağ, 423; Subaşı, Teşmil, 228.

<sup>363</sup> Subaşı, Teşmil, 228.



## E. BAKANLAR KURULUNUN KARARI

Teşmil kararını almaya yetkili makam Bakanlar Kuruludur. Bakanlar Kurulu bir kararname ile gerekçesini de açıklayarak teşmile karar verir ve kararnameyi yürürlüğe gireceği tarihi de belirterek Resmi Gazetede yayınlar (6356 sayılı Kanun m. 40/2).

Kararnamede teşmilin gerekçesi, hangi işyerini, işyerlerini ya da işletmeleri kapsayacak biçimde düzenlendiği, eğer işkolundaki tüm işyerleri için teşmil kararı alınmayacaksa bu durumun sebebi, teşmilin hangi tarihten itibaren uygulanacağı belirtilir. Bakanlar Kurulu, teşmile konu toplu iş sözleşmesinin aynen veya kısmen ya da bazı farklarla aynı işkolundaki toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerinin tümü veya bir kısmı için uygulanmasına karar verebilir. Ancak, aynı işverenin aynı işkolunda bulunan işyerlerinin bir kısmının teşmil uygulamasının dışında bırakmaması gerekir.

Teşmil kararının Resmi Gazetede yayınlanması ilan niteliğinde olup, kararın gerekçesi de kararnamede açıklanır. Bakanlar Kurulu hem teşmil kararını hem de teşmili kaldıracak kararı gerekçeli olarak almak zorundadır. Bu durumda, öncelikle teşmil kararının alınmasını gerektirecek ve kamu yararını hedefleyen haklı bir gerekçenin bulunması şarttır. Gerekçeli olmayan bir teşmil kararı için iptal yolu açıktır<sup>364</sup>.

Teşmil kararının gerekçesinde kamu yararının bulunması gerektiğini doktrinde savunulmaktadır<sup>365</sup>. Sadece belirli işçi ve işverenlerin yararlarının gözetilmesi ya da

---

<sup>364</sup> Subaşı, Teşmil, 219.

<sup>365</sup> Esener, 504; Oğuzman, 105; Sur, Teşmil, 140; Şahlanan, 161.

siyasi kaygılarla teşmil kurumuna başvurulması, teşmilden beklenen faydanın elde edilmesini engeller<sup>366</sup>. Teşmil kararı alınan işyerlerindeki işçi ve işverenlerin ortak faydasını amaç edinilmelidir. Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararı alınmasının temel amacı, toplum yararı ve milli ekonomiyle teşmil kapsamına alınacak işkolu ve işyerinin ekonomik durumunun değerlendirilerek, o işkolundaki işçilere yönelik bir yeknesak uygulama oluşturmaktır<sup>367</sup>.

Teşmil kararında, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle sözleşme kapsamı dışındaki işçilerin çalışma koşulları arasında denge sağlanması gerektiği gibi ayrıca işçilere sağlanan menfaatler ve işverene yüklenen yükümlülüklerle işverenlerin ekonomik durumu arasında da bir denge sağlanmalıdır<sup>368</sup>. Teşmilin gerekçesinde, somut olaya göre işyerlerindeki hangi koşulların teşmil kararını gerektirdiği, sözleşmenin neden kısmen veya tamamen teşmil edildiği ve varsa sözleşmede yapılan zorunlu değişikliklerin sebebi açıklanmalıdır<sup>369</sup>.

Bakanlar Kurulu gerekçede genel ifadelerle teşmilin gerekçesini açıklamakla yetinemez. Örneğin; 19.3.2009 tarihli ve 2009/14898 sayılı teşmil kararnamesinde teşmilin amacı “işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenlerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak” olarak gösterilmiştir<sup>370</sup>. Bu ifadenin teşmil kararının gerekçeli olması koşulunu sağladığı söylenemez. Teşmilin gerekçesinde somut durum ve koşulların değerlendirilmesi ve buna göre gerekçenin temellendirilmesi gerekir.

---

<sup>366</sup> Tunçomağ/Centel, 383; Subaşı, Teşmil, 219.

<sup>367</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 273; Demircioğlu, Teşmil, 126.

<sup>368</sup> Subaşı, Teşmil, 225; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 567; Narmanlıoğlu, 482.

<sup>369</sup> Subaşı, Teşmil, 225.

<sup>370</sup> Demircioğlu, Teşmil, 126.

YHK' nın görüşü, teşmil kararı alınacak işkolundaki durum ve karar kapsamındaki işyeri ve işletmelerin özellikleri gerekçede yer almalıdır. Uygulamada ise, genel ifadelerle gerekçelendirilmenin yapıldığı görülmektedir<sup>371</sup>.

Bakanlar Kurulu aynı işkolundaki işyerleri için ayrı ayrı ya da tek bir kararname ile teşmil kararı alabilir. Her bir teşmil kararı için ayrı gerekçenin düzenlenmesi gerekmektedir<sup>372</sup>.

Bakanlar Kurulu teşmil kararnamesinde toplu iş sözleşmesini tümüyle teşmil edebileceği gibi kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak da teşmil edebilir. Ancak Bakanlar Kurulu toplu iş sözleşmesinin taraflarının hak ve borçlarıyla ilgili hükümleri ile uyuşmazlıkların özel hakem yoluyla çözümleneceğini öngören hükümleri teşmil edemez (6356 sayılı Kanun m. 40/5).

### III. TEŞMİL KARARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

Teşmil kararının alınmasıyla toplu iş sözleşmesi, sadece kapsam dâhilindeki işyerlerinde çalışan işçilere değil, teşmil kararı alınan işyerlerindeki işçilere de uygulanmaya başlanacaktır. Böylece, teşmil kararı alınan işyerlerindeki işçiler de toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olan normatif hükümlerden yararlanmaya başlarlar.

Teşmille birlikte teşmilin uygulandığı işyeri ya da işyerlerindeki işçi veya işveren sendikaları sözleşmenin tarafı haline gelmez. Aynı şekilde teşmil edilen toplu iş sözleşmesini akdetmiş olan işçi sendikası da teşmilin kapsamına giren işyeri ya da

<sup>371</sup> Şakar, 740; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 567.

<sup>372</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 567.

işyerlerinde taraf sendika haline gelmeyecek ve taraf sendika olmaya bağlı haklardan da yararlanamayacaktır. Dolayısıyla işçi sendikasının işyerine sendika temsilcisi ataması, sözleşmeden yararlanan işçilerden dayanışma aidatı talep etmesi mümkün değildir<sup>373</sup>.

Teşmil, taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödeme zorunluluğuna getirilen bir istisnadır. Teşmil edilen işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemeleri gerekli değildir. Teşmil sonucu işçilerin işçi sendikasına herhangi bir ödeme yapmaksızın toplu iş sözleşmesiyle sağlanan tüm parasal haklardan faydalanması eleştiriye açıktır. Sendikanın toplu iş sözleşmesini kendisinin akdettiği işyerlerinde sendika üyesi olmayan işçiler sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödemek zorundayken, teşmil kararının uygulandığı işyerlerindeki işçilerin bu külfetten kurtulması çelişki doğurabilecektir. Bu sebeple, gerek işçi sendikaların teşmilin uygulanması için talepte bulunmalarını sağlamak, gerekse de teşmilin uygulandığı işyerlerinde işçileri sendikalaşmaya özendirmek amacıyla dayanışma aidatı uygulamasının yerinde bir çözüm olacağı doktrinde ifade edilmektedir<sup>374</sup>. Nitekim 275 sayılı Kanun döneminde ve yasada yer almamakla birlikte 2822 sayılı Kanun tasarısında teşmil kapsamındaki işçilerin dayanışma aidatı ödeyecekleri hüküm altına alınmıştı. Ancak, işçi sendikasının teşmil kapsamındaki işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanması hususunda bir etkisi olmadığı gerekçesiyle bu uygulamaya son verilmiştir<sup>375</sup>.

---

<sup>373</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 617; Sur, Teşmil, 146; Şahlanan, 164; Reisoğlu, 164; Oğuzman, 108; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 264-265.

<sup>374</sup> Subaşı, Teşmil, 232.

<sup>375</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 568-569.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla teşmil uygulaması da sona erer. Bunun için Bakanlar Kurulu'nun tekrar bir karar almasına gerek yoktur. Ancak, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasından önce uygulamaya son vermek isteyen Bakanlar Kurulu'nun teşmili sona erdirmek için tekrar bir karar alması gerekmektedir. Bakanlar Kurulu'nun teşmil kararını sona erdirirken de gerekçe gösterme zorunluluğu vardır; ancak, YHK' nın görüşünü alması gerekmez. İşyerinde bir işçi sendikasının yetki için başvurması durumunda da toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer (6356 sayılı Kanun m. 40/7).

Teşmil uygulamasının Bakanlar Kurulu kararıyla sona ermesi ile teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması ile sona ermesi halinde sözleşmenin ard etkisinin doğmasını ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması ile sona ermesi halinde sözleşmenin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene dek iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Teşmil uygulamasının amacı o işkolundaki işyerlerinde işçilerin çalışma koşulları ve ekonomik durumlarında benzerlik sağlamaktır. Bu durumda o işyerlerinde ard etki doğarken teşmil edilmiş işyerinde toplu iş sözleşmesinin art etkisinin doğmaması kabul edilemez<sup>376</sup>.

Bakanlar Kurulu teşmilden beklenen olumlu sonucun sağlanamaması halinde teşmil kararını kaldırabilir<sup>377</sup>. Bu durumda doktrinde ağırlıklı görüşe göre toplu iş sözleşmesinin ard etkisi doğmayacaktır<sup>378</sup>. Aksi halde, teşmil kararının

---

<sup>376</sup> Ekonomi, Münir: "*Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler*", Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Düzenlemeler Semineri, Şubat 1984, 66; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 569; Demircioğlu, Teşmil, 126.

<sup>377</sup> Yayvak, 210.

<sup>378</sup> Oğuzman, 96; Kılış, 58; Sur, Teşmil, 144; Şahlanan, 164; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 267; Subaşı, Teşmil, 233; Yayvak, 221.

kaldırılmasına rağmen sözleşme hükümlerinin devam etmesi gerekecek bu da kararın kaldırılması amacıyla bağdaşmayacaktır<sup>379</sup>. Zira teşmil kararının kaldırılması ile amaçlanan, toplu iş sözleşmesinin o işyerinde uygulanmasını sona erdirmektir.

Ancak doktrinde, Bakanlar Kurulu kararıyla teşmilin kaldırılması halinde art etkinin doğacağını savunan yazarlar olduğunu da belirtmek gereklidir<sup>380</sup>. Bu görüşe göre, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi, her ne şekilde sona ererse ersin kapsamı dâhilindeki işçiler üzerinde ard etki doğuracaktır. Ard etkiye ilişkin yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar düzenlemesi teşmil kararının yeniden alınmasına kadar biçiminde de anlaşılabilir.

Yargıtay ise konuya ilişkin değerlendirmelerini teşmilin sona erme biçimine göre yapmaktadır. Buna göre, sona eren teşmil kararı ile uygulanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak kabul edilmeyecek<sup>381</sup>; ancak, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması nedeniyle sona ermesi halinde sözleşmenin parasal hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir<sup>382</sup>.

İşyerinde toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi ile teşmil sona ermişse ard etki doğmayacaktır; zira ard etki yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene dek eski sözleşme hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmaya devam etmesi

<sup>379</sup> Oğuzman, 108; Sur, Teşmil, 144; Şahlanan, 164; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 267; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, 510.

<sup>380</sup> Reisoğlu, 118; Oğuzman, 96. Ekmekçiye göre ise teşmil kararının Bakanlar Kurulu kararı ile kaldırılması halinde ard etkinin doğmayacağı sonucuna ulaşılması halinde toplu iş sözleşmesi ile yapılan artışlar da son bulacak ve toplu iş sözleşmesinin yapılmadığı döneme geri dönecektir (Ekmekçi, Ömer: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara 2006, 158 vd.).

<sup>381</sup> Yarg. 9. HD. 2.5.2001, 2001/4544E., 2001/7649K.: "2822 sy. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 11/3. maddesine göre "teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesiyle, teşmil kararı da ortadan kalkmış olur." Bu kural uyarınca anılan Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesinden sonra normatif hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşü benimsenemez." (www.kazanci.com). Aynı yönde, Yarg. 9. HD. 30.4.2001, 2001/3922E., 2001/7383K. (www.kazanci.com).

<sup>382</sup> Yarg. 9. HD. 22.11.1996, 1996/13682E., 1996/21733 K. (www.kazanci.com).

anlamına gelir. Nitekim 6356 sayılı Kanun m. 40/ son, bu durumda teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiştir.

#### **IV. TEŞMİLİN UYGULAMA ALANI**

##### **A. TEŞMİL EDİLEBİLECEK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİ**

Teşmil kararının alınmasıyla toplu iş sözleşmesi, sadece kapsam dâhilindeki işyerlerinde çalışan işçilere değil, teşmil kararı alınan işyerlerindeki işçilere de uygulanmaya başlanacaktır. Böylece, teşmil kararı alınan işyerlerindeki işçiler de toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olan normatif hükümlerden yararlanmaya başlarlar. İşveren de işyerindeki işçilere sendikalı olup olmadıklarına bakmaksızın toplu iş sözleşmesinde öngörülen hükümleri uygulamak zorundadır.

Toplu iş sözleşmesinde hem normatif hem de borç doğurucu hükümler yer alır; fakat teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi hükümleri sadece işçilere uygulanan normatif hükümlerdir. Kanunkoyucu borç doğurucu hükümlerin teşmil edilmeyeceğini vurgulamak amacıyla ayrıca toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümler ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümlerin teşmil edilmeyeceğini belirtmiştir (6356 sayılı Kanun m. 40/5). Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmelerinin kurulması, devamı ve sona ermesine ilişkin hükümleri teşmil edilecek; ancak, işverenle taraf sendikanın aralarındaki hak ve borçları ile hakeme başvurma hakkındaki borç doğurucu hükümleri teşmil edilmeyecektir. Bu nedenle, işçi sendikasının teşmil edilen işyerindeki işçilerden dayanışma aidatı talep etmesi ya da işyerine sendika temsilcisi ataması söz konusu

olmayacaktır<sup>383</sup>. Ayrıca, özel hakeme ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri de teşmil edilmeyecektir; bu kuruluşunda etki sahibi olmadığı bir hakem kurumu önünde kişilerin hakkını aramaya zorlanmaması anlamına gelir ve bu hükümlerin kapsam dışına itilmesi isabetlidir<sup>384</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri teşmil edilmeyecek olmakla birlikte toplu iş sözleşmesinin niteliğinden doğan dirlik borcu ve sözleşmeyi iyiniyetle uygulama borcu teşmilin kapsamına girer ve teşmil edilen işyeri ya da işyerlerindeki işçiler ve işverenler için de yükümlülük getirir<sup>385</sup>.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı personele ilişkin düzenlemeler bulunabilir. Bu hükümler de teşmil edilen işyerinde uygulanacak ve işveren işyerinde kapsam dışında bırakılacak personele toplu iş sözleşmesinin sadece çalışma koşullarına ilişkin hükümleri uygulayacak, parasal hükümler bu işçilere uygulanmayacaktır<sup>386</sup>.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında 6356 sayılı Kanun m. 36/1'de düzenlenmiş olan *“toplular iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”* hükmü geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin tüm işçiler için asgari bir düzenleme getirmesi karşısında, bireysel iş sözleşmelerinde kıdem, yaş gibi objektif ya da beceriklilik gibi subjektif nedenlerle işçilere daha fazla hak ve menfaat sağlanmış olması mümkündür.

---

<sup>383</sup> Subaşı, Teşmil, 229.

<sup>384</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 564. Özel hakemle uyuşmazlık çözmeye ilişkin hükümlerin de teşmil edilmesi durumunda bu hükümlere ilişkin teşmil kararının iptali için Danıştay'da dava açılması mümkündür.

<sup>385</sup> Oğuzman, 108; Sur, Teşmil, 143; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 258.

<sup>386</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 568.



Bu durumda işçilerin iş sözleşmelerinde yer alan hükümler teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin yerine uygulanacaktır.

Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin içeriğindeki normatif hükümlerin tümü teşmil kararı alınacak işyerinin bünyesine uygun olmayabilir. Bakanlar Kurulu, teşmil kararı alınacak işyerinin niteliklerini göz önünde bulundurarak toplu iş sözleşmesinde zorunlu ve gerekli değişiklikleri yapmalıdır. Yasada ifade edilen zorunlu değişiklikler ifadesi muğlak bir ifadedir ve Bakanlar Kurulu'na geniş bir takdir yetkisi vermektedir. Zorunlu değişiklikler ifadesinden, toplu iş sözleşmesinin uygulanması açısından işçi ve işveren lehine objektif olarak gerekli değişiklikleri anlamak gerekir. Teşmil edilecek işyerinin özellikleri, işverenlerin ekonomik durumları değişiklikleri gerektirebilir. Bu durumda değişiklik yapma yetkisinin olması önem kazanmaktadır; kaldı ki, toplu iş sözleşmesinin olduğu gibi teşmil edilmesi haksız ve isabetsiz bir uygulama doğurabilecektir<sup>387</sup>. Ancak Bakanlar Kurulu toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisini sözleşmede istediği gibi değişiklik yapma hakkı olarak kullanmamalı ve sözleşmenin teşmil edilen işyerinde uygulanabilmesini sağlama amacını aşmamalıdır<sup>388</sup>.

## **B. TEŞMİL EDİLMİŞ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA**

Kanuna göre teşmile ilişkin karar Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girecektir. Teşmil kararının yürürlük tarihi RG' de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (6356 sayılı Kanun m. 40/2). Bu durumda teşmil edilen toplu iş

<sup>387</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 618; Subaşı, Teşmil, 231.

<sup>388</sup> Reisoğlu, 164; Şahlanan, 161; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 258.

sözleşmesi en erken RG' de yayımlandığı tarihten itibaren ileriye etkili olarak uygulanacaktır.

Eski kanunda, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin hangi tarihten itibaren uygulanacağına yönelik bir düzenleme mevcut değildi. Özellikle teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulup konulamayacağı doktrinde tartışmalıydı. Doktrinde bir grup yazar toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabileceğini savunmaktaydı<sup>389</sup>. Bu görüşte olan yazarlar, Alman Hukuku'nda da teşmilin bir idari tasarruf olduğunu, ancak teşmil kararının geriye etkili yürürlüğe konabileceğini örnek olarak göstermekteydi. Fakat doktrinde ağırlıklı görüş<sup>390</sup>, teşmil kararının bir idari tasarruf olduğundan hareket etmekte ve İdare Hukuku prensiplerinin burada da gözetilmesi gerektiğini savunmaktaydı. Bir idari tasarruf olan teşmilin, "idari işlemlerin geriye yürümezliği" ilkesi gereği, geçmişe etkili yürürlüğe konamaması gereklidir. Teşmil kararının geriye etkili yürürlüğe konması durumunda teşmil kararının sakatlanması ve karara karşı iptal davası açılması mümkündür<sup>391</sup>.

Bakanlar Kurulu 1991 yılında aldığı gıda ve sağlık işkollarındaki işyerlerine ilişkin teşmil kararında, kararı geçmişe etkili olarak yürürlüğe koymuştur. Teşmil kararının geçmişe etkili yürürlüğe konması uyuşmazlık konusu edilmiş; Danıştay kararında, uzun bir süre önceden geçerli olacak biçimde teşmil kararının yürürlüğe

---

<sup>389</sup> Sur, 143; Ekonomi, Münir: "*Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili*", Tevfik Okyay Kabakçioğlu Anısına, İstanbul 1974, 59; Kılıkış, 66 vd.

<sup>390</sup> Subaşı, Teşmil, 222; Şahlanan, 126; Esener, 505; Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi, 266. Aksi görüş Sur, Teşmil, 143; Ekonomi, 59. Aksi görüşü savunan yazarlara göre, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi teşmil kararının yayımlandığı tarihten öncesine de götürülebilir. Burada önemli olan işverenin teşmilin amacını aşan biçimde sorumluluk yüklenmemesidir.

<sup>391</sup> Şakar, 740.

konamayacağını, bu durumun idari istikrar ilkesiyle bağdaşmayacağını ifade etmiştir<sup>392</sup>.

Yeni kanunla tartışmaların önüne geçilmiş, teşmilin en erken Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihte yürürlüğe gireceği kararlaştırmış geçmişe etkili yürürlüğe girmeye imkân verilmemiştir. Bakanlar Kurulu yayım tarihinden önce olmamak üzere, ileri bir tarihi de kararlaştırabilecektir. Doktrinde karar isabetli bulunmaktadır<sup>393</sup>.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden RG' deki yayım tarihinden önce yararlanamama sadece geriye etkili toplu iş sözleşmeleri için söz konusu değildir. İmza tarihinden itibaren yürürlüğe giren toplu iş sözleşmelerinden de teşmil kararının yayım tarihinden önce yayınlanmak mümkün olmayacaktır<sup>394</sup>.

---

<sup>392</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 31.1.1992, İtiraz No:1992/8: *"Kararın 17.10.1991 günlü Resmi Gazetede yayımı tarihinden itibaren yaklaşık 10 ay gibi uzun bir süre geriye götürerek 1.1.1991 tarihinden geçerli olarak yürürlüğe konulması, mali haklar yönünden işyerlerini öngöremedikleri ağır bir yük altında bırakacaklardır ki bu durum, idare hukukunda yer alan idari istikrar prensibine açıkça aykırılık taşımaktadır."* (Tuncay, A. Can: *"Karar İnceleme"*, Çimento İşveren Dergisi, S.3, C.6, 25 vd. )

<sup>393</sup> Özkaraca, 200; Centel, 60-61; Subaşı, Teşmil, 223.

<sup>394</sup> Özkaraca, 200.

## SONUÇ

İşçilerin sendikalaşarak işverenle çalışma koşullarını belirlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmaları Anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasanın 53. maddesinde işçilerle işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kullanabilecekleri düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin ve sözleşmenin niteliğinden kaynaklanan borçların kimlere uygulanacağını belirlenmesi sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanının konusunu oluşturur. Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı sözleşmenin kapsamına giren işyeri ve işyerlerini sözleşmenin yürürlük süresini sözleşmenin taraflarını ve sözleşmeyle bağlı işçi ve işverenleri ifade etmektedir. Sözleşmenin borç doğurucu hükümleri yalnızca sözleşmeyi akdeden taraflar arasında geçerli olduğundan borç doğurucu hükümlerin kişiler açısından uygulama alanına sözleşmenin tarafları girecektir. Sözleşmenin normatif hükümleri ise kapsam dâhilindeki işyeri ya da işyerinde uygulanan işçi ve işverenleri kapsamaktadır. Sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı ile sözleşmeden yararlanma farklı kavramlardır. Kişiler açısından uygulama alanı daha geniş bir kavram olup ayırım yapılmaksızın kapsam dâhilindeki tüm işçilere uygulanacağını ifade eder. Yararlanma ise, sözleşmenin paraya ilişkin normatif hükümlerinin hangi işçilere uygulanacağını ifade eder. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile kastedilen sözleşmenin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım hükümlerinin uygulanmasıdır. Sözleşmenin parasal hükümleri dışındaki hükümleri ise işyerinde çalışan ve sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanındaki tüm işçilere uygulanacaktır. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin ikinci fıkrasında

işverenin çalışma koşulları ve çalışmaya son verilmesi bakımından işçiler arasında ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanında bulunması şart olmakla birlikte yeterli değildir. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için ayrıca Kanunda öngörülen şartların bulunması da aranacaktır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçilerin başında taraf sendikanın üyeleri gelmektedir. Sendika üyeliğinin şartları ve üye olma usulü Kanunda belirtilmiştir. Kanuna göre on beş yaşını doldurmuş ve Kanuna göre işçi sayılanlar sendikaya üyelik başvurusunda bulunabileceklerdir. 6356 sayılı Kanun m. 17/5'e göre sendikaya üyelik artık Bakanlıkça sağlanacak e-Devlet sistemi üzerinden elektronik ortamda gerçekleştirilecektir. İşçinin sistem üzerinden yaptığı başvurusu eş zamanlı olarak hem sendikaya hem de Bakanlığa ulaşacaktır. Sendikanın tüzüğüne göre yetkili organın başvuruyu sistem üzerinden otuz gün içinde onaylaması ile üyelik kazanılmış olacaktır. Sendikanın otuz gün içinde işçinin başvurusunu reddetmemesi halinde başvurunun kabul edilmiş sayılacağı da ifade edilmiştir. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabileceklerdir ve mahkemenin konuya ilişkin kararı kesin olacaktır.

Sendikaya imza tarihinde üye bulunan işçilerin yürürlük tarihinden imza tarihinden sonra üye olan işçilerin ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları düzenlenmiştir. Ancak düzenlemede imza tarihinde üye olmanın, geçmişe etkili yürürlüğe konan hükümlerden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanabilmek için yeterli olup olmadığı hususunda bir açıklık taşımaması doktrinde farklı görüşlere sebep olmuştur. Bizim de katıldığımız görüşe

göre yararlanmada esas olan üyelik olduğundan, işçi yürürlük tarihinde sendikaya üye değilse ancak üye olduğu tarihe kadar geçmişe etkili yürürlüğe konan hükümlerden yararlanacaktır.

Taraf sendika üyeleri dışında başka sendikalara üye olan ya da sendikaya üye olmayan işçiler de sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanında olup dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde işçi olarak çalışan fakat taraf sendikaya üye olmayanlar, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine işçi olarak giren fakat taraf sendikaya üye olmayanlar ve toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olan ancak daha sonra üyeliği sona erenler dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemeleri halinde mümkündür. Dayanışma aidatı, herhangi bir sendikaya üye olmayan veya toplu iş sözleşmesine taraf olmayan bir işçi sendikasına üye işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf sendikaya ödemekle yükümlü olduğu bir miktar parayı ifade eder.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin talepte bulunması gerekir. İşçinin, işçi sendikasına ya da işverene yararlanma için talepte bulunması gerekli ve yeterlidir. Dayanışma aidatı ödeme talebi belirli bir şekle bağlanmadığından; işçi talebini, yazılı ya da sözlü olarak ortaya koyabilir. İşçinin işverenin ücretinden dayanışma aidatı kesmesine itiraz etmeyerek yararlanma isteğini zımnen ortaya koyması da mümkündür.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için dayanışma aidatını ödemeyi taahhüt etmesi yeterlidir, fiilen ödeme gerekmez. İşçinin ücretinden

dayanışma aidatı kesmek ve işçi sendikasına ödemek kural olarak işverenin sorumluluğundadır. Ödenecek dayanışma aidatı üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenebilecektir. Düzenleme doktrinde eleştirilmektedir. Sendikaya üyeliğin işçiye sağladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanma dışındaki diğer haklardan yararlanamayan bu işçilere üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödettirilmesi esasen bu işçileri sendikaya üye olmaya zorlamak anlamına gelecektir ki bunun kabulü negatif sendika özgürlüğü ile bağdaşmaz.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma ancak imza tarihinden itibaren mümkün olacak ve imza tarihinden önce yapılan talepler de imza tarihinde yapılmış sayılacaktır. Diğer bir deyişle dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan işçilerin geçmişe etkili yürürlüğe konan hükümlerden yararlanması mümkün olmayacaktır.

Taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin bir diğer yolu taraf işçi sendikasının yazılı olur vermesidir (6356 sayılı Kanun m. 26/4). İşçi sendikasının talepte bulunmamış olan işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırması esasen üçüncü kişi lehine bir anlaşmadır. Sendikanın yazılı onayıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, işçinin özel bir şartı yerine getirmesi gerekmez. İşçi sendikasının yazılı olur vererek işçiyi dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlandırabilmesi mümkün olmakla beraber uygulamada sendikaların dayanışma aidatından mahrum kalacakları böyle bir yola gitmekten kaçındıkları da bir gerçektir.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilinde olmakla birlikte sözleşmeden yararlanamayacak olanlar da mevcuttur. Yararlanamamanın sebebi Kanunun açık hükmü olabileceği gibi taraflar sözleşmeye koyacakları hükümlerle işçilerin toplu iş

sözleşmesinden yararlanamayacağına ilişkin düzenlemeler yapabilirler. İşveren vekilleri ile işvereni temsilen toplu görüşmelere katılanlarla grev sırasında zorunlu olmamasına karşın işyerinde çalışanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Ancak toplu iş sözleşmesine konacak bir hükümlerle bu işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları kararlaştırılabilir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşme özerkliği kapsamında belirli grup işçilerin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalmasını kararlaştırmışlarsa, kapsam dışında kalacaklar toplu iş sözleşmesinde açıkça yazılmak zorundadır.

Toplu iş sözleşmesinden kişi bakımından uygulama alanının genişletilmesi anlamına gelen teşmil kurumu ile esasında sözleşmenin kapsamında olmayan işçilerin de sözleşmeden yararlanmasına olanak tanınmıştır. Teşmil ile toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler ve işverenlerle bağlı olmayanlar arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizlikler giderilmesi ve işverenler arasındaki haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmaktadır. Bakanlar Kurulu; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Teşmile ilişkin kanunda detaylı düzenlemeler yapılmasına karşın teşmil yoluna ülkemizde çok sık başvurulmadığı da bir gerçektir.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri iş sözleşmesinin yapılmasına içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümlerden oluşur. Bu hükümler, sözleşmenin



kişi bakımından uygulama alanındaki işçilerin tümünün çalışma koşullarını etkilemektedir ve işveren çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerini tüm işçilere uygulamakla yükümlüdür. Toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümler ise sözleşmenin kapsamında bulunan tüm işçilere değil Kanunda öngörölmüş yararlanma koşullarını sağlayan işçilere uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanabileceği 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenmiştir. Kanuna göre, taraf sendikaya üye işçiler ile taraf sendikaya üye olmamakla birlikte dayanışma aidatı ödeyen işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bu amaçla tezimizde toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına giren işçilerin kimler olduğu ve bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taşıması gereken koşullar eski ve yeni Kanun metinleri karşılaştırılarak, doktrinadaki görüşlerden ve Yargıtay kararlarından da faydalanılarak incelenmeye çalışılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akı, Erol : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975.
- Aktay, Nizamettin : “*Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar*”, Kamu-İş, Ocak 1994. (Alt İşveren)
- Aktay, Nizamettin : “*Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*”, Kamu- İş 1998.
- Aktay, Nizamettin : “*TBMM'nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010. (Çalışma Hayatına Etki)
- Aktay, Nizamettin/ Arıcı, Kadir/
- Senyen Kaplan, Emine : İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013.
- Akyiğit, Ercan : Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990. (Kesin Hükümsüzlük)
- Akyiğit, Ercan : “*Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi*”, TÜHİS, Kasım 1991. (Sonraya Etki)
- Akyiğit, Ercan : İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995. (Ödünç İş İlişkisi)
- Akyiğit, Ercan : “*Yeni Sistemde Sendika Üyeliği*”, ÇTD, 2013/2 (37).

- Alpagut, Gülsevil : “Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2001.
- Alpagut, Gülsevil : “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi- Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İHSGHD, S. 35, 2012. (Uyum)
- Alpagut, Gülsevil : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012. (Değerlendirme)
- Alpagut, Gülsevil : “Kanunun Avrupa Konseyi, AB, ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri 3, İstanbul 2013.
- Başbuğ, Aydın : “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna Göre Sendika Üyeliği” Sicil, Aralık 2012.
- Başterzi, Süleyman : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014.

- Can, Mevlüt : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, İstanbul 1994.
- Canbolat, Talat : Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998. (Toplu İş Sözleşmesi)
- Canbolat, Talat : “*Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler*”, Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C. 6, S. 4, 2002. (Yararlanamayacak İşçiler)
- Canbolat, Talat : “*Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı*”, Çalışma Mevzuatı Semineri Notları, 26-30 Eylül 2012.
- Canbolat, Talat : Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013.
- Canbolat, Talat : “*6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümleri*”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri 3, Kadir Has Üniversitesi 2012, İstanbul 2013. (Toplu İş Sözleşmeleri)
- Caniklioğlu, Nurşen : “*Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği*”, Sicil, Haziran 2006 Y.1, S.2.
- Centel, Tankut : “*Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları*”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 2013.

Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, A Comperative Study,  
Geneva 1984.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 2015 Çalışma  
Hayatı İstatistikleri, Ankara, Mayıs 2016.

Çelik, Nuri : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul  
1996.

Çelik, Nuri : “*Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu  
İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusunda  
Yargıtay Kararı Üzerine*”, Prof. Dr. Kenan  
Tunçomağ Armağan, İstanbul 1997. (Alt İşveren)

Çelik, Nuri : “*Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt  
İşveren İşçilerinin Yararlanıp  
Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay  
Kararlarının Gelişimi*”, Nusret Ekin'e Armağan,  
Ankara 2000. (Armağan)

Çelik, Nuri : “*Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere  
İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine*”, Kamu-İş, C. 7,  
S. 3, 2004. (Kapsam Dışı Personel)

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/

Canbolat, Talat : İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul 2015.

Demircioğlu, Murat/

- Centel, Tankut : İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2015.
- Demircioğlu, Murat : “*Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulanması*”, Sicil, Eylül 2009, Y. 4, S. 15.
- Dereli, Toker : “*6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme*”, ÇTD, 2013/1, S. 36.
- Dereli, Toker : “*Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010. (Uluslararası Normlar)
- Doğan, İlhan : “*Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*”, Sicil, Eylül 2010.
- Doğan, Mehmet : Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010. (Teşmil)
- Doğan, Sevil : “*Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2014. (Ard Etki)
- Doğan Yenisey, Kübra : İş Hukukunda İşyeri ve İşletme-Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul 2007.
- Ekmekçi, Ömer : Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.

- Ekmekeçi, Ömer : “*Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Ankara 2006.
- Ekonomi, Münir : “*Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili*”, Tevfik Okyay Kabakçıoğlu Anısına, İstanbul 1974. (Teşmil)
- Ekonomi, Münir : “*Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler*”, Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Düzenlemeler Semineri, Şubat 1984. (Yeni Düzenlemeler)
- Ekonomi, Münir : “*Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990. (Ehliyet ve Yetki)
- Ekonomi, Münir : “*Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar*”, İş Hukuku Dergisi, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993.
- Elbir, Halid Kemal : İş Hukuku, İstanbul 1987.
- Engin, Murat : “*İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkı Devri: Ödünç İş İlişkisi*”, İHD, Temmuz-Eylül 1991.
- Esener, Turhan : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- Esener, Turhan/

- Bozkurt Gümrukçüoğlu, Yeliz : Sendika Hukuku, İstanbul 2014.
- Güler, Şerafettin : “*Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel*”, Kamu-İş, C. 9, S. 2, 2007.
- Güler, Şerafettin : “*Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*”, TÜHİS, C. 20, S.3, Ağustos 2006. (Yararlanma)
- Günay, Cevdet İlhan : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2010.
- Gürbüz, Tahir : “*6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Avrupa Birliği Ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi*”, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Mart 2014.
- Güzel, Ali : “*Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri*”, Çimento İşveren, Eylül 1993.
- Güzel, Ali/
- Ugan Çatalkaya, Deniz : “*İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi*”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C. I, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı 2013, İzmir 2014.
- Güzel, Ali : “*Toplu Pazarlık Ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım*”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a



Armağan, Basılmamış Armağan. (Toplu İş Sözleşmesi Sistemi)

Işıklı, Alpaslan : İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 8. Bası, Ankara 2013.

Kandemir, Murat : Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, ÇTD, S. 39.

Kılıçoğlu, Mustafa : Sendikalar Hukuku Ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999.

Kılıkış, İlknur : Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Ankara 1993.

Kızıloğlu, Hakkı : *“Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır. (Karar İncelemesi)”*, Sicil, Eylül 2012, S. 27.

Kızıllay, Ender : *“Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği”*, Sicil, Eylül 2012, S. 27.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip, vd. : Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem, Sözleşme, İstanbul 2014.

- Kutal, Metin : “2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi”, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 30,S. 12, Mart 1984. (Düzey)
- Kutal, Metin : “Türk Toplu İş Hukuku açısından Alt İşveren ve Sorunları”, KİPLAS 1990 Yılı Eğitim Programı Tebliği, İstanbul 1992. (Alt İşveren)
- Kutal, Metin : “Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasa’da 5982 Sayılı Yasa ile Yapılan Son Değişiklikler”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010. (Son Değişiklikler)
- Kutal, Metin : Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme 31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı, Sicil, Mart 2012, S. 25.
- Mimaroğlu, Sait Kemal : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/
- Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş : İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal : İş Hukuku, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul 2016.
- Narmanlıoğlu, Ünal : "Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş

*Sözleşmesinden Yararlanma*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nce Yayınlanan 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991. (Dayanışma Aidatı)

- Narmanlıoğlu, Ünal : “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının Getirdikleri”, Sicil Eylül 2012. (Tasarı )
- Nomer, Haluk N. : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2013.
- Oğuzman, M. Kemal : Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, İstanbul 1987.
- Oğuzman, M. Kemal : "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul 1982. (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar)
- Okur, Zeki : "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, ÇTD, 2013/4, S. 39.
- Özdemir, M. Erdem : Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1999. (Normatif Hükümler)
- Özdemir, M. Erdem : Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Kamu- İş, C. 6, S.4, 2002.
- Özkaraca, Ercüment : Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014.

- Özkaraca, Ercüment : İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008. (İşyeri Devri)
- Reisoğlu, Seza : Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967. (Toplu İş Sözleşmeleri)
- Reisoğlu, Seza : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- Süzek, Sarper : İş Hukuku, Yenilenmiş 11.Baskı, İstanbul 2015.
- Saymen, Ferit H./
- Ekonomi, Münir. : Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1967.
- Subaşı, İbrahim : Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998. (Kapsam Dışı Personel)
- Subaşı, İbrahim : “*Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması*”, Sicil, S. 14, Haziran 2009. (Sendikalı Olmayan)
- Subaşı, İbrahim : “*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili*”, ÇTD, 2013/4. (Teşmil)

- Subaşı, İbrahim : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, Öz-İplik İş Sendikası ve Yenyüzyıl Üniversitesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013.
- Sur, Melda : İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir 1995.
- Sur Melda : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, ÇTD, 2013/4. (Uluslararası)
- Sur, Melda : Yargıtay İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009. (Komite)
- Sur, Melda : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991. (Teşmil)
- Sur, Melda : İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2015. (Toplu İlişkiler)
- Sümer, H. Hadi : İş Hukuku, 20. Baskı, Konya 2015.
- Süzek, Sarper : İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015.
- Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
- Şahlanan, Fevzi : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995. (Sendikalar)

- Şahlanan, Fevzi : "*Sendika Üyeliği ve Üyelikten İstifa ile İlgili Noter İşlemleri*", Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000.  
(Sendika Üyeliği)
- Şahlanan, Fevzi : "*Karar incelemesi*", Tekstil İşveren, Temmuz 2011,  
S. 376, Hukuk Eki 61.
- Şahlanan, Fevzi : "*6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi*", İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri, Kadir Has Üniversitesi 2013.  
(Değerlendirme)
- Şakar, Müjdat : Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili Ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, 739-743.
- Talas, Cahit : Sosyal Ekonomi, Ankara 1976.
- Taşkın Başkan, Esra : "*2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. II, İstanbul 2011.
- Topcu, Umut : "*Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu Ve İşçilik Alacaklarına Etkisi*", Mali Çözüm Dergisi, S. 102, 2010.

- Tuğ, Adnan : Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1998.
- Tuncay, A. Can : “İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu”, Sicil, Eylül 2009, Y.4, S. 15. (İşkolu Değişikliği)
- Tuncay, A. Can : “Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Mercek Dergisi, Temmuz 2010. (Değerlendirme)
- Tuncay, A. Can : “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil, Mart 2011, S. 21. (Sendikalara İlişkin)
- Tuncay, A. Can/
- Savaş Kutsal, Burcu : Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2015.
- Tuncay, A. Can : "Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara 2013. (Düzenlemeler)
- Tuncay, A. Can : “Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, S.3, C.6. (Karar İncelemesi)
- Tunçomağ, Kenan/

- Centel, Tankut : İş Hukukunun Esasları, 6. Bası, İstanbul 2013.
- Ulucan, Devrim : "*Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler*", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Türk Milli Komitesi'nce Düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990.
- Urhanoglu Cengiz, İştar : "*Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi*", TBB Dergisi, S. 89, 2010.
- Yayvak, İrem : Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul 2014.