

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

**Kübra DEMİR<sup>1</sup>**

### ÖZET

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için kural olarak sözleşmeye taraf işçi sendikasının üyesi olmak gerekir. Kanunda belirtilen bu düzenleme toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramını açıklamaktadır. Bu maddede sözleşmeden yararlanmanın kapsamına dair daha fazla bir açıklama bulunmamaktadır. Kural ile her ne kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanma taraf işçi sendikasının üyesi olmaya bağlanmışsa da sendika üyesi olmayan ancak o işyerinde çalışan işçiler de bazı hallerde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Ayrıca teşmil kurumu ile işçiler, işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi olmasa dahi belirli koşullarla başka işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Çalışma kapsamında toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı, kişi, yer ve zaman bakımından irdelenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:**Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İşçi Sendikası, İşyeri, Teşmil, Dayanışma Aidatı.

## UTILIZATION FROM COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

### ABSTRACT

As a norm employees who want to utilization from a collective labor agreement need to become a member of the labor union. This amendment, as set out in the law, explains the utilization of a collective labor agreement. This article does not provide further phases on the scope of the utilization of the agreement. Ever need to be a member of the labor union to utilization from collective labor agreement, in some cases, employees who are not union members but who work in the business community can utilization from the agreement. In addition, thanks to extension, employees can utilization from the collective labor agreement signed in another business with specific conditions even if their workplace is not negotiated. In this study the concept of utilization from collective labor agreement is aimed to be explained by examining in the frame of individual, time and place.

**Keywords:** Utilization from Collective Labor Agreement, Trade Union, Workplace, Extension, Solidarity Due.

<sup>1</sup>Araştırma Görevlisi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. [koz@cumhuriyet.edu.tr](mailto:koz@cumhuriyet.edu.tr). ORCID: 0000-0002-2073-5085.

## **GİRİŞ**

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) tarafından 39. madde kapsamında düzenlenmiştir. Ancak Kanunda toplu iş sözleşmesinden “yararlanma” kavramından ne anlaşılması gerektiği tam anlamıyla açıklığa kavuşturulmamıştır (Narmanlıoğlu, 2013:405).

Sözleşmeden yararlanma; toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girme anlamında değerlendirilmelidir. Kavram, toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanma olarak değerlendirileceği gibi bu hakların yanında sözleşmeden doğan yükümlülüklerin de sözleşmeden yararlanan kimselere uygulanmasını içermektedir. Her ne kadar kanun koyucu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmada sözleşmede yer alan ve taraflar için hak teşkil eden noktaları hareket noktası kabul etse ve bunlarla olan bağlılık yararlanma olarak nitelendirilmişse de toplu iş sözleşmesinin taraflar için getirdiği yükümlülükler, yararlanma kapsamı dışında değerlendirilmemelidir. 6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı eski Sendikalar Kanununda yer alan hükümlere uygun bir şekilde 25. maddesi kapsamında ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını yararlandırma anlamında ele almıştır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve yararlanamayan işçiler arasında bu çerçevede bir ayırım yapılmasına imkân vermiştir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019:982, 983).

Yargıtay tarafından verilen çeşitli kararlarda da toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler değerlendirilirken 25. maddede yer alan düzenleme ile bağlantı kurularak sonuca ulaşılmaya çalışılmış ve genel itibari ile toplu iş sözleşmesinde işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanacak hükümlerin varlığını kabul etmiştir (Özkaraca, 2017: 578).

### **I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİ BAKIMINDAN UYGULANMASI**

Toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanması başlığı altında kimlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine ilişkin açıklama yapmadan önce toplu iş sözleşmesinin hükümlerine değinmek gerekir. İşyerinde usulüne uygun olarak imzalanmış toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bazılarından taraf sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın tüm işçiler yararlanır. Öğretide de toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanacağı konusunda görüş birliği bulunmaktadır (Özkaraca, 2017:577). Ancak bazı hükümlerden yararlanma bakımından mutlaka taraf sendikaya üye olma koşulu aranır. Üyeliğin varlığı ise 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle Yargıtay kararında da (Yarg. 9. HD. 07.07.1980, 7584/8303) belirtildiği üzere esasen

sendika üyesi olmayan bir kimseden üyelik aidatı kesilmiş olsa dahi bu husus işçinin sendika üyeliğinin var olduğu şeklinde değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla bu işçi, sendika üyeliğine bağlı haklardan yararlanamayacaktır. Bunun yanı sıra sendika üyeliğinden istifa eden işçilerin üyelikleri istifa tarihinden bir ay sonra sona ereceği için bu durumda bulunan işçiler bu süre zarfında da sendika üyeliğine bağlı haklardan yararlanabileceklerdir (Şahlanan, 2020: 433).

### **1.1. Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri**

Toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek amacı ile işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. (md. 2)

Toplu iş sözleşmesinin tarafları karşılıklı olarak kendi üyeleri için uygulanacak kurallar oluşturmaktadırlar. Toplu iş sözleşmesi; hem sözleşmeyi yapan taraflar arasındaki ilişkileri düzenler hem de bunların üyeleri hakkında onların iş ilişkilerini etkileyecek hükümleri içerir. Böylece taraflar sözleşme ile borç yüklenebileceği gibi sözleşmeye borç teşkil etmeyen hukuk kuralı da koyabilirler. Bu hükümler toplu iş sözleşmesinin içeriğini oluşturur (Kandemir, 2013:169, 170).

Toplu iş sözleşmesi içerisinde parasal (borç ilişkisine dair) ve parasal olmayan (normatif) hükümleri barındıran bir sözleşmedir. Normatif hükümler; bireysel işçi ve işveren ilişkilerini toplu olarak düzenleyen hükümlerdir. Normatif hükümlerin iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkileri bulunmaktadır. Normatif hükümler, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin olabileceği gibi işyeri düzeni ve iş koşullarına ilişkin hükümlerde de içerebilir. İşçilerin kişisel haklarına ilişkin toplu sözleşmelere konulacak tahkim kaydı yerleşik içtihatlarla göre işçiyi bağlamayacaktır. Ayrıca bu husus işçilerin yargı önünde hak arama özgürlüğüne zarar vereceği gerekçesiyle AYM tarafından 2005 yılında iptal edilmiştir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 935 ve SUR, 2017: 246-255).

Normatif hükümler kanun hükmü gibi iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahiptirler ve objektif hukuk kuralı niteliğindedirler (Yardımcıoğlu, 2016:791).

Toplu iş sözleşmesinin doğması için normatif hükümlerin varlığı olmazsa olmaz unsurdur. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde borç doğurucu nitelikte hiçbir hüküm olmasa dahi tarafların toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan çalışma barışına uyma borcu ve süre sonuna kadar sözleşmeyi iyi niyetle uygulama borcu bulunmaktadır (Canbolat, 2013: 27).

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını; iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ve sözleşmenin sona ermesine ilişkin hükümler oluşturur. Sözleşmenin borç doğurucu hükümleri ise en başta çalışma barışını koruma borcu –dirlik borcu, sözleşmeyi iyi niyetle uygulama borcu ve tarafların sözleşme kapsamında kararlaştırdıkları borç doğuran hükümlerdir (Canbolat, 2013: 27, 28).

## **1.2. İşyerindeki Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümler**

Toplu iş sözleşmesi hükümleri kural olarak toplu iş sözleşmesine taraf olanlar arasında hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ancak bu sözleşmenin bazı hükümleri toplu iş sözleşmesine taraf olmayan işçilere de uygulanabilmektedir.

Genellikle işyeri düzeni ve işçilerin ortak yararını ilgilendiren hükümler işyerindeki işçilerin tamamına ya da işyerinde belirli bir işçi grubunun tamamına uygulanmakta olup bu konuda işverene takdir yetkisi bırakılmamaktadır. İşveren işyerinde sendikalı olup olmamasına bakmaksızın tüm işçilere bu hükümleri uygulamak zorundadır. Bu hükümler genellikle normatif- düzenleyici nitelikte hükümlerdir (Narmanlıoğlu, 2013: 407). Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre tüm işçilere uygulanacak olan normatif hükümler kural olarak iş sözleşmesinin doğrudan doğruya içeriğine ilişkin değildir ve tek başına talep hakkı vermez. Ancak toplu iş sözleşmesi aksi yönde değerlendirilebilecekse işçinin tek başına talep hakkı doğar. Buna karşılık sendika, bu hükümlerin yerine getirilmesi için STİSK md. 26/II hükmü uyarınca kolektif bir dava açabilir. Yargıtay 6.11.1987 tarihinde 9848 esas ve 9888 karar sayılı kararı ile vardiya düzeninin ancak sendikanın muvafakati ile değiştirilebileceğine dair toplu sözleşme hükmüne ilişkin sendikanın kolektif temsile ilişkin açtığı yorum davasını kabul etmiştir (Sur, 2017: 340).

Toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanacak hükümleri ele alındığında parasal ve parasal olmayan hükümlerin birbirinden ayrı tutulduğu görülmektedir. Taraf sendika üyelerine uygulanan hükümler paraya ilişkin hükümler olmakla beraber tüm işçilere uygulanan hükümler genellikle düzenleyici nitelikte hükümlerdir. Örneğin; iş süreleri, vardiya düzeni, ek dinlenme süreleri, kreş, servis aracı, spor alanları, eğitim faaliyetleri gibi alanlara yönelik düzenlemeler bunlardandır. Bunların yanı sıra fesih hakkına ilişkin yapılacak düzenlemeler, disiplin kurulu kararına bağlama (Sur, 2017: 250), işçinin başka bir işe naklinin düzenlenmesi gibi hükümler her ne kadar işyeri düzenine ilişkin olmayıp daha çok iş sözleşmelerini ilgilendirmekteyse de parasal nitelikte olmadığından sendikaya üye koşulu aranmaksızın tüm işçilere uygulanmalıdır (Sur, 2017: 339).

### **1.3. Sadece Taraf İşçi Sendikasına Üye Olan İşçilere Uygulanacak Hükümler**

Bir işyerinde ya da işletme bünyesinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmenin ücret, ikramiye, prim ve parasal sosyal yardımlarından yalnızca o toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı bulunan işçiler yararlanır. Bu kapsamda ilk olarak taraf işçi sendikasına üye ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçiler akla gelir. Ancak bu işçilerin dışında da toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanması mümkün olan işçiler bulunmaktadır. Kanunda bu duruma çeşitli olanaklar tanınmıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 408).

### **1.4. Taraf İşçi Sendikası Üyesi İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması**

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulanması o sözleşmenin kimlere uygulanacağını açıklar. Bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanırlar. Bunun için başka bir şartın gerçekleşmesi aranmaz. Sözleşmeden yararlanmak için işçilerin çalıştıkları işyerinin o TİS kapsamında olması gerekir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına yetki belgesi alındığı tarihte o TİS kapsamında olan işyerlerinin gireceği kabul edilir. Bundan başka işyerinde işçi statüsünde çalışmak gerekir. İşyerinde 4857 sayılı Kanun kapsamında geçici işçi olarak çalışan işçiler varsa bu kimseler, o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Aynı şekilde işyerinde çalışan alt işveren işçileri, asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Alt işveren işçileri, alt işverenin işyerinde yapılmış bir toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmeden yararlanabilirler. Yargıtay önceleri vermiş olduğu kararlarda isabetsiz bir şekilde alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği belirtmişse de sonradan benimsediği oldukça eski tarihli bir kararında 1986 tarih ve 9505/10485 karar sayılı kararı ile bu duruma olumsuz yanıt vermiştir (Tuncay ve Savaş, 2016: 270).

### **1.5. Yararlanmanın Başlangıcı**

6356 sayılı Kanununun 39. maddesinde iş sözleşmesinin imzalandığı işyerinde çalışmakta olan ve toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin ne şekilde yararlanacakları açık bir şekilde gösterilmekle beraber hüküm ile birlikte yararlanmanın başlangıç tarihi açısından temel bir ölçüt getirilmiştir (Şahlanan, 2020: 438).

Taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması hususunda işçilerin sendikaya üyelik tarihinin ve işyerinde çalışmaya başladıkları dönemin ayrı değerlendirilmesi gerekir.

İlk ayırmada işçilerin sendikaya üyelik tarihine göre yapılacak incelemede; sendikaya imza tarihinde üye olma, imza tarihinden sonra üye olma ihtimalleri ve imza tarihinden önce sendika üyeliğinin sona ermesi halleri ayrı değerlendirilmelidir.

İlk İhtimalde sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler; sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Kanunda açık bir şekilde bu husus belirtilmiştir. Bu ihtimalde işçi yürürlük tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmasa bile yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanır. İşçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için yürürlük tarihinde de taraf işçi sendikasına üye olmalarının kanunun sistematiğine daha uygun olduğu görüşü ileri sürülmüştür (Narmanlıoğlu, 2013: 417). Burada ele alınması gereken ayrı bir konu ise toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geriye etkili olarak kararlaştırılması halinde durumun ne olacağıdır. Buna göre;

Sözleşmenin imza tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinin geriye dönük kararlaştırıldığı durumlarda o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Bu ihtimalde yürürlük tarihinde işyerinde çalışıyor olmanın göz ardı edilmemesi gerekir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe girmişse, işçi bu ihtimalde işe girmesinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır (Tuncay ve Savaş, 2016: 237).

İkinci ihtimalde toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmayan ancak daha sonraki bir tarihte sendikaya üye olanlar; üyeliklerinin işçi sendikası tarafından işverene bildirilmesi tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça toplu iş sözleşmeleri imza tarihinde yürürlüğe girer (Sur, 2017: 334, 335). Böyle bir ihtimalde sözleşmenin başlangıç tarihi geriye götürülmüş olsa dahi işçiler üyeliklerinin bildirilmesi tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerdir.

Üçüncü ihtimalde ise toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce sendika üyesi olmasına rağmen imza tarihinden önce sendika üyeliği sona eren işçiler ele alınmalıdır. Bu işçiler imza tarihinde sendika üyesi olmadıklarından toplu iş sözleşmesinden üye sıfatıyla yararlanamayacaklardır. Bu durumda çalışmanın ileri bölümlerinde ele alınan taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması hususu gündeme gelecektir.

İkinci ayırmada, işyerinde işçi olarak çalışmanın toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya etkisi ele alındığında işçilerin taraf sendikaya üye oldukları var sayılarak inceleme yapılacaktır. Buna göre yapılacak inceleme kapsamında imza tarihinde işyerinde çalışan ve sendikaya üye olanlar; imza tarihi ile yürürlük tarihinin farklı kararlaştırılması halinde imza tarihinde işyerinde çalışan ancak yürürlük tarihinde işyerinde çalışmayanlar ve yürürlük tarihinden sonra imza tarihinden önce işyerinde çalışanlar ayrı değerlendirilecektir.

İlk ihtimalde imza tarihinde işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçiler Kanunun açık hükmü gereği toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir (STİSK Md. 39/II).

İkinci ihtimalde imza tarihinde işyerinde çalışan ancak yürürlük tarihinde işyerinde çalışmayan işçiler, işe giriş tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır (Tuncay ve Savaş, 2016: 237).

Son ihtimalde ise imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçilerin durumu incelenecektir. Bu tarihler arasında iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle feshedilmesi halinde, sözleşmesi sona eren işçilerin TİS'ten yararlanabilmeleri durumu sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olmasına bağlanmıştı ve Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda da bu ilke benimsenmişti (Tuncay ve Savaş, 2016: 417). 6356 sayılı STİSK konuya açıklık getirerek, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçilerin sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını belirtmiştir (Md. 39/III).

İmza tarihinde taraf sendika üyesi olmasına rağmen işyerinde çalışmayan işçi sonradan işyerinde çalışmaya başlarsa işe başlama tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir (Narmanlıoğlu, 2013: 417).

## **2. Taraf İşçi Sendikası Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması**

Kural olarak toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Ancak Kanun bazı hallerde taraf işçi sendikası üyesi olmamasına rağmen sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerinde belirli şartlarla toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân vermiştir. Çalışmanın bu bölümünde taraf işçi sendikasına üye olunmamasına rağmen toplu iş sözleşmesinden ne şekillerde yararlanılacağı açıklanmaya çalışılacaktır.

## **2.1. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş sözleşmesinden Yararlanma**

Toplu iş sözleşmeleri, işyerlerinde üye sayısı bakımından çoğunluğu elinde bulunduran sendikalar tarafından akdedilmektedir. Bu durum ise usulünce imzalanarak yürürlüğe konan TİS'in tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin söz konusu sözleşmeden kaynaklanan normatif nitelikli ve paraya ilişkin avantaj sağlayan hükümler karşısındaki konumunu İş Hukukunun önemli sorunlarından biri haline getirmektedir (Şahlanan, 2020: 443, 444).

Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının üyesi olmayan ve o işyerinde çalışan işçiler, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden belirli şekillerde yararlanır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma bu yollardan birini oluşturur. Bu yöntemle yararlanma konusunda işçi sendikasının rızasının alınması söz konusu değildir. Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hususu işçinin iradesine bağlı bir durumdur (Gerek, 2009: 138). Türk Hukukunda da yer alan bu düzenleme kaynağını İsviçre Hukukundan almaktadır ve 275 sayılı Kanun ile beraber iç hukuka dahil olmuştur (Şahlanan, 2020: 445). Yargıtay, 1997 tarihli ve 4335/5219 karar sayılı kararı ile işçinin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden bu yolla yararlanılmasının, talepte bulunmasına bağlı olduğunu; bu yolda ki talebi içeren belgelerin kanıtlanmasının da işçiye düşeceğini belirtmiştir. Bu talebinin işverene ulaşmasına rağmen sözleşme hükümleri uygulanmamışsa, fark alacakları işverence ödenmelidir hükmüne varmıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 429).

Dayanışma aidatı, sendikasız ya da başka bir sendikaya üye olan işçilerin, yapılmış olan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları için taraf sendikaya ödemekle yükümlü oldukları bir miktar parayı ifade eder. 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 39. maddesi kapsamında dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin hüküm getirilmiştir. İşverenin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ancak kendisinin ya da bağlı bulunduğu sendikanın usulüne uygun TİS yapmasına bağlıdır. Bu kapsamda işverenlerin aidat ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir (Kandemir, 2013: 184).

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma belirli şartlara bağlanmıştır. Buna göre; toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin işyerinde çalışması ve taraf sendikaya üye olmayan işçi olması gerekir. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işçi statüsünde olmak gerektiğinden 6356 sayılı Kanun



kapsamında işveren vekili olarak değerlendirilen kişiler bu kapsamda değerlendirilemeyecek ve toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (Şahlanan, 2020: 446, 447).

6356 sayılı Kanun ile bu işçiler üç grupta değerlendirilmiştir.

İlk olarak toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işyerinde işçi olarak çalışan ancak taraf işçi sendikasına üye olmayanlardır. İkinci gruptakiler; işyerine toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra giren ancak taraf işçi sendikasına üyeliği bulunmayanlardır ve son gruptakiler; taraf işçi sendikasına toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde üye olmasına rağmen sendika üyeliğinden ayrılanlar ya da sendika üyeliğinden çıkarılanlardır (Kandemir, 2013: 185).

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan ancak işçi sıfatını haiz olmayan kimseler örneğin memurlar, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Ayrıca aynı işverenin işçisi olmakta beraber işverenin başka işyerinde çalışan işçi de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Asıl işverenin işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden alt işverenin işçileri dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayacaklardır (Kandemir, 2013: 185).

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma o işyerinde çalışan ancak taraf sendikaya üye olmayan işçilere tanınmışsa da işyerinde çalışan bazı işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı belirtilmelidir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılan işçiler, greve katılmayıp işyerinde çalışan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (Kandemir, 2013: 186).

### **2.1.1. Dayanışma Aidatı Miktarı ve Ödenmesi**

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sendikanın muvafakati gerekmediği, işçinin talebinin yeterli olduğuna çalışmanın önceki kısımlarında değinilmişti. İşçinin talebini, işverene yöneltmesi gerekir. Talep herhangi bir şekilde bağlı değildir; sözlü olabileceği gibi ispat yönünden kolaylık sağlaması bakımından yazılı da yapılabilir (Sur, 2017: 342). 6356 sayılı Kanun dayanışma aidatının miktarına ilişkin üst sınır vermekle yetinilmiştir. Buna göre dayanışma aidatı, üyelik aidatından fazla olamayacaktır. 2822 sayılı TSGLK' da dayanışma aidatının tutarı, üyelik aidatının üçte ikisi olarak belirlenmiştir. 2822 sayılı Kanun ile böyle bir oran belirlenmesi yerinde bir düzenlemedir. Çünkü dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf

sendikaya üye olan işçinin yararlanmasına nazaran süre itibariyle daha kısadır. Üyelik aidatının miktarına ilişkin STİSK herhangi bir sınırlama getirmemiştir (Sur, 2017: 342).

Dayanışma aidatının ödenmesi hususunda check-off kuralları geçerlidir. Aidat, işveren tarafından işçinin ücretinde kesinti yapılmak suretiyle sendikaya ödenecektir. İşçi sendikalarına özgü olan bu yöntem için bir takım şartlar bulunmaktadır. Check-off ancak yetki belgesi alan işçi sendikası tarafından talep edilebilir. Sendikanın işverene yazılı başvuruda bulunması gerekir. Bu başvuru üzerine işveren Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelikte belirtilen şartlar doğrultusunda aidatları ücretten kesip sendika hesabına yatıracaktır. İşveren tarafından yapılması gereken ödemenin gerçekleştirilmemesi halinde işveren ödenmeyen miktardan şahsen sorumludur ve bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (Yön. Md. 9/4).

### **2.1.2. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Esaslar**

Dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinde yararlanma talep tarihinden itibaren başlar. Dolayısıyla dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma da geçmişe yönelik hükümler talep edilemeyecektir. Geçmiş döneme ilişkin alacaklara yönelik toptan dayanışma aidatı ödeyerek de böyle bir yola gidilmesi mümkün değildir. Yargıtay tarafından verilen 2012 tarihli 2011/13638 esas ve 2012/7044 karar sayılı kararda şu ifadeler yer almıştır: “Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir” (Sur, 2017: 343).

Bu yolla toplu iş sözleşmesinden yararlanma en erken toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonrası için mümkündür. Kanunen toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödeme suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunulabilir. Bu konuya ilişkin bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak sözleşmeden yararlanma imza tarihinden sonraki dönem için söz konusu olacaktır. Bu durumda akla toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir döneme alınmış olması ihtimalinde; dayanışma aidatı ödeyecek işçilerin yararlanma tarihlerinin ne olacağı sorusu gelmektedir. Böyle bir

ihhtimalde de varılacak sonuç değışmeyecektir. Yürürlük tarihi, imza tarihinden önceki bir dönem olarak kararlaştırılmışsa bile dayanışma aidatı ödeyenler bu sözleşmeden ancak imza tarihinden itibaren yararlanabilecektir. Bu ayrımın doğal sonucu olarak imza tarihi sırasında taraf sendikaya üye olmayanlar sözleşmenin geçmişe yürütülmesine ilişkin haklardan yararlanamayacaklardır. Toplu iş sözleşmesinin imzasından önce yapılmış talepler doğrultusunda, sözleşmeden yararlanmayı talep tarihinden itibaren geçerli saymak, toplu iş sözleşmesinden önce dayanışma aidatı ödenmesi hususunu beraberinde getirecektir. Bu durum toplu dayanışma aidatı tahsilinin oluşmasına neden olacaktır ki kanun böyle bir duruma cevaz vermemektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 434).

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin sözleşmeden yararlanma süreleri sahip oldukları işçi sıfatıyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamına dâhil işyerinde çalışmalarına, aidat ödeme yükümlülüklerini devam ettirmelerine ve söz konusu toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine bağlı durumdur.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile tartışılması gereken hususlardan birisi de sözleşmeye ilişkin bazı hükümlerden vazgeçilmesi durumudur. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işçi ve işveren bir araya gelerek toplu iş sözleşmesinin hükümlerinde herhangi bir değışiklik yapamayacaklardır. Öğretide toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan vazgeçmeye yönelik işlemleri önlemek olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin işçinin yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesindeki ücret artışından bireysel olarak vazgeçmesi geçerli olmayacaktır. Hukuk Genel Kurulu tarafından verilmiş olan 2008 tarihli ve 9/468/473 sayılı bir kararda emeklilik nedeniyle işten ayrılan ve ibraname düzenleyen işçinin 7 yıllık bir süreden sonra fark ücretine dayalı kıdem tazminatı talep etmesi objektif dürüstlük kuralına aykırı bulunmuşsa da, her şeye rağmen protokolde kararlaştırılan ücretin uygulanması gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğu bulunmamaktadır. Ancak bu durum çalışmanın ileri bölümlerinde ayrıntılı olarak incelenecek olan faaliyetin durdurulmasının toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği hususu ile bağdaşmadığı için eleştirilmiştir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 983).

## **2.2. Taraf İşçi Kuruluşunun Muvafakati İle Sözleşmeden Yararlanma**

İşçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatleri, üyesi olmayan işçilere de uygulaması kuruluşun yazılı muvafakatine bağlıdır. Uygulamada dayanışma aidatı ödememek suretiyle üye olmayan işçilerin toplu iş

sözleşmesinden yararlanması hususu genellikle sendikalar tarafından olumlu karşılanmamaktaydı (Subaşı, 2009: 178).

6356 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme, eski kanundaki düzenlemeye paralel bir şekilde ele alınmıştır. Kanununun 26. maddesinin 4. fıkrası kapsamında kuruluşun yazılı onayı ile üye olmayanlara da üye olanlara sağlanan hak ve çıkarların sağlanabileceği belirtilmiştir.

Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanması hususunda herhangi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. İşçiler hiçbir zahmet ve külfete katlanmaksızın sendikanın yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmektedirler. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere dayanışma aidatı ödeme yoluyla dahi sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını istemeyen sendikaların, bu halde de yalnızca yazılı muvafakat yolu ile işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırması uygulamada görülmemektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 448, 449).

### **2.3. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmesine Rağmen İşçilerin Yararlandırılmaması**

Toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmayan işçilerin ne şekilde yararlanabileceklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Sayılan haller dışında işverenlerin bir kısım işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırmaması gerekir. Her ne kadar Kanun kapsamında açık bir hüküm olmasa da kanunun sistematik olarak bu türden işlemlere olumsuz yanıt vermesi beklenir. “Yararlandırma” kavramından maksat sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip işçilere özgü olan toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleridir.

İşverenin İşçiyi yararlanmaya ilişkin koşullar oluşmamasına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlandırması halinde taraf işçi sendikası yoksun kaldığı dayanışma aidatını işverenden talep edebileceği gibi işverene karşı tazminat davası da açabilir. Ancak böyle bir sonucun gündeme gelmesi için toplu iş sözleşmesinden yararlandırma durumunun gerçekleşmesi gerekir. Tespit edilmesi beklenen durum sendika üyesi olmayan işçinin sözleşmeden yararlanıp yararlanmadığıdır. İşveren haklı nedenler dışında sendika üyesi olmayan ancak sözleşme kapsamında bulunan işçiye, toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş hakların bazılarını ya da tamamını sağlayamaz (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 951). Yargıtay tarafından verilen 1977 tarihli 1977/1660 karar sayılı kararında işverenin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmamasına rağmen işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırma hususunu yanlışlıkla gerçekleştirmişse bu durumdan dönülebileceği belirtilmiştir.

## **2.4. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler-Kapsam Dışı Personel**

Kural olarak toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Ancak bazı hallerde işçiler taraf işçi sendikasına üye olsalar dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayabilmektedir. Bu kişiler kapsam dışı personel olarak anılır. Toplu iş sözleşmesi tarafları, kapsam dışı personele ilişkin düzenleme yaparken kapsam dışı personelleri ismen belirlemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlandırmama yoluna gidemeyeceklerdir. Kapsam dışı işçiler, dayanışma aidatı ödeme yoluyla dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Öğretide sözleşme özerkliği çerçevesinde tarafların sözleşmenin kapsamına kimlerin girebileceğini kararlaştırabilecekleri ileri sürülürken aksi görüşte olanlar sözleşme taraflarının bu kadar geniş bir hakkı olmadığını ve kapsam dışı kalanlar için ayrı bir sözleşme yapma hakkı bulunmadığından bu kimselerin toplu sözleşme hakkından mahrum bırakılarak anayasal haklarının ihlal edildiği ileri sürülmüştür (Kızılay, 2012: 158).

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamama durumu Kanun hükmünden kaynaklanabileceği gibi sözleşme taraflarının bir kısım kimselere bu imkânı engellemeleri sonucunda da meydana gelebilir. Kapsam dışı personel bakımından yapılacak incelemede üç grup söz konusudur. Bunlar; işveren niteliğinde işveren vekilleri, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılanlar ve greve katılmayan işçilerdir.

6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekilleri, bireysel iş hukuku yaklaşımından farklı ele alınmıştır. Buna göre işletmenin tamamını yöneten işveren vekilleri, STİSK kapsamında işveren niteliğinde sayılmışlardır. Ayrıca işveren vekili olmamakla birlikte toplu görüşme esnasında işvereni temsilen görüşmeye katılanlar da toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacaklardır (Sur, 2017: 337).

6356 sayılı Kanunun md. 39/8 hükmü uyarınca toplu iş sözleşmesi grev sonucunda meydana gelmişse greve katılmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Ancak grev esnasında işyerinde çalışmak zorunda kalan işçiler bu kapsam dışındadır. Taraflar anlaşarak greve katılmayan işçilerin de sözleşmeden yararlanabileceğini kararlaştırabilirler. Dayanışma aidatı ile yararlanma başlığı altında da belirtildiği gibi bu kimseler aidat ödemek yoluyla da toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz (Kandemir, 2013: 191).

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan ve yukarıda belirtilen iki grup Kanunda belirlenmiş kimselerdir. Bunun dışında Kanunda sayılmayan ancak tarafların

iradeleri ile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan kapsam dışı personeller bulunmaktadır.

Uygulamada giderek yaygınlaşan bir şekilde bazı üst düzey yöneticilerin ya da işverene yakın çalışan kimselerin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılmalarına rastlanmaktadır. Uygulamanın, hukuka uygun olup olmaması doktrinde tartışma konusu olmuştur (Tuncay ve Savaş, 2016: 255, 256). Kapsam dışı bırakmanın amacı; uygulamada zaten kapsam dışında bırakılan personellere toplu iş sözleşmesinin getirdiği hakların üzerinde haklar sağlanması olarak belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun kapsam dışı personele ilişkin açık bir hükme yer vermemekteyse de kapsam dışı bırakmayı yasaklayacak bir düzenleme de getirmemiştir (Kandemir, 2013: 192). Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere taraflar anlaşarak sendika üyesi olsalar dahi bir takım çalışanları toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakabilirler. Oysa toplu iş sözleşmesiyle taraflara tanınan özerkliğin sınırları Anayasa ve kanunlarla belirlenmiştir. Eşitlik ilkesi gereği sendika üyesi olanların kapsam dışı bırakılması Anayasa ile sağlanan toplu iş sözleşmesi hakkına ve aynı durumdaki bütün işçilerin yararlanması ilkesine ters düşmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 952, 953). Söz konusu Yargıtay içtihadı göz önüne alındığında bu uygulama ile beraber bahsedilen kişilerin bütünüyle toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışına çıkarılıp bireysel iş sözleşmesi alanına terk edilmesi dışında, kapsam dışı olarak anılan personel 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer alan düzenlemeye dayanarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kendilerine talep edilmesini isteyemeyeceklerdir (Özkaraca, 2017: 580).

### **3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YER BAKIMINDAN UYGULANMASI**

Toplu iş sözleşmeleri, uygulanacakları yer bakımından işyeri ya da işkolu düzeyinde düşünülebilir. Buna göre toplu iş sözleşmeleri belirli bir işkolu düzeyinde bir işyerini kapsayacağı gibi işkoluna dâhil birden fazla işyerlerine ilişkin de yapılabilir (Yenisey, 2013: 45).

Toplu iş sözleşmelerinin yer bakımından uygulanması hususunda işyeri kavramı incelenmelidir.

#### **İşyeri**

6356 sayılı Kanun kapsamında işyeri kavramı 4857 sayılı kanuna atıf yapılarak belirlenmiştir. İş Kanununa göre işyeri; işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir (Md. 2).

Toplu iş sözleşmesi, aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsayacağından işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi önemli bir husustur. İşkolu; sendikal örgütün oluşturulması aşamasında bu örgütün sendika olarak nitelendirilmesinin neredeyse temel koşulu olarak sayılmış ve 6356 sayılı Kanunda sendikanın yasal tanımı içerisinde yer almıştır (Yenisey, 2013: 46).

İşkolu esasına göre yapılacak belirleme bireysel sendika özgürlüklerinin kullanımını belirler. Sendikaya üye olmak isteyen işçinin hangi sendikaya üye olacağına dair yapılacak belirleme de işyerinde yürütülen faaliyetin girdiği işkolu belirleyici olacaktır. Sendika seçme özgürlüğü bu anlamda işçinin çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda kurulan sendikalarla sınırlanmıştır. Böyle bir durumda 6356 sayılı Kanuna göre işyerini değiştiren işçi farklı işkolunda bir işyerinde çalışmaya başlarsa sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (Md. 19). İşkolunun tespit edilmesi hususunda işyerinde yapılan faaliyetler esas alınır. İşyerinde mal veya hizmet üretimine ilişkin her türlü benzer veya birbirine yakın faaliyetlerin belirli gruplar altında toplanması ile işkollarının tespiti yapılır (Yenisey, 2013: 50). İşkolları Yönetmeliği, 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 4. maddesinde sayılan işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit etmek amacıyla, 19 Aralık 2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlenen işkolları listesinde 20 işkoluna yer verilmiştir.

Bir işyerinde çalışan işçiler ilk etapta o işyerinin işverenin çalıştırdığı işçiler olarak görünebilirler. Ancak işyerinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin işçisi olmayan kimseler de çalışabilir. Bu çalışmanın hukuki dayanağı çeşitli işlemler olabilir. Örneğin işyerindeki işçi geçici iş ilişkisi kapsamında çalışabileceği gibi o işyerinde iş yapan alt işverenin işçisi de olabilir. Geçerli bir alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda alt işveren işçileri, asıl işverenin imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Alt işveren; asıl işverenin işyerinde ve bu işyerine özgü olarak çalıştırdığı işçilerle bir işi üstlenmişse bu durumda bu işyeri alt işveren içinde bu işçilerle sınırlı olarak ayrı bir işyeri sayılacak ve alt işveren bu işyeri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir. Bu hallerde alt işveren tarafından imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklardan asıl işveren ile alt işveren İş Kanununun 2. maddesi uyarınca müteselsil sorumludur (Şahlanan, 2020:436, 437).

### **3.1.İşyerinin Nakli ve İşyerinin Devri**

Toplu iş sözleşmeleri, işçilere sağlanan hakların önemli bir kaynağını oluşturmakta ve bireysel iş sözleşmelerinde olduğu gibi iş ilişkisinin sürekli olmasını sarsacak etkilerden korunması gerekmektedir. Çünkü esaslı çalışma koşullarını düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümleri işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacını taşımaktadır. Bu nedenle çağdaş iş hukukunun amaçlarından biri olan iş güvencesini sağlama kaygısı yalnızca bireysel iş sözleşmeleri kapsamında değil toplu iş sözleşmeleri bakımından da ele alınmalıdır. Toplu iş sözleşmelerinin, işveren tarafının değişmesi olgusundan etkilenmesinin önüne geçilmesi gerekir (Güzel ve Ugan-Çatalkaya, 2013: 147, 149).

İşyeri devri ve işyerinin nakli birbirinden farklı kavramlardır. Devir halinde işyerinin ekonomik faaliyetin kimliği korunarak el değiştirmesi söz konusudur ve bu durumda işveren değişikliği gündeme gelmektedir. İşyerinin naklinde ise işveren tarafının değişmesi söz konusu değildir (Canbolat, 2013: 201).

İşyeri devirlerine iş hayatında sıklıkla rastlanmaktadır. İşyeri devirleri iş hayatında ciddi sonuçlar doğuran hukukun sonuç bağladığı olaylardan birisidir. Çalışanların mevcut haklarının korunması, işyeri devirlerinde önemli bir yer tutmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 38. maddesi işyerinin devredilmesi halinde toplu iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağına ilişkin düzenleme getirmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesi bulunan işyeri veya işyerinin bir bölümü devredilirse, devralan ve aynı işkolunda faaliyet süren işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi varsa, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi yoksa bu durumda devralınan işyerinde ki toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Böyle bir durumda ilk halde toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi halinde bağlayıcı etkisi zayıflatılmaktadır (Sur, 2013: 343).

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması işverenin işyeri üzerindeki tasarruf hakkını herhangi bir şekilde kısıtlamamalıdır. 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin türüne bakmaksızın işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri halinde, devralan işverenin işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmamasına göre konuyu hükme bağlamıştır (Canbolat, 2013: 181, 190).

Devredilen işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi yoksa bu işyeri devralınan işletmede ki toplu iş sözleşmesi kapsamına girer. Kanun getirmiş olduğu düzenlemelerle toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesini korumaya çalışmıştır. Yasal düzenleme ile tek toplu iş



sözleşmesi düzeni korunmaya çalışılsa da devredilen ve devralan işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin bulunması durumunda devredilen işyerindeki toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi durumu AB yönergeleri ile uyumlu değildir. Böyle bir ihtimalde yasal düzenlemenin devredilen işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de en azından 1 yıl süre ile işçi aleyhine değiştirilmemesi durumunun düzenlenmesinin isabetli olacağı savunulmuştur (Sur, 2013: 343).

İşyerinin devredilmesi ile ortaya çıkacak sorunlardan bir tanesi de devir halinde alt işveren işçilerinin durumunun ne olacağıdır. İmzalanan toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya alt işveren işçilerinin de üye olması halinde bu işçilerin de devir ile birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususu gündeme gelecektir. Ancak öğretilerde bu durumla ilgili kabul gören görüş asıl işveren işçileri için yapılmış toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlandırılmaması gerektiği yönündedir (Kandemir, 2013: 201).

Toplu iş sözleşmesi işyerinde çalışan işçiler göz önüne alınarak yapılır ve işyerinin başka bir yere nakledilmesi o işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesini etkilemez. Başka yere nakledilerek aynı işkolunda faaliyetini sürdürecektir şekilde devam eden işyerinde var olan toplu iş sözleşmesi yeni işyerinde de uygulanmaya devam edilir (Canbolat, 2013:201). İşyerinin naklinde önemli olan unsur nakil ile birlikte işyerinin ekonomik kimliğinin korunmasıdır. Nakil ile birlikte işyerinin niteliğinde değişiklik söz konusu olmuşsa artık işyeri naklinden söz edilemeyecektir. İşyerinin devrinde söz konusu olan ekonomik kimliğin korunmasına ilişkin kriterler, işyeri naklinde de söz konusudur. Yargıtay'ın 2822 sayılı Kanun döneminde verdiği ve 6356 sayılı Kanun döneminde de isabetli olan 1987 tarihli, 1987/7421 esas ve 1987/7183 karar sayılı kararına göre: Bir toplu iş sözleşmesi işyerinde çalışan işçiler için yapılır. Nitelik değiştirmeksizin başka bir mahalle veya adrese nakledilmiş olması yetki alınmış işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını etkilemez (Canbolat: 2013: 201, 202).

### **3.2.İşyerinin Kapatılması**

Anayasada öngörülen teşebbüs hürriyeti doğrultusunda işveren işyerini dilediği zaman kapatma hakkını haizdir. Ancak işveren bu hakkını kullanırken dürüstlük kuralına aykırı ve kanun dışı lokavt oluşturmayacak şekilde hareket etmelidir (Canbolat, 2013: 203).

İşyerinin kapanması durumunda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin ne olacağına dair Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretilerde ileri sürülen görüşlerden birisi işyerinin tamamen kapatılması ve tasfiye edilmesi halinde sözleşmenin uygulanacağı bir işyeri bulunmayacağından toplu iş sözleşmesinin sona ereceğini savunmuştur. Fakat kapatılan

işyerinin toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan aynı veya farklı bir işveren tarafından tekrar açılması halinde toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalacağı belirtilmiştir (Tuncay ve Savaş, 2016: 277).

Öğretide ileri sürülen diğer görüş ise işyerinin kapanması ile her ne kadar toplu iş sözleşmesinin fiilen uygulanacağı bir yer kalmasa da süre sonuna kadar toplu iş sözleşmesinin devam edeceği yönündedir. Bu durumun gerekçesi; toplu iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile sona ereceği ve bu kuralın kamu düzenine ilişkin olduğu şeklinde açıklanmıştır. Bu durumun önemi ise işyerinin tekrar yürürlük faaliyetine geçmesi halinde kendini gösterecektir. Faaliyete geçme hususu, işyerinin kimliğini koruyacak şekilde faaliyete geçmesidir. Dolayısı ile bu durumda işveren tarafının aynı olması aranmayacaktır (Canbolat, 2013: 203, 204).

### **3.3. Teşmil**

Toplu pazarlık sürecine devletin ya da üçüncü kişilerin müdahalesi toplu pazarlığın serbestliğini ihlal edilecek şekilde gerçekleştirilmemelidir. ILO ilkeleri açısından benimsenen yaklaşım da bu şekildedir. Teşmil; çeşitli hukuk sistemlerinde de benimsenen bir mekanizmadır ve tarafların sosyal yararı dikkate alınarak böyle bir uygulamaya gidilmektedir (Sur, 2013: 344). 6356 sayılı Kanunda yer alan teşmile ilişkin düzenleme, 2822 sayılı Kanun düzenlemesine paralel bir şekilde ele alınmış ancak eski Kanunda yer alan “Bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından” ifadesi Kanundan çıkarılmıştır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 947).

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulanması konusunda yapılan açıklamalar dikkate alındığında toplu iş sözleşmeleri yapıldıkları işyerleri bakımından sonuçlarını doğururlar. Teşmil, toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine belirli koşullarla toplu iş sözleşmesi bulunan işyerlerindeki sözleşmenin uygulanması durumudur. Bunun için en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi Cumhurbaşkanı tarafından o işkoluna bağlı bulunan işçi ya da işveren sendikası ya da ilgili işverenlerin veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının talebi üzerine ve Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşü alınarak uygulamaya konulur. Toplu iş sözleşmesinde değiştirilmesi gereken kısımların değiştirilmesi ile işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine teşmil edilmesine karar verilir (Narmanlıoğlu, 2013: 459, 460).

Teşmil kurumu hukukumuza ilk olarak 275 sayılı Kanunla girmiştir. Hatta 275 sayılı Kanunun yapılması aşamasında hükümet tasarısında teşmile yer verilmemiş daha sonra Geçici Komisyon tarafından teşmil, Kanun kapsamına alınmıştır. 275 sayılı Kanunun uygulandığı

dönemde teşmil uygulamasına rastlanmamıştır. 2822 sayılı Kanunun ilk döneminde uygulamada teşmile sıklıkla rastlansa da daha sonraları yaygınlığı azalmıştır (Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, 2013: 558, 559).

Teşmilin hukukî niteliği konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. İdari tasarruf olduğunu ileri sürenlerin yanı sıra toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışındakilere yayıldığı için yine de bir sözleşme olarak değerlendirilmesi gerektiği ve çift karakterli bir tasarruf olduğu ileri sürülen görüşlerden bir diğeridir. Teşmilin idari bir tasarruf olduğu bu nedenle geriye yürütülemeyeceği belirtilmiştir. Doktrinde belirtilen görüş dışında 6356 sayılı kanunun 40. maddesi kapsamında teşmilin, geriye yürütülemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Buna göre “teşmil kararı Resmi Gazetede yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmi Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (Md. 40/II) (Sur, 2013: 344).

Teşmilin söz konusu olması için, geçerli ve halen yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmalıdır. Bu sözleşmenin ne şekilde akdedildiği önemli değildir. Tarafların görüşmesi sonucu imzalandığı gibi, YHK veya özel hakem kararı ile de akdedilmiş olabilir. Teşmile konu olacak hükümler, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleridir. Böylelikle tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümler ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler teşmil edilemez. Özel hakeme başvurma ile ilgili hükümlerin teşmil edilememesinin nedeni, tarafların iradeleri dışında oluşturulan toplu iş sözleşmelerine ek olarak sözleşmeden doğan uyuşmazlıkların çözümünü düzenleyen hükümlerin de konulması tarafların iradelerine yönelik aşırı bir müdahale olduğu savunulmuştur. Ayrıca özel hakem şartı normatif hükümler kapsamında değerlendirilemeyeceğinden bu nedenle teşmile konu edilmemelidir (Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, 2013: 563, 564).

Teşmil için aranan bir diğer şart o işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin bulunmasıdır. Cumhurbaşkanı tarafından teşmile karar verilebilmesi için mutlaka buna yönelik bir talepte bulunulması gerekir. Talepte bulunacak olanlarsa; işçi ve işveren sendikası ya da işverenlerden birisi ya da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanısıdır. Cumhurbaşkanı, teşmile ilişkin kararını vermeden önce YHK’ ya başvurur. 6356 sayılı Kanun ile YHK’nın görüş bildirmeye ilişkin süresi, 15 gün olarak belirlenmiştir. Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşü bağlayıcı değildir. Cumhurbaşkanı, teşmile karar verdikten sonra toplu iş sözleşmesini aynen teşmil edemez, kısmen ya da tamamen gerekli gördüğü değişiklikleri yaptıktan sonra teşmil kararını gerekçeli olarak açıklar (Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan, 2013: 564, 568).

Teşmilin en önemli yararlarından biri işverenler arasındaki haksız rekabeti engellemektir. Belirli bir işkoluna bağlı işverenlerden bir kısmı TİS tarafı olarak, bu sözleşmenin hükümlerini uygularken aynı sözleşmeye taraf olmayan diğer işverenler daha düşük ücret ve daha kötü çalışma koşullarıyla işçilere iş teklif etmektedir. Teşmil bu niteliği ile olumsuz sendika özgürlüğü ilkesi ile de bağdaşmaktadır. Sosyal alanda ki gelişmeleri ülke düzeyinde yaygınlaştırma, işçi devrini azaltma ve iş verimini artırma, sendikal örgüte bağlı işçiler ve bağlı olmayan işçiler arasında çalışma koşulları bakımından uyum sağlama gibi hususlarda yararlı bir düzenlemedir (Subaşı, 2013: 213-218).

Teşmil uygulamasının yararları yanında uygulamada çıkan bir takım sorunlar da bulunmaktadır. Örneğin işçi ücretlerinin ekonomik koşullara göre olağanüstü yüksek ya da düşük olması, toplu iş sözleşmesinin teşmilini toplum yararı ile bağdaşamaz duruma sokacaktır. İşçi ücretlerinin yüksek olması, işverenleri karşılayamayacakları yük ile karşı karşıya bırakacaktır. Düşük ücretlerin teşmili durumunda ise korunması gereken işçi menfaatlerine aykırı durum oluşturacaktır. TİS'in özerkliği bakımından teşmil müessesesi ciddi sakınca ve tehlikeler de ortaya çıkarabilecektir. İdari bir tasarruf ile tarafların yapmış oldukları toplu iş sözleşmesi üzerinde kısmen veya tamamen zorunlu değişiklik yapılması, TİS'in akdi özelliğini önemli ölçüde yitirmesine neden olacaktır. Bu durum teşmil edilen işyerlerinde özgür bir toplu pazarlık süreci yerine yapay bir TİS düzenini ortaya çıkaracaktır.(Subaşı, 2013: 218, 219.) Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu tarafından verilmiş olan bir kararda teşmil kararının on ay gibi uzun bir süre öncesinden geçerli olarak yürürlüğe konulması, teşmil kapsamına alınan işyerleri bakımından öngöremedikleri ağır yük altına bırakacağını ve bu durumun İdare Hukukunda yer alan idari istikrar ilkesine aykırı düştüğü belirtilmiştir. Ayrıca teşmil kararı idari işlem olduğu için, idari işlemlerin geriye yürütülmeyeceği kuralı bulunmaktadır. Bu kurala rağmen teşmil kararının geriye yürütülmesi hukuk açısından oldukça sakıncalı ve yanlış bir karardır (Tuncay, 1992).

Teşmil kararnamesi Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen tarihte; en erken kararnamenin yayımlandığı tarih itibarıyla yürürlüğe girer. En geç kararnameye konu olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle kendiliğinden ortadan kalkar. Bununla beraber Cumhurbaşkanı gerekli görmesi halinde sözleşmenin bitimini beklemeden, gerekçesini açıklayarak teşmil kararını ortadan kaldırabilir (Md. 40). Teşmilin söz konusu olması durumunda, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, teşmil edilen işyerinde taraf konumuna gelmez. Bu durumda o işyerinde temsilci atama yetkisi ve temsil kapsamına giren işyerlerinde ki işçilerin kendi üyesi olsa bile aidatlarını check off yöntemiyle tahsil edemeyecektir. Ayrıca

teşmil edilen işyeri her zaman toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki başvurusunda bulunabilir. Yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla beraber teşmil kararı sona erer (Narmanlıoğlu, 2013: 462).

Teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi hükümleri, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle beraber iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Teşmil sırasında işçilerin grev ve lokavt hakları bulunmamaktadır. Kanunen toplu iş sözleşmesi prosedürü de bu duruma izin vermez. Böyle bir durumda yapılan grev ve lokavt kanun dışı grev ve lokavt sayılır (Aktay, Arıcı ve Senyen, 2013: 569).

#### **4. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ZAMAN BAKIMINDAN UYGULANMASI**

Toplu iş sözleşmeleri imzalandığı tarihten itibaren geçerli olarak kararlaştırılan süre içerisinde hüküm ve sonuçlarını doğurur. Kural olarak toplu iş sözleşmeleri imza tarihi ile sona erme tarihi arasında geçerli bir sözleşme olarak varlığını korur. Ancak taraflar sözleşmeye ilişkin bazı hükümlerin sözleşmenin imzalanmasından daha sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceğini kararlaştırabilecekleri gibi bazı hükümlerin imza tarihinden daha önceki tarihten itibaren geçerli olabileceğini kararlaştırabilirler. Genellikle toplu iş sözleşmeleri imzalanması tarihinden itibaren uygulamaya konulmakta ancak işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi varsa yeni toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihi, önceki sözleşmenin bitim tarihine kadar geriye götürülebilmektedir. Böylelikle toplu iş sözleşmeleri yapıldığı tarihten itibaren değil geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmaktadır (Narmanlıoğlu, 2013: 462, 463). Toplu iş sözleşmesinin süresine ilişkin sınır getirilmesinin nedeni işyerinde durulmuş bir iş düzeni sağlamak ve değişen hayat ve çalışma koşulları karşısında kararlaştırılabilecek uzun süre ile tarafların zarar görmelerini önlemek olarak belirtilmiştir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 966).

6356 sayılı Kanununun 35. maddesi kapsamında toplu iş sözleşmelerinin şekli ve süresi ele alınmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmelerinin süresi en az 1 yıl en çok 3 yıl süreli olarak yapılabilir. 35. madde emredici olarak düzenlenmiştir, taraflar anlaşarak kanunda belirtilen alt sınır ya da üst sınırdan farklı bir süre kararlaştıramazlar. Ancak faaliyeti 1 yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresinin 1 yıldan daha az olabileceği 2. fıkra kapsamında hükme bağlanmıştır. İşin kararlaştırılan süre içerisinde bitmemesi halinde mevcut toplu iş sözleşmesi 1 yılın sonuna kadar uygulama alanı bulabilecektir.

Sözleşmenin süresinin kararlaştırılan süreden daha fazla olacak şekilde uzatılmayacağı Kanunda hüküm altına alınmış ancak sözleşmenin yenilenip yenilenemeyeceğine ilişkin herhangi bir kural getirilmemiştir. Ancak sözleşmenin uzatılmamasının nedenleri ve eski yasal düzenlemenin Kanuna alınmayışı göz önüne alındığında sözleşmenin uzatılmayacağı hükmünün yenilenemeyeceği anlamına vardığı düşünülmelidir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 967).

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde yürürlüğe girmesi halinde, bu sözleşmenin etkisi imza tarihinden sonrası için doğar. Bu şekilde taraf sendika üyesi olup sözleşme kapsamına giren işçiler imza tarihinden itibaren sözleşmenin normatif hükümlerinin etkisi altına girerler. Bu durumdaki işçilerin sözleşmeden yararlanması herhangi bir şarta bağlanmamıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 416).

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinin geriye götürülmesi halinde bu sözleşmeden yararlanma koşulları ya da toplu iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda etkisinin ne şekilde devam edeceği bu bölümde ele alınacaktır.

#### **4.1. Yürürlük Başlangıcının Geriye Götürülmesi**

Toplu iş sözleşmeleri aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça imza tarihinde yürürlüğe girer. Ancak toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki veya daha sonraki bir dönemde yürürlüğe girmelerinin kararlaştırılması mümkündür. Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geriye götürülmesinin amacı; yeni sözleşmenin yapılmasının uzaması ve eski sözleşmenin bitim tarihi ile yeni sözleşmenin imzalanması arasında sözleşmesiz geçen dönemin telafi edilmesi düşüncesinden kaynaklanır (Kandemir, 2013: 208).

6356 sayılı Kanunda açıkça toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye yürütülebileceği düzenlenmiştir. Kanunun 39/3 maddesi başka bir yorumlamaya olanak vermeyecek şekilde düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinde gerçekleştirilen değişikliğin geriye etkili olarak yürürlüğe konulup konulmayacağı hususunda öğretide yer alan tartışmalar özellikle işçilerin aleyhine olan hükümler ile art etki yapan hükümlerin çelişmesinden kaynaklanmaktadır. Geriye etkili olan toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesi hükümleri ile çeliştiğinde işçiye yararlılık ilkesinin uygulanması gerekecektir (Civan, 2018: 84, 85).

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi kural olarak imza tarihi olduğu için imza tarihinden önce yürürlüğe girmesi kararlaştırılan bir sözleşmenin açıkça belirtilmesi gerekir.

Geçmişe etkili kılınma Kanunen mümkünse de bu durum önceki sözleşmenin bitim tarihinden önceye olamayacaktır. İşyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesi yoksa bu durumda geçmişe etkili kılma; yeni yapılacak toplu iş sözleşmesinin en fazla yetki belgesi için Bakanlığa başvuruda bulunduğu tarihe kadar olabilecektir (Kandemir, 2013: 208).

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün geriye götürülmesi ihtimalinde işçilerin bu sözleşmeden ne şekilde yararlanacakları farklı ihtimaller kapsamında değerlendirilmelidir. Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgiye çalışmanın önceki bölümlerinde de yer verilmişti. Buna göre; toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olan işçiler, sözleşmeden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaya başlar (Md. 39/2). Böyle bir durumda işçi yürürlük tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmasa bile sözleşmeden geriye etkili olarak yararlanabilecektir.

İmza tarihi ile yürürlük tarihinin farklılaştırılması halinde ikili bir ayrıma gitmek yerinde olacaktır. İlk olarak işçi, sözleşmenin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye ve yürürlük tarihinde işyerinde çalışmakta ise yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. İkinci ihtimalde işçi imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye ancak yürürlük tarihinde henüz işyerinde çalışmıyor ise bu durumda işe girdiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilecektir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019:972, 973). Ancak öğretide Kanunun genel sistematigi içerisinde konuya yaklaşılması gerekliliği belirtilerek, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir dönemde kararlaştırılması durumunda başlangıçtan itibaren yararlanmanın da o tarihte taraf sendika üyeliğine sahip işçilere tanınması gerekir. Doktrinde ise genel olarak bu görüşün isabetli bulunduğu belirtilmiştir. Yargıtay tarafından verilmiş bazı kararlarda da bu şekilde bir yaklaşım benimsenmiştir. 1993 tarihli ve 14695/15630 karar sayılı kararda işçinin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olmanın gerekli olduğu, imza tarihinde üye olmasına rağmen üyeliği yürürlük tarihinden sonraki tarihte gerçekleşen işçi, yürürlük tarihinden itibaren değil üye olduğu tarihten itibaren bu sözleşmeden yararlanabilecektir. Böyle bir ihtimalde işçi, geriye doğru yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır (Narmanlıoğlu, 2013: 417).

İmza tarihinde taraf sendika üyesi olmasına rağmen işyerinde çalışmayan kişi, daha sonra toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmaya başlarsa işe başladığı tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

Öğretide tartışılan hususlardan birini; yürürlük tarihinde taraf işçi sendikası üyesi olmasına rağmen imza tarihinde işyerinde çalışmayan işçilerin durumu oluşturmaktadır. Bu durumda önceleri işçinin toplu iş sözleşmesinden imza tarihinde işyerinde çalışmadığı için yararlanamayacağı savunulmaktaydı (Narmanlıoğlu, 2013: 418). Ancak 6356 sayılı Kanunun açık hükmü tartışmaları ortadan kaldıran niteliktedir. Buna göre; imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Ancak hükmün isabetli olmadığı öğretilerde ileri sürülmüştür. Ekleme gerekir ki işçinin bu şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanması için sendika üyeliklerinin imza tarihinde olması yetmez, yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmaları aranır (Tuncay ve Savaş, 2016: 237). Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında sendikaya üye olanların ise yürürlük başlangıcından itibaren değil, sendikaya üye oldukları tarihten itibaren sözleşmeden yararlanmaları gerekir (Tuncay ve Savaş, 2016: 238).

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olanlar, üyeliklerinin işverene bildirilmesi tarihinden toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacaklardır. Dolayısıyla geriye etkili olarak yürürlüğe girme bu işçiler üzerinde etki doğurmayacaktır. Ancak kural tarafların aralarında anlaşmaları ile bertaraf edilebilir ve işçinin daha önceki bir tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması kararlaştırılabilir (Narmanlıoğlu, 2013: 418).

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin durumu ise çalışmanın önceki bölümlerinde ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda dayanışma aidatı ödeme yolu ile iş sözleşmesinden yararlanma işçinin iradesine bağlı bir haktır. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanlar dayanışma aidatı ödeme suretiyle talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceklerdir (Gerek, 2009: 139). Kanun hükmünde imza tarihinden önce dayanışma aidatı ile yararlanma talebinde bulunan işçilerin, taleplerinin imza tarihi ile birlikte hüküm doğuracağı belirtilmiştir (Md. 39/4). Böyle bir durumda Kanunen dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin yürürlük tarihinden değil, imza tarihinden itibaren yararlanacakları doktrinde eleştirilmiştir. Söz konusu durum olumsuz sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Sendikaya üye olmayıp dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin imza tarihinden önce talepte bulunması halinde dahi imza tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacak olmaları sendikaya üye olmama hususunda anayasal hükme



aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle isabetli bulunmamıştır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 946, 947).

#### **4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi**

Toplu iş sözleşmeleri, normatif hükümler ve borç ilişkisine dair hükümler olmak üzere iki ayrı kategoride hükümler içerir. Borç doğuran hükümler, genellikle toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikası ve işveren tarafı arasındaki duruma ilişkin düzenleme getirir. Normatif hükümler ise işçi ile işveren arasında daha bireysel düzeyde olan ilişkileri düzenler ve buna yönelik toplu müdahalede bulunur. Normatif hükümlerin her toplu iş sözleşmesinde bulunması gerekir ve normatif hükümlerin toplu iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkisi bulunmaktadır. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 36. maddesi toplu iş sözleşmesinde bulunan ve bireysel iş ilişkisine toplu olarak düzenleyen getiren normatif hükümlerin etkisine yönelik bir düzenleme getirmiştir (Sur, 2017: 322, 323).

6356 sayılı Kanununun 36. maddesinin ilk fıkrasına göre;

“Toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”

Söz konusu düzenleme ile beraber uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile beraber sona eren TİS’in art etkisi devam eder ve TİS’e ait hükümler iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanır. 6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı Kanunda yer alan “her ne sebeple olursa olsun” ibaresine yer verilmemiş olsa dahi 6356 sayılı Kanun için de farklı bir sonuca varılması gerekmeyecektir ve Kanunda yer alan bu hüküm ile beraber toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle beraber işçilerin sözleşme ile kazandıkları hakların devamı sağlanabilecektir (Subaşı, 2016: 997).

Toplu iş sözleşmelerinin zaman bakımından uygulanması kapsamında ele alınacak konulardan birini toplu iş sözleşmelerinin art etkisi oluşturur. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle beraber iki türlü problemle karşılaşılabilir. Bunlardan ilki; toplu sözleşme düzeyinde sona ermenin yarattığı sorunlardır. Bir diğeri ise içeriği toplu iş sözleşmesi ile şekillenen iş sözleşmelerinin durumudur. İşyerinde yapılacak olan yeni toplu iş sözleşmesine yetki alınması ve toplu görüşmelerin sonuçlanmasının uzun sürdüğü durumlarda toplu iş sözleşmesi ile tanınmış hakların ortadan kalkması ile oluşacak boşluk toplu iş

sözleşmelerinin art etkisi ile giderilmeye çalışılmaktadır. 6356 sayılı Kanununun 36. maddesi toplu iş sözleşmelerinin art etkisi bakımından sınırlama getirmiştir. Hükümde art etki oluşturması için toplu iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Sona erme ile art etkisinden bahsedilecek hükümler normatif hükümlerdir. Borç doğurucu hükümler, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte ortadan kalkarlar ve art etkiye konu olmazlar (Doğan, 2014: 783). Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararda; davacı, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret, ilave tediye ile ikramiye farklarının kazanılmış hak oluşturduğu gerekçesi ile ödenmesi gerektiği hususu ileri sürmüştü, 2822 sayılı Kanun döneminde yer alan 6. maddenin (toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğine dair düzenleme) kazanılmış hakları korumaya yönelik bir düzenleme olduğu mahkeme tarafından ileri sürülmüş ancak toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmadığı yerel mahkemeye hüküm altına alınmıştır (Doğan Yenisey, 2010: 167).

Toplu iş sözleşmesi ile sonraya etki tanınması hem sona eren toplu iş sözleşmesi ile getirilen sosyal haklarda gerilemeye yol açmayacaktır hem de içeriği toplu iş sözleşmesi ile şekillenmiş iş sözleşmelerinin bir anda tüm içeriklerini kaybetmesine engel olacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde işçilerin yararına olan hükümlerin uygulanmalarının sürdürülmesi sosyal hukuk devletinin gereğidir (Doğan Yenisey, 2010: 167). Yargıtay tarafından verilen 2000 tarihli ve 1999/19079 esas ve 2000/775 karar sayılı kararda yer alan ifadelerde de “Yapılan görüşmeler sonucunda dairemizce önceki sözleşmenin yürürlüğünün sona erdiği tarihin ne kadar önce olursa olsun, işyerinde daha sonra yenisi yürürlüğe konulmadığı sürece eskisinin uygulanmış hükümlerinin normatif hüküm olarak uygulanması gerekeceği görüşü benimsenmiştir. Gerçekten anılan 6. maddenin son fıkrası böyle bir yoruma müsait olup işçilerin yararlarına getirilen hükümlerin uygulanmalarının sürdürülmesi sosyal hukuk devletinin de bir gereğidir.” denilmiştir.

6356 sayılı Kanun ile sona eren toplu iş sözleşmelerinin art etkisinden bahsedileceğinden toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyen hallerde art etki söz konusu olmayacaktır. Böylelikle toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkisini kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı yerlerde işveren ya da işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğinden bu durumlarda art etkiden bahsedilemeyecektir (Doğan Yenisey, 2010: 185).

Art etkiden bahsedilebilmesi için önemli olan husus işçinin sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanmasıdır. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sona işe giren işçiler, sona eren toplu iş sözleşmesinin böyle bir etkisinden yararlanamayacaktır (Narmanlıoğlu, 2013: 488). Art etkisi kuralının sözleşmeden yararlanamayanlara da uygulanması için işyeri uygulaması haline gelmiş olması gerekir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte taraf işçi sendikası üyeliğinden çekilen işçi iş sözleşmesinden yararlanamaz ve bu işçi açısından toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi olarak devam etmez. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yenisinin yürürlüğe girmesi arasında ne kadar süre geçerse geçsin eski TİS hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir. Bu duruma yönelik Kanunda herhangi bir süre sınırlaması getirilmemiştir. Sürenin getirilmemiş olması amaca ve sözleşme düzeyine uygun bir yaklaşımdır. Yargıtay vermiş olduğu karar ile “Önceki sözleşmenin yürürlüğünün sona erdiği tarihin ne kadar önce olursa olsun, işyerinde daha sonra yenisi yürürlüğe konulmadığı takdirde eskisinin uygulanmış hükümleri normatif hüküm olarak uygulanmaya devam edecektir.” diyerek süre sınırlaması olmadığını bir kez daha belirtmiştir. Yar. 9. HD. E. 999/19079, K. 2000/775, 1.2.2000 (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 778).

Süre sınırlaması olup olmadığına ilişkin husus dışında toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen hakların tümünün iş sözleşmesi hükmü olarak devam edip etmeyeceği sorusu akla gelebilir. Tüm hükümlerin iş sözleşmesi hükmü haline geleceği mutlak bir şekilde kabul edilmemelidir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinde yapılan kararlaştırma dikkate alınmalıdır. Sözleşme ile uygulanması belirli bir süre ya da tarih ile sınırlandırılmış haklar varsa bu durumda toplu iş sözleşmesi hükümleri bu süreyi aşacak şekilde sonraya etkili olmamalıdır (Doğan Yenisey, 2010: 172).

Son olarak toplu iş sözleşmesinin art etkisinde kazanılmış hak olup olmadığına ilişkin yapılacak değerlendirme kapsamında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başlanması ile kazanılmış hak niteliği oluşturmaz. Kazanılmış hak niteliği gereği bireyin hukukî alanda doğmuş haklarını ifade eder. Toplu iş sözleşmesinden doğan hak ise ancak toplu iş sözleşmesinde yer alan koşulların tamamlanması ve hakkın işçinin bireysel alanında ortaya çıkması ile doğar. Toplu iş sözleşmesinden doğan haklar bakımından kazanılmış hak yerine beklenen hak kavramının kullanılması daha isabetli olacaktır. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi ise taraflar açısından toplu iş sözleşmesi hükümleri kazanılmış hak teşkil ettiği için değil Kanunun açık hükmü uyarınca söz konusu olmaktadır (Doğan Yenisey, 2010: 169).

## **5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRMAYI ETKİLEMEYEN DURUMLAR**

6356 sayılı Kanunun 37. maddesinde taraf sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı yerlerde işverenin ya da işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesinin sona erdirmeyeceği belirtilmiştir.

Sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi hususu, sendikanın kapatılması, başka bir sendikayla birleşmesi veya katılması şeklinde anlaşılmalıdır. Sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi durumunda sözleşmeye taraf olma durumu sona erecektir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden yararlanmanın devam ettiği kabul edilirse de borç doğuran etkilerinin sona erdiği kabul edilmelidir (Tuncay ve Savaş, 2016: 176).

Bu hususta ele alınması gereken konu yasanın işkolu değişikliği halinde toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceğini belirtmesine rağmen işçinin bağlı bulunduğu işkolunun değişmesi halinde durumun ne olacağıdır. 6356 sayılı Kanun hükmüne göre işçinin bağlı bulunduğu işkolunun değişmesi sendika üyeliğini sona erdirecektir. Üyeliğin sona ermesi ise toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi anlamına gelmektedir. Bu halde Kanunun ilgili maddeleri arasında açık bir çelişki oluşmaktadır. İşkolu değişikliği sendika üyeliğini sona erdirecek ancak toplu iş sözleşmesi varlığını devam ettirecektir (Tuncay ve Savaş, 2016: 239).

### **SONUÇ**

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramından hem toplu iş sözleşmesinin hak doğuran hükümlerinden yararlanma hem de sözleşmenin borç doğurucu hükümlerine tâbi olma şeklinde anlaşılması gerekir. Toplu iş sözleşmesi, taraf işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında tarafların hak ve menfaatlerini korumak adına imzalanmış kolektif hak doğuran sözleşme türüdür.

Usulüne uygun olarak hazırlanmış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunda aranan belirli şartlar bulunmaktadır. Bunun için toplu iş sözleşmesinin imzalandığı işyerinde işçi olarak çalışıyor olmak ve taraf işçi sendikasına üye olmak gerekmektedir. Ancak olumsuz sendika özgürlüğü gereği taraflara sendikaya üye olmama ve istedikleri zaman sendika üyeliğinden çekilebilme hakkı tanınmıştır. Bu özgürlüğü ihlal etmemek adına Kanunda taraf sendika üyesi olmayan işçilere de bazı koşullarla toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı

tanınmıştır. Dayanışma aidatı ve işverenin yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma; taraf işçi sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları için getirilmiş imkândır. Bunun dışında Cumhurbaşkanı tarafından Resmi Gazete’de yayınlanmak suretiyle uygulamaya konulan teşmil kurumu da toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine, başka bir işyerinde bulunan toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile yararlanma hakkı tanınmasıdır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için kural olarak işçi sendikasına sözleşmenin imzalanması tarihinde üye olma esası aranır. Bu durumda işçiler sözleşmeden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabileceklerdir. Toplu iş sözleşmesinin zaman bakımından uygulanması hususunda yürürlük tarihinin geriye götürüldüğü görülmektedir. Yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir zaman dilimine götürülmesi durumunda; imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Böyle bir durumda yürürlük tarihinde taraf işçi sendikasına üye olma şartı aranmayacaktır. İmza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olanlar ise üyeliklerinin işverene bildirilmesi tarihinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda ele alınması gereken konulardan birisi de işyeri kavramıdır. Yürürlük tarihinin geriye götürüldüğü toplu iş sözleşmelerinde imza tarihinde işyerinde çalışmamasına rağmen yürürlük tarihinde işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçiler, sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Bunun dışında imza tarihinden sonra işyerinde çalışmaya başlayan işçiler ise çalışmaya başladıkları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanma yeri olan işyerinin nakledilmesi uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek ve sona erdirmeyecektir. İşyerinin devri halini ise 6356 sayılı Kanun düzenlemesi devreden ve devralan işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmeleri bakımından çözüme kavuşturmuştur. Bu hususta ele alınması gereken konulardan bir diğerini toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasına işyerinin kapanması durumu oluşturacaktır. Öğretide işyerinin kapanması halinin toplu iş sözleşmesini ne şekilde etkileyeceğine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. İşyerinin kapanması halinde mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ereceği kabul edilirse işyerinin ekonomik faaliyetini koruyacak şekilde tekrar faaliyete geçmesi ihtimalinde kapanmanın toplu iş sözleşmesini etkilememesi gerektiği sonucuna varılması gerekliliği ileri sürülmüştür.

Toplu iş sözleşmesinin zaman bakımından uygulanması hususunda yürürlük tarihinin geriye götürülmesi ve toplu iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen devam eden etkileri üzerinde durulmuştur. Bilindiği üzere kural olarak sözleşmeler ileriye yönelik hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ancak toplu iş sözleşmesi bakımından toplu pazarlık süreçlerinin uzun sürmesi ve işyerinin toplu iş sözleşmesinden yoksun kalmasının önlenmesi adına yürürlük tarihinin geriye götürülmesine Kanunen izin verilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin süresine yönelik kamu düzenine ilişkin kural çerçevesinde asgari ve azami süreler belirlenmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmeleri en az 1 yıl en fazla 3 yıl olmak üzere akdedilebilir ve taraflar aralarında anlaşarak bu süreyi kısaltamayacakları gibi uzatmaları da söz konusu olmaz. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile sözleşmenin bazı hükümlerini iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Ancak toplu iş sözleşmesinin art etkisinden bahsedebilmek için sözleşmeden yararlanıyor olmak gerekir. Dolayısıyla sözleşmenin sona ermesinden sonra işe giren işçiler için sözleşmenin art etkisinden bahsedilemeyecektir.

Son olarak toplu iş sözleşmesini etkilemeyen durumlar incelendiğinde Kanunun açık hükmü gereği taraf sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı yerlerde işverenin ya da işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesinin sona erdirmeyecektir. Ancak işçinin bağlı bulunduğu işkolu değişikliği sendika üyeliğini sona erdireceğinden işçi artık toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. İşyerinin bağlı bulunduğu işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini etkilememesi ancak işçinin bağlı bulunduğu işkolunun değişmesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması hususu birbiriyle çeliştiği gerekçesiyle öğretilmiş ve eleştirilmiştir.

## **KAYNAKÇA**

- A. Can Tuncay ve Burcu SAVAŞ. Toplu İş Hukuku. İstanbul: Beta, 2013.
- Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, no. 15 (2013): 147-199.
- Can Tuncay. Karar İncelemesi. 1992, [http://www.ceis.org.tr/dergi/mayis1992/karar\\_incelemesi.pdf](http://www.ceis.org.tr/dergi/mayis1992/karar_incelemesi.pdf)
- Didem Yardımcıoğlu. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Güvencesi Hükümleri Üzerindeki Etkisi. İÜHFM, no. 74 (2016): 789-818.
- Ender Kızıllay. Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği. Sicil, no. 27 (2012).
- Ercüment Özkara. The Provisions of Collective Bargaining Agreement Applied To All The Employees. PressAcademia Procedia, no. 1 (2017): 576-581.
- Fevzi Şahlanan. Toplu İş Hukuku. İstanbul: Oniki Levha, 2020.
- İbrahim Subaşı. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili. Çalışma ve Toplum Dergisi, no. 39 (2013): 213-218.
- İbrahim Subaşı. Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması. Sicil, no.14 (2009).
- İbrahim Subaşı. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi. İÜHFM-LXXIV Özel Sayı 2. Cilt (2016): 989-1020.
- Kübra Doğan Yenisey. Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi. Çalışma ve Toplum, no. 39 (2013).
- Kübra Doğan Yenisey. Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması. Sicil, no. 18 (2010): 165-173.
- Melda Sur. İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan, 2017.
- Melda Sur. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, no. 39 (2013): 317-356.
- Murat Kandemir. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı. Çalışma ve Toplum, no. 39 (2013): 167-214.
- Nizamettin Aktay ve Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan. İş Hukuku. Ankara: Gazi, 2013.
- Nuri Çelik ve Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta, 2019.

Nüvit Gerek. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. Sicil, no. 16 (2009): 137-143.

Orhan Ersun Civan. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi. Legal İSGHD, no. 57 (2018): 47-125.

Sevil Doğan. Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, no 15 (2014): 781-812.

Talat Canbolat. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri. İstanbul: Beta, 2013.

Ünal Narmanlıoğlu. İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul: Beta, 2013.