

52486

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ANABİLİM DALI**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN
HÜKÜMSÜZLÜĞÜ**

MASTER TEZİ

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU**

**Hazırlayan
İsmail DEMİR**

Ankara-1996

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İsmail DEMİR'e ait Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü
adlı Çalışma, jürimiz tarafından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....

Prof.Dr.Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU (Danışman)

Üye.....

Prof.Dr.Adnan TUĞ

Üye.....

Doç.Dr.Kadir ARICI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ (ÖZET)

Bütün hukuki işlemlerde olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin de hukuk düzeninin temel kurallarına uygun olması gerekir. Aksi takdirde sözleşme, yok sayılabileceği gibi, butlan ya da iptal müeyyidesi nedeniyle ortadan kaldırılabilir.

Ehliyetsizlik, şekil noksanlığı ve normatif kısmın bulunmaması, toplu iş sözleşmesinin yok sayılmasına neden olur. Yok hükmündeki bir toplu iş sözleşmesinden hak ve borçlar doğmaz. Buna rağmen, işveren, bilerek işçilere tek yanlı bazı menfaatler sağlarsa, diğer şartların da varlığı halinde bir işyeri uygulamasından bahsedilebilir.

Sözleşmenin hukuka, genel ahlak ve adaba, kamu düzenine aykırı olması, toplu sözleşmede teklik prensibine aykırılık, imkansızlık, sözleşmenin Kanunda öngörülen kapsam ve düzey dışında yapılması gibi haller, toplu iş sözleşmesinin tamamen ya da kısmen hükümsüzlüğüne yol açabilir. Muvazaa, medeni hukukta bir hükümsüzlük nedeni olarak kabul edilmekle beraber toplu iş sözleşmesinin özellikle kamu hukuku karakteri taşıyan nitelikleri nedeniyle bir hükümsüzlük nedeni olarak toplu iş sözleşmesi hukukunda yer almamalıdır.

Toplu iş sözleşmesinde kısmi geçersizlik de ortaya çıkabilir. Bu durumda sözleşmeyi yapanların batıl bölüm olmaksızın o sözleşmeyi yapıp yapmayacakları üzerinde durulmaması gerekir.

Butlan nedeniyle hükümsüzlüğe medeni hukukun genel kuralları uygulanmakla beraber iş hukukunun genel karakteri, toplu iş sözleşmesinin normatif niteliği ve sürekli ilişkilerdeki zorluk gibi nedenlerle hükümsüzlüğün kural olarak geçmişe etkili olmayacağı kabul edilmektedir. Diğer yandan, geçersiz toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, yeni sözleşme yapılncaya kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmemelidir. Aksine düşünce, mahkeme kararı

ve hükümsüzlük kavramına hiçbir etki tanımamak anlamına gelecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinde yokluk ya da butlan halleri gerçekleştiğinde diğer şartların da varlığı halinde tahvil prensibi uygulanarak geçersiz ya da yok hükmündeki bir sözleşme, umumi mukavele ya da hizmet akdine dönüştürülebilir.

Toplu iş sözleşmesi, kuşkusuz hata, hile ve ikrah gibi irade fesadı halleri ya da gabin nedeniyle iptal edilebilir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin özellikleri nedeniyle bu hallerin gerçekleşme ihtimali düşüktür. Ayrıca, TİSGLK.16/2.m. göre bir toplu iş sözleşmesi, yetki belgesi alınmadan yapılmışsa ya da yetki belgesi hükümsüzse iptal edilebilir. Diğer yandan, yasal düzenleme karşısında toplu iş sözleşmesinin bozucu şarta bağlı olarak ya da BK.106/2.m. uyarınca feshi mümkün değildir. Ancak, çok istisnai durumlarda, taraflar için edimlerin ifası beklenemeyecek ölçüde farklılaştığı zaman, sözleşmenin yeni şartlara uyarlanması kabul edilebilir.

Koşulları gerçekleştiğinde butlan ve iptal hallerinde de işyeri şartı tahakkuk edebilir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip olanlar adına sözleşmeyi imza edenlerin temsil yetkileri bulunmuyorsa, yetkisiz temsil kurallarının uygulanacağı tabiidir.

THE NULLITY OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

A collective labor agreement must be accorded to the main rules of the legal order as is the case for all legal transactions. Otherwise, not only the agreement shall be considered null and void, but it can also be abolished because of absolute nullity or cancellation sanction.

Incapacity, lack of written form and nonexistence of normative part causes collective labor agreement to be regarded as absolute nullity. The rights and obligations would not arise from a void collective labor agreement. In spite of this, if a employer unilaterally and intentionally provides some interests to workers, if other conditions also exist, it can be mentioned from a jobsite practice.

Circumstances such as an agreement's being in violation of law, good morals, public order or in breach of the uniqueness principle of the collective labor agreement, conclusion apart from the concept and level stipulated in the law, can cause partial or total nullity of the collective labor agreement. Although simulation is accepted as a nullity reason according to civil law, it shouldn't be accepted as a nullity reason because of collective labor agreement has qualifications bearing public law characteristic in the law of collective agreement.

The partial nullity of collective labor agreement may also occur. In this case, it mustn't take into account whether the parties of the agreement will make that agreement without invalidated part of agreement.

It is generally accepted that nullity doesn't essentially retroact for reasons such as general characteristic of the labor law, normative particularity of collective labor agreement and hardness in

the continual relations, although the rules of the civil law are to applied the absolute nullity. On the other hand, the normative terms of an invalidated collective labor agreement shouldn't last as term of contract of service until a new agreement is concluded. Opinion on the contrary means that the court decision and concept of nullity isn't given not even one effect. In addition, when absence or absolute nullity circumstances in collective labor agreement occur if other conditions also exist by applying the principle of transportation, the agreement which is taken into consideration absent or invalidate can be transformed to general agreement or contract of service.

A collective labor agreement can be without a doubt terminated for reasons such as mistake, fraud and duress or unconscionability. But realization probability of such circumstances is low because of particularities of collective labor agreement. In addition, according to Article 16/2 of the Code of Collective Labor Agreement Strike and Lockout, the agreement can be terminated if an agreement is made without an authority certificate or if the authority certificate is invalidate. On the other hand, according to the legal regulation, the termination of an agreement isn't possible in respect of Article 106/2 Code of Obligations or being depended on suspensive condition. But in the extremely exceptional circumstances, when the fulfillment of considerations differtrate to extent of not to be expected for parties it can be accepted that the agreement adopts to new conditions.

Jobsite practice can be also realized even circumstances of absolute nullity and cancellation when conditions occur.

If those who have signed the agreement on behalf of those who have authority and capacity of the collective labor agreement haven't authority to represent, it is natural that principles of the agency without authority will be applied in the case.

İ Ç İ N D E K İ L E R

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR.....	ix
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK HÜKÜMSÜZLÜK KAVRAMI VE TOPLU

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

I-GENEL OLARAK HÜKÜMSÜZLÜK KAVRAMI VE TÜRLERİ.....	5
1)GENEL OLARAK.....	5
2)YOKLUK.....	6
3)MUTLAK BUTLAN.....	7
A)Tam Mutlak Butlan.....	8
B)Kısmi Mutlak Butlan.....	8
4)İPTAL EDİLEBİLİRLİK.....	9
5)EKSİKLİK.....	10
II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE HÜKÜMSÜZLÜK.....	10

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YOKLUĞU

I-YOKLUK NEDENLERİ.....	13
1)EHLİYETSİZLİK.....	13
A)İşçi Tarafının Ehliyeti.....	14
B)İşveren Tarafının Ehliyeti.....	15
C)Ehliyet-Yetki Ayrımı.....	17

D)Ehliyet-İşkolu İlişkisi.....	17
E)Ehliyetsizliğin Sonucu.....	18
2)ŞEKLE AYKIRILIK.....	19
3)NORMATİF KISMIN YOKLUĞU.....	23
II-YOKLUĞUN SONUÇLARI.....	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BUTLANI

I-BUTLAN NEDENLERİ.....	26
1)HUKUKA AYKIRILIK.....	26
A)Genel Olarak.....	26
B)TİSGLK.5.m. Hükümlerine Aykırılık.....	28
C)Hukuka Aykırı Olmaları Nedeniyle Geçersiz Bazı Toplu Sözleşme Hükümleri.....	33
2)AHLAKA AYKIRILIK.....	39
3)İMKANSIZLIK.....	40
4)MUVAZAA.....	41
5)TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TEKLİK PRENSİBİNE AYKIRILIK.....	42
6)KANUNDA ÖNGÖRÜLEN KAPSAM VE DÜZEY DIŞINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI.....	46
7)TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SÜREYE İLİŞKİN HÜKME AYKIRILIK.....	48
II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE KISMİ BUTLAN.....	50
III-BUTLANIN ÖZELLİKLERİ.....	51
1)HAKİM TARAFINDAN RES'EN NAZARA ALINIR.....	51
2)BUTLANIN TESPİTİ İÇİN DAVA AÇILMASINA GEREK YOKTUR.....	51

3)MENFAATİ OLANLARCA HER ZAMAN İLERİ SÜRÜLEBİLİR.....	52
4)HÜKÜMSÜZ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SONRADAN GEÇERLİ HALE GELMEZ.....	53
IV-BUTLANIN SONUÇLARI.....	53
1)HÜKÜMSÜZLÜĞÜN KURAL OLARAK GEÇMİŞE ETKİLİ OLMAMASI.....	53
2)HÜKÜMSÜZLÜĞÜN GEÇMİŞE ETKİLİ OLDUĞU HALLER.....	55
A)Toplu İş Sözleşmesinin Borçlar Hukukuna İlişkin Kısımının Geçersizliğinde.....	55
B)Kıdem Tazminatında.....	56
3)KISMİ GEÇERSİZLİĞİN SÖZLEŞMENİN TAMAMEN GEÇERSİZLİĞİ SONUCUNU DOĞURMAMASI.....	57
4)GEÇERSİZ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF HÜKÜMLERİNİN ARD ETKİSİNİN OLMAMASI.....	57
5)TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TAHVİLİ.....	58
6)CEZAI SONUÇLAR.....	59

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

I-GENEL İPTAL NEDENLERİ.....	61
II-YETKİ BELGESİ ALINMADAN YAPILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ.....	63
1)YETKİ KAVRAMI VE UNSURLARI.....	63
2)YETKİ BELGESİ VERİLMESİ.....	64
3)YETKİSİZLİK NEDENİYLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTAL ŞARTLARI.....	65

A)Hiç Yetki Belgesi Alınmaması.....	66
B)Yetki Belgesinin Hükümsüz Sayılması.....	67
a)Çağrı Yapılmaması Nedeniyle Yetki Belgesinin Hükümsüz Sayılması.....	67
b)Çağrı Yapının Toplu Görüşmeye Gelmemesi Nedeniyle Toplu Görüşmenin Başlamaması.....	68
c)Toplu Görüşmenin Tespiti İçin Görevli Makama Başvurulmaması.....	69
d)Kanuni Süre İçinde Grev Kararı Alınmaması ve Yasaklarda Yüksek Hakem Kuruluna Başvurulmaması.....	71
e)Kanuni Süre İçinde Grev ve Lokavt Kararlarının Uygulanmaması.....	72
f)Grev Oylaması Sonucu Grevin Uygulanmamasına Karar Verilmesi.....	72
g)Kesinleşmiş Yetkinin Muhakemenin İadesi Yoluyla Ortadan Kaldırılması.....	73
C)Gerçekte Yetki Şartlarının Bulunmaması.....	74
D)Toplu İş Sözleşmesinin Bağıtlanmış Olması.....	76
E)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Durumun Tespiti....	77
F)Kırkbeş Gün İçinde İlgililerce Dava Açılması.....	77
III-HAKLI NEDENLERLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ....	79
IV-İPTALİN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	80
SONUÇ.....	83
KAYNAKÇA.....	89

K I S A L T M A L A R

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
a.g.t.	: Adı Geçen Tebliğ
A.Ş.	: Anonim Şirket
AÜ.	: Ankara Üniversitesi
AÜHF.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
AY.	: Anayasa
AYMK.	: Anayasa Mahkemesi Kararı
B.	: Baskı
BANKSİS.	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BASİSEN.	: Banka Sigorta İşçileri Sendikası.
BATİDER.	: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Dergisi
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
DEÜHF.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
Grş.	: Görüş
HD.	: Hukuk Dairesi
İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İBK.	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İHU.	: İş Hukuku Uygulaması
İş K.	: İş Kanunu
İÜ.	: İstanbul Üniversitesi
K.	: Karar
KAMU-İŞ.	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Krş.	: Karşı
Kt.	: Kitap
m.	: Madde
MESS.	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK.	: Medeni Kanun

RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
Sen K.	: Sendikalar Kanunu
T.	: Tarih
TİSGLK.	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÜHİS.	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRK-KAMU SEN	: Türkiye Maden Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜTİS.	: Türkiye Taşıt İşverenleri Sendikası
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Devamı
YCGK.	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yrg.	: Yargıtay
Yuk.	: Yukarıda

Ö N S Ö Z

Hükümsüzlük kavramı, medeni hukukun yanısıra iş hukukunun, daha spesifik olarak da toplu iş hukukunun son derece önemli ve tartışmalı konularındandır. Ancak, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça azdır.

Medeni hukukun hükümsüzlük kavramıyla toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü arasında toplu iş sözleşmesinin özellikleri nedeniyle bir takım farklılıklar ortaya çıkmıştır. Klasik hükümsüzlük kavramı, toplu iş hukukunda ortaya çıkan sorunların çözümünde yetersiz kalmıştır.

Toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılan hallerle hükümsüzlüğün özelliklerinin kapsamlı ve sistematik biçimde incelenmesinde büyük yararlar vardır. İncelememizde çalışmamızın niteliği nedeniyle konu ana hatlarıyla ele alınmıştır. Bununla birlikte konunun niteliği, konu hakkında oldukça kapsamlı ve detaylı çalışmalar yapılabilmesine elverişlidir.

Çalışmamda değerli katkılarından dolayı Tez Danışmanım Sayın Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU'na teşekkürlerimi sunuyorum.

Faydalı olması dileğiyle.

Ankara, 15 Mart 1996

İsmail DEMİR

G İ R İ Ő

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisine sahip işçi kuruluşları ile işveren yanı arasında çalışma kural ve koşullarının belirlenmesi için yapılan sözleşmeler olarak tarif edilebilen toplu iş sözleşmesi, son derece güncel ve dinamik bir yapıya sahip olan iş hukukunun temel kavramlarından biridir. TİSGLK. 2.maddesinde de hemen hemen bu doğrultuda bir tanım verilmiştir(1).

Bugün, mukayeseli hukukta olduğu gibi hukukumuzda da hukuki mahiyeti bakımından toplu iş sözleşmesinin kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olduğu genellikle kabul edilmektedir(2). Bunun sonucu olarak, toplu iş sözleşmesinin kuruluşu, şekli, geçerliliği, hata veya hile gibi sebeplerle sakatlanması, butlanı, değiştirilmesi, süresi ve sona ermesine ilişkin birçok sorunlar, özel hukuk akitlerine uygulanan ilkelere tabi olmaktadır(3).

-
- (1) GÜNAY, Cevdet İlhan: Batı ve Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İlksan Matbaası, Ankara, 1991, s.49; ESENER, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, (275 Sayılı TİSGLK'nun İlgili Hükümlerinin Sistematik İncelenmesi, BATİDER Yayın No: 45), Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964, s.4; MİMAROĞLU, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, 2.B., (Sümerbank Genel Müdürlüğü Neşriyatı, No:20/49) Sevinç Matbaası, Ankara, 1965, s.73 vd; Diğer tanımlar için Bkz., ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 11.B., Beta A.Ş., İstanbul, 1992, s.376.
 - (2) ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, (BANKSİS Yayınları No:70) Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992, s.24; ESENER, Turhan: İş Hukuku, Sevinç Matbaası, 3.B., Ankara, 1978, s.394; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 10.B., Beta A.Ş., İstanbul, 1990, s.362; REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokav Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986, s.84; Krş. Grş. ÇENBERCİ, Mustafa: "Türk Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Temel Sorunlar", BATİDER, C.V, S.1, Şubat 1970, s.410-411; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.50.
 - (3) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.394;

Yargıtay'a göre Toplu iş sözleşmesinin kuruluşu, muteberliği, yerine getirilmesi veya sona ermesi borçlar hukukunun borç münasebetinin doğması ve mukavelelere uygulanan ilkelerine tabidir(4).

Toplu iş sözleşmesinin, gerek bireyler, gerekse toplum ve devlet açısından taşıdığı önem, büyüktür. Toplu iş sözleşmesi, ekonomik yönden işverenler arasındaki haksız rekabeti önler. İşveren, kusuru ile sözleşmeyi ihlal ettiği takdirde açılacak tazminat davası, haksız rekabet davasının özel bir şekli olarak ortaya çıkmaktadır. Zira, toplu iş sözleşmeleri işverenlerin yükümlerini eşit hale getirmektedir. Özellikle toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmiş olması halinde rekabet büyük ölçüde ortadan kalkar, bunun yerine akdi bir yeknesaklık ortaya çıkar(5).

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi ile işçiler, sendikaları aracılığı ile işverenler karşısına daha güçlü çıkabildikleri için taraflar arasında bir eşitlik sağlanır, hukuki bir düzen kurulur, iş hayatında uzun süreli barış sağlanmış olur, işçi işveren ilişkilerindeki uyuşmazlıklar azaltılır, çıkanlar da ortadan kaldırılır(6).

Toplu iş sözleşmesinin yapısına has özellikleri, taraflardan ziyade üçüncü şahıslar üzerinde etkisini göstermesi ve söz konusu fonksiyonları nedeniyle gerek geçerli olarak kurulması ve gerekse taşıdığı hükümlerin hukuka uygunluğu büyük önem taşımaktadır. Geçersiz bir toplu iş sözleşmesi, mezkur fonksiyonlarını ifa edemeyeceğinden çalışma barışı bozulabilecektir. Toplu iş sözleşmeleri kendilerine özgü bir özel hukuk akdi sayılmaları nedeniyle B.K.'nın 19.maddesinde düzenlenen akit yapma serbestisi ve sınırlamalarına tabidir(7). B.K. 19.m. göre "Bir akdin mevzuu, kanunun gösterdiği

(4) Yrg. 9.HD. 02.11.1966, 125/1235, (REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986), a.g.e., s.84.

(5) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.377

(6) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.378-379; İZVEREN, Adil: İş Hukuku, I, II, III, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1974, s.266

(7) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.85

sınır dairesinde serbestçe tayin olunabilir. Kanunun, kat'i surette emreylediği hukuki kaidelere veya kanuna muhalefet, ahlaka (adaba) veya umumi intizama yahut şahsi hükümlere müteallik haklara mugayir bulunmadıkça iki tarafın yaptıkları mukaveleler muteberdir." Bu serbesti ve sınırlamalara aykırı toplu iş sözleşmeleri düzenlenmesi ya da toplu iş sözleşmelerinde aykırı hükümlerin bulunması durumunda butlan müeyyidesiyle karşılaşılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ait kısmında akit yapma serbestisi aynen uygulandığı halde normatif hükümlerinin taşıdığı objektif kaideleri nedeniyle taraflar, ancak kanunun kendilerine sarıh olarak tanıdığı hallerde ve konularda normatif hükümler ihdas edebilirler(8). Taraflara akit yapma hakkı tanınmakla beraber toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu yüklenmemiştir.(9).

Diğer yandan, işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini anlatan özerklik kavramı (10) toplu iş sözleşmesi yapma serbestisini özerklik çerçevesinde sınırlandırmaktadır. Bir başka deyişle, toplu iş sözleşmesi özerkliği dışında kalan alanda düzenleme yapılması mümkün değildir. Özerkliğin sınırları belirlenirken temel hak ve özgürlüklere ilişkin genel sınırlamalar, işverenin girişim özgürlüğü ve yönetim hakkı, işçinin temel hak ve özgürlükleri de gözönünde tutulacaktır(11). Toplu iş sözleşmesi ve diğer sosyal hakların Anayasada belirtilen amacı işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmektir. Toplu iş sözleşmesi erkinin konusuna nelerin gireceğini tümü ile belirlemek mümkün değildir. Ancak, özerkliğin amacı dışında kalan konular

(8) REİSOĞLU, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, (AÜHF Yayınları No:222) Sevinç Matbaası, Ankara, 1967, s.75.

(9) ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.75.

(10) ULUCAN, Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, Gümüşsuyu, 1981, s.12.

(11) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.7.

saptanabilir(12).

Toplu iş sözleşmesi özerkliği dışında kalan alanda düzenleme yapılması mümkün bulunmadığından özerklik kapsamı dışında kalan düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi hükmü niteliğinde sayılmayacaktır.

Genel olarak toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılan nedenlerin belirlenerek bunların irdelenmesi ile hükümsüzlüğün sonuç ve hükümlerinin ortaya konulmasında büyük yararlar vardır. Hükümsüzlüğüne karar verilen toplu iş sözleşmesinde gerek iş hukukunun genel karakteri ve yapısı, gerekse toplu iş sözleşmesinin kendisine özgü sebeplerle hükümsüzlüğün sonuçları ve özellikle geçersizliğin geçmişe etkili olup olmayacağı konuları önemli sorunlar yaratabilecek nitelikte olduğundan geçersizliğin geçmişe etkili sonuçlar doğurmayacağı genellikle kabul edilmektedir.

(12) ULUCAN, Devrim, "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak hükümler", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, **Kamu-İş**, Türk Tarih Kurumu Matbaası, Ankara, 1990, s.61-64.

B İ R İ N C İ B Ö L Ü M

GENEL OLARAK HÜKÜMSÜZLÜK KAVRAMI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

I-GENEL OLARAK HÜKÜMSÜZLÜK KAVRAMI VE TÜRLERİ

1) GENEL OLARAK

Hükümsüzlük kavramı, üzerinde görüş birliğine varılmış bir kavram olmamakla beraber kavramı açıklamaya çalışan iki teori bulunmaktadır: Klasik ve modern teori. Klasik teoriye göre hükümsüzlük, hukuki muamelenin mevcudiyeti ve muteberliği için aranılan hayati unsurların varlığı ve yokluğu veya bunların noksan bir surette mevcudiyetine göre çeşitli durumlar arzeder. Yani, hükümsüzlük, hukuki muamelenin oluşumundaki bir sakatlık olup, hukuki muamelenin bir vafıdır. Klasik teori, geçersizlik hallerini, yokluk, butlan ve iptal kabiliyeti olarak sınıflandırmaktadır(1).

Buna karşılık modern teoriye göre hükümsüzlük, hukuki muamelenin bir sıfatı değil, bir müeyyidesidir. Hükümsüzlük, hukuki işlemin hükümlerine etki etmekte ve bir hukuki işlemin kanunen zorunlu sayılan bazı unsurlarının bulunmaması sebebiyle bazı hükümlerinden yoksun kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu teoride hükümsüzlük, üçlü bir ayırmda incelenmemekte, tek ve genel bir kavram olarak kabul edilmektedir. Hükümsüzlüğün, sadece kanunun emredici hükmüne göre değişen dereceleri bulunmaktadır(2).

Geniş anlamı ile hükümsüzlük, bir hukuki işlemin yapılması sırasındaki bir nedenle tarafların istedikleri kapsamda sonuç

(1) GÜRAL, Jale: Hükümsüzlük Nazariyeleri Karşısında Türk Medeni Kanununun Sistemi, (AÜHF Yayınlarından) İstiklal Matbaacılık, Ankara, 1953, s.31 vd.; EREN, Fikret: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, A.Ü. Basımevi, Ankara, 1985, s.355, dn.124.

(2) GÜRAL, Jale: a.g.e., s.235; EREN, Fikret: a.g.e., s.355, dn.124.

doğurmadığı veya doğurmayabileceği bütün halleri içine alır(3). Bir akdin, tarafların istediği hukuki hüküm ve sonuçları meydana getirmedeği bütün hallere, bir üst kavram olarak, geçersizlik adı verilmektedir(4).

2)YOKLUK

Yokluk, hükümsüzlükten farklı bir kavramdır. Ancak, tasnif ve anlatım kolaylığı bakımından hükümsüzlükle birarada ele alınmasında fayda görülmektedir. Yokluk, akdin meydana gelmesi ve kurulmasıyla ilgili olup, kurucu unsurları ihtiva etmeyen bir akit, kurulmamış, meydana gelmemiş bir akiddir. Geçersizlik ise akdin kurucu unsurlarıyla değil, geçerlilik unsurlarıyla ilgilidir. Borç akdinin kurucu unsuru niteliğinde olan irade beyanlarının karşılıklı ve birbirine uygun olmaması halinde borç akdi kurulmaz, meydana gelmez. Hukuk düzeni, kurucu unsurlardan yoksun bir sözleşmeye yokluk müeyyidesini bağlamıştır(5).

Bir sözleşme için öngörülen kanuni şekil ve temyiz kudretinin akdin kurucu unsurlarından olduğu doktrinde iddia edilmektedir (6). Taraflardan birisi ya da her ikisi temyiz kudretinden yoksunsa ya da o akit için kanunda öngörülen şekle

(3) AKYİĞİT, Ercan: Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, (Kazancı Hukuk Yayınları No: 85) Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 1990, s.3; VON TUHR, Andreas: (Çev. Cevat Edege), Borçlar Hukukunun Umumi Kısım, C.1-2, 2.B., (Yargıtay Yayınları No: 15) Olgacı Matbaası, Ankara, 1983, s.220.

(4) EREN, Fikret: a.g.e., s.355.

(5) EREN, Fikret: a.g.e., s.354; AKYİĞİT, Ercan: a.g.e., s.3; TEKİNAY, S. S., S.AKMAN., H.BURCUOĞLU ve A.ALTOP: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 6.B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 1988, s.507.

(6) KELLER/SCHÖBL, Das Schweizerische Schuldrecht, Band I, Allgemeines Lehren des Vetragsrechts, Basel/Frankfurt, 1982, s.28,32,113 (EREN, Fikret: a.g.e., s.355'den naklen)

uyulmamışsa akdin meydana gelmesi mümkün değildir(7).

Yoklukla geçersizlik arasında bir fark olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Ancak, çoğunluk görüşüne göre Borçlar Hukukunda hükümsüzlüğün kesin ve en ağır şeklinin butlandan ibaret olduğu ve batıl bir işlemin zaten hiç yapılmamış sayılması gerektiği belirtilmektedir(8). Pratik sonuçları bakımından butlanla yokluk arasında önemli farklar bulunmadığı da iddia edilmektedir. Ancak, istisnai hallerde butlan iddiasının hakkın kötüye kullanılması sayılması, batıl sözleşmenin tahvil prensibi yoluyla kurtarılabilmesi ve bazı tazminat iddialarına esas olabilmesi mümkün olduğu halde, yoklukta bu tür sonuçların meydana gelmeyeceği ileri sürülmektedir(9). Bir kararında Yargıtay'ın da yokluk ile butlanı eşanlamli kavramlar olarak algıladığı görülmektedir(10).

3)MUTLAK BUTLAN

Mutlak butlan, akdin yapılması anında kurucu unsurları var olmakla birlikte, yasaca aranan geçerlik şartlarından kamu düzenini ilgilendirecek nitelikte olanların gerçekleşmemesi halinin müeyyidesi olarak tanımlanmaktadır(11). Doktrinde, bu tür hükümsüzlük halleri, temyiz kudretinden yoksunluk, şahsiyet haklarının ihlali, şekil zorunluluğu koyan kurallara aykırılık, hukuka aykırılık,

(7) EREN, kanuni şekil ve temyiz kudretinin akdin geçerlilik unsuru olduğu görüşündedir. Bkz., EREN, Fikret: (a.g.e.), s.312-318, 355.

(8) Bkz., TEKİNAY, S. S., S.AKMAN, H.BURCUOĞLU ve A.ALTOP, a.g.e., s.506-507; GÜRAL, Jale: a.g.e., s.62 vd.

(9) TEKİNAY, S. S., S. AKMAN, H. BURCUOĞLU ve A.ALTOP, a.g.e., s.507.

(10) Yrg. 11.H.D. 26.01.1989, 1988/3414 E. 1989/260 K., (YKD., C.XV, S.5, Mayıs 1989, s.684-686.)

(11) AKYİĞİT, Ercan: a.g.e., s.5; VON TUHR, Andreas: a.g.e., s.221; REİSOĞLU, Safa, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 6.B., Sevinç Matbaası, Ankara, 1986, s.81; TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 6.B., Sermet Matbaası, İstanbul, 1976, s.171.

ahlaka aykırılık, imkansızlık ve muvazaa olarak gösterilmektedir(12). Mutlak butlan, iki şekilde ortaya çıkmaktadır:

A)Tam Mutlak Butlan

Sözleşmenin hiçbir kısmının geçerli olmaması durumudur. Sözleşmenin tüm hükümlerinin geçersiz olması durumunda ya da kısmi geçersizliğe rağmen o kısım olmadan da akdin yapılmayacağının anlaşılması halinde ortaya çıkabilir.(BK.20/2.m.)

Batıl bir akit, başlangıçtan itibaren geçersiz bir hukuki muamele olup, hiçbir zaman geçerlilik kazanamayacağı gibi, hiçbir hukuki sonuç doğurmaz. Butlan, zamanla ortadan kalkmaz, tarafların icazet veya teyidi ile, edimlerin ifası ile sıhhat kazanamaz. Butlan, kamu yararı gerekçesiyle düzenlenmiş olduğundan hakim tarafından res'en nazara alınır. Tarafların yanısıra menfaati olan herkes tarafından herkese karşı ileri sürülebilir. Butlan, geçersizlik sonuçlarını kendiliğinden doğurduğundan bir akdin butlanını dava etmeye gerek yoktur. Ancak, batıl bir sözleşmenin butlanının tespiti davası açılabilir. Batıl bir akde istinaden edimini ifa eden borçlu, duruma göre verdiğini doğrudan doğruya mülkiyet hakkına dayanan bir istihkak davası ile ya da sebepsiz zenginleşme davası ile isteyebilir(13).

B)Kısmi Mutlak Butlan

Kural olarak bir sözleşmenin bazı kısımlarının geçersiz olması durumunda sözleşmenin diğer kısımları geçerlidir.(BK.20/2.m.) Kısmi butlanda akit, tümüyle geçersiz değil, bazı bölümleri batıl, bazı bölümleri ise geçerlidir(14). Ancak, kısmi mutlak butlanın uygulanabilmesi için sözleşmenin bölünebilir bir sözleşme olması ve

(12) TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.e., s.174; EREN, Fikret: a.g.e., s.356-357; REİSOĞLU Safa, a.g.e., s.81-82.

(13) EREN, Fikret: a.g.e., s.357-358; REİSOĞLU, Safa: a.g.e., s.82.

(14) EREN, Fikret: a.g.e., s.359.

tarafların farazi iradesinin akdin geri kalan kısımlarını ayakta tutmaya yönelmiş olması gerekmektedir(15). Geçersiz sayılan kısım, hiç kararlaştırılmamış gibi kabul olunmakla beraber bazen tazminat borcu ortaya çıkabilir(16).

4)İPTAL EDİLEBİLİRLİK

Bazı hallerde, sözleşme sıhhatli olmadığı halde kendiliğinden hükümsüz sayılmamakta, ancak ilgilinin talebi halinde kesin hükümsüz hale gelebilmektedir. Bu durum iptal kabiliyeti olarak adlandırılmaktadır. Geçerli olarak kurulmuş bir akdin hak sahibi tarafından geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılmasına iptal denir. Akit, ancak iptal ile ortadan kaldırılabilirliğinden iptal edilinceye kadar geçerlidir(17). Bir görüşe göre iptal edilebilir muamelelerin bir kısmı, başlangıçtan itibaren geçersiz, bir kısmı ise başlangıçtan itibaren geçerlidir(18). Netice itibarıyla, hangi görüş benimsenirse benimsensin, iptal hakkının kullanılması ile sözleşme kesin olarak geçersiz hale gelmektedir(19).

Hata, hile ve ikrah gibi irade fesadı hallerinin yanı sıra gabin, hukuki muamelelerin iptaline yol açan nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. İptal hakkının kanunda öngörülen süre içinde kullanılması halinde bozucu askı durumu kesin olarak sona erer(20).

İptal hakkı, taraflardan birinin irade beyanıyla ya da dava yoluyla kullanılabilir. Menfaati olsa dahi üçüncü şahısların iptal talebinde bulunmaları mümkün değildir. İptal, hakim tarafından res'en

(15) EREN, Fikret: a.g.e., s.360-364; VON TUHR, Andreas: a.g.e., s.223; TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.e., s.179 vd.

(16) AKYİĞİT, Ercan: a.g.e., s.7, dn.36.

(17) EREN, Fikret, a.g.e., s.365.

(18) VON TUHR, Andreas: a.g.e., s.226-227; TUNÇOMAĞ, Kenan: Borçlar Hukuku, a.g.e., s.179 vd; REİSOĞLU, Safa: a.g.e., s.84.

(19) AKYİĞİT, Ercan: a.g.e., s.8

(20) EREN, Fikret, a.g.e., s.367.

nazara alınamaz. İptal sebeplerinin mevcut olması, hukuki muameleyi kendiliğinden hükümsüz kılmaz(21).

5)EKSİKLİK

Eksik akitlerde kanunun öngördüğü bazı unsurların noksanlığı nedeniyle akit kurulmuş olmakla beraber, başlangıçta hüküm ve sonuçlarını meydana getirmez. Ancak, eksik unsurların daha sonra tamamlanmasıyla hukuki sonuçlarını tam olarak doğurur(22). Mümeyyiz küçük ya da mahcurun yaptığı bir borç sözleşmesi, kanuni mümessilin vereceği icazete kadar askıdadır. Yetkisiz temsilde temsil olunanın icazetine kadar sözleşme askıda olduğu gibi, taliki şarta bağlı sözleşmelerde de şartın gerçekleşmesine kadar askı hali sözkonusudur. Eksik unsur ya da olayın tamamlanamaması halinde akit, kesin olarak hükümsüz hale gelir. Eksik unsur tamamlanıncaya kadar akit, askıdadır(23). Bu tür geçersizliğe askıda geçersizlik de denilmektedir(24).

II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE HÜKÜMSÜZLÜK

Tüm hukuki işlemlerde söz konusu olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin de geçerli sayılabilmesi için sözleşmenin hukuk düzeninin koyduğu kurallara uygun olması gerekir. Aksi takdirde, sözleşmenin hükümsüzlüğü gündeme gelir. 2822 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ile ilgili genel bir düzenleme yapılmamış olmakla beraber sadece 16. maddede bir iptal nedeni olarak yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin iptali ile 5. maddede toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler düzenlenmiştir. Aşağıda ayrıntılarıyla açıklanacağı üzere bir toplu iş

(21) EREN, Fikret: a.g.e., s.366; REİSOĞLU, Safa: a.g.e., s.84.

(22) EREN, Fikret: a.g.e., s.356; VON TUHR, Andreas: a.g.e., s.220-221; TEKİNAY, S. S., S.AKMAN, H.BURCUOĞLU ve A.ALTOP, a.g.e., s.511;

(23) EREN, Fikret: a.g.e, s.356; VON TUHR, Andreas: a.g.e., s.221; AKYİĞİT, Ercan: a.g.e., s.10.

(24) EREN, Fikret: a.g.e., s.356, dn.127'deki kaynaklar.

sözleşmesi, ehliyetsizlik ve yetkisizlik dışında şekil şartına uyulmaması, hukuk kurallarına aykırılık, irade fesadı halleri gibi sebeplerle yok ya da hükümsüz sayılabilecek ya da ilgili tarafın iptal hakkını kullanmasıyla iptal edilebilecektir(25).

Borçlar hukuku ilkelerine göre emredici kurallara aykırı sözleşme maddeleri geçersiz sayılmakla beraber, iş hukukunda durum farklıdır. Gerçekten, iş kanunları, genellikle emredici nitelik taşırlar ve emredici hukuk kuralları, mutlak ve nisbi emredici kurallar olarak ikiye ayrılır. Mutlak emredici iş hukuku kuralları, kamu düzeni nedeniyle konulduklarından sözleşme özgürlüğünü sınırlayan ve tarafların anlaşma yoluyla aksini kararlaştıramayıp, uygulanmalarını engelleyemedikleri kurallardır(26).

Nisbi emredici iş hukuku kuralları ise, temelde işçiyi koruma amacıyla konulmaları ve iş şartlarının asgari düzeyini belirlemeleri nedeniyle sadece işçi lehine değiştirilebilen kurallardır(27). Tabii olarak, nisbi emredici mahiyette bulunan kurallara aykırı olarak toplu iş sözleşmesinde işçi lehine düzenleme yapılması halinde geçersizlik sözkonusu olmayacaktır.

Diğer yandan, bir toplu iş sözleşmesi hükümsüz sayıldığında toplu iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan sebeplerle hükümsüzlüğün sonuçları, borçlar hukukunda öngörülen hükümsüzlük sonuçlarından farklı bir takım özellikler gösterir. Bu durum, özellikle geçersizliğin geçmişe etkisi konusunda ortaya çıkar. Hizmet akdi yönünden Alman Hukuku'nda akdin yürürlüğe girmesinden sonra geçersizliğin geçmişe etkili olarak hüküm doğurmayacağı kabul

(25) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku (1992), a.g.e., s.443-444.

(26) CENTEL, Tankut: İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, C.1, (Kazancı Hukuk Yayınları No:104) Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 1992, s.37; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.35; EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C.1, 3.B, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, Gümüşsuyu-1984, s.17.

(27) EKONOMİ, Münir: a.g.e., s.16; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.36; CENTEL, Tankut: a.g.e., s.37;

edilmektedir. Hizmet akdinin devamlı ve kişisel bir ilişki kurması, sözleşmenin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılması halinde edimlerin iadesindeki güçlük ve iş hukukunun işçiyi koruma amacı güden hükümleri nedeniyle yürürlüğe giren bir hizmet akdinin geçersizliği ancak geleceğe ait olmak üzere etkisini göstermekte, akit o zamana kadar geçerli bir hizmet akdi gibi hükümlerini doğurmaktadır(28). Yargıtay, bir İBK'ında aynı sonuca varmış (29) ve bu görüş doktrinde de benimsenmiştir(30).

Hizmet akdi için kabul edilen bu esasların toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü için evleviyetle kabulü gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinin devamlı bir ilişki meydana getirmesi, taraflardan ziyade taşıdığı normatif hükümler nedeniyle üçüncü kişilere uygulanması, hizmet akitleri üzerindeki doğrudan doğruya etkisi ve emredici karakteri, geçersizliğin geçmişe etkili olduğunun kabulü halinde ifa edilen edimlerin iadesindeki zorluk, hatta imkansızlık, toplu iş sözleşmesinin hukuki, ekonomik ve sosyal önemi gibi nedenler ve iş hukukunun genel karakteri nazara alındığında esas itibarıyla, geçersizliğin ancak gelecek için hüküm doğuracağını kabul etmek gereği ortaya çıkmaktadır. Doktrinde de baskın görüş, bu yöndedir(31).

(28) EKONOMİ, Münir: a.g.e., s.160, dn.332'deki kaynaklar.

(29) Yrg. İBK., 18.06.1958, 20/9 (RG., 30.09.1958 gün ve 10020 S.)

(30) EKONOMİ, Münir, a.g.e., s.160-161; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta A.Ş., İstanbul, 1988, s.97-98; CENTEL, Tankut: a.g.e., s.114; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.98-99.

(31) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.173-174; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.475; REİSOĞLU, Seza: TİSGK Şerhi, (1986), a.g.e., s.94-95; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.407; Krş. Grş., OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 3.B, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984, s.87-88.

İ K İ N C İ B Ö L Ü M

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YOKLUĞU

Toplu iş sözleşmesinin varlığı için aranan zorunlu unsurlardan birinin bulunmaması halinde toplu iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Bu durumda yokluk sözkonusudur(1).

I-YOKLUK NEDENLERİ

1)EHLİYETSİZLİK

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme ehliyetidir. Toplu iş hukuku alanına taalluk eden, ancak medeni hukuktaki genel hak ehliyeti ile eş anlamlı olmayan, kendine özgü bir hak ehliyetidir(2). Ehliyete sahip olmayan kişi ya da kuruluşun toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesine imkan yoktur.

2822 sayılı Kanun, hangi kuruluş veya kişilerin ehliyete sahip olduğunu özel olarak belirlememiştir. Ancak, Kanunun 2. maddesindeki tariftten ehliyete kimlerin sahip olacağı anlaşılmaktadır: 2. maddeye göre toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olmaları gerekir. İnikad sırasında mevcut olmayan ehliyetin sonradan kazanılması, o anlaşmaya toplu iş sözleşmesi niteliği vermez(3).

(1) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.86.

(2) IŞIK, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Doruk Matbaacılık, Ankara, 1977, s.13; ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.5. TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.383; SUR, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, (DEÜHF Yayınları No:21) AÜ. Basımevi, Ankara, 1991, s.85; Krş. Grş., MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.97.

(3) ESENER, İş Hukuku, a.g.e., s.425; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e.,s.409

A)İşçi Tarafının Ehliyeti:

Bir toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ancak bir işçi sendikası olabilir. Sendika olarak teşkilatlanmayan işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesine taraf olabilmelerine imkan yoktur. Birlik, dernek, konfederasyon gibi örgütler toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar(4).

Yargıtay, bir uyuşmazlıkta (5) hukuki yapısı konfederasyon niteliğinde olan bir işçi teşekkülünün kullandığı ad (Ulaş-İş Federasyonu) ne olursa olsun, toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmadığına karar vermiştir. Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından ehliyetleri yoktur. Ancak, merkez, şubeye yetki vermişse sözleşmeyi aktedebilir(6).

AY.53.maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, sadece işçiler için düzenlenmiş gibi gözükmekle beraber 2822 Sayılı Yasanın bu hakkı işçi sendikası şeklinde örgütlenmiş işçi topluluklarına tanımasında Anayasa'ya aykırı bir durum yoktur. 1961 Anayasası'nın 47. maddesindeki benzer düzenleme karşısında aynı konu 275 Sayılı Kanunun 2. maddesinin toplu iş sözleşmesi yapma hakkını işçi sendikalarına tanıyan düzenlemesi nedeniyle 1980 öncesinde de tartışılmış ve Anayasa Mahkemesi, isabetli bir biçimde yasal düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir(7). Bu görüşün 2822 Sayılı Kanun açısından da geçerli olduğu söylenebilir(8).

(4) OĞUZMAN, Kemal, a.g.e., s.17-21; ŞAHLANAN, Fevzi, a.g.e., s.44; REİSOĞLU, Seza: TSGLK. Şerhi, (1986) a.g.e., s.34; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.432; ERKUL, İhsan: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı TSGLK ve Uygulaması, C.3, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1985, s.79.

(5) Yrg.9.HD. 17.03.1964, 1624/1712 (KAZANCI, Sadi: İş Hukuku Emsal Kararları, İlimi ve Kazai İçtihatlar Yayınlarından, Rüzgarlı Matbaası, Ankara, 1966, s.86)

(6) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.430.

(7) AYMK. 19-20.10.1967, 1963/337 E. 1967/31 K. (RG.02.05.1969, No: 13188)

(8) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.44; ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku, 9.B. Filiz Kitabevi, s.205; ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.12.

B)İşveren Tarafının Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı işyerinin sahibi işveren; işyerinin tabi bulunduğu işkolunda kurulu bir işveren sendikasına üye ise toplu iş sözleşmesi ehliyeti sendikaya aittir. İşveren, sendikaya üye değilse, toplu iş sözleşmesi ehliyeti kendisine aittir. 2822 sayılı Yasanın 2. maddesinde toplu iş sözleşmesine taraf olabilecekler belirtilirken açıkça sendika üyesi olmayan işverenden söz edilmiştir. Sendika üyesi işverenin üyeliği son bulmadıkça toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunmadığı haklı olarak ileri sürülmektedir(9).

Sendika üyesi işverenin bir toplu iş sözleşmesine taraf olması halinde bunun bir ehliyet mi, yoksa yetki mi sorunu olduğu tartışılmakla beraber baskın görüş ehliyetsizlik olduğudur(10).

OĞUZMAN'a göre burada aslında bir ehliyet meselesi olmasına rağmen, 2822 Sayılı Yasa, bunu bir yetki meselesi olarak düzenlemesi nedeniyle yaptırımın ehliyetsizliğe göre değil, yetkisizliğe göre (TİSGLK.16/2.m.) ileri sürülmesi gerekir(11). Bir görüşe göre de burada hem ehliyet, hem de yetki birarada düzenlenmiştir(12).

275 Sayılı Yasa döneminde işverenin bir sendikaya üye olup olmadığı hususu nazara alınmadan toplu iş sözleşmesi yapabileceği savunulmakta idi. Ancak, bu dönemde de konunun bir ehliyet

(9) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.47; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.384; ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, Birsan Yayınevi, İstanbul, 1984, s.170-171; ELBİR, Halid Kemal: a.g.e., s.185; Krş. Grş., OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.22.

(10) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.36; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.96; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.384; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.47; UŞAN, M. Fatih: "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş, C.3, S.4, Temmuz 1994, s.135; ERKUL, İhsan: a.g.e., s.82.

(11) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.22, 101-102.

(12) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992), a.g.e., s.393; GÜNAY, Cevdet İlhan; a.g.e., s.111, dn.5

mesalesi olduğu, kanunun genel düzenlemesi ve amacı ile işveren ve sendikası arasındaki ilişkinin temsil ilişkisi olmadığı dikkate alınarak işverenin sendikasıdan bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi yapamayacağı haklı olarak ileri sürülmüştür(13).

İşverenin çağrıdan sonra bir sendikaya üye olması halinde işverenin başladığı toplu görüşmelere kalınan yerden işveren sendikasının devam etmesi, grev ve lokavt ile ilgili prosedürün sendika tarafından yürütülmesi gerekir. Keza, toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyet ve yetkisi işveren sendikasına ait olacaktır(14). Yargıtay da bir kararında (15) işyerinin yeni işverene geçmesi durumunda eski işverenle toplu iş sözleşmesi imzalanmasını yasaya aykırı bulmuştur. İşverenin sendikadan ayrılması halinde ise prosedürde sendikanın yerini işveren alacaktır(16).

Yargıtay, bir kararında (17) işveren sendikasına üye işverenin sendikasının iştiraki olmadan imzaladığı sözleşmenin hükümsüzlüğüne karar veren yerel mahkeme kararını onamıştır. Bir başka kararında ise (18) işverenin sendikaya üye olması halinde toplu iş sözleşmesi yapılması ile ilgili konularda işverenleri temsilen işveren sendikasının dava açabileceği veya bu münasebetle açılan davadan ötürü husumete ehil olabileceğini belirtmiştir. Yargıtay'ın konuyu bir ehliyet meselesi olarak gördüğü söylenebilir(19).

-
- (13) PEKÖZ, Atalay, "İşverenlerin Toplu İş Sözleşmelerinde Taraf Olma Ehliyetleri", TÜTİS, C.2, S.5, Haziran 1978, s.4
- (14) KUTAL, Metin: "2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.31, S.1, Nisan 1984, s.36; REİSOĞLU, Seza, TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.37; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.234; OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.53.
- (15) Yrg.9.HD. 24.04.1985, 4551/4382, (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı TİSGLK, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1989, s.375)
- (16) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.23.
- (17) Yrg.9.HD. 09.02.1987, 1925/1557 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.32-33)
- (18) Yrg.9.HD. 04.05.1987, 4300/4437, (ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.393)
- (19) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.49

C)Ehliyet-Yetki Ayırımı

Bu ayırım, özellikle sözleşmenin yokluğu ya da iptali bakımından önem taşır. Ehliyetsiz tarafın yaptığı sözleşme, her nasılsa yetki belgesi alınmış olsa bile yok sayılabilecek ya da hükümsüz olarak nitelendirilebilecektir. Ehliyetsizlik her zaman ileri sürülebilir ve tespiti istenebilir. Oysa, ehliyeti bulunan tarafın yetkisi yoksa, belli sürelerde ve belli usule uyularak sözleşmenin ancak iptali istenebilir. Aksi halde, sözleşme, geçerli hale gelir. Ehliyeti hakim, res'en nazara alacağı gibi, menfaati olan üçüncü şahıslar da her zaman ehliyetsizlik itirazını ileri sürebilirler(20). Yargıtay, bir kararında (21) ehliyetsizlik itirazının yetki itirazı şeklinde değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir.

D)Ehliyet-İşkolu İlişkisi

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlı olup, bu işkoluna giren işyerleri ve bu işyerlerindeki iş ilişkileri için sözleşme yapılabilir(22). Nitekim, Sen. K. 3/1.m. sendikaların işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulabileceğini öngörmüştür.

Eski Yasadaki birbirleriyle ilgili işkolları, yeni Yasada kabul edilmeyerek işkollarını saptama yetkisinin Bakanlıktan alınarak

(20) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.43; OĞUZMAN, Kemal; a.g.e., s.16; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.383

(21) Yrg.9.HD. 10.02.1969, 14211/1394 (ÇOLAKOĞLU, Servet: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku, İş Hukuku Yayınları: 1, Ayyıldız Matbaası, Ankara, s.229)

(22) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.34; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., 47; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.310-311; EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş, Türk Tarih Kurumu Matbaası, Ankara, 1990, s.23-24; YHGK. 05.11.1969, 9/648 E. 791 K. (UYGUR, T., İ. DÖNMEZ ve B. KARS, Konulara Göre İş Davaları, Divan Matbaacılık, İstanbul, 1974, s.810)

konunun kanun çerçevesinde düzenlenmesi yerindedir(23).

Sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerinin tabi olduğu işkolunun değişmesi, taraf sendikanın ehliyetini ortadan kaldıracaktır. Bu durum, doktrinde haklı olarak taraf sendikanın tüzel kişiliğinin kaybı ile kıyaslanarak yapılan sözleşmenin sona ermeyeceği sonucuna varılmaktadır(24).

2822 Sayılı Yasanın 15. maddesindeki yetki itirazının ehliyet ile ilgili olması halinde nasıl hareket edileceği açıkça gösterilmediğinden 15.m. değişikliği ile özellikle işkolu uyuşmazlıkları yönünden maddenin açıklığa kavuşturulması savunulmaktadır(25).

E)Ehliyetsizliğin Sonucu

Doktrinde toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan kişi ya da kuruluşun yaptığı sözleşmenin batıl olduğu iddia edilmektedir(26).

Yargıtay, kararlarında (27) toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın yaptığı sözleşmenin iptalinin sözleşme süresinin sonuna kadar her zaman talep edilebileceğini belirtmektedir.

OĞUZMAN'ın da haklı olarak belirttiği gibi toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz bulunmayan bir kişi ya da kuruluşun yaptığı sözleşme, toplu iş sözleşmesi niteliğinde bulunmadığından yok

(23) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.310-311

(24) ŞAHLANAN Fevzi, a.g.e., s.195; OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.84; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.133

(25) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.236.

(26) MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.97; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.444

(27) Yrg.9.HD. 28.02.1977, 77/861, (ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, 1984, a.g.e., s.246); Yrg.9.HD. 09.03.1977, 1986/4564 (BERKSUN, A. ve İ.EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.358)

hükmündedir. Kanun koyucu, ehliyetsiz tarafa toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme hak ve imkanını tanımamıştır(28).

Sosyal barış ve düzenin sağlanması konusunda önemli bir fonksiyon icra eden toplu iş sözleşmesinin tarafı olamayacak şahısların toplu iş sözleşmesi adı altında sözleşme düzenlemelerine imkan tanımak ve bunu butlanla hükümsüz saymak doğru olmaz. Toplu iş sözleşmesi, hizmet akidlerini kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici biçimde etkilemektedir. Geçersizlik fikri kabul edilirse, İş Hukukunda genel olarak geçersizliğin geçmişe etkili olmaması görüşü benimsendiğinden esasında toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan bir muameleye tespit anına kadar toplu iş sözleşmesi vasfı kazandırılmış olacağından hakkın kötüye kullanılması gündeme gelebilecektir.

Yokluk fikri kabul edildiğinde edimlerin ifa edilip edilmemesi önem taşır. Edimler, ifa edilmemişse, yokluk ya da geçersizlik durumunda sorun ortaya çıkmaz. Yok hükmündeki bir toplu iş sözleşmesinde edimler ifa edilmişse diğer şartların da varlığı halinde bu uygulama işverenin tek taraflı bir işyeri uygulaması niteliği kazanabilir(29). Bu yorumun geçersizliğe nazaran daha ziyade işçi aleyhinde olduğu da söylenemeyecektir.

2)ŞEKLE AYKIRILIK

TİSGLK.4.m. göre toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak

(28) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.88; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.107; ÖZBEK, Oğuz: İçtihatlı İş Kanunları ve Açıklamaları, 3.B., Özener Matbaası, İstanbul, 1994, s.357; ESENER'e göre mukavele ehliyetini haiz, ve fakat toplu iş sözleşmesi ehliyetinden mahrum olanların yaptığı sözleşme, ehliyetsizlik nedeniyle batıl değildir. Ancak, buna toplu iş sözleşmesi niteliği de verilemez, adına toplu iş sözleşmesi dense dahi TİSGLK kapsamına girmez. Ancak, başka bir mukavelenin şekil şartları yerine getirilmişse, (mesela; bir umumi mukavelenin veya bir hizmet akdinin) tahvil bahis konusu olabilir. ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.5

(29) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.91.

yapılması zorunludur. Yazılı şeklin, geçerlilik şartı olduğu doktrinde genel olarak kabul edilmektedir. Öngörülen şekil, asgari adi yazılı şekildir(30).

Toplu iş sözleşmesi, ayrı ayrı tutulan toplu görüşme tutanaklarının veya arabuluculuk sonunda kabul edilen teklif ve karşı tekliflerin tümünün belirli bir düzende ve toplu iş sözleşmesi başlığı altında aynı metin içinde biraraya getirilerek yazılması ve altının taraflarca imzalanması biçiminde yapılmaktadır(31).

Yargıtay'a (32) göre redaksiyon sonucu oluşan metnin sayfaları redaksiyonu yapanlar tarafından paraf edilmiş, son sayfası da tüm taraf yetkililerince imzalanmış ise sözleşme metninin tümünün tarafların bilgileri dahilinde olduğunun ve iradelerinin bu yolda oluştuğunun kabulü gerekir.

Doktrinde (33) haklı olarak her bir tutanağın altının taraf yetkililerince imzalanmış olması koşulu ile toplu görüşmelere ilişkin son tutanaktaki teklif ve karşı tekliflerin tümü üzerinde anlaşmaya varılarak önceki tutanaklarla birlikte toplu sözleşmenin yapıldığının açıkça kararlaştırılmış olduğu hallerde bir metin şeklinde yazılmasa

(30) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.399; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.401; İZVEREN, Adil: a.g.e., s.288; MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.116; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.474

(31) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.402

(32) Yrg.9.HD. 29.03.1991, 6488/6704, (ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.402)

(33) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.402; TUĞ, Adnan: "Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil", **Adalet Dergisi**, Yıl: 77, S.2, Mart-Nisan, 1986, s.90; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.79 ve oradaki Yargıtay kararları. Anılan Yazara göre taraflar, sadece bazı konularda anlaşarak tutanak düzenlemişlerse toplu iş sözleşmesi doğmayacağı gibi, bu tutanaklar taraflar için bağlayıcı da olmayacaktır.; Aynı Grş., Bkz. ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.474; OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.54; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.103; Krş. Grş., Bağlayıcı olduğu yolunda 9.HD. 06.02.1969, 10311/1184, (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.73)

da sözleşmenin doğduğu, sözleşme taslağındaki tek bir madde üzerinde dahi anlaşma olmaması halinde ise sözleşmenin kurulmamış sayılacağı savunulmaktadır. Yargıtay'a göre (34) toplu iş sözleşmesinin yapılmış sayılması için görüşülemeyen ve karara bağlanmayan maddelerin kalmaması gerekir.

Çağrıya muhatap işveren, işçi sendikasının tüm tekliflerini kabul ettiğini derhal yazılı olarak bildirirse, görüşme yapılmasına gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesi meydana gelmiş olur. Çağrıda bulunan işçi sendikasının teklifleri bir icap niteliğinde olduğundan işverence kabul edilirse, işçi sendikası için de bağlayıcı olur(35).

Kanunda hüküm olmamakla birlikte sözleşme taraflarca yazılı olarak değiştirilebilir. Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi, tarafların değiştirme iradelerini yazılı olarak açığa vurmuş olmaları koşuluyla protokol başlığı altında düzenlenen bu konudaki anlaşmanın yapılması mümkündür(36).

Bir nüshası taraflarca alıkonulan sözleşme nüshalarından üçünün görevli makama verilmesi (TİSGLK.20.m.) ve bir nüshasının da işyerinde asılması (TİSGLK.63.m.) gerekmele beraber bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi, sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir(37).

Doktrinde yazılı şekil koşulunun geçerlik şartı olduğu, şekle uyulmadan yapılan sözleşmenin geçersiz olacağı ve geçersizliğin

(34) Yrg.9.HD. 30.03.1987, 3043/3383, (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.394)

(35) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.220; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.442.

(36) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.402; ESENER, Turhan, İş Hukuku, a.g.e., s.474; TUĞ, Adnan: a.g.m., s.92-93; OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.84.

(37) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.226; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.226.

geçmişe etkili olmayacağı genellikle kabul edilmektedir(38).

OĞUZMAN'ın (39) da haklı olarak ileri sürdüğü gibi, taraf olma ehliyeti bulunanların sözlü anlaşmalarıyla toplu iş sözleşmesi teşekkül etmez. Bu durumda yokluk sözkonusudur. Kesin hükümsüz olarak nitelense dahi şekil noksanlığı dolayısıyla geçersizlik, başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurur. Şekil noksanlığı, her zaman ileri sürülebilir.

Normatif özelliği dolayısıyla hizmet akitlerini kendiliğinden ve doğrudan doğruya etkileyen, objektif hukuk kuralları taşıyan toplu iş sözleşmesinin sözkonusu etkisini bir şekle bağlamak zorunluluğu vardır. Normatif etkisinin yanı sıra hukuki, sosyal ve ekonomik istikrarı sağlamada önemli fonksiyonları bulunan toplu iş sözleşmesinin sözlü aktedilmesi halinde bu etkileri temin edememesi gerekir. Tarafların sözlü anlaşmalarıyla kurulduğu iddia olunan bir toplu iş sözleşmesi, bir çok suiistimallere yol açılabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi ciddiyeti ile de bağdaşmaz. Hukuki istikrar ve güven zedelenir.

Diğer yandan, şeklin, toplu iş sözleşmesinde borçlar hukukundaki klasik amacının dışında normatif etkisi nedeniyle aleniyeti sağlama ve toplu iş sözleşmesiyle özellikle taraflar açısından öngörülen hukuki istikrar ve güveni sağlama gibi bir fonksiyonu vardır(40). Bir metin halinde tespit edilmeyen, henüz imzalanmayan, sadece tarafların sözlü beyanlarıyla tamam olduğu bildirilen bir sözleşme, toplu iş sözleşmesi olarak vücut bulmamıştır. Objektif hukuk kuralları niteliğindeki bir sözleşme ya da düzenlemenin varlığı için yazılı biçimde tespiti zorunludur. Hukuki istikrar ve güven

(38) TUĞ, Adnan: a.g.m., s.100; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.474; İZVEREN, Adil: a.g.e., s.292; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.95; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.405.

(39) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.87.

(40) REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.166; ŞAFAK, Can: Yeni Toplu Sözleşme Düzeni, (Araştırma-Eğitim-Ekin Yayınları) Kent Basımevi, İstanbul, 1984, s.10; TUĞ, Adnan: a.g.m., s.92.

de bunu gerektirir.

Şekil noksanlığına rağmen, işveren tek taraflı olarak işçilere bazı menfaatler tanıdıysa, bir takım haklar vermişse, diğer şartların da varlığı halinde işyeri uygulamasının gerçekleştiği kabul olunabilir. Ancak, edimler ifa edilmemişse geçersizliğin ya da yokluğun geçmişe etkili olup olmayacağı önem taşımaz.

3)NORMATİF KISMIN YOKLUĞU

Toplu iş sözleşmesinde normatif kısım, hukukumuzda İsviçre ve Alman Hukukundan farklı olarak Kanunun ifadesine göre zorunlu bir unsurdur. Sözleşmenin doğumu için normatif kısmın varlığı şarttır. Ancak, bunu herhalde hizmet akdine ilişkin olarak belirtilen konuların tümünün değil, bunlardan en az birinin düzenlenmesi biçiminde anlamak gerekir(41). Normatif kısım yoksa, ortada 2822 Sayılı Yasa anlamında bir toplu iş sözleşmesi de yoktur.

Doktrinde savunulan bir fikre göre TİSGLK.2/1.maddesinde toplu iş sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinde toplu iş sözleşmesinin üç evresine ilişkin konuları kapsamak üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendikasız işveren arasında yapılan bir sözleşme olarak tanımlandığı savunulmaktadır(42).

Bir toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif sayılabilmesi için onun doğrudan doğruya hizmet akdine ilişkin olması gibi zorunlu bir bağ kurulmamalı, hizmet akdini dolayısıyla ilgilendiren ve etkileyen, işyerindeki çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin de normatif

(41) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.414; ERKUL, İhsan: a.g.e., s.48-50; MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.120-121; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.48; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.362; SUR, Melda: a.g.e., s.4; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.11-12; UYGUR, Turgut; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar-Yargılama, Olgaç Matbaası, Ankara, 1980, s.40-41.

(42) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.50.

nitelikte olduğu kabul edilmelidir(43).

Bir toplu iş sözleşmesine normatif hükümlerin doğrudan zorlayıcı etkiye sahip olmadıkları yolunda hüküm konulması mümkün değildir(44).

Yargıtay'a göre (45) toplu iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ücretlere ilişkin maddelerin feshi, sözleşmenin tamamen feshi sonucunu doğuracaktır. Karardan Yargıtay'ın normatif kısmın toplu sözleşmede bulunmasının zorunlu olduğu görüşünü benimsediği anlaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan ve normatif unsur taşımayan bir sözleşmede borçlar hukukuna ait hükümler bulunabilir. Bunlar, taraflar bakımından bağlayıcı ve geçerli olsalar dahi, adına ne denirse densin, TİSGLK'na göre bir toplu iş sözleşmesi mevcut olmayacağından bu Kanuna tabi olmayacaktır(46).

II-YOKLUĞUN SONUÇLARI

Toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan bir sözleşmeye ya da toplu iş sözleşmesi hükmü olarak nazara alınamayacak bir hükme, TİSGLK'unda öngörülen hükümlerin uygulanması mümkün değildir. Sözleşme, toplu iş sözleşmesi olarak da uygulanamayacaktır(47). Yok hükmündeki bir sözleşmeden, öngörülen hak ve borçların doğması mümkün değildir.

Toplu iş sözleşmesinin yokluğu, taraflar ve menfaati olanlarca her zaman ileri sürülebilir. Yokluk, her zaman itiraz konusu olabilir. Uygulanmakta olan bir davada hakim tarafından res'en nazara

(43) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.7.

(44) ULUCAN, Devrim: a.g.t., s.67.

(45) Yrg.9.HD. 26.10.1967, 8150/10030 (ÇOLAKOĞLU, Servet: a.g.e., s.213)

(46) REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.48.

(47) GÜNAY, Cevdet İhan: a.g.e., s.107.

alınır.(48)

Yok hükmündeki bir sözleşme, izin ya da icazet vermek suretiyle toplu iş sözleşmesi niteliğine dönüşmez, sonradan geçerli hale gelmez. Yokluğun tespiti için bir dava açmaya gerek yoktur. Ancak, ilgili taraf isterse bir tespit davası açılabilir(49).

İşveren, yok hükmündeki bir sözleşme ya da işleme dayanarak işçilere tek yanlı olarak bazı menfaatler tanıdıysa, diğer şartları varsa, işyeri uygulamasından bahsetmek mümkün olabilir. Böyle bir yorum, iş hukukunun amaçlarına da uygun sayılabilecektir.



(48) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.87; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.107.

(49) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.87; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.107.

Ü Ç Ü N C Ü B Ö L Ü M

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BUTLANI

I-BUTLAN NEDENLERİ

1)HUKUKA AYKIRILIK

A)Genel Olarak

Bir toplu iş sözleşmesinin de diğer hukuki işlemlerde olduğu gibi hukuk düzeninin temel ilkelerine ve kurallarına uygun olması gerekir. TİSGLK.66.m. göre "Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanunlara aykırı olmayan hükümleri uygulanır."

B.K.19. ve 20.maddelerinde akit serbestisinin genel olarak sınırları gösterilmiştir. Akdin konusunun hukuka, ahlaka, kamu düzenine ya da şahsi haklara aykırı bulunması ya da imkansız olması halinde akit geçersizdir. Hukuka aykırılık, genel olarak emredici kurallara aykırılık halinde ortaya çıkar.

Emredici kanun hükümleri, kendilerine mutlak surette uyulması gereken kanun hükümleridir. Her emredici kanun hükmü, sözleşme serbestisine sınır çizer. Kural olarak emredici kurallara aykırı hükümler batıldır(1). Ancak, iş yasalarındaki emredici hükümlerin büyük bir çoğunluğu nisbi emredici karakterde olduğu için işçi lehine olmak kaydıyla bu yasaklara aykırılık, geçersizlik müeyyidesini doğurmayacaktır(2). Bir çok Yargıtay kararlarında da

-
- (1) TUNÇOMAĞ, Kenan: "Toplu İş Sözleşmesinin Kanuna Aykırılığı Sorunu", İlhan Postacıoğlu'na Armağan, Bayrak Matbaacılık, İstanbul, 1990, s.332.
- (2) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.474; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.408-409; REİSOĞLU, Seza: "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri-Grev ve Lokavt Semineri, 16-19 Mayıs 1991, Turban Oteli, Bolu-Abant, Ankara, 1991, s.20; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.178-179.

aynı görüşün kabul edildiği anlaşılmaktadır(3). Eski bir Yargıtay kararında yasaların buyurucu hükümlerine aykırılığın saptanması halinde yapılacak işlemin toplu iş sözleşmesine yargı yoluyla müdahale edilerek hükmü kanunun emredici hükümlerine uydurmak olduğu, buyurucu hükümlere aykırı toplu iş sözleşmelerine geçerlik tanınmayacağı bildirilmiştir(4).

Bir kanun hükmünün emredici olup olmadığının tespitinde öncelikle madde metninin incelenmesi gerekir. Yasa metninde "zorundadır", "vazgeçilemez", "şarttır" gibi terimler hükmün mutlak emrediciliğine işaret sayılır(5). Maddede bir açıklık bulunmuyorsa aykırı işlemin kamu düzenini bozup bozmadığına bakmak gerekir. Kamu düzenini bozuyorsa, yine emredici sayılır. Ancak, kamu düzeni kavramını kesin olarak belirlemeye imkan yoktur. Genel olarak kamu düzeni kavramından kendilerine uyulmasında devlet ve toplumun büyük bir çıkara sahip olduğu hukuk kuralları anlaşılmaktadır(6).

Diğer yandan, bazı kanun hükümleri, kişilik haklarına ilişkin olmaları nedeniyle emredicidirler. Bu itibarla, kişinin hak ve fiil ehliyetini, hüviyetini koruyan MK.24.m. emredici bir hükümdür(7).

Yasak koyan kanun hükümleri de emredicidirler. Yasak

(3) Yrg.9.HD. 04.05.1982, 3149/4503 (REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, 1986, a.g.e., s.86-87); Yrg.9.HD. 22.12.1969, 1972/11806, 10.04.1970, 101/3487 (REİSOĞLU, Seza: a.g.t., s.20);

(4) Yrg.9.HD. 21.06.1968, 4556/9043 (ORHANER, A., ve S. ORHANER, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1969, s.629)

(5) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.178; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.37; EKONOMİ, Münir: a.g.e., s.16-17; CENTEL, Tankut: a.g.e., s.37; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C.1, AÜ Basımevi, (DEÜHF Yayın No:3), Ankara, 1988, s.36; TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.322.

(6) TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.322; REİSOĞLU, Seza: "2822 Sayılı Yasanın 5.m. Açısından Toplu İş Sözleşmelerine Konulamayacak Hükümler", TÜTİS, C.8, S.6, Kasım 1984, s.4; REİSOĞLU, Safa: a.g.e., s.45.

(7) TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.323.

koyan ve genellikle bir cezai müeyyideye bağlanmış bir kanun hükmüne aykırı sözleşme yapılamaz. Örneğin; hırsızlık ve kaçakçılık yapmayı yasaklayan Ceza Kanunu hükümleri emredicidir(8).

Toplu iş sözleşmesinin muhtevasını taraflar akit serbestisi prensibine göre yukarıda izah edilen sınırlamalar dahilinde serbestçe belirleyebilirler(9).

İhlal edilen yazılı hukuk kuralının mutlaka şekli anlamıyla kanun kuralı olması gerekmez. Fakat, kurallar arasındaki derecelendirmeye uygun olarak çıkarılmış olması gerekmektedir. Aksi halde, hakimın üstün kuralı uygulama yetkisinin bulunduğu unutulmamalıdır(10).

B)TİSGLK.5.m. Hükümlerine Aykırılık

2822 Sayılı TİSGLK.5.m. hükmü ile bir anlamda yukarıdaki hükümlerin tekrarı mahiyetinde ve özel olarak bir düzenleme yapılmıştır. Anılan maddede "Toplu iş sözleşmelerine devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz." hükmü yer almaktadır.

Maddede kanunlardaki emredici hükümlere aykırı kayıtlar konulamayacağı açıkça belirtilmiştir. Yasada sayılan fiiller ve yasaklar, aslında çok geneldir. Bu itibarla, bu fiil ve yasakların örneğin; genel

(8) TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.323.

(9) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.39; Yrg.9.HD. 16.02.1976, 1704/5659 sayılı karar ve Münir EKONOMİ'nin İncelemesi, İHU, TİSGLK.37, No: 2.

(10) HATEMİ, Hüseyin: Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları, Sulhi Garan Matbaası, (İÜ Yayınları No.2059, Hukuk Fakültesi Yayınları No.457), İstanbul, 1976, s.37.

ahlak, genel sağlık ve genel asayişin belirlenmesinde dikkatli davranılmalı, her somut olayın özelliği nazara alınmalıdır(11).

Maddede toplu iş sözleşmelerinin tüzüklerin emredici hükümlerine de aykırı olamayacakları hükme bağlanmıştır. Doktrinde isabetle öne sürüldüğü gibi, kanun bütün tüzüklerin emredici hükümlerine aynı müeyyideyi bağlamış olduğu ve toplu iş sözleşmesi özerkliği, tarafların toplu iş sözleşmesiyle hukuk kuralları koyma yetkileri daha da daraltılmış olduğundan düzenlemenin isabetli olduğunu söylenemez(12). Tüzüklerin emredici hükümlerine bağlanan bu müeyyide, yönetmelikler için kabul edilmemiştir. Kanunda açık bir hüküm olmadıkça yasakların genişletilmesi caiz değildir(13).

Tüzük, yönetmelik gibi idari düzenleyici işlemlerin uygulanmasında yargıç, söz konusu işleminde yer alan hükmün dayandığı Kanuna ve Anayasa'da düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliğine uygun bir yorumunu yapmaya çalışacak, uygun bir yorumu bulamadığı takdirde, bu kuralları iptal yetkisi yoksa da belli bir davada uygulamaktan kaçınabileceğinin kabulü gerekir(14).

Maddede yer alan devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü, milli egemenlik, cumhuriyet, milli güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, genel ahlak ve genel sağlık kavramları, A.Y. 13.maddesinde de temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında nazara alınacak kavramlar olarak yer almakta ve temel hak ve

(11) TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.324; Kavramlar Hakkında Geniş Bilgi İçin Bkz. EŞMELİOĞLU, İbrahim: "Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler", **Çimento İşveren**, C.1, S.6, Kasım 1987, s.7 vd.

(12) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.180; TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.335.

(13) TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.335; Krş. Grş., REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.7.

(14) SEÇKİN, Recai: "Hukuk Kurallarını Uygulamada Hukuk ve Ticaret Mahkemelerinin Anayasaya dayanan Kural Belirleme Yetkileri ve Geçerli Olmayan Tüzük Gibi İdari Düzenleyici İşlemler Yerine Daha Üstün Olan Kuralı Uygulama Ödevleri", İmran Öktem'e Armağan, (AÜHF Yayınları No:275) Sevinç Matbaası, Ankara, 1970, s.47-95.

özgürlüklerin ancak kanunla sınırlanabileceği belirtilmektedir. 5.madde ile getirilen sınırlamanın A.Y.13. maddesindeki kuralın toplu iş sözleşmesi hakkının sınırlanmasına ilişkin bir uygulaması olduğu söylenebilir(15).

Maddede yer alan bazı kavramlara aykırı hükümler konulması, esasen toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını aşan hükümler olacağından, hiçbir zaman toplu iş sözleşmesine konu olmamaları gerekir(16). 275 Sayılı Yasa döneminde de sözkonusu kavramlara aykırı toplu iş sözleşme hükümleri geçersiz sayılmakta idi(17).

Sözkonusu kavramların sınırlarının çizilmesinin zorluğu karşısında mahkeme içtihatlarının bu konuda taşıyacağı önem büyüktür. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesine konulmak istenen hükmün 5. maddeye aykırı olup olmadığı konusunda karar, mahkemelere ait olmakla beraber mümkün mertebe dar yorum yapılması gerektiği, aksi takdirde Anayasa'da korunan bir temel hakkın Anayasa'ya aykırı bir biçimde kısıtlanmasının sözkonusu olacağı doktrinde haklı olarak ileri sürülmektedir(18).

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı hükümlere örnek olarak bölücülükten mahkum olan işçilere işe almada öncelik tanıyan toplu iş sözleşmesi hükümleri gösterilebilir(19).

Asayişe aykırı olan ve suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himayeye örnek olarak da bir suçtan dolayı mahkumiyetini

(15) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.3; BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.78.

(16) ULUCAN, Devrim: a.g.t., s.73.

(17) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.3.

(18) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.7.

(19) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.57.

tamamlayan işçiye tahliyesini takiben yeniden iş verilmezse aylık ücretinin 36 katı tutarında tazminat ödenmesini öngören toplu iş sözleşmesi hükmü gösterilebilir(20).

Suçun niteliğinde bir ayırım yapılmaksızın işçinin bir suç işlese, mahkum olsa da hizmet akdinin feshedilemeyeceği, ücretinin ödenmesine devam olunacağı gibi toplu iş sözleşmesi hükümleri de suçları teşvik, tahrik veya koruma niteliği olan hükümler niteliğinde sayılacağından hükümsüzdürler. Ancak, suç kasdı olmadan örneğin; bir trafik kazasında işlenen taksirli suçlarda işçiye ücret ödenmesi, hizmet akdinin belli bir süre feshedilememesine ilişkin hükümler geçerlidir(21).

Geçen dönemde yukarıda belirtilen yasaklara aykırı hükümlerin toplu iş sözleşmesine konulmaması konusunda açık bir hüküm bulunmaması nedeniyle bir takım sorunlar ortaya çıkmış, bu tip maddeler dolaylı yollardan toplu iş sözleşmelerine sokulmuşlardır(22).

5. maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmesine hüküm konulması mümkün olmadığından taraflardan her biri bu tür önerileri kabul etmemeye yetkilidir. Önerilerin yasaya aykırı olup olmadığının tespiti, hukuki yararın bulunması kaydıyla mahkemeden istenebilir. Ancak, toplu görüşmelerin en çok 60 gün süreyle sınırlandırılması bu tür tespit davası açılması ihtimalini azaltmaktadır (23). Sözleşmenin diğer tarafı sözkonusu hükümlerin geçerli olduğu inancındaysa yorum veya eda davası açacak, mahkeme bu takdirde ilgili maddelerin geçerli olup olmadığını tespit edecektir(24).

(20) YHGK. 17.06.1983, 9-987/687, (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.101)

(21) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.7.

(22) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.7; ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, (1984), a.g.e., s.180.

(23) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986), a.g.e., s.92.

(24) EŞMELİOĞLU, İbrahim: a.g.m. ,s.13; REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.8.

Sözleşmenin, TİSGLK.5.m. aykırı ve bu nedenle geçersiz olduğunu bilen tarafın, buna rağmen yükümlülüğünü yerine getirmesi, örneğin; ödemede bulunması halinde B.K.62.m. istinaden borç olmayan bir şeyin bilerek edası sözkonusu olacak ve bu ödemenin geri verilmesi istenemeyecektir(25). Bunun yanı sıra, böyle bir ödeme diğer şartların da varlığı halinde işyeri uygulaması niteliği kazanabilir ve işveren, işçilere devamlı olarak ödeme yapma durumunda kalabilir.

Toplu iş sözleşmesinde 5. maddeye aykırı hükümler bulunması halinde bunlar geçersiz sayılır ve hukuki sonuç doğurmazlar. Yasaklanan hükmün sözleşmede yer aldığı ve tarafların anlaşmasının bulunduğu ileri sürülerek hak istenemez(26).

Sözleşmenin bu tür hükümlerini yerine getirmemek için bunların hükümsüzlüğünü ya da iptalini mahkemeden isteme zorunluluğu yoktur(27).

5.maddeye aykırı nitelikteki hükümlerin toplu iş sözleşmesine konulup konulmaması konusunda uyuşmazlık çıkması halinde alınan grev kararının amaç unsuru açısından kanuna aykırı olacağı açıktır(28).

5.maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmesine hüküm koyanlar için TİSGLK.68. maddesinde cezai müeyyide öngörülmüştür. Toplu iş sözleşmesinde imzası bulunan sendika veya işverenin yetkilileri suçun failleridir(29). Ancak, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırılık oluşturan hükümler ile kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı bulunan hükümler, ceza yaptırımını dışındadır(30).

(25) REİSOĞLU, Seza: a.g.m., s.7.

(26) EŞMELİOĞLU, İbrahim: a.g.m., s.12.

(27) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986), a.g.e., s.93.

(28) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.177.

(29) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.177.

(30) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.91.

Yüksek Hakem Kurulu kararları da toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğundan (TİSGLK.55.m.) Yüksek Hakem Kurulu kararında sadece kararda yer alan konular değil, tarafların toplu görüşme veya arabuluculuk sırasında anlaştıkları tutanakla belirlenen hususlar da sözleşmenin hükümlerini oluşturacaktır. Bir toplu iş sözleşmesinde yer almayacak hükümlere Yüksek Hakem Kurulu kararında da yer verilemez. Aksi halde kabul edilen hükümler geçersizdir(31). Kurul kararlarının kesinliği, kuşkusuz yasal çerçevede kalmak kaydıyla bir hüküm ifade eder. Ehliyet, yetki, süre ya da yasaklayıcı nitelikteki hükümler yönünden yasaya aykırılık taşıyorsa, bunların düzeltilmesi veya iptali her zaman istenebilir ve kurul da bunu her zaman kendiliğinden yapabilir(32).

Yüksek Hakem Kurulu'nun toplantı ve karar nisaplarına uymadan (TİSGLK.54/1-2.m.) aldığı kararlar, geçersizdirler(33).

C)Hukuka Aykırı Olmaları Nedeniyle Geçersiz Bazı Toplu Sözleşme Hükümleri

Geçersiz toplu iş sözleşmesi hükümlerini tek tek belirlemeye imkan bulunmamaktadır. Ancak, özellikle uygulamada karşılaşılan bazı geçersiz hükümlere değinilmesinde yarar görülmektedir.

Bazı yasa maddelerinde açıkça sözkonusu hükmün toplu iş sözleşmesine konulamayacağı bildirilmiştir. TİSGLK.42/5. madde hükmüne göre "Grev ve lokavt süresince hizmet akdi askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez. Bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akidlerine bunların aksine hüküm konulamaz."

(31) OĞUZMAN, Kemal: a.g.e., s.136; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.477; Yrg.9.HD. 16.02.1976, 1704/5689 sayılı karar ve Münir EKONOMİ'nin İncelemesi, İHU, TİSGLK.37.m., No:2.

(32) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.722.

(33) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.722.

İş K.24/4.m. göre "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz."

2821 Sayılı Sen. K. 31.m. göre "İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akidlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz."

Sendika özgürlüğünü kısıtlayan veya ortadan kaldıran bir sözleşme, Alman Hukuku'nda olduğu gibi bizde de AY.51.m. aykırı bulunduğu için BK.20.m. gereğince geçersiz sayılmalıdır(34).

Eşitlik ilkesi, yasama ve yargı organlarını ve toplu iş sözleşmesi taraflarını bağlayacağından bu ilkeye aykırı sözleşme hükümleri geçersiz sayılmalıdır(35).

Yargıtay'a göre (36) bir işyerinde çalışan işçilerden bazıları için iş akdinin feshi ve hukuki sonuçlarıyla ilgili olarak kanunda öngörülen durumlar ayrık olmak üzere farklı hükümler getirilemez.

-
- (34) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.263; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.340-341; ESEN, Güven: İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Sendikalar Hukuku, C.III, Kt.1, (Kazancı Hukuk Yayınları, No:36) Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 1985, s.36 vd.; EREN, Fikret: "Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı", **AÜHF Dergisi**, Yıl: 1974, C.31, No:1-4., s.258; Yrg.9.HD. 12.02.1968, 1317/1723 sayılı karar ve , Fazıl SAĞLAM'ın İncelemesi, İHU, Sen. K.21.m. No:1.
- (35) TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, (İÜ Yayınları No: 2963) Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.234 vd.; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.378.
- (36) Yrg.9.HD. 18.06.1985, 3485/6661; 12.12.1980, 7825/13291; 28.01.1981, 15325/1065, (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.99-104)

Bunun gibi sendikalar kurullarında görev alan işçiler ile sendika üyesi diğer işçiler arasında ayrım yaratan ve kıdem tazminatı ile diğer kanuni hakların birbuçuk katı artırımla ödenmesini öngören hüküm geçersizdir.

Keza, toplu iş sözleşmesine konulan ve bu sözleşme ile sağlanan hak ve çıkarlardan sendikasız işçilerin yararlanılamayacaklarına ilişkin hüküm batıldır. Çünkü, işveren, sendikalı veya sendikasız bütün işçilere toplu iş sözleşmesi dışında her türlü yararı sağlamak hakkına sahiptir(37). Buna karşılık toplu sözleşmedeki haklardan daha çoğu başka sendikaya tanındığı takdirde aradaki farkın taraf sendikaya ödenmesine ilişkin koşul geçerlidir(38).

TİSGLK.61.m. göre üyelik ve dayanışma aidatı dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz. Bu şekildeki bir şart, geçersizdir.

İş K.12/1.m. uyarınca yasal deneme süresi olan bir aylık süre toplu iş sözleşmesi ile üç aydan fazla artırılamaz.

Tarafların iş sözleşmelerinin ve toplu iş sözleşmelerinin grev ve lokavt yasaklarını kaldıran veya kısıtlayan mahiyetteki hükümleri geçersizdir(39).

İş K.26/5.m. göre hizmet akdinin sona ermesi halinde işçinin ücretinin tam olarak ödenmesi hükmü emredici olup, aksine sözleşme hükmü geçersizdir.

TİSGLK. 6/1. maddesinde hizmet akitlerinin toplu iş

(37) Yrg.9.HD. 12.02.1968, 1317/1723 (TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.446); 9.HD. 12.02.1968, 1923/1365 (OĞUZMAN, Kemal: Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, s.61)

(38) Yrg.9.HD.17.02.1976, 19311/22672 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.93)

(39) İZVEREN, Adil: a.g.e., s.326.

sözleşmesine aykırı olamayacağı, aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin alacağı ve hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu hükmün emredici olduğu, çünkü ancak bu suretle işçilere yeni bir anlaşma yapılncaya kadar önceki çalışma koşullarının devamının sağlanmış olacağı ileri sürülmektedir.(40). İşçiye yararlılık ilkesinin de emredici olduğu, aksine toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapılamayacağı haklı olarak savunulmaktadır(41).

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasına ilişkin hükümler, mutlak emredici nitelikte olup, bu hakkın kullanılmaması sonucunu doğuracak nitelikteki toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerli değildir(42).

Yargıtay, eski bir kararında işçinin işe alınma, işten çıkarılma yetkisini işverenden alarak disiplin kuruluna bırakan toplu iş sözleşmesi hükmünü AY'nın özgürlükçü anlayışına aykırı bulunarak geçersiz saymıştır. Ancak, bu hükme rağmen yapılan feshin geçerli olması gerekir(43). Yargıtay, sonraki tarihli kararlarında ise fesih hakkının sözleşmelerle sınırlanabileceğine, örneğin belirsiz süreli sözleşmelerin feshinin iktisadi, sosyal ve teknik gereklere bağlanılabileceği ve sebebinin açıkça kararlaştırılabileceğine karar vermiştir (44). Bunun gibi, Yargıtay'a göre bildirimli fesihlerde

(40) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.412; Krş. Grş., REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986), a.g.e., s.117.

(41) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.435-436; DEMİRCİOĞLU A. Murat ve T. CENTEL: İş Hukuku, 3.B., Beta A.Ş., İstanbul, 1993, s.220; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.100.

(42) Sayıştay Genel Kurulu, 09.04.1979, 3987/1 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.96)

(43) Yrg.9.HD. 18.12.1965, 9856/10060 (ORHANER, A. ve S. ORHANER, a.g.e, s.21); Yrg.9.HD. 30.03.1975, 20976/8162 sayılı karar ve Devrim ULUCAN'ın İncelemesi, İHU, TİSGLK.1.m. No:1.

(44) YHGK, 16.09.1981, 1981/9-453 E. 1981/596 K.; 9.HD.05.03.1979, 2613/3196 (EKONOMİ, Münir: a.g.e., s.224)

de Disiplin Kurulu kararı alınması zorunluluğunun getirilmesi ve karar alınmadığında iki yıllık ücret tutarında tazminat ödeneceğinin öngörülmesinde hukuka aykırılık yoktur(45).

EKONOMİ'ye göre işverenin fesih hakkının sınırlanmasına ilişkin sözleşmeler yapılabilir. Haklı sebeple derhal fesih yetkisinin kullanılması, örneğin işverenin bu tür fesih yoluna gitmesi, sözleşmede öngörülen bir komite kararının varlığına bağlı tutulabilir. İşveren, komite kararı olmaksızın fesih yetkisini kullandığında fesih, haksız sayılır(46). Taraflar, toplu iş sözleşmesine işverenin komite kararını almadan fesih yetkisini kullanması halinde feshin geçersiz sayılacağına, yeni iş ilişkisinin hiç bozulmamış gibi kabul edilerek işçinin işine dönebileceğine dair açık hükümler koyabilirler(47). Toplu iş sözleşmesine bazı bölgelerdeki işsizlik, tabii afet gibi nedenlerle sosyal politika tedbiri olarak muayyen bölge sakinlerinin işe alınmalarında öncelik tanınması yolunda hükümler de konulabilir(48).

Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesine hak uyuşmazlıkları için konulan tahkim şartı, işçi haklarında gözetilen kamu düşüncesi nedeniyle işçiler hakkında hüküm ifade etmez (49). Keza, bir hizmet sözleşmesine konulmuş özel tahkim koşulunun da aynı gerekçelerle geçersiz sayılması ve işçinin bu özel tahkim koşulunun varlığına rağmen mahkemede dava açabileceği haklı olarak savunulmaktadır(50).

(45) Yrg.9.HD.14.11.1980, 6513/11749 (EKONOMİ, Münir: a.g.e., s.226)

(46) EKONOMİ, Münir: a.g.e., s.223-225; Konu hakkındaki tartışmalar ve Yargıtay kararları için Bkz. ÇELİK, Nuri: İş Hukuku (1992), a.g.e., s.181-182, dn.112-112a.

(47) ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3.B., Sevinç Matbaası, Ankara, 1976, s.278-280.

(48) İZVEREN, Adil: a.g.e., 295-296.

(49) YHGK., 9/643 E. 405 K. (ÇOLAKOĞLU, Servet: a.g.e., s.417); Yrg.9.HD. 09.10.1969, 5241/9641 (UYGUR, T., İ. DÖNMEZ ve B. KARS, a.g.e., s.57); 9.HD. 26.06.1970, 6739/6972 (REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, 1986, a.g.e., s.417)

(50) Yrg.9.HD.14.06.1964, 4983/5429 (TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.483)

Yargıtay (51), şahsiyet haklarına aykırılığı nedeniyle sendikaca toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümle evvelce işçiler tarafından işveren aleyhine açılan davalardan vazgeçilmiş olduğunun kabulünün hak sahibi işçileri bağlamayacağına karar vermiştir.

Toplu iş sözleşmesine dirlik borcunun bertaraf edilmesini öngören bir şartın konulması mümkün değildir. Aksi halde, muteber bir toplu iş sözleşmesi mevcut olmaz(52).

Kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin mutlak emrediciliği nedeniyle yasaya aykırı olarak toplu iş sözleşmesine konulacak hükümler geçersizdir(53).

Kıdem tazminatı tavanını aşan, tazminata hak kazanma hallerini değiştiren, kıdemin hesabında farklı esaslar öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir(54).

Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde esasen işçi sendikasına üye olan veya olabilecek durumdaki müdür, şef, mühendisler gibi bazı işçilerin sözleşmenin kapsamı dışında bırakıldığı ve böylece hizmet akdi alanına terkedildiği görülmektedir. Yargıtay'a göre taraflar, serbest iradeleriyle sözleşmeyi bağtlayabilecekler ve

(51) Yrg.9.HD.23.09.1971, 14646/20165 (ÖZBEK, Oğuz: İş Kanunları, 1994, a.g.e., s.342)

(52) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.422-423; REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.63; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.371.

(53) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.245; OĞUZMAN, Kemal: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın 1984 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, (BASİSEN Yayınları No: 8) Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1986, s.183.

(54) YHGK, 13.04.1983, 9-612/378; YHGK, 14.03.1984, 9-935/252; Yrg.9.HD. 31.01.1985, 11074/831, (ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.179); Yrg.9.HD. 18.06.1982, 982/5199 (ÖZBEK, Oğuz: İş Mevzuatı, 1994, a.g.e., s.89); Yrg.9.HD. 28.01.1985, 10774/306, Yrg.9.HD. 16.09.1987, 7925/8014, Yrg.9.HD. 12.11.1986, 9048/10707 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.87)

diledikleri kişileri kapsam dışı bırakabileceklerdir(55). Öğretide bu kararın Sendikalar Kanunu'nun sendikanın faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitlik sağlamayı öngören düzenlemesine (33/son m.) ve AY'nın tüm işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını tanıyan 53.m. aykırılığı nedeniyle geçersiz sayılması gerektiği hakkı olarak ileri sürülmektedir(56).

Yargıtay'a göre işverenin başka işyeri için değişik sendika ile yapacağı sözleşmenin yüksek hak içermesi durumunda bunun ilk sözleşmeye esas işyerinde de uygulanması yolundaki toplu sözleşme hükmü geçersizdir(57).

Yine, Yargıtay'a göre (58) toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümle evvelce işçiler tarafından işveren aleyhine açılmış davalardan vazgeçilmiş olduğunun kabulü hak sahibi işçileri bağlamaz.

2) AHLAKA AYKIRILIK

Ahlaka aykırılık kavramına BK.19.m. ve 2822 Sayılı

-
- (55) Yrg.9.HD. 06.05.1974, 24604/8465, 9.HD.30.05.1985, 2546/5437 (REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, 1986, a.g.e., s.43)
- (56) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.427; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.188; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.68; SUR, Melda: a.g.e., s.101; ESEN, Güven: a.g.e., s.482; TUNCAY, A. Can: a.g.e., s.172-173; ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, (1984) a.g.e., s.75-76; Krş. Grş., REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986), a.g.e., s.43; İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku, Açıklamalı Sendikalar ve TİSGLK Yasaları, Kurtiş Matbaası, İstanbul, 1983, s.36; ÖZDEMİR, Burhan: "Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel", Çimento İşveren Dergisi, C.1, S.4, Temmuz 1987,s.4; SUR, Melda: a.g.e., s.101; BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.16.
- (57) Yrg.9.HD. 09.02.1982, 13684/1361 (ÖZBEK, Oğuz: İş Mevzuatı, 1994, a.g.e., s.342); Krş. Grş., ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.531.
- (58) Yrg.9.HD. 23.09.1971, 14646/20165 (ÖZBEK, Oğuz: İş Mevzuatı, 1994, a.g.e., s.342); TUNCAY, A. Can: "Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Davadan Feragat Şartı İşçiyi Bağlar Mı?", Karar İncelemesi, İBD, C.46, Eylül-Ekim 1972, s.889.

TİSGLK.5.m. yer verilmiş bulunmaktadır. Genel olarak ahlak kavramının kesin bir tanımını yapmak mümkün değildir. Bununla beraber genel ahlak deyiminin belli bir zamanda bir toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlak kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren bir anlam taşıdığı söylenebilir(59). Hukuk düzeninin koruma altına aldığı ahlak kuralları, kişilerin davranışlarına yön veren bir niteliğe sahip olmaları nedeniyle hukuk kuralları gibi düzenleyici unsurları içermektedir(60).

Ahlaka aykırı bir amacın gerçekleşmesini öngören bir toplu sözleşme hükmü batıldır. Bir toplu iş sözleşmesinde ahlaka aykırı bir hüküm bulunup bulunmadığını hakim takdir edecektir. Ancak, hakim takdir hakkını kullanırken yanların veya kendisinin ahlak konusundaki görüşünü değil, doğru ve makul düşünen kimselerin ortalama ahlak görüşlerini esas alacaktır. Hakimin istisnai bazı durumlarda meslek yahut halk tabakasının özel görüşlerine yer vererek daha sert bir takdire gitmesi de caizdir(61).

3)İMKANSIZLIK

İmkansızlık da toplu iş sözleşmesinde bir geçersizlik nedenidir. İmkansızlık, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda var olan ve objektif nitelik taşıyan bir imkansızlıktır (62). İmkansızlık, toplu iş sözleşmesinde çok seyrek olarak ortaya çıkabilir. Toplu iş sözleşmesinin en çok üç yıl için yapılması, sözleşmede aşırı güçlüğü bile uygulanabilmesi olasılığını çok azaltmaktadır(63).

(59) AYMK. 28.01.1964 T. ve 1963/128 E. 1964/8 K. (EŞMELİOĞLU, İbrahim: a.g.m., s.11)

(60) Geniş Bilgi İçin Bkz. HATEMİ, Hüseyin: a.g.e., s.152 vd.; EŞMELİOĞLU, İbrahim: a.g.m., s.11.

(61) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.406; TUNÇOMAĞ, Kenan: Borçlar Hukuku, a.g.e., s.254.

(62) TUNÇOMAĞ, Kenan: Borçlar Hukuku, a.g.e., s.259-260.

(63) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.406.

İmkansızlığın toplu iş sözleşmesinin özellikle geriye etkili olarak yürürlüğe konulmasında ortaya çıkabileceği düşünülebilir. Yargıtay'ın da (64) isabetle vurguladığı gibi toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe gireceği taraflarca kararlaştırılmış olsa bile bu hüküm, geleceğe ait ameli bir işin yapılmasını hedef tutan bir eylemle ilgili fiili hallere uygulanamaz. Örnek olarak, toplu iş sözleşmesinde işverenin sosyal yardım olarak taraf sendika üyelerini kendi vasıtalarıyla tespit edilecek merkez veya güzergahtan almak suretiyle getirip götürmeyi taahhüt etmesi halinde buradaki taahhüt, geleceğe dönük bir edime ilişkin olup, bu edimin geçmiş zamanlar için yerine getirilmesine olanak yoktur(65).

Bir görüşe göre (66) bir toplu iş sözleşmesini gerçek anlamda geriye etkili olarak yürürlüğe koymak mümkün değildir. Taraflar, toplu iş sözleşmesinin gerek düzenleyici, gerekse borç ilişkisi hükümlerini geçmişte var kılamazlar. Ancak, sözleşme, evvelce mevcut olsa idi, imza tarihine kadar elde edilecek mali hakları imza tarihinden sonrası için karşılamayı kabul edebilirler. Paraya ilişkin olmayan konularda toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğü kabul edilerek evvelce cereyan etmiş uygulamaların bu sözleşmeye aykırı olduğu ileri sürülemez.

4)MUVAZAA

Muvazaa, seyrek de olsa toplu iş sözleşmesinde ortaya çıkabilir. BK.18/1.m. göre "Bir akdin şekil ve şartlarını tayinde iki tarafın gerek sehven, gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır." Madde hükmüne göre tarafların gerçek iradelerine uymayan görünürdeki işlem, ister mutlak muvazaa, ister nisbi muvazaa sözkonusu olsun

(64) Yrg.9.HD. 25.12.1973, 16098/35573 (YKD, C.1, S.1, Ocak 1975, s.76-77)

(65) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.516; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.138-139; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.409-410.

(66) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.71.

geçersizdir(67).

ESENER, Muvazaa nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülemeyeceği, zira toplu iş sözleşmesinin tanzim edici mahiyette ve objektif hukuk kuralı karakterini haiz olduğu, kamu hukuku karakterini taşıyan münasebetlere karşı muvazaa iddiasının ileri sürülemeyeceği fikrindedir(68).

Toplu iş sözleşmesinin gerek taşıdığı normatif hükümler nedeniyle sözleşmeye taraf olmayan üçüncü şahısların hizmet akidlerini doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilemesi, gerekse BK.18/2.m. göre "yazılı borç ikrarına istinad ile alacaklı sıfatını kazanan başkasına karşı borçlu tarafından muvazaa iddiasının dermeyeran edilememesi" hükmüne kıyasla, sözleşmede aleniyetin sağlanması zorunluluğu ve toplu iş sözleşmesinin fonksiyonları nazara alındığında muvazaalı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin muvazaa nedeniyle geçersizliğinin ileri sürülmesinin mümkün olmadığı sonucuna varılmalıdır.

5)TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TEKLİK PRENSİBİNE AY-KIRILIK

AY.53/3.m. ve TİSGLK.3/4.m. hükmüne göre "Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz."

275 Sayılı Kanun zamanında böyle bir düzenleme bulunmadığı halde bir toplu iş sözleşmesi varken aynı düzeyde ikinci bir sözleşmenin yapılması uygulamada esasen engellenmiş bulunmaktaydı (69). Yargıtay'a göre kanun koyucu toplu sözleşme düzeninin yürürlüğü süresince bozulmaması amacını gütmüş,

(67) REİSOĞLU, Safa: a.g.e., s.51.

(68) ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.36.

(69) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.519; REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.135.

bunu sağlayıcı hükümlere yer vermiş bulunduğu işyerinde çoğunluğu temsil eden sendika, dilediği zaman toplu iş sözleşmesi yapmaya, kurulmuş olan düzeni bozmaya kalkışamaz(70).

Bu dönemde aynı işyerinde aynı dönem için aynı seviyede ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı sonucuna Yargıtay kararları ile ulaşılmıştı. Yani, bir işyeri toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken ikinci bir işyeri toplu iş sözleşmesi; işkolu toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken ikinci bir işkolu toplu iş sözleşmesi yapılmasına cevaz verilmiyordu. Ancak, bir işyerinde aynı dönemde bir işkolu ve bir de işyeri toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olması caizdi. Aslında işkolu toplu iş sözleşmesinin nitelik ve muhteva itibarıyla işyeri toplu iş sözleşmelerinden bir fark taşınamaması, gerçekte bir işyerinde aynı dönemde aynı sorunlara ilişkin iki ayrı sözleşmenin uygulanması sonucunu doğuruyordu (71). Bu dönemde sözkonusu sorunlar nedeniyle tek sözleşme yapılmasının daha faydalı olacağı da savunuluyordu (72). Yargıtay'ın kararlarına rağmen sendikalar çeşitli yollarla yasa boşluklarını kötüye kullanarak bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkmasına yardımcı olmuşlardır. Geçmişin bu tecrübeleri ışığında 1982 AY.53.m. ile bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı ilkesi getirilmiştir (73).

AY.53/3.m ve TİSGLK.3/4.m. hükümleri ile işyerinde toplu

(70) Yrg.9.HD. 02.05.1966, 3899/3582 (ORHANER, A. ve S. ORHANER, a.g.e., s.605); 9.HD.19.12.1968, 8745/15448 (ORHANER, Abdülbaki: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Öğretmen Matbaası, Ankara, 1966, s.590); ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.416.

(71) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.259; Yrg.9.HD. 08.05.1969, 4897/43 (UYGUR, T., İ. DÖNMEZ ve B. KARS, a.g.e., s.808); ÇELİK, Nuri: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, Sermet Matbaası, İstanbul, 1966, s.110-111; REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.223-232;

(72) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.464.

(73) ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, (1984) a.g.e., s.176.

iş sözleşmesi çatışması ve işbarışının zedelenmesi önlenmek istenmiştir (74). İşyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, şu veya bu şekilde yapılacak ikinci toplu iş sözleşmesi geçersiz olacağı gibi, grev veya lokavt yasağının sözkonusu olmadığı bir işyeri veya işyerlerindeki bir toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığında Yüksek Hakem Kurulu'nca toplu iş sözleşmesi olarak verilen karar da hükümsüzdür (75). Bir görüşe göre (76) yapılan ikinci sözleşme hiçbir sonuç doğurmayacak ve yok sayılacaktır. Ancak, burada butlan müeyyidesi sözkonusu olmalıdır. Zira, iş hukukunun genel karakteri ve toplu iş sözleşmesinin niteliği ile ikinci sözleşmenin işyerinde fiilen uygulanabilmesi ihtimali, böyle bir sonuca ulaşılmasını gerektirir.

Bir işyeri hakkında teşmil kararı alınmış ve yürürlükte bulunuyorsa, teşmil kararı yürürlükten kalkana kadar işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz(77).

İkinci bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ihtimali, uygulamada özellikle işletme sözleşmeleri bakımından ortaya çıkabilir. TİSGLK.3/2.m. uyarınca bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Yargıtay'a göre (78) "İşletme kapsamına giren işyeri için kesinleşen yetki kazanılmış hak oluşturmaz. Değişiklikten önce toplu iş sözleşmesi safhasına gelinmemiş, işyeri seviyesinde kesinleşmiş olan yetki, kazanılmış hak teşkil etmez ve bu kanuni kuralı ortadan kaldırmaz. Aksine düşünce, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması

(74) ELBİR, Halid Kemal: a.g.e., s.204.

(75) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.172; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.210; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.87.

(76) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.51.

(77) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.96; ERKUL, İhsan: a.g.e., s.75; SUR, Melda: a.g.e., s.98.

(78) Yrg.9.HD. 29.12.1986, 10755/12024 sayılı karar ve Münir EKONOMİ'nin İncelemesi, İHU, TİSGLK.3.m., No:3; Yrg.9.HD. 25.03.1987, 515/9 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.62-64.)

zorunluluğuna ilişkin kurala aykırı olur."

Aynı işkolunda birden çok işyeri bulunan bir işverenin bu işyerleri için bir işletme toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, aynı işkolunda faaliyet gösteren bir işyerini devir alması veya bir işyeri kurması sorun yaratabilir. Herşeyden önce devir alınan işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşme geçerliliğini korur. Devir alınan işyerindeki sözleşme, diğer işyerleri için yapılan toplu iş sözleşmesinden önce sona erdiğinde bu işyerleri hakkında işletme toplu iş sözleşmesi uygulanamaz.

Diğer yandan, devralınan işyerindeki sözleşme sona erdiğinde bu işyeri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi meydana getirilemez. İşverenin aynı işkoluna giren diğer işyerlerini kapsamak üzere aktedilen işletme sözleşmesinin bitiminin beklenmesi ve bunlarla birlikte o işyeri de dahil olarak yeni bir işletme toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konulması gerekir. İşyeri devralındığında yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa yine aynı esaslar geçerlidir. Söz konusu işyerinin toplu pazarlık ünitesi olarak işletmeyi oluşturan işyerlerinden ayrılması mümkün değildir. Bu nedenle diğer işyerlerindeki işletme sözleşmesi sona erip yenisi ile birlikte bir sözleşme meydana getirilinceye kadar beklenmelidir. Bir işletme toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken işverenin aynı işkoluna giren yeni bir işyeri açması halinde devralınan işyerinden farklı bir durum ortaya çıkmayacaktır(79).

Diğer yandan, işletmeye dahil işyerlerinde yürürlük süresi dolmamış ya da farklı tarihlerde dolacak işyeri toplu iş sözleşmelerinin bulunması halinde bu işyerleri için bir toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki başvurusu, mevcut sözleşmelerden yürürlük süresi en sonra bitecek olana göre belirlenmeli ve bu tarihten 120 gün öncesinde tüm işyerlerini kapsayacak bir

(79) EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", a.g.t., s.15-16; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.238. GÜNAY'a göre sonradan devralınan işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılması gerekir.

işletme toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulmalıdır (80).

ÖKANUNDA ÖNGÖRÜLEN KAPSAM VE DÜZEY DIŞIN- DA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI

Anayasada toplu iş sözleşmesinin kapsam ve seviyesi ile ilgili olarak herhangi bir hükme yer verilmemiş, kanun koyucu bu konuda serbest bırakılmıştır(81).

TİSGLK.3. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği kapsam ve düzey belirlenmiştir. 3/1.m. göre "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir." Böylelikle, 275 sayılı Yasadaki işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmesi ayrımı ve ikiliği kaldırılmış ve sadece işyeri veya işyerleri toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin esaslara yer verilmiştir(82). Ayrıca, aynı maddenin 2.fıkrası hükmü ile işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesine verilen ad ne olursa olsun, eğer esas ve şartları itibarıyla kanunda öngörülen sözleşme türüne girmiyorsa böyle bir sözleşmeyi 2822 sayılı Yasa anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün değildir. 2822 sayılı Yasada gerek toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve gerekse işyeri düzeyindeki

(80) EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", a.g.t., s.16-17; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.61, 193; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1990) a.g.e., s.371; Yrg.9.HD. 17.03.1989, 2148/2465 sayılı karar ve A. Can TUNCAY'ın İncelemesi, Çimento İşveren, C.3, S.6, Kasım 1989, s.34; Krş. Grş., REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.126. REİSOĞLU'na göre işletmeye dahil işyerlerinin bir veya birkaçındaki toplu iş sözleşmelerinin bitimine 120 gün kala işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvurulabilir.

(81) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.383.

(82) GÜLMEZ, Mesut: "Tanımı, Düzeyi, Yetki ve Süresi Yönlerinden Toplu İş Sözleşmesi", Mali Hukuk Dergisi, S.1, Ocak-Şubat 1986, s.5; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1990) a.g.e., s.363;

sözleşmelerin türleri sınırlı olarak belirlenmiş, taraflara seçtikleri düzeyde ve türde sözleşme meydana getirme imkanı verilmemiştir (83). Aksi halde başka bir tipte yapılacak toplu iş sözleşmesi hükümsüz olacaktır.

Gerçekten kanunda öngörülen seviye ya da tür dışında düzenlenen bir toplu iş sözleşmesi, geçerli olmayacaktır. Ancak, ehliyet, şekil gibi temel koşullara uyulması kaydıyla, öngörülen türde yapılmayan sözleşme yok sayılmamalıdır. Bu durumda geçersizlik, geçmişe etkili olarak hüküm ve sonuç doğurmamalıdır.

Bunun dışında işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu nedeniyle bir işverenin aynı işkoluna giren birden çok işyeri için ancak tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir, işletme sözleşmesi kapsamına girmesi gereken işyerleri hakkında ayrı ayrı işyeri sözleşmesi veya grup sözleşmesi aktedilemez(84). Yapılacak işyeri toplu iş sözleşmeleri geçersiz olup, geçersizliğin ancak geleceğe yönelik olduğunu kabul etmelidir.

Yargıtay'a göre (85) işletme toplu iş sözleşmesi yapılması hükmü kamu düzeniyle ilgili ve emredicidir. İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerlerinde işyeri (işyerleri) toplu iş sözleşmesi yapılması, işyeri düzeyinde çoğunluk istenmesi ve Bakanlıkça işyeri düzeyinde çoğunluk tespiti yoluna gidilemez.

Diğer yandan, Yasada açıkça grup toplu iş sözleşmesinden bahsedilmemişse de 2822 Sayılı Yasanın 3.maddesinin gerekçesinde açıkça grup toplu iş sözleşmesi ifadesine yer verilmiş ve bu tür sözleşmelerin yapılabileceğinden bahsedilmiştir. Açıkça grup toplu iş sözleşmesinden bahsedilmemiş olması, bunun yapılması ve uygulanmasına engel teşkil etmez(86).

(83) EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", a.g.t., s.7.

(84) EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", a.g.t., s.13.

(85) Yrg.9.HD. 17.03.1989, 2148/2465 (ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.387)

(86) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.57.

Yukarıda bahsedildiği üzere toplu iş sözleşmelerinin bu üç tip dışında başka bir kapsam ve seviyede yapılmasına olanak yoktur. Örneğin; işkolu seviyesinde, bölgesel, ulusal ya da sektörel düzeyde bir toplu iş sözleşmesi yapıldığında sözleşme, yasanın emredici hükümlerine açıkça aykırılık teşkil edeceğinden hükümsüz sayılacaktır.

7)TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SÜREYE İLİŞKİN HÜKME AYKIRILIK

2822 Sayılı TİSGLK.7/1.m. hükmüne göre toplu iş sözleşmesi, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. 2822 Sayılı Yasa, 275 Sayılı Yasada yer alan ve uygulaması da pek olmayan süresi belirsiz toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeye yer vermemiş ve sadece toplu iş sözleşmesinin belirli süreli olması halini düzenlemiştir. Yasada belirtilen bu düzenlemenin kamu düzenine ilişkin olduğu, tarafların iradeleriyle değiştirilemeyeceği söylenebilir. Zira, yasa koyucu en az süre belirlerken işyerinde asgari süreli bir çalışma barışını sağlamak (87), azami süreyi belirlerken de değişen hayat şartları, çalışma koşulları ve özellikle para değerinin düşmesi nedeniyle tarafların daha uzun bir süre kararlaştırmalarından zarara uğramalarını önlemek istemiştir(88).

Sürenin istisnası TİSGLK.7/2.m. düzenlenmiştir. Bu fıkra göre "Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki, işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler, bir yılın sonuna kadar uygulanır."

Bu nedenle, yasal sözleşme süresine aykırı bir süreyi tarafların kararlaştırmaları halinde bu hüküm, geçersizdir. Ancak, sözkonusu durumda geçersizlik, sözleşmenin bütününe değil, kararlaştırılan süreye ilişkin olmak gerekir. Bu takdirde yasal asgari sürenin altında kararlaştırılmış bir süre varsa, sözleşmeyi bir yıl

(87) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.69.

(88) GÜLMEZ, Mesut: a.g.m., s.7; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.507; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.406; MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.145.

sürelî, yasal en çok süreyi aşan bir süre kararlaştırılmış olması halinde de sözleşmeyi üç yıl süreli kabul etmek gerekir(89).

TİSGLK.7/1.m. göre "...Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez." Yasal azami süre içinde de kalsa, yenilenme yoluyla da olsa, sözleşme süresinin uzatılması engellenmiştir. Taraflar, kararlaştırdıkları süreyi açık bir anlaşma ile sonradan değiştiremezler. Keza, belirli süreli toplu iş sözleşmesinin sona ermesini azami yasal sürenin içinde kalmak şartıyla da olsa fesih ihbar şartına bağlı tutarak feshi ihbarın yapılmaması suretiyle sözleşme süresini uzatamayacaklardır. Toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki 120 gün içinde yetki işlemlerine başlanabileceğine ilişkin hükmün de bu düşüncüyü doğruladığı doktrinde haklı olarak savunulmaktadır(90). Tarafların bu konuda yapacakları anlaşmalar, hükümsüzdür.

Teorik de olsa, toplu iş sözleşmesinde sözleşmenin süresi belirtilmemiş olabilir. Bu durumda ELBİR'in de isabetle vurguladığı gibi, sözleşmeyi kurtarma yolunu tercih ederek sözleşmenin bir yıl olduğu faraziyesinden hareketle neticeye varmak daha yerinde olacaktır(91). Uyuşmazlık konusu davada hakim sözleşmede tarafların süreyle ilgili beyanda bulunmamaları nedeniyle sözleşmenin bir yıl için yapılmış olduğuna karar vermeli ve bu karar tarafların irade beyanı yerine geçmeli, tarafların sözleşmeyi bir yıldan uzun bir süre için yapıp yapmak istemeyecekleri üzerinde durulmamalıdır.

Yasal düzenleme karşısında toplu iş sözleşmesinin bozucu koşula bağlı olarak yapılabilmesi mümkün olmadığı gibi, sözleşmenin BK.106/2.m. uyarınca feshi de mümkün değildir(92).

(89) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.185-186.

(90) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.186-188; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, (1992) a.g.e., s.434; BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.144;

(91) ELBİR, Halid Kemal: a.g.e., s.220-221.

(92) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.452.

Süre konusundaki bu düzenlemelere aykırılığın müeyyidesi, yukarıda da izah edildiği üzere geçersizliktir. Ancak, süreyle ilgili geçersizliğin geçmişe etkili olacağı kabul edilmelidir. Zira, düzenleme ile yasa koyucu, toplu iş sözleşmesinin istikrarını önplanda tutmayı hedeflemiş, açık ve kesin olarak süreye ilişkin kurala aykırı hükümleri yasaklamıştır. Tarafların süre ile oynayarak yeni toplu iş sözleşmesi yapmaya çalışmaları ya da sözleşmenin yürürlük süresini uzatmaya çalışmaları geçmiş dönemde vukubulan bir çok sakıncaları ortaya çıkarabilecektir. Ayrıca, süre konusunda da geçersizliğin geçmişe etkili olmadığını kabul etmek, tarafların sözleşmenin yürürlük süresine ilişkin hükümlere aykırı davranmasına zımnen muvafakat etmek anlamına geleceğinden suiistimallere yol açabilecektir.

II-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE KISMİ BUTLAN

Toplu iş sözleşmesinin bazı koşullarının veya bölümlerinin batıl olması halinde sadece bu bölümleri hükümsüz veya sözleşmenin diğer bölümlerini ise geçerli saymak gerekir. Esasında toplu iş sözleşmesindeki hükümsüzlük, daha ziyade kısmi hükümsüzlük olarak ortaya çıkmaktadır. Hatta, burada toplu iş sözleşmesini yapanların batıl bölüm olmaksızın o sözleşmeyi yapmak isteyip istemeyecekleri üzerinde durulmamalıdır. (BK.20/2.m) Önemli olan batıl bölümün bağımsız bir anlama sahip olup olmadığı veya düzenlemenin bir parçasını meydana getirip getirmediğidir. Eğer, batıl bölümün bağımsız bir anlamı yoksa veya bütünü oluşturan bir düzenlemenin parçasını meydana getiriyorsa, o zaman toplu iş sözleşmesinin tamamının batıl sayılması isabetli olur(93). Yargıtay da bir kararında (94) benzer sonuca vararak sözleşmenin tamamının hükümsüz sayılamayacağını, amir hükümlere aykırı hükümlerin yerini kanundaki hükümlerin

(93) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.407; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.475; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.174; ŞAFAK, Can: a.g.e., s.12; REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.73; İZVEREN, Adil: a.g.e., s.293.

(94) Yrg.9.HD.21.06.1968, 4556/9043 (UYGUR, T., İ. DÖNMEZ ve B. KARS, a.g.e., s.859)

alacağını, yapılacak işlemin toplu iş sözleşmesine yargı yoluyla müdahale ederek hükmü kanunun buyurucu hükümlerine uydurma anlamında düzeltmekten ibaret olduğunu bildirmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin kısmi hükümsüzlüğü de her zaman, her ilgili tarafından ileri sürülebilir. Gerekirse bir tespit davası açılabileceği gibi, bir eda davasında da savunma olarak ileri sürülebilir. Hükümsüzlük, hakim tarafından res'en nazara alınır(95).

Hükümsüz sayılan bir toplu iş sözleşmesi, teşmil edilmiş olabilir. Bu durumda eğer, toplu iş sözleşmesinin ortadan kaldırılan kısmı bütününe tesir etmiyorsa, teşmil geri kalan kısım için devam edecektir. Aksi takdirde, teşmilin tamamen son bulduğunu kabul etmek gerekecektir(96).

III-BUTLANIN ÖZELLİKLERİ

1)HAKİM TARAFINDAN RES'EN NAZARA ALINIR

Bir toplu iş sözleşmesinin butlan nedeniyle hükümsüz sayıldığı ya da toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin geçersiz olduğunu uyuşmazlık konusu davaya bakan hakim, res'en nazara alır. Toplu iş sözleşmesinin butlanı bu yolda bir talebin yapılmasına bağlı olmaksızın mutlak ve kesin bir hükümsüzlük halidir. Bu nedenle butlan nedeniyle hükümsüzlüğü bir eda davasında da yargıç res'en gözönünde tutmak zorundadır(97).

2)BUTLANIN TESPİTİ İÇİN DAVA AÇILMASINA GEREK YOKTUR

(95) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden ilişkiler, a.g.e., s.89.

(96) REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.166.

(97) EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", a.g.t., s.25; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.385; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.173; HATEMİ, Hüseyin: a.g.e., s.151; Yrg.9.HD. 23.06.1980, 980/5815 (ÖZBEK, Oğuz: İş Mevzuatı, 1994, a.g.e., s.936)

Toplu iş sözleşmesinin butlan nedeniyle hükümsüzlüğünün dava yoluyla ileri sürülmesi zorunluluğu yoktur(98). Bu husus, bir süreyle sınırlı olmaksızın her zaman ileri sürülebilir. Ancak, açılacak davanın bir tespit davası niteliğinde olması gerekir. Bu nedenle, Yargıtay'ın aşağıda hükümsüzlüğün, tespit davası açılarak ileri sürülemeyeceği, ancak açılmış bir eda davasında hakim tarafından res'en ya da taraflarca ileri sürülmesi durumunda nazara alınabileceğine ilişkin kararına katılmaya imkan yoktur(99).

Yargıtay'a göre "...Toplu iş sözleşmelerinin özellikleri itibarıyla yapılmalarını takiben hükümsüzlüğün tespiti davası yoluyla belirlenmesi istenemez. Eda davası zımında bu yön tarafların ileri sürmesi üzerine veya hakim tarafından res'en dikkate alınarak geçersizliğin tespiti suretiyle gereken hüküm tesis olunur. Bu itibarla, bir eda davası sözkonusu olmadan toplu iş sözleşmesinin karar yerinde yazılı gerekçelerle ilgili hükümlerinin iptaline hükmedilmesi isabetsizdir." (100).

Hükümsüzlüğün tesbiti davasının açılabilmesi için temel şart, hukuki yararın bulunmasıdır(101). İşverenin bir hükmün geçersizliğini iddia ederek uygulamaktan kaçınması halinde bir geçerliliğin tespiti davası değil, eda davası açılması gerekir. Bunun aksini iddia eden Yargıtay Kararı (102), yerinde değildir.

3)MENFAATİ OLANLARCA HER ZAMAN İLERİ SÜRÜLEBİLİR

(98) HATEMİ, Hüseyin: a.g.e., s.150.

(99) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.87; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.406; ŞAHLANAN, Fevzi, a.g.e., s.173.

(100) Yrg.9.HD. 15.12.1980, 13720/13371 (ÖZBEK, Oğuz: İş Mevzuatı, 1994, a.g.e., s.336); 9.HD. 23.06.1980, 5183/7523 (ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.173)

(101) Yrg.9.HD. 26.11.1969, 9693/10446 (UYGUR, T., İ. DÖNMEZ, B. KARS, a.g.e., s.848)

(102) Yrg.9.HD. 14.04.1980, 3353/3493 (OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.89)

Toplu iş sözleşmesinin butlanı, menfaati olanlarca her zaman ileri sürülebilir. Hükümsüzlüğün tesbitini sadece taraflar değil, yararı bulunan üçüncü kişiler, sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçiler veya aynı işkolunda kurulu rakip sendikalar da isteyebilirler (103). Ancak, Yargıtay, isabetsiz olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarından olmayan kimsenin ilgili sözleşme maddesinin kanuna aykırılığının tespitini ve iptalini isteyemeyeceğine karar vermiştir(104).

Yargıtay, ehliyetsizlikle ilgili olarak verdiği bir diğer kararında da toplu iş sözleşmesinin sendikanın ehliyetsizliği sebebiyle iptali davasının bir süreye tabi olmadığını, sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre içinde açılabilceğini belirtmiştir(105).

4)HÜKÜMSÜZ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SONRADAN GEÇERLİ HALE GELMEZ

Genel butlan hallerinin bir sonucu olarak geçersiz bir toplu iş sözleşmesi ya da hükmü sonradan diğer şartların tamamlanmasıyla ya da izin veya icazetle geçerli hale gelemez(106).

IV-BUTLANIN SONUÇLARI

1)HÜKÜMSÜZLÜĞÜN KURAL OLARAK GEÇMİŞE ETKİLİ OLMAMASI

Kural olarak bir sözleşmenin hükümsüzlüğü geçmişe etkili sonuçlar doğurduğundan BK.61.vd. maddeleri uyarınca taraflar, edimlerini yerine getirmekten imtina edebilecek ve taraflardan biri borcunu ifa etmişse, verdiği şeyin iadesini

(103) EKONOMİ, Münir: "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", a.g.t., s.25

(104) YHGK. 25.09.1968, 968/9-619 E. 636 K. (EGEMEN, Erdal: İş Mevzuatıyla İlgili Örnek Kararlar, 1968-1971, Sermet Matbaası, İstanbul, 1972, s.10)

(105) Yrg.9.HD. 28.02.1977, 861/3856 (ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, 1984, a.g.e., s.198); ELBİR, Halid Kemal: a.g.e., s.210; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.87; HATEMİ, Hüseyin: a.g.e., s.151.

(106) HATEMİ, Hüseyin: a.g.e., s.151.

isteyebilecektir(107). Bu durumda kural olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren BK.61.m. göre toplu iş sözleşmesi ile verilen şeylerin iadesi talep edilebilecektir.

Ancak, BK.63.m. göre "Haksız olarak bir şeyi istifade eden kimse, onun istirdadı zamanında elinden çıkmış olduğunu isbat ettiği miktar nisbetinde red ve iade ile mükellef değildir." Bu hükme göre toplu iş sözleşmesi ile işçiye verilen şey, (genellikle paradır) iade zamanında artık mevcut değilse, iade sözkonusu olmayacaktır. İktisap edilen şeyin tüketilmesi veya karşılıksız olarak devredilmesi halinde de iade borcu ortadan kalkacaktır(108).

Bu hükümlerin sonucu olarak verilen şeylerin iadesi sözkonusu olmakla beraber aynı hükümlere göre işçiler, iyiniyetle ellerinden çıkardıkları şeylerin iadesine mecbur tutulamamaktadır. İspat yükü de işverene ait olduğundan ve ödenen paraların işçinin geçimini ancak temin ettiği görüşü daima kabul edildiğinden, sözleşmenin hükümsüz sayılmasına kadar geçen zamanda işverence ödenmiş paranın iadesini talep imkanının hukuken çok kısıtlandığı söylenebilir(109).

Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne borçlar hukukunun genel prensiplerinin uygulanması durumunda işveren, ödediği bedellerin iadesini işçilerden isteyecek, işçilerin talebi halinde de sözleşmeden yararlanmak için ödedikleri aidatların hükümsüz kılınan sözleşmeye taraf sendika tarafından işçilere iadesi gerekecek, ayrıca aidatın üyelik veya dayanışma aidatı olmasına göre değişen bazı problemler ortaya çıkabilecek, dolayısıyla çalışma barışı bozulabilecektir(110).

Bu ve diğer sakıncaları nedeniyle toplu iş sözleşmesinin

(107) VON TUHR, Andreas: a.g.e., s.235.

(108) ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.130.

(109) ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.131.

(110) ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.131.

hükümsüzlüğü halinde Alman Hukuku'nda hükümsüzlüğün geçmişe etkili olmayacağı, geleceğe yönelik olarak hüküm doğuracağı kabul edilmektedir(111).

Bugün Türk Hukuk Doktrinde de haklı olarak hükümsüzlüğün geçmişe etkili olması prensibini toplu iş sözleşmesine uygulamanın mümkün olmadığı, toplu iş sözleşmesinin devamlı bir ilişki meydana getirdiği, taraflardan çok üçüncü kişilere uygulanmasının geçmişe etkili bir hükümsüzlüğe imkan vermeyeceği kabul olunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin önceye etkili olduğunun kabul edilmesi halinde sözleşmenin hizmet sözleşmeleri üzerinde bir etki yapmadığı sonucuna varılacağı, bu takdirde de uygulanmış sözleşmeye bağlı işçilerin hizmet akitlerinin değişik bir sonuç ortaya çıkaracağı, söz konusu sorunlara meydan vermemek, hukuki güven ve istikrarı bozmamak için hükümsüzlüğün geçmişe etkili olması kuralının toplu iş sözleşmesine uygulanmaması gerektiği savunulmaktadır (112).

2)HÜKÜMSÜZLÜĞÜN GEÇMİŞE ETKİLİ OLDUĞU HALLER

A)Toplu İş Sözleşmesinin Borçlar Hukukuna İlişkin Kısımının Geçersizliğinde

(111) ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.132, dn.357'deki kaynaklar.

(112) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.174; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.475; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.94-95; TUĞ, Adnan: a.g.m., s.99-100; TUNÇOMAĞ, Kenan: a.g.m., s.337; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Ders Notları, 2.B., Mimoza A.Ş., Konya, 1993, s.195; ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.131; Krş. Grş., OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.99. OĞUZMAN'a göre toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ile hizmet akdinin hükümsüzlüğü farklıdır. Zira, hizmet akdi geriye etkili olarak hükümsüz sayılınca arada cereyan etmiş hizmet ilişkisine uygulanacak hüküm kalmaz. Oysa, bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü halinde mevcut hizmet sözleşmesine toplu iş sözleşmesi yokken uygulanan hizmet akdi hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

Toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmı, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen kuralları ihtiva edeceği, esasen borçlar hukukuna ilişkin kısmın toplu iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru niteliğinde olmaması nedeniyle, normatif kısmın geçersizliği halinde ortaya çıkabilecek toplu iş sözleşmesine özgü sakıncalar, borçlar hukukuna ilişkin kısmın hükümsüzlüğünde ortaya çıkmayacağından borçlar hukukuna ilişkin kısmın hükümsüzlüğü halinde tamamen borçlar hukukunun hükümsüzlüğe ilişkin kurallarının uygulanarak geçersizliğin başlangıçtan itibaren etkili olduğunu kabul etmek gerekir.

B) Kıdem Tazminatında

1475 Sayılı İş Kanununun 14.m., kıdem tazminatı konusunda mutlak emredici nitelikte hükümler taşımaktadır. Bu hükme aykırı toplu iş sözleşmeleri, örneğin; işçinin istifası halinde kıdem tazminatı ödenmesi veya tavanı aşan miktarda kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin hükümler, geçersizdir. Diğer yandan, İş Kanununun 98/D maddesinde de 14.m. hükümlerine aykırı harekette bulunanlar hakkında hapis ve para cezalarının yanısıra işçiye ödenen kıdem tazminatının hazineye irad kaydı öngörülmüştür(113).

Hükümsüzlüğün geçmişe etkili olmaması prensibi, esasen iş hukukunun işçiyi koruma amacından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle sözkonusu prensibin uygulanmasında katı davranılmamalı, her somut olayın özellikleri nazara alınarak bir sonuca varılmalıdır. Çünkü, öyle hükümsüzlük halleri ortaya çıkabilir ki, hükümsüzlüğün geçmişe etkisinin kabul edilmemesi yukarıdaki sakıncaların ortaya çıkmasına neden olabilir. Örneğin; bir toplu iş sözleşmesinde sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının sendikanın muvafakatına tabi olacağı kabul edilmiş olsa, sendika üyesi olmayan bir işçi, dayanışma aidatı ödemeye talip olunca, talebi reddedildiğinde mahkemeye başvurarak hükmün geçersizliğinin tespitini

(113) REİSOĞLU, Seza: a.g.t., s.21-22.

isteyebilir. Mahkeme, hükümsüzlüğü tespit edince, bu işçi karar tarihinden değil, dayanışma aidatı ödemeye talip olduğu tarihten itibaren sözleşmeden yararlanmalıdır.(114).

Bunun gibi, bir toplu iş sözleşmesinde eşitlik ilkesine aykırı bulunan bir hüküm nedeniyle mali ve sosyal haklar bakımından farklı muameleye maruz kalan ve zarara uğrayan işçi, mahkemeden sözkonusu hükmün geçersizliği ile geçmişe etkili olarak ilgili hükümlerden istifade ettirilmek suretiyle diğer işçilerin seviyesine yükseltilmeyi isteyebilmelidir.

3)KISMİ GEÇERSİZLİĞİN SÖZLEŞMENİN TAMAMEN GEÇERSİZLİĞİ SONUCUNU DOĞURMAMASI

Kural olarak, toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin hükümsüz veya diğer bölümlerinin geçerli olması halinde toplu iş sözleşmesi geçerli sayılır(115).

4)GEÇERSİZ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NORMATİF HÜKÜMLERİNİN ARD ETKİSİ OLMAMASI

Hükümsüz sayılan bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecek midir?

TİSGLK.6/3.m. göre "Her ne sebeple olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkini hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder." Bir görüşe göre (116) TİSGLK.6/3. maddesinde her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinden bahsedildiğine göre ard etki, iptal edilen toplu iş sözleşmesi için de sözkonusu olacaktır.

(114) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden ilişkiler, a.g.e., s.89.

(115) Bkz. Yuk. s.48-49.

(116) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.215; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.224; BERKSUN, A.ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.114.

Yasanın sadece lafzına bakarak böyle bir sonuca ulaşılmamalıdır. İptal edilen ya da butlan nedeniyle hükümsüzlüğü belirlenen bir toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden söz etmeye imkan yoktur. Aksine düşünce, iptale hiçbir hukuki sonuç bağlamamak anlamına geleceğinden kabul edilemez(117).

Gerçekten hukuka aykırılığı nedeniyle ortadan kaldırılmasına karar verilen bir toplu iş sözleşmesinin ard etkisini kabul etmek, iptal ya da hükümsüzlük kavramlarının niteliğine uymayacağı gibi, hukukun temel kavramlarına ve kamu düzenine de aykırı olacaktır.

5)TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TAHVİLİ

Kanuni şartlara uygun olmadığı için batıl olan bir hukuki işlem, benzer sonuçlar doğuran diğer bir işlemin geçerlilik şartlarına sahipse ve yaptıkları işlemin batıl olduğunu bilselerdi, tarafların onun yerine diğer işlemi yapmak isteyecekleri farzedilebilirse, gerek doktrin ve gerekse Federal Mahkeme'ye göre geçerli olan işlem, batıl olan işlemin yerini alır. Ancak, dönüştürme prensibinin uygulanabilmesi için işlemin batıl olduğunu bilselerdi, tarafların durumuna göre diğer işlemi yapmak isteyeceklerinin farzedilebilmesi lazımdır(118).

ESENER (119), haklı olarak ehliyeti haiz olmayan kimseler tarafından yapılmış bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi adını taşısa dahi TİSGLK kapsamına girmeyeceğini, ancak başka bir mukavelenin

(117) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.184; MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.144. MİMAROĞLU'na göre her ne sebeple olursa olsun sona ermiş bir akde kanunla şu veya bu yolda hüküm bağlamaya devam etmek, hem akit hukukuna, hem de tarafların iradesine aykırıdır; Yrg.9.HD. 13.04.1984, 3415/4248 sayılı karar ve Ünal NARMANLIOĞLU'nun İncelemesi, İHU, TİSGLK.6.m. No: 2.

(118) REİSOĞLU, Safa: a.g.e., s.83; Geniş Bilgi İçin Bkz. KANETİ, Selim: Hukuki İşlemlerin Çevrilmesi, (Hukuk Fakültesi No:409) Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1972.

(119) ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.5.

şekil şartları yerine getirilmişse (umumi mukavele veya hizmet akdi) muhtemel olarak tahvilin bahis konusu olabileceği görüşündedir. ESENER'in ehliyetsizlik bakımından vardığı bu sonuca bir toplu iş sözleşmesini tamamen geçersiz kılan sebeplerin ya da ortada toplu iş sözleşmesi olarak nazara alınamayacak bir hukuki işlemin mevcudiyeti hallerinde de ulaşılması gerekmektedir.

Bir Yargıtay Kararında (120) toplu görüşmelerde tutulan ve taraflarca imzalanan tutanağın bağlayıcı olduğu bildirilerek toplu iş sözleşmesi hüküm ve kuvvetinde bulunmayan bir belgenin, bir sözleşmenin işvereni bağlaması için mutlaka toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi şeklinde düzenlenmesinin gerekli bulunmadığı, işverenin geçerli olarak kurulan başka nitelikteki sözleşmelerde yer alan mevcut hükümlerle şartları gerçekleşmişse bağlı bulunacağı belirtilmiştir. Bu karardan Yargıtay'ın dolaylı bir biçimde de olsa toplu iş sözleşmesinde tahvilin uygulanabileceğini kabul ettiği söylenebilir.

6)CEZAI SONUÇLAR

Bazı hallerde hükümsüzlük müeyyidesinin yanısıra ilgililer bakımından cezai müeyyideler de öngörülmüştür. Örneğin; TİSGLK.68.m. hükmüne göre "Beşinci maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine devletin ülkesi ve miletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyet, milli güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmolunur."

Bu hapis cezasına muhatap olanlar, 68.maddede belirtilmiş yasaklara aykırı hükümler taşıyan toplu iş sözleşmesini imzalayan kişilerdir. Söz konusu cezanın sözleşmeyi imza eden iki tarafa da

(120) Yrg.9.HD. 06.02.1969, 10311/1184 (UYGUR, T., İ. DÖNMEZ ve B. KARS, a.g.e., s.788)

tatbik edilmesi gerekir(121).

Sen. K.31.maddesinde öngörülen eşitlik prensibine aykırı olarak toplu iş sözleşmesine hüküm konulması halinde de Sen. K.59/3.m. cezai müeyyide öngörülmüştür(122).



(121) BİYİKLİ, Hasan: İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, C.VI, (Kazancı Hukuk Yayınları No: 42) Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 1985, s.437; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.408; ELBİR, Halit Kemal: a.g.e., s.217-218.

(122) BİYİKLİ, Hasan: a.g.e., s.375.

D Ö R D Ü N C Ü B Ö L Ü M

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

Bir hukuki işlemin taşıdığı sakathıklar nedeniyle ve ancak ilgili yanın o yolda iradesini açıklaması sonucu normal hükümlerini meydana getirememesine iptal adı verilir(1).

I-GENEL İPTAL NEDENLERİ

Borçlar hukukunda yer alan sözleşmelerin iptaline neden olan haller, kuşkusuz toplu iş sözleşmesinde de uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasında bir tarafın iradesi hata, hile ya da tehdit sonucu sakatlanmışsa, iradesi sakatlanan taraf, BK.31.m. uyarınca hata ya da hileyi öğrendiği, tehditte tehditin ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde toplu iş sözleşmesinin tümünün ya da bu etkenlerin etkisi altında kabul edilen kısmının iptalini isteyebilir. Ayrıca, BK'nda yer alan gabin de bir iptal nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır(2). Yasada hüküm bulunmayan hallerde BK'nun uygulanacağına ilişkin TİSGLK. 66. maddeden de BK'nun irade fesadıyla ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıkça anlaşılmaktadır.

Bir toplu iş sözleşmesinin yanılma veya aldatmanın etkisi altında yapılabilmesi teorik açıdan düşünülebilir ise de zor gerçekleşebilecek bir olasılıktır. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin tarafları tek bir kişiden ibaret olsaydı, hata veya yanılmaları olasılığı kuvvetli olurdu. Ancak, toplu iş sözleşmesinin müzakeresine ve düzenlenmesine birden çok sendika ve işveren temsilcisi katılmakta ve müzakereler bazan oldukça uzun bir süre devam edebilmektedir. Diğer yandan, korkutma da toplu iş sözleşmesinde çok seyrek ortaya çıkabilir. Basit bir grev ya da lokavt tehdidi tek başına toplu iş sözleşmesinin

(1) TUNÇOMAĞ, Kenan: Borçlar Hukuku, a.g.e., s.179-182.

(2) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.181-182; SÜMER, Haluk Hadi: a.g.e., s.197; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.91; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.95.

korkutma sonucu yapıldığı iddiasının öne sürülmesi için yeterli değildir. Ancak, örneğin; grev esnasında müzakerecilerin vücut bütünlüğünü veya serbest surette iradelerini açıklamalarını bozucu nitelikte gösteri ve tehditlerde bulunma ve bu koşullar altında toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde sözleşmenin iptali mümkündür(3).

Gabin ise toplu iş sözleşmesinde ortaya çıkması çok güç iptal nedenlerinden biridir. Toplu iş sözleşmesi, ferdi planda eşit olmayacak olan bir müzakereyi toplu planda dengeye getirme amacını gütmektedir(4).

Yargıtay (5), bir olayda toplu iş sözleşmesinin irade fesadı nedeniyle iptal edilebileceğini, ancak bunu sadece tarafların ileri sürebileceğini bildirmektedir. Yargıtay'a göre "Taraf sendika, toplu sözleşmenin teşekkülüne dair irade beyanının sakat olduğunu, başka bir deyimle hata ve hile neticesi bu beyanın yapıldığını iddia ve ispat etmedikçe, toplu sözleşme hükümleri işveren, sendika ve sendikanın üyesi bulunan davacı hakkında da geçerlidir."

Öğretide iradesi fesada uğrayan tarafın hata ve hileyi öğrendiği, tehdidin ise ortadan kalkmasından sonra sözleşmeyi iptal ettiğini beyan etmeyip, uygulamaya devam etmesi halinde sözleşmeye icazet vermiş sayılması gerektiği ve BK.31.m. öngörülen bir yıllık süreyi beklemenin toplu iş sözleşmesine uygulanmasının sözleşmenin bünyesine uygun düşmeyeceği haklı olarak savunulmaktadır(6).

(3) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.408-409; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.182; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.91-92.

(4) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.409.

(5) Yrg.9.HD. 29.03.1991, 6488/6704 Sayılı Karar İncelemesi, ŞAHLANAN, Fevzi: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, (MESS Yayını No:191) İstanbul, 1992, s.119.

(6) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.182; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.91-92.

II-YETKİ BELGESİ ALINMADAN YAPILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

1)YETKİ KAVRAMI VE UNSURLARI

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, ehliyet kavramından farklı bir kavram olup, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip sendika ya da işverenin yasanın aradığı niteliklere sahip olmasını, tarafların belirli yürürlük alanına sahip toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü anlatır(7). Bir başka deyişle yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin belli bir alana yöneltilmesi sonucunu doğurmakta, toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi yönünden uygulama alanını belirlemektedir(8). Türk Hukuku açısından yetkinin ehliyet yanında ayrı ve bağımsız bir kavram olduğu haklı olarak ileri sürülmektedir(9).

2822 Sayılı TİSGLK.12.m. yetkiyi açıklamaktadır. Bu maddeye göre bir işçi sendikasının yetkili olabilmesi için iki temel koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir:

A)İşçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unun bu sendikanın üyesi bulunması. Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda bu şart aranmaz. Güçlü sendikacılığın sağlanması ve işyeri sendikacılığının mahzurları nedeniyle yasakoyucu, işkolunda en az %10 temsil gücünü aramıştır(10).

-
- (7) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.49; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.386; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.109; ESENER, Turhan: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.6; OĞUZMAN, Kemal: "İşyerleri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", TÜTİS, C.9, S.4-5, Temmuz-Eylül 1985, s.4-5; ÇENBERCİ, Mustafa: "Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar", Adalet Dergisi, Yıl: 62, S.5, Mayıs 1971, s.243. ÇENBERCİ'ye göre "Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü veren belli bir kanuni duruma mensubiyeti anlatan bir niteliktir."
- (8) IŞIK, Rüçhan: a.g.e., s.48-50.
- (9) ÇENBERCİ, Mustafa: "Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki...", a.g.m., s.237.
- (10) KUTAL, Metin: a.g.m., s.36.

B)İşçi sendikasının sözleşmenin yapılacağı işyerinde veya işyerlerinin her birinde veya işletmenin bütününde çalışan işçilerin yarısından fazlasının bu sendikanın üyesi bulunması(11).

İşveren yönünden yetki, TİSGLK.12/2. maddesinde ifade edilmiştir. Bu fıkra göre "işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir." Yasanın 2.m. ile birlikte nazara alındığında sözleşmenin işveren tarafı için zorunlu ehliyet kavramının yetki açısından da tekrarlandığı görülmektedir. Başka bir deyimle, yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde Yasa, her iki tarafın da yetkisiz olabileceğinden bahsettiğine göre işveren tarafı için de bir yetki kavramı sözkonusudur. Ancak, yetki için aranan şartlar, aslında ehliyet için gerekli şartlardan başka değildir. İşverenin çeşitli işkollarının kapsamına giren ayrı ayrı işyerleri varsa bu işkollarında kurulu işveren sendikalarına üye olup olmadığına göre her bir işyeri için ehliyet ve yetkisi ayrı ayrı değerlendirilmelidir(12).

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, 2821 Sayılı Sen. K.'nun 62.m. göre işçi sendikası ve işverenlerin bildirileri esas alınarak Çalışma Bakanlığı'nca düzenlenen istatistiklere göre tespit olunacaktır. Bu istatistikler, Çalışma Bakanlığı'nca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayınlanacaktır(13).

2)YETKİ BELGESİ VERİLMESİ

Yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının yapmak istediği toplu iş sözleşmesi için yetkisi bulunduğu sonucuna varan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın TİSGLK.13.m. uyarınca gönderdiği tespit

(11) ELBİR, Halid Kemal: a.g.e., s.205-206. Yazar, %10 barajını sayısal ehliyet şartı olarak görmektedir.

(12) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.49-50.

(13) ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı (1984), a.g.e., s.198.

yazısına 15. maddede belirtilen süre içerisinde itiraz edilmezse ya da itiraz edilmiş olup da bu itiraz mahkemece reddedilmişse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuruyu yapmış işçi sendikasına bir yetki belgesi verecektir.(TİSLGK.16/1) Bu belge, hem sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az %10'nun ve hem de işyerinde çalışan işçilerin yarısından çoğunun üyesi bulunduğunun kanıtıdır. Yasa, bu belgenin itiraz süresinin bitişinden ya da kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde verilmesini öngörmüştür. Ancak, bu süre, Bakanlığın görevine ilişkin bir süre olup, sürenin geçmesinden sonra da verilmesi, verilen yetki belgesinin geçersizliğine yol açmaz(14).

3)YETKİSİZLİK NEDENİYLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTAL ŞARTLARI

TİSGLK.16/2.m. göre yetki belgesi alınmadan yapılmış bir toplu iş sözleşmesinde yanlardan birinin veya her ikisinin yetkisiz olması bir iptal nedenidir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin şekle aykırılık değil de yetkisiz yapılmış olması nedeniyle iptali sözkonusu olmaktadır(15).

Diğer yandan, burada butlan değil, fakat dava yoluyla sözleşmenin iptali sözkonusudur. Ehliyetin bulunmaması, tabii olarak maddenin kapsamı dışında olup, yaptırımı yokluktur.

275 Sayılı Kanun döneminde de yetki belgesi olmadan yapılan sözleşmenin iptaline benzer bir hüküm öngörülmüştü. Anılan Yasanın 12.m. göre bildiri ve ilan şartlarına uyulmaksızın yapılmış toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin yetkisiz olduğunun sözleşmenin uygulanmaya başlandığı günden itibaren altı işgünü içinde ilgililer tarafından yapılacak itiraz sonucunda anlaşılması halinde sözleşme hükümsüz sayılabilmekte, bu süre içinde bölge çalışma

(14) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.87; Yrg.9.HD. 14.01.1986, 88/100 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.362)

(15) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.409.

müdürlüğüne, bunun kararlarına karşı da iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edilebilmektedir. Bu dönemde de söz konusu hükümsüz sayılmanın esasında bir fesih kabiliyeti olduğu görüşü haklı olarak ileri sürülmektedir(16).

Taraf olma ehliyet ve yetkisine sahip olan adına toplu iş sözleşmesini imza edenlerin temsil yetkileri bulunmayabilir. Bu durumda yetkisiz temsil kurallarının uygulanacağı tabiidir. (BK.38-39.m.) Temsil edilen, yapılan sözleşmeye sarıh veya zımni icazet verirse toplu iş sözleşmesi o tarafı bağlayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başlanması, icazet anlamına gelebilir. Temsil edilenin icazet vermemesi halinde karşı taraf da sözleşmeyle bağlı olmaktan kurtulacaktır(17).

A)Hiç Yetki Belgesi Alınmaması

Hiç yetki belgesi almama, yetki için Bakanlığa hiç başvurulmaması kadar yetkiye yapılan itirazların henüz karara bağlanmadığı ve kesinleşmediği halleri de kapsar(18). Diğer yandan, yetki belgesi kapsamına girmeyen işyerlerinin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmış olması halinde yetki belgesi dışında kalan işyerleri bakımından toplu iş sözleşmesi, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olacaktır(19).

Grup toplu iş sözleşmesi için sadece üç işyeri için yetki alındığı halde aynı işverene ait diğer iki işyerini de kapsamak üzere beş işyeri için bir sözleşme yapılamaz(20).

Yargıtay, bir kararında yetkisi kesinleşmeden işverenle anlaşarak bir toplu iş sözleşmesi yapan işçi sendikasının daha sonra

(16) ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesi, a.g.e., s.128-129.

(17) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.90.

(18) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.218; REİSOĞLU, Seza: a.g.t., s.31.

(19) OĞUZMAN, Kemal: "Toplu İş Sözleşmesinde Yetki...", a.g.m., s.13.

(20) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.218.

yetkili olmadığının kesinleşmesi üzerine yapılan toplu iş sözleşmesini yetki belgesi alınmaması nedeniyle iptal etmiştir(21). Kararın karşı oy yazısında ise iptali istenen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine kadar uygulandığı, bitime az bir süre kaldığı, sözleşmeyi hükümsüz saymanın iyiniyet kuralları ile bağdaşmayacağı, iş hukukunun niteliği ve kanunun amacına uymadığı bildirilmiştir.

Doktrinde (22) haklı olarak yapılacak bir yasa değişikliği ile toplu pazarlık biriminde çoğunluğu temsil eden bir işçi sendikası bulunmazsa, o yer için yetki belgesi alınmadan bağtlanan toplu iş sözleşmesinin en fazla temsil yeteneğine sahip sendika tarafından yapılması durumunda süresi içinde iptali istense de hükümsüz sayılmaması yolunda bir kural getirilerek işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yoksun kalmalarının önlenebileceği ileri sürülmektedir.

B)Yetki Belgesinin Hükümsüz Sayılması

Yetki belgesini hükümsüz kılan hallerin gerçekleşmesi durumunda da yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüz sayılabilir. Yetki belgesi hükümsüz sayıldığında işçi sendikasının toplu sözleşme yapmak için tekrar TİSGLK.13.m. göre Bakanlığa başvurması ve yetkisinin kesinleşmesini beklemesi gerekmektedir(23). Yetki belgesini hükümsüz kılan haller çeşitlidir:

a)Çağrı Yapılmaması Nedeniyle Yetki Belgesinin Hükümsüz Sayılması

TİSGLK.17.m. göre "Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını ve yetki belgesini aldığı tarihten

(21) Yrg.9.HD. 09.10.1986, 8423/9034 (OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 5.B., Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1987, s.31-33)

(22) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.242.

(23) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.217.

itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır...Bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz."

Yasadaki onbeş gün içinde çağırma sözleriyle, çağrının bu süre içinde karşı tarafa ulaştırılmasının da gerekip gerekmediği konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay, isabetli bir biçimde çağrı yazısının onbeş gün içinde tebliğ edecek makama, örneğin PTT'ye verilmesini yeterli görerek, bu süre içinde yazının muhataba ulaşması şartını aramamıştır(24).

Yasada yetki belgesi sözleriyle yaptırımın sadece çağrıda bulunmayan işçi sendikası için öngörüldüğü gibi bir anlam çıkıyorsa da kesinleşip işverene verilen tespit yazısının da aynı süre içinde işveren tarafınca çağrı yapılmaması halinde hükmünün kalmayacağı kabul edilmelidir(25).

b)Çağrı Yapanın Toplu Görüşmeye Gelmemesi Nedeniyle Toplu Görüşmenin Başlamaması

TİSGLK.19/son maddesinde "Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrı yapan tarafın yetkisi düşer." hükmü yer almaktadır. Otuz günlük sürenin başlangıcı olan çağrı tarihi, çağrının yapıldığı tarih olup, çağrının karşı tarafa

(24) Yrg.9.HD. 08.10.1985, 9808/9168 (ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.93); OĞUZMAN'ın Kararı İisabetli Bulan Görüşü İçin Bkz. OĞUZMAN, Kemal: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, (BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları. No:15) Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1987, s.155.

(25) ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.376; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, (1986) a.g.e., s.216; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.396; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.93; İNCE, Ergun: İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Toplu Pazarlık Hukuku C.3, Kt.2, (Kazancı Hukuk Yayınları No: 37) Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 1985, s.83; ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı (1984), a.g.e., s.205-206.

ulaştığı tarih değildir. İster tarafların anlaşması, ister görevli makamın belirlemesiyle olsun, çağrı tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmeme ve görüşmeye başlamama durumunda yetki düşecektir(26).

c)Toplu Görüşmenin Tespiti İçin Görevli Makama Başvurul- maması

TİSGLK.19/2. maddesine göre "Toplantı yer, gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yeri, günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir." Maddede açıkça belirtilmemekle beraber çağrıyı yapan taraf, ilk iki fıkradaki yöntemlerle karşı tarafla anlaşarak veya görevli makama süresinde başvurarak toplantı gününü tespit ettirmemişse ve bu nedenle otuz günlük süre içinde bir toplantı tarihi belirlenmemişse, dolayısıyla toplu görüşmeyi başlatamazsa, bu takdirde çağrıyı yapanın yetkisinin düşeceğini kabul etmek gerektiği haklı olarak savunulmaktadır(27).

OĞUZMAN'a göre görevli makamın üç işgünü geçtikten sonra yapılacak başvurularda da gün tespit edebilme yetkisi vardır. Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmeye başlanması için gerekeni yapmaz ve bu sebeple çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye başlanmazsa çağrı yapan tarafın yetkisi düşer(28).

Çağrıda bulunan taraf, acaba çağrısına tüm tekliflerini eklemese yetki belgesi hükümsüz sayılabilecek midir? Bu konu doktrinde tartışmalıdır.

(26) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.99; Krş. Grş., TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, C.II, 2.B., Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1985, s.258

(27) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.99; REİSOĞLU, Seza: a.g.t., s.32; İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku (1983), s.171; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.401.

(28) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.52.

TİSGLK.17/son maddesine göre "Toplu görüşme çağrısına çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekları tekliflerde değışiklik yapma hakları saklıdır." Çağrı ile birlikte önerilerin bütününe eklenmesi zorunluluğu çağrıda bulunan taraf için getirilmiş bir düzenlemedir.

275 Sayılı Yasa zamanında bu konuda bir açıklık bulunmuyordu. Uygulamada ortaya çıkan bazı sorunlar nedeniyle Y.C.G.K., bir kararında (29) tekliflerin çağrıda gösterilmesinin gerekli olduğu, isteklerin tümüne ilişkin olmayan bir teklifin toplu iş sözleşmesi teklifi olarak kabul edilemeyeceğini bildirmiştir.

Çağrıyı yapan taraf, çağrıya tekliflerini hiç eklemese ya da bazı tekliflerini ekleyip diğerlerini sonra vereceğini bildirmişse bu durumda yetkinin düşüp düşmeyeceği tereddüt uyandırabilecektir. Bir görüşe göre (30) Kanun, tekliflerin tamamının karşı tarafa verileceğini emredici bir hükümle düzenlemiştir. Bu zorunluluk yerine getirilmediği zaman çağrının ve hatta yetki belgesinin hükümsüz olması sözkonusu olacağı gibi, karşı tarafın çağrıya uymamak hakkı olacak, prosedür işlemeyecektir.

Doktrinde bir kısım yazarlarca savunulan (31) ve Yargıtay tarafından da benimsenen görüşe göre tekliflerin bütününe çağrıya

(29) YCGK, 31.05.1965, 212/B-7 E. 1965/221 K. (BAYAZIT, Sancar: "Toplu İş Sözleşmesi Tekliflerinin Çağrı ile Birlikte Verilmesi Zorunluluğu", *İşveren Dergisi*, C.23, S.4, Ocak 1985, s.21)

(30) BAYAZIT, Sancar: a.g.m., s.23; ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı, (1984) a.g.e., s.206; İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku, (1983) a.g.e., s.168; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.51; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku (1992), a.g.e., s.400; Değişik Görüşler İçin Bkz. ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.95; TUNÇOMAĞ, Kenan: Toplu İş Hukuku (1985), a.g.e., s.257; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.230.

(31) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.218-219; BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.370.

eklenmemesi halinde yetki belgesinin düşmemesi gerekir(32). Zira, gerek 17. maddenin düzenleme biçimi, gerekse tekliflerin eklenmemesi halinde uygulanacak herhangi bir müeyyidenin gösterilmemiş olması karşısında Yargıtayca da vurgulandığı gibi, yasakoyucunun unutulmuş yahut da eklenmeyen bir tekliften dolayı bu kadar ağır bir ceza ile sendikayı cezalandırmayacağı, yetki belgesinin hükümsüz olması gibi ağır bir sonucun doğmayacağı kabul edilmelidir.

d) Kanuni Süre İçinde Grev Kararı Alınmaması ve Yasaklarda Yüksek Hakem Kuruluna Başvurulmaması

TİSGLK.27/2.m. göre "Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıca alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz."

Birden fazla işyeri için yetki alınmış olması ve bu işyerleri için uyuşmazlığa gidilmesi halinde grev kararı alınmamış olan işyerleri için yetki düşecektir. İşletme toplu iş sözleşmesi için yetki alınmış olması halinde ise işletmeye dahil işyerlerinin bir veya birkaçı için grev kararı alınsa dahi yetki belgesi tüm işletme için alındığından işletmeye dahil bir veya birkaç işyerinde grev kararı alınması yeterli olacak, yetki devam edecektir. İşveren sendikası ya da işverenin kesin yetki belgesi alması halinde işçi sendikası grev kararı almazsa, lokavt kararı alınması mümkün olmayacağından işverenin yetki belgesi de hükümsüz olacaktır(33).

Belli süre içinde grev kararı almadığı için yetki belgesi düşen sendika, buna rağmen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenle anlaşır ve toplu iş sözleşmesi imzalarsa, bu sözleşme TİSGLK. 16/2.m. hükümlerine tabi olacaktır.

(32) Yrg.9.HD. 24.06.1987, 6019/6298 (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.376)

(33) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.275.

e) Kanuni Süre İçinde Grev ve Lokavt Kararlarının Uygulanmaması

TİSGLK.37/2.m. göre "Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz." TİSGLK.28.m. göre grev kararı, kararın alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde notere tevdi edilmezse, artık ne grev ve ne de lokavt imkanı kalmadığından yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir.

Yargıtay'a göre (34) grev kararının süresi içinde noter ve görevli makama tevdi edilmemesi, grev kararının uygulanmasına mani olacaktır. Bu ise yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğuracağından yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespitinde işverenin hukuki yararı vardır.

Bildirilen tarihte grev uygulamasına geçilmezse grev hakkı düşecek, ancak greve karşı lokavt kararı alınmışsa, bu hak devam edeceğinden yetki belgesinin hükümsüzlüğünden söz edilemeyecektir. Eğer, lokavt kararı alınmamışsa, yetki belgesi hükümsüz olacaktır(35).

f) Grev Oylaması Sonucu Grevin Uygulanmamasına Karar Verilmesi

Grev oylaması sonucunda işçiler, grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla

(34) Yrg.9.HD. 24.03.1986, 2721/3200 (REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi, 1986, a.g.e., s.275)

(35) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.324; ÖZBEK, Oğuz: Toplu İş Mevzuatı (1984), a.g.e., s.260.

anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz." Bu düzenleme ile 275 Sayılı Yasa döneminde ortaya çıkan ihtilaflara son verilmiştir(36).

Grev oylaması ile işçiler tarafından grev uygulaması reddedilen bir sendikanın işverenle toplu iş sözleşmesi yapmasının sakıncalı olacağı, işçi haklarının zedeleneceği düşüncesiyle; eğer işçi sendikasının imzaladığı toplu iş sözleşmesi bu nitelikte ise işçilerin hakkın kötüye kullanıldığı iddiası ile (MK.2.m.) sözleşmenin iptalini istemelerinin mümkün olduğu savunulmaktadır(37).

İşçi sendikasının onbeş gün içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması halinde Kurul, taraflar adına toplu iş sözleşmesini oluşturabilecektir. Yüksek Hakem Kurulu'na başvuran tarafın talebini geri alması mümkün olmamakla birlikte başvurudan sonra tarafların aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmeleri yapmaları mümkündür. Ancak, burada da hakkın kötüye kullanılması halinde sözleşmenin iptali istenilebilir(38). Taraflar, yazılı olarak anlaşmak suretiyle uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler(39).

g) Kesinleşmiş Yetkinin Muhakemenin İadesi Yoluyla Ortadan Kaldırılması

Kesinleşen yetkiye karşı kural olarak itiraz edilemeyeceği gibi, tashih-i karar yoluna da gidilemez(40). Ancak, kesinleşen yetkinin hükümsüzlüğüne ilişkin Yasada açık bir hüküm bulunmamakla

(36) ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.463.

(37) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.318.

(38) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.318.

(39) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.547.

(40) ULUCAN, Devrim: "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, (BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:18) Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1988, s.112; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, a.g.e., s.394.

beraber kesin bir mahkeme kararına dayanılarak verilen kesin yetkinin bu mahkeme kararının muhakemenin iadesi yoluyla ortadan kalkması halinde geçersiz hale gelebileceğini kabul etmek gerekir(41).

Yargıtay (42), önceleri yetki kararına karşı muhakemenin iadesi yolunu kapalı tutmuşken, sonraları bu görüşünü isabetli olarak değiştirmiştir. Yargıtay'a göre (43) "Bir işçi sendikasının mükerrer üye göstermek ve hile kullanmak suretiyle elde ettiği kesin yetkiye karşı HUMK.445.m. göre muhakemenin iadesi istenilebilir."

Yargılamanın yenilenmesi nedeniyle kesin yetkinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi halinde yetkisizlik sonuçları ortaya çıkacaktır. Eğer, bir toplu iş sözleşmesi yapılmışsa, böyle bir sözleşmeyi yapan işçi sendikasının gerçekten yetki koşullarına sahip olmadığı anlaşılırsa, iade-i muhakeme davası ile birlikte yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi istenebilir(44).

C)Gerçekte Yetki Şartlarının Bulunmaması

TİSGLK.16/2.m. uyarınca toplu iş sözleşmesinin iptali için sözleşmenin yetki belgesi alınmadan yapılmış olması yeterli değildir. Kanunun koyduğu usele uyulmadan, yetki belgesi alınmadan ve toplu görüşme hükümlerine uyulmadan tarafların yaptıkları toplu iş sözleşmesi, şayet taraflar, yetki şartlarını haiz iseler geçerlidir. Bir başka deyimle işçi sendikasının %10 oranına ve işyerinde ya da işletmede çoğunluğa gerçekten sahip olması durumunda yapılan toplu

(41) REİSOĞLU, Seza: a.g.t., s.31; TUNÇOMAĞ, Kenan: "Toplu İş Sözleşmesinin Meydana Getirilmesi ve Yetkisi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1984 Yılı Konferansları, (İÜ Yayın No: 3335), Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1985, s.11; YHGK, 25.10.1978, 1978/9-941 E. 1978/879 K. ve Kemal OĞUZMAN'ın İncelemesi, İHU, TİSGLK.11.m., No:7.

(42) Yrg.9.HD. 26.03.1964, 1807/1726 (ORHANER, A. Baki: a.g.e., s.59)

(43) Yrg.9.HD. 25.11.1969, 9366/106 (REİSOĞLU, Seza: a.g.t., s.31)

(44) GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.213; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), s.209-210.

iş sözleşmesinin iptaline karar verilemeyecektir(45).

Mahkemenin davada hangi tarihteki çoğunluğu esas alacağı tereddüt uyandırabilirse de bu konuda imza tarihindeki çoğunluğun esas alınması, doğru olur(46).

275 Sayılı Kanun Döneminde Yargıtay, verdiği kararlarında (47) işçi kuruluşunun genel anlamda veya Yasanın öngördüğü bir biçimde yetkili olup olmadığı araştırılmaksızın yetkisizliğin kabulü ile bildiri ve ilan yapılmamış olduğundan sözedilerek iptal kararı verilmesini yasaya aykırı bulmuştur. 2822 Sayılı Kanun Döneminde de Yargıtay'ın görüşünün bu doğrultuda olduğu söylenebilir(48).

Yargıtay'a göre (49) yetki tespitine itiraz edildiği ve karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiği halde buna aykırı davranışta bulunan sendikanın akdettiği toplu iş

(45) OĞUZMAN, Kemal: "Toplu İş Sözleşmesinde Yetki...", a.g.m., s.13; ERKUL, İhsan: a.g.e., s.89; IŞIK, Rüçhan: a.g.e., s.72; İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku (1983), a.g.e., s.175; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.218-219; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.214-215; Yrg.9.HD. 30.12.1985, 12234/12736, 9.HD.09.10.1986, 8423/9034 (ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.183)

(46) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.184; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.222; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.215.

(47) Yrg.9.HD. 25.04.1967, 2906/3633 (ERCİYEŞ, R. Bülent ve O. Şakir AÇAR: İçtihatlarla Uygulamalı İş-İşçi-İşveren Mevzuatı, Kardeş Matbaası, Ankara, 1967, s.16); Yrg.9.HD. 12.11.1965, 9127/9153, (ORHANER, A.Baki: a.g.e., s.81); Yrg.9.HD. 03.01.1966, 5919/62 (ÇOLAKOĞLU, Servet: a.g.e., s.127)

(48) Yrg.9.HD. 26.02.1985, 2396/2142, 9.HD.30.12.1985, 12234/12736 (GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.219); Yrg.9.HD. 09.10.1986, 8423/9034 (1475, 2821, 2822 Sayılı Yasalar ve İlgili Yargıtay Kararları, KAMU-İŞ/TÜHİS/TÜRK KAMU-SEN., C.1, İstanbul, 1989, s.511)

(49) YHGK, 11.11.1987, 1987/9-353 E., 1987/834 K. (ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.443)

sözleşmesine kırkbeş gün içinde itiraz edilmiş olması nedeniyle sözleşmenin iptaline karar verilmesi gerekir.

Yargıtay, bir diğer kararında ise (50) Yasada öngörülen prosedüre uyulmadan sözleşme yapılmasının iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılamayacağını, kendisinin yetkili olmadığını bilerek işverenle anlaşıp toplu iş sözleşmesi yapan tarafların yaptığı hukuki işlemin geçerliğinden söz edilemeyeceğini, böyle bir işlemin yoklukla malül bir tasarruf sayılması gerektiği, gerçek irade gizlenerek yapılan bir tasarrufun muvazaalı sayılacağını ve bunun her zaman hükümsüzlüğünün istenebileceğini bildirmiştir.

Karar, doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir(51). Gerçekten, Yasa, açıkça yetki koşullarının gerçekleşmemesi halinde kırkbeş günlük süre içinde hükümsüzlük davası açılmasını öngörmüştür. Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi hukukunda kural olarak muvazaa iddiasının ileri sürülememesi gerekir. Muvazaanın ileri sürülebileceği kabul edilse dahi işverenin ancak kesin olarak yetki koşullarına sahip olmadığını bildiği sendika ile toplu iş sözleşmesini yapması halinde muvazaa nazara alınabilir. Ayrıca, bu durumda yokluk değil, iptale bağlı bir hükümsüzlük sözkonusudur. Çünkü, yokluk mevcut olduğunda bir süre ve dava açılmasına gerek olmaması lazımdı.

D)Toplu İş Sözleşmesinin Bağtlanmış Olması

Yetki belgesinin bulunmaması nedeniyle iptal davasının açılabilmesi için 275 Sayılı Yasadan farklı olarak toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve Çalışma Bakanlığı'nca durumun tespiti dava şartıdır(52). Henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmamış, görüşmeler devam etmekte ise bu sebeple toplu iş sözleşmesinin

(50) Yrg.9.HD.26.02.1985, 2396/2142 (GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.219)

(51) OĞUZMAN, Kemal: "Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi...", a.g.t., s.156; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.213; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.220; Karşı Görüş, ÇELİK, Nuri: İş Hukuku, 1992, a.g.e., s.443.

(52) REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.213-214.

hükümsüzlüğü ileri sürülemez(53).

E)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Durumun Tespiti

Yasanın anlatımına göre Bakanlıkça durumun tespit edilmesi, bir dava şartıdır. Böyle bir tespit yapılmadan ilgililer dava açamayacaklardır. Ancak, ilgililerin Bakanlığa başvurarak bu tespiti yaptırmaları mümkündür(54).

TİSGLK.16/2. maddede isabetli olarak 3299 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle kırkbeş günlük sürenin Bakanlıkça durumun tespitinden sonra yürümesi ve dava hakkının ilgililer yanında Bakanlığa da tanınması suretiyle yetki belgesi olmadan yapıldığı halde süresi içinde dava açılmadığı için itiraz edilemeyen toplu iş sözleşmesinin geçerlik kazanabilmesi geniş ölçüde önlenmiştir(55).

F)Kırkbeş Gün İçinde İlgililerce Dava Açılması

İptal davası ilgililer ya da Bakanlık tarafından açılabilecektir. Davayı genellikle rakip işçi sendikaları açacaktır. Şayet işveren sendikası, yetki belgesi almamış bir işçi sendikası ile bir toplu iş sözleşmesi yapmışsa ve bu işçi sendikasının gerçekte yetkisi yoksa, işveren de böyle bir iptal davası açabilir(56).

İşkolundaki diğer işçi sendikaları (hatta işkolundaki %10 barajını geçmese veya işyerinde hiç üyesi olmasa bile) ve işveren sendikaları da davayı açabilir. İlgililer deyiminden hareketle Bakanlık ile görevli makam olarak bölge çalışma müdürlüğünün de bu davayı

(53) BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU, a.g.e., s.356.

(54) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.183; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.212.

(55) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku (1988), a.g.e., s.402; İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku (1983), a.g.e., s.84; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.217.

(56) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.90.

açabileceği (57), işçilerin dahi ilgili kavramına sokulabileceği iddia edilmektedir(58).

Davanın açılma süresi, toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi alınmadan yapılmış olduğunun Bakanlıkça tesbitinden itibaren kırkbeş gündür. Bakanlığın durumu hangi anda tespit ettiğinin aksini ispat son derece güçtür. Kırkbeş günlük süre, hak düşürücü bir süre olup, bu süre içinde dava açılmazsa, sonradan sözleşmenin hükümsüzlüğü ileri sürülemez(59).

Diğer yandan, yetki belgesi alınmadan bir toplu iş sözleşmesinin yapıldığını Bakanlık, çok uzun sayılabilecek bir sürede, örneğin sözleşmenin süresinin bitmesine çok az bir zaman kala tespit etmiş olabilir. Bu durumda, doktrinde haklı olarak süresi içinde iptali istense de sözleşmenin hükümsüz sayılmaması yolunda bir kural getirilmesi için yasa değişikliği yapılması savunulmaktadır(60).

Yasada hükümsüzlükten sözedilmişse de aslında sözleşme, mutlak olarak hükümsüz olmayıp, askıda bir sözleşmedir. Kırkbeş günlük sürenin sonunda sözleşme tümüyle geçerlik kazanacaktır(61).

Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyorsa davanın Ankara İş Mahkemesi'nde açılması gerekir. (TİSGLK.16/3.m.) Düzenleme, 15. maddeye benzemekle beraber işletme sözleşmeleri açısından Yasada bir açıklık yoktur. Bu nedenle 15.m. hükmü

(57) İNCE, Ergun: Toplu İş Hukuku (1983), a.g.e., s.87, 175; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.218.

(58) KUTAL, Metin: a.g.m., s.38.

(59) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.183; İNCE, Ergün: Toplu İş Hukuku (1983), a.g.e., s.84; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.212.

(60) Bkz. s.67, dn.21-22.

(61) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.184.

kıyasen uygulanarak işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesini yetkili saymak gerekir(62).

Davada hakim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir. (TİSGLK.16/son m.) Hakimin kendiliğinden toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurma yetkisi yoktur.

III-HAKLI NEDENLERLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde taraflardan birinin sözleşmeye bağlı kalması istenemeyecek derecede önemli olayların gelişmesi halinde sözleşmenin iptali mümkün müdür?

Beklenmezlik ya da aşırı güçlük adı verilen bu durum nedeniyle sözleşmenin iptali, belirli süreli sözleşmelerde, özellikle süre çok uzun değilse, kural olarak kabul edilemez. Sözleşmenin bir süreye bağlanması halinde amaç, sözleşme süresi içindeki değişikliklerin ileri sürülmesine engel olmaktır. Bu nedenle süreye bağlanan toplu iş sözleşmesinde feshin esas itibarıyla mümkün olmaması gerekir. Ancak, çok istisnai durumlarda, özellikle sözleşmenin yapıldığı zamandaki hal ve koşulların beklenmedik biçimde değiştiği, yanlardan birinin ediminin, mantıken diğerinin muadili kabul edilemeyecek derecede değişikliğe uğradığı zaman bu imkanın tanınması gerekir. Zira, sürekli ilişkiler, özel bir anlaşma yoksa, o ilişkiye uymaları taraflardan doğruluk kuralı uyarınca beklenebildiği ölçüde yürürlükte kalır. Alman Hukukundaki baskın görüş de budur(63).

Türk Hukukunda da aynı gerekçelerle yukarıda belirtilen görüşün kabulünün doğru olacağı haklı olarak ileri sürül-

(62) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.90; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.212; ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.183.

(63) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku (1988), a.g.e., s.453, dn.9'daki kaynaklar.

mehtedir(64). Muhik ve zorunlu sebeplerin varlığı halinde sözleşmenin uygulanmamasının BK.344.m. kıyasla mümkün olduğu savunulmakla beraber toplu iş sözleşmesinin çok geniş ilişkileri etkilemesi nedeniyle durumun güçlüğü ortadadır(65).

Ancak, bu konuda bir karara varılırken, her olayın dikkatle incelenmesi ve normal kuralın sözleşmeye uymak olduğu unutulmamalıdır(66). Ayrıca, yukarıdaki genel açıklamalara göre davranılması doğru olmakla birlikte, sözleşmenin haklı sebeplerle iptalinden ziyade öncelikle yeni şartlara uyarlanmasına çalışılmalıdır.

IV-İPTALİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Toplu iş sözleşmesinin butlan nedeniyle geçersizliğinin sonuçları evleviyetle iptalin hüküm ve sonuçları için de geçerlidir(67). İptal nedenleri ortaya çıktığında ilgili tarafın toplu iş sözleşmesini ancak gelecek için ortadan kaldırabileceğini kabul etmelidir(68).

İptal de butlan gibi adli mahkemelerde dava konusu yapılabilir. Ancak, genel iptal nedenlerinin yetki belgesi olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptalinden farklı olarak dava biçiminde ileri sürülmesi gerekli değildir. Karşı tarafa bu hususu

(64) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku (1988), a.g.e., s.453; MİMAROĞLU, Sait Kemal: a.g.e., s.147; ESENER, Turhan: İş Hukuku, a.g.e., s.102; REİSOĞLU, Seza: 275 Sayılı TİSGLK Şerhi, (AÜHF Yayınları No:286), Sevinç Matbaası, Ankara, 1971, s.114; İZVEREN, Adil: a.g.e., s.293.

(65) İZVEREN, Adil: a.g.e., s.291.

(66) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku (1988), a.g.e., s.453.

(67) Bkz. s.54 vd.

(68) TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku (1988), a.g.e., s.410; REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.215; Krş. Grş., OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.91; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.223. GÜNAY'a göre tarafların kötüniyetle davranmaları halinde, özellikle sendikanın yetkisiz olduğunu bilerek işverenin, sendika ile toplu iş sözleşmesi yapması durumunda hükümsüzlüğün geçmişe etkili olduğunu kabul etmek gerekir.

bildiren bir irade beyanında bulunmak yeterlidir(69).

Bir kararında Yargıtay'ın (70) yokluğun saptanmasına değil, "iptaline karar verilmesi" görüşünü benimsemesi isabetlidir.

İptal edilen toplu iş sözleşmesinin TİSGLK.6/son m. uyarınca ard etkisinden söz etmek mümkün değildir. Aksine düşünce iptale hiçbir hukuki sonuç bağlamamak anlamına gelecektir(71).

Sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verildiğinde işveren, yetkisiz olduğunu bilerek sözleşme imzaladığı sendika üyelerine verdiği hakları geri alamayacaktır. Diğer yandan, işverenin böyle bir sözleşmeyi bilerek uygulaması nedeniyle, iptal kararından sonra da işçilere verdiği hakları ileriye dönük olarak geri alamaması gerekir. Zira, bunlar işyeri şartı haline gelmiş olacaktırlar. Ayrıca, bu hakları Sen. K.31.m. uyarınca taraf sendikanın üyesi olmayan işçilere de tanımak zorundadır(72). Çalışma Bakanlığı'nın bir genelgesinde de (73) toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan veya toplu iş sözleşmesi olarak geçersiz bulunan bir anlaşmayı işverenin uygulaması ve işyerinde çalışan işçilere yeni bazı haklar tanımalarının işverenin tek taraflı bir uygulaması olarak görüleceği, hükümsüzlüğe rağmen işverence işçilere verilen hakların işyeri şartı haline geldiği bildirilmiştir.

Buna karşılık işveren, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü bilmeden sözleşmeyi uygulamış ve sözleşme sonradan iptal edilmişse

(69) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.91.

(70) Yrg.9.HD. 09.10.1986, 8423/9034 (ULUCAN, Devrim: Yargıtay'ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, a.g.t., s.115)

(71) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.184; Krş. Grş., REİSOĞLU, Seza: TİSGLK Şerhi (1986), a.g.e., s.215.

(72) OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.100; GÜNAY, Cevdet İlhan: a.g.e., s.223.

(73) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 03.09.1986 T. ve 13/665 S. Genelge. (BERKSUN, A. ve İ. EŞMELİOĞLU: a.g.e., s.365)

hataen yapılmış bu uygulama işyeri şartı haline gelmeyecektir(74).

İptal nedenlerinden birinin gerçekleşmesine rağmen Yasada öngörülen süre ve şartlarda bu hakkın kullanılmaması durumunda toplu iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçerli bir sözleşme haline geleceği, hüküm ve sonuçlarını doğuracağı Borçlar Hukukunun genel prensipleri gereğidir.



(74) ŞAHLANAN, Fevzi: a.g.e., s.184; OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İlişkiler, a.g.e., s.91.

S O N U Ç

İş Hukukunun son derece dinamik ve önemli konularından birisi olan toplu iş sözleşmesinin bahsedilen fonksiyonlarını gereği gibi yerine getirebilmesi için hukuk düzeninin öngördüğü gereklere uygun olarak aktedilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin yokluğu ya da hükümsüzlüğünü doğurabilecek şart ve haller ile sonuçlarının araştırılması ve irdelenmesinde gerek teorik, gerekse uygulama açısından büyük yararlar vardır.

Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü hakkındaki çalışmalar az sayıda olup, üzerinde spesifik ve kapsamlı bir çalışma yapılmış değildir. Çalışmamızda konunun kapsamının geniş tutulmamasına özen gösterilerek temel konulara değinilmiş ve teferruata girmekten kaçınılmıştır.

Her hukuki işlemde sözkonusu olduğu gibi toplu iş sözleşmesinde de yokluk ve hükümsüzlük halleri ortaya çıkabilir. Ehliyetsiz taraflarca ya da şekle uyulmadan yapılan bir sözleşme ya da muamele, toplu iş sözleşmesi olarak vücut bulmamıştır. Ehliyeti haiz olmayan bir kişi ya da kuruluşun toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesini kanun koyucu kabul etmemiştir. Toplu iş sözleşmesine taraf olamayacak kimselerin toplu iş sözleşmesi adında yaptığı muamele, butlan nedeniyle geçersiz değil, fakat toplu iş sözleşmesi olarak yok sayılmalıdır. Adına toplu iş sözleşmesi dense dahi Yasanın öngördüğü anlamda bir toplu iş sözleşmesi vücut bulmamıştır. Toplu iş sözleşmesinin normatif niteliği ile iş hukukunda geçersizliğin kural olarak geçmişe etkili olmaması prensibinin genel kabul görmüş olması nedeniyle ehliyetsiz tarafların toplu iş sözleşmesi adında yapmış oldukları işleme butlan müeyyidesinin uygulanması, hükümsüzlüğün tespiti anına kadar sözleşmeye bir anlamda toplu iş sözleşmesi özelliği kazandırmış olacağından tarafların suiistimaline neden olabilecektir.

Toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti bulunanların sözlü anlaşmalarıyla da toplu iş sözleşmesi teşekkül etmeyeceğinden yokluk

müeyyidesinin uygulanması gerekir. Sözleşmeye taraf olmayan üçüncü şahıs durumundaki işçileri etkilemesi, sözleşmenin aleniyetinin sağlanması zorunluluğu ile hukuki, sosyal ve ekonomik istikrarı sağlamada önemli fonksiyonları bulunan toplu iş sözleşmesinin sözlü yapılması durumunda sözkonusu fonksiyonları sağlayamaması gerekir. Esasen toplu iş sözleşmesinin sözlü aktedilmesi son derece teorik ve farazi bir ihtimal olup, gerçekleşmesi ve uygulanması, üçüncü şahıs durumundaki işçilerin hizmet akitlerini etkilemesi çok zordur. Ayrıca, sözlü bir toplu iş sözleşmesi, hukuki istikrar ve güveni zedeleyebileceğinden suiistimale de yol açabilecektir.

Keza, toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan bir sözleşmede normatif unsur yer almıyorsa, Yasanın öngördüğü anlamda bir toplu iş sözleşmesinden bahsedilemeyeceğinden yine yokluğun kabulü gerekmektedir. Böyle bir sözleşmede borçlar hukukuna ait hükümler yer almakta ise bunlar taraflar bakımından bağlayıcı ve geçerli olsalar dahi 2822 Sayılı Yasaya tabi olmayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde yokluk müeyyidesinin kabulünün iş hukukunun genel karakteri, işçinin korunması ve toplu sözleşme hukukunun genel prensipleri ile bağdaşmayacağı düşünülebilir. Edimler, ifa edilmekte, sözleşme uygulanmaktaysa; bu durumda genellikle işveren, işçilere tek taraflı olarak bazı menfaatler sağlamış olacağından diğer şartların da varlığı halinde bir işyeri uygulamasından bahsedilebilir. Ehliyetsizlik ve şekil noksanlığının bulunduğunu tarafların bilmediklerini iddia etmeleri çok kere ciddi ve inandırıcı bulunmayacağından işyeri uygulaması, önemli ölçüde uygulama yeri bulabilecektir. Böyle bir yorumun iş hukukunun niteliğine ve amaçlarına uygun olmadığından bahsedilmesi de mümkün olmayacaktır. Zira, işyeri uygulamasının varlığı kabul edildiğinde işverenin işçilere sağlamış olduğu menfaatlerin iadesi istenemeyeceği gibi, işveren geleceğe yönelik olmak üzere de sözkonusu menfaatleri sürekli olarak sağlamak zorunda kalacaktır. Ancak, işveren, hataen bir uygulamaya girdiğinde ise işyeri şartı tahakkuk etmeyecektir.

Toplu İş Sözleşmesini hükümsüz kılacak haller gerçekleştiğinde medeni hukukun genel prensiplerinin uygulanacağı tabii

olmakla beraber toplu iş sözleşmesinin kendine özgü niteliği, sözleşmeye taraf olmayanların hukuk alanlarını etkilemesi nedeniyle genel prensiplerden bazı sapmaların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Bunların başında hükümsüzlüğün geçmişe etkili olmaması prensibi yer almaktadır. Esasen, ferdi iş hukukunda hizmet akidleri için benimsenen bu prensibin toplu iş sözleşmesinde evleviyetle kabulü gerekir. Ancak, bu ilkenin kural olduğu ve istisnalarının olabileceği de unutulmamalıdır.

Öyle hükümsüzlük halleri ortaya çıkabilir ki, hükümsüzlüğün geçmişe etkili olmadığı prensibini aynen uygulamak, haksız ve işçi zararına uygulamalara yol açabilir. Örneğin; dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak, talep tarihinden itibaren geçerli olduğu halde bu emredici kurala aykırı olarak bir toplu iş sözleşmesinde dayanışma aidatı ödenmek istenmesine rağmen işçinin sözleşmeden yararlandırılmayacağı ya da sözleşmeden yararlanabilmesi için işçi kuruluşunun muvafakatının alınması gerektiğine ilişkin hüküm bulunabilir. Keza, bir toplu iş sözleşmesinde eşitlik ilkesine aykırı hükümler de yer alabilir. Bu hallerde hükümsüzlük, geçmişe etkili kılınarak birinci örnekte işçinin talep tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılması, ikinci halde ise eşitlik ilkesine aykırı bir uygulamaya maruz kalan işçinin objektif olarak emsali diğer işçilerle aynı düzeye getirilmesi, önceden kendisine sağlanmayan hakların geçmişe etkili olarak verilmesini isteyebilmesi gerekir. Bu nedenlerle, hükümsüzlüğün geçmişe etkili olmaması prensibine katı biçimde bağlı kalınmamalı, her somut olayın özellikleri kendi içinde değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmının hükümsüzlüğünde ise belirtilen sakıncalar ortaya çıkmayacağından medeni hukukun hükümsüzlük prensipleri olaya aynen uygulanarak hükümsüzlük geçmişe etkili sonuçlar doğurmalıdır.

Son derece teorik olmakla beraber toplu iş sözleşmesinde süre gösterilmemiş olabilir. Sözleşmenin süresi, önemli bir unsur

olmakla beraber bu durumda sözleşmeyi kurtarma yolu tercih edilerek sözleşmenin bir yıl için yapıldığını kabul etmelidir.

Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü, daha ziyade kısmi hükümsüzlük biçiminde ortaya çıkabileceğinden BK.20/2.m. üzerinde durulmaması, yani sözleşmeyi yapanların batıl bölüm olmaksızın o sözleşmeyi yapmak isteyip istemeyecekleri üzerinde durulmaması, ancak batıl bölümün bağımsız bir anlamı olmaması halinde sözleşmenin tamamen hükümsüz sayılması yolunda doktrinde varılan sonuç yerindedir.

Çalışmamızda toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılan haller, ana hatlarıyla izah edilmeye çalışılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinin geçersiz sayılacağını tek tek belirlemeye imkan bulunmamaktadır. Bu konuda hakimin yorumu ve takdir hakkı önemlidir. Bir hükmün geçersiz sayılıp sayılmayacağı konusunda her somut olayın özelliği dikkate alınarak iş hukukunun genel karakteri, toplu iş sözleşmesi ile iş hukukundaki emredici kuralların niteliği ve yorum ilkeleri birlikte değerlendirilerek bir sonuca ulaşılmalıdır.

Genel olarak hükümsüzlük kavramıyla ilgili olarak ehliyet, yetki, yokluk, iptal kabiliyeti gibi terimlerin kapsam ve mahiyetlerinin özellikle uygulamada doğru olarak algılandığı söylenemez. Yargıtay'ın çeşitli kararlarında yokluk, mutlak butlan ve iptal kabiliyeti gibi kavramların doğru biçimde kullanılmadığı ve algılanmadığı görülmektedir. Ancak, sözkonusu kavramların içeriklerinin doğru olarak belirlenmesinde özellikle hükümsüzlüğün belirlenmesi ve sonuçları bakımından büyük yararlar vardır.

Mutlak butlan ya da iptal kabiliyeti nedeniyle ortadan kaldırılmasına karar verilen bir toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin TİSGLK.6/3.m. uyarınca ard etkisinden bahsedilememesi gerekir. Hükümsüzlüğüne karar verilen bir toplu iş sözleşmesi hükmü, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmemelidir. Aksi uygulama kamu düzenine aykırı olacaktır. Maddenin sadece lafzına bakarak ard etkiye imkan tanımak, hükümsüzlük ya da iptale hiçbir sonuç tanımamak, hatta

mahkeme kararını hiçe sayarak hukuka aykırı bir uygulamaya devam etmek anlamına gelecektir. Bu nedenle, anılan madde yeniden gözden geçirilmelidir.

TİSGLK. 5.maddesinde toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler arasında tüzüklerin emredici hükümleri de yer almaktadır. Bu düzenlemenin isabetli olduğu söylenemez. Toplu sözleşme hakkı, AY'nın temel haklar ve ödevlerle ilgili ikinci kısmının ikinci bölümünde düzenlenmiştir. AY.13.m. göre temel haklar ve hürriyetler, maddede gösterilen özel sebeplerle AY'nın sözüne ve ruhuna uygun olarak ancak kanunla sınırlanabilir. Maddede bütün tüzüklerin emredici hükümlerine aynı müeyyide bağlanmış olup, düzenlemeyle toplu iş sözleşmesi özerkliği, tarafların toplu iş sözleşmesi ile hukuk kuralları koyma yetkileri daraltılmıştır. Bu nedenlerle Yasanın 5. maddesinde yapılacak bir değişiklikle tüzüklerin emredici hükümleri madde metninden çıkartılmalıdır. Ancak, mevcut düzenlemeye göre tüzüğün, dayanağı olan kanuna aykırı hükümler ihtiva etmesi halinde hakimın ilgili tüzük hükümlerini davada uygulamaktan kaçınabileceği kabul edilebilir.

Medeni hukukta bir hükümsüzlük nedeni olan muvazaanın toplu iş sözleşmesi hukukunda hükümsüzlük nedeni olarak ileri sürülebilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikli hükümler içermesi, sözleşmeye taraf olmayan üçüncü şahıs durumundaki işçilerin hizmet akitlerini doğrudan doğruya ve emredici biçimde etkilemesi, sözleşmenin aleniyetinin sağlanması zorunluluğu, sözleşmenin bahsedilen fonksiyonları ve BK.18/2.m. yer alan yazılı borç ikrarına istinaden alacaklı sıfatını kazanan başkasına karşı borçlu tarafından muvazaa iddiasının dermeyeran edilememesi hükmü ile toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku karakteri taşıyan özellikleri, bu düşünceyi desteklemektedir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi taraflarının aslında istemedikleri, ancak üçüncü şahısları aldatmak amacıyla yaptıkları hukuki muamelenin sözleşmeden yararlanma durumundaki işçilere ya da diğer tarafa karşı ileri sürülmesi, hem iyiniyet kurallarına hem de toplu iş sözleşmesinin normatif karakterine aykırı olacaktır.

Toplu iş sözleşmesi olarak nazara alınamayacak bir hukuki muamelenin varlığında ya da toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılacak hallerin gerçekleşmesi halinde gerek doktrin ve gerekse yargı kararlarıyla benimsenen tahvil (dönüştürme) prensibinin toplu sözleşme hukukunda uygulanmaması için bir neden yoktur. Toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan hukuki işlem, dönüştürülecek işlemin şekil şartlarına sahipse ve tarafların farazi iradeleri de bu yönde ise umumi mukavele ya da hizmet akdi olarak nazara alınabilir.

Yetki belgesi alınmaması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin iptal edilmesi gereken hallerde eğer toplu pazarlık biriminde çoğunluğu temsil eden bir sendika bulunmuyorsa, o işyeri için yetki belgesi alınmadan bağtlanan toplu iş sözleşmesinin en fazla temsil yeteneğine sahip sendika tarafından yapılması durumunda süresi içinde iptali istense de hükümsüz sayılmaması, işçilerin sözleşme hükümlerinden yoksun bırakılmamaları için yasal düzenleme yapılması gereklidir.

Yetki belgesini hükümsüz kılan hallerin gerçekleşmesi durumunda toplu iş sözleşmesinin iptali mümkün olabileceğinden bu hallerin açık bir biçimde Yasada belirlenmesi gerekir. Çağrıya tekliflerin bütününün eklenmediği (TİSGLK.17/son m.) ya da toplu görüşmenin tesbiti (TİSGLK.19/2.m.) için görevli makama başvurulmaması halinde yaptırımın ne olacağı belli değildir. Bu konudaki görüş ayrılıkları ve sorunlara son verilmesi bakımından Yasada gerekli değişiklikler yapılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin bozucu şarta bağlı olarak feshi mümkün olmadığı gibi, kural olarak beklenmezlik ya da aşırı güçlük adı verilen sebeplerle de iptali mümkün değildir. Ancak, istisnai bazı durumlarda sözleşmenin yapıldığı şart ve zamandaki koşulların beklenmedik bir biçimde değiştiği, taraflardan birinin ediminin diğerinin muadili olarak kabul edilemeyeceği derecede değişikliğe uğradığı zaman sözleşmenin iptalinden ziyade öncelikle sözleşmeyi değişen şartlara uyarlamaya çalışmalıdır.

K A Y N A K Ç A

- AKYİĞİT, Ercan
1990 **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği.** İstanbul: Kazancı Matbaacılık (Kazancı Hukuk Yayınları No:85)
- BAYAZIT, Sancar
1985 "Toplu İş Sözleşmesi Tekliflerinin Çağrı İle Birlikte Verilmesi Zorunluluğu", **İşveren Dergisi**, XXIII, Ocak, 4: 21-23.
- BERKSUN A. ve İ. ESMELİOĞLU
1989 **Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu.** Ankara: Seçkin Kitabevi.
- BIYIKLI, Hasan
1985 **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar.** C.VI, İstanbul: Kazancı Matbaacılık (Kazancı Hukuk Yayınları No:42)
- CENTEL, Tankut
1992 **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku.** C.I, İstanbul: Kazancı Matbaacılık. (Kazancı Hukuk Yayınları No:104)
- ÇELİK, Nuri
1966 **Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi.** İstanbul: Sermet Matbaası.
1990 **İş Hukuku Dersleri.** 10.B., İstanbul: Beta A.Ş.
1992 **İş Hukuku Dersleri.** 11.B., İstanbul: Beta A.Ş.
- ÇENBERCİ, Mustafa
1970 "Türk Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Temel Sorunlar", **BATİDER**, V, Şubat, 1: 383-429.
1971 "Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar", **Adalet Dergisi**, Mayıs, 5: 224-253.
1976 **İş Kanunu Şerhi**, 3.B., Ankara: Sevinç Matbaası.
- ÇOLAKOĞLU, Servet
1971 **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku.** Ankara: Ayyıldız Matbaası. (İş Hukuku Yayınları No:1)
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat ve T. CENTEL
1993 **İş Hukuku.** 3.B., İstanbul: Beta A.Ş.
- EGEMEN, Erdal
1972 **İş Mevzuatıyla İlgili Örnek Kararlar (1968-1971).** İstanbul: Sermet Matbaası.

- EKONOMİ, Münir**
 1976 "Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Hukuki Niteliği ve Geçersizliği", **İHU**, TİSGLK.37.m., No:2.
 1984 **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**. C.I, 3.B., İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası.
 1987 "İşletme Sözleşmesinin Kapsamına Giren İşyeri İçin Ayrı Sözleşme Yapılamaması", **İHU**, TİSGLK.3.m., No:3.
 1990 "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Matbaası, 3-34.
- ELBİR, Halid Kemal**
 1987 **İş Hukuku**. 9.B., İstanbul: Filiz Kitabevi.
- ERCİYEŞ R. Bülent ve O. Şakir AÇAR**
 1967 **İçtihatlarla Uygulamalı İş-İşçi-İşveren Mevzuatı**. Ankara: Kardeş Matbaası.
- EREN, Fikret**
 1974 "Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı", **AÜHF Dergisi**, XXXI, 1-4: 245-278.
 1985 **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**. C.I, Ankara: AÜ Basımevi.
- ERKUL, İhsan**
 1985 **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Matbaası.
- ESEN, Güven**
 1985 **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Sendikalar Hukuku**. C.III, Kt.1, İstanbul: Kazancı Matbaacılık. (Kazancı Hukuk Yayınları No:36)
- ESENER, Turhan**
 1964 **İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri**. İstanbul: Fakülteler Matbaası. (BATİDER Yayın No:45)
 1978 **İş Hukuku**. 3.B., Ankara: Sevinç Matbaası. (AÜHF Yayını No:432)
- EŞMELİOĞLU, İbrahim**
 1987 "Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler", **Çimento İşveren Dergisi**, I, Kasım, 6: 7-13.
- GÜLMEZ, Mesut**
 1986 "Tanımı, Düzeyi, Yetki ve Süresi Yönlerinden Toplu İş Sözleşmesi", **Mali Hukuk Dergisi**, Ocak-Şubat, 1: 3-8.
- GÜNAY, Cevdet**
 1991 **Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi**. Ankara: İlksan Matbaası.
- GÜRAL, Jale**
 1953 **Hükümsüzlük Nazariyeleri Karşısında Türk Medeni**

Kanununun Sistemi. Ankara: İstiklal Matbaacılık. (AÜHF Yayınlarından)

- HATEMİ, Hüseyin
1976 **Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları.** İstanbul: Sulhi Garan Matbaası. (İÜ Yayınları No:2059, Hukuk Fakültesi Yayınları No:457)
- İŞİK, Rüçhan
1977 **Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki.** Ankara: Doruk Matbaacılık.
- İNCE, Ergun
1983 **Toplu İş Hukuku,** İstanbul: Kurtiş Matbaası.
1985 **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Toplu Pazarlık Hukuku.** C.III, Kt.2, İstanbul: Kazancı Matbaacılık. (Kazancı Hukuk Yayınları No:37)
- İZVEREN, Adil
1974 **İş Hukuku, I, II, III.** Ankara: Doğu Matbaacılık.
- KAMU-İŞ., TÜHİS., TÜRK KAMU-SEN
1989 **1475, 2821, 2822 Sayılı Yasalar ve İlgili Yargıtay Kararları.** C.I, İstanbul.
- KANETİ, Selim
1972 **Hukuki İşlemlerin Çevrilmesi.** İstanbul: Fakülteler Matbaası. (Hukuk Fakültesi No:409)
- KAZANCI, Sadi
1966 **İş Hukuku Emsal Kararları.** Ankara: Rüzgarlı Matbaası. (İlmi ve Kazai İçtihatlar Yayınlarından)
- KUTAL, Metin
1984 **"2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", İktisat ve Maliye Dergisi, XXXI, Nisan, 1: 31-42.**
- MİMAROĞLU, Sait Kemal
1965 **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi.** 2.B., Ankara: Sevinç Matbaası. (Sümerbank Genel Müdürlüğü Neşriyatı No:20/49)
- NARMANLIOĞLU, Ünal
1984 **"Bir Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Ancak Sözleşmenin Yürürlük Süresi İçinde Hüküm Getirilebilir", İHU, TİSGLK.m.6, No:2.**
1988 **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri.** C.I, Ankara: AÜ Basımevi. (DEÜHF Yayın No:3)
- OĞUZMAN, Kemal
1973 **Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri.** İstanbul: Fakülteler Matbaası.
1979 **"Kesinleşmiş Yetkinin Hükümsüzlüğüne Karar Verilemeyeceği", İHU, TİSGLK.m.11, No:7.**

- 1984 **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri.** C.I, 3.B., İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- 1985 "İşyerleri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", **TÜTİS**, IX, Temmuz-Eylül, 4-5: 3-14.
- 1986 "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın 1984 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul: Özgün Matbaacılık (BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:8), 171-187.
- 1987 "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul: Özgün Matbaacılık. (BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:15), 141-163
- 1987a **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri.** Olaylar-Kararlar, 5.B., İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- ORHANER, Abdülbaki
1966 **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları.** Ankara: Öğretmen Matbaası.
- ORHANER A. ve S. ORHANER
1969 **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları.** Ankara: Sevinç Matbaası.
- ÖZBEK, Oğuz
1984 **Toplu İş Mevzuatı.** İstanbul: Birsan Yayınevi.
1994 **İçtihatlı İş Kanunları ve Açıklamaları.** 3.B., İstanbul: Özener Matbaası. (Temel Yayınları No:68)
- ÖZDEMİR, Burhan
1987 "Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel", **Çimento İşveren Dergisi**, I, Temmuz, 4: 12-14.
- PEKÖZ, Atalay
1978 "İşverenlerin Toplu İş Sözleşmelerinde Taraf Olma Ehliyetleri", **TÜTİS**, II, Haziran, 5: 2-5.
- REİSOĞLU, Safa
1986 **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler.** 6.B., Ankara: Sevinç Matbaası.
- REİSOĞLU, Seza
1967 **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri.** Ankara: Sevinç Matbaası. (AÜHF Yayınları No:222)
1971 **275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi.** Ankara: Sevinç Matbaası. (AÜHF Yayınları No:286)
1984 "2822 Sayılı Yasanın 5.m. Açısından Toplu İş Sözleşmelerine Konulamayacak Hükümler", **TÜTİS**, VIII, Kasım, 6: 3-8.
1986 **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi.** Ankara: Ayyıldız Matbaası.

- 1991 "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", **Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 16-19 Mayıs 1991, Bolu/Abant, Ankara: 17-23.**
- SAĞLAM, Fazıl
1975 "Toplu İş Sözleşmesinde Tefrik Şartı", **İHU, TİSGLK.21.m., No:1.**
- SEÇKİN, Recai
1970 "Hukuk Kurallarını Uygulamada Hukuk ve Ticaret Mahkemelerinin Anayasaya Dayanan Kural Belirleme Yetkileri ve Geçerli Olmayan Tüzük Gibi İdari Düzenleyici İşlemler Yerine Daha Üstün Olan Kuralı Uygulama Ödevleri", **İmran Öktem'e Armağan, Ankara: Sevinç Matbaası, 47-95.**
- SUR, Melda
1991 **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil. Ankara: AÜ Basımevi. (DEÜHF Yayınları No:21)**
- SÜMER, Haluk Hadi
1993 **İş Hukuku Ders Notları. 2.B., Konya: Mimoza A.Ş.**
- ŞAFAK, Can
1984 **Yeni Toplu Sözleşme Düzeni. İstanbul: Kent Basımevi. (Araştırma-Eğitim-Ekin Yayınları)**
- ŞAHLANAN, Fevzi
1992 **Toplu İş Sözleşmesi. İstanbul: Acar Matbaacılık. (BANKSİS Yayınları No:70)**
1992a "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul: (MESS Yayını No:191) 111-131.**
- TEKİNAY S. S., S. AKMAN, H. BURCUOĞLU ve A. ALTOP
1988 **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler. 6.B., İstanbul: Filiz Kitabevi.**
- TUĞ, Adnan
1986 "Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil", **Adalet Dergisi, Mart-Nisan, 2: 89-100.**
- TUNCAY, A. Can
1972 "Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Davadan Feragat Şartı İşçiyi Bağlar mı?", **İBD, XLVI, Eylül-Ekim: 889-894.**
1982 **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi. İstanbul: Fakülteler Matbaası. (İÜ Yayınları No:2963)**
- TUNÇOMAĞ, Kenan
1976 **Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler. C.I, 6.B., İstanbul: Sermet Matbaası.**

- 1985 **İş Hukuku, Toplu İş Hukuku.** C.II, 2.B., İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- 1985a "Toplu İş Sözleşmesinin Meydana Getirilmesi ve Yetkisi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1984 Yılı Konferansları**, İstanbul: Fakülteler Matbaası (İÜ Yayın No:3335), 1-119.
- 1988 **İş Hukukunun Esasları.** İstanbul: Beta A.Ş.
- 1990 "Toplu İş Sözleşmesinin Kanuna Aykırılığı Sorunu", **İlhan Postacıoğlu'na Armağan**, İstanbul: Bayrak Matbaacılık, 331-339.
- ULUCAN, Devrim
 1975 "Fesih Yetkisinin Toplu İş Sözleşmesi ile Kısıtlanması", **İHU, TİSGLK.m.1.**, No:1.
- 1981 **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği.** İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası.
- 1988 "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986**, İstanbul: Özgün Matbaacılık, (BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:18), 107-133.
- 1990 "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Matbaası,
- UŞAN, M. Fatih
 1994 "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay İle Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)", **Kamu-İş**, III, Temmuz, 4: 131-150.
- UYGUR, Turgut
 1980 **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama.** Ankara: Olgaç Matbaası.
- UYGUR T., İ. DÖNMEZ ve B. KARS
 1974 **Konulara Göre İş Davaları**, İstanbul: Divan Matbaacılık.
- VON TUHR, Andreas
 1983 **Borçlar Hukukunun Umumi Kısım.** (Çev.Cevat Edege), C.I-II, 2.B., Ankara: Olgaç Matbaası. (Yargıtay Yayınları No:15)