

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN
TARAFLARCA DEĞİŞTİRİLMESİ

Halil Mert ÖZEL

2501190725

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul - 2022

ÖZ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARCA DEĞİŞTİRİLMESİ

HALİL MERT ÖZEL

Toplu iş sözleşmeleri akdedildikten sonra değiştirilebilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları değişiklik yapma yetkisine sahiptir. Genelde ekonomik gelişmeler değişikliklere sebep olmaktadır. Bu değişiklikler doğmuş haklara müdahale etmemek şartıyla işçilerin lehine veya aleyhine olabilir. Değişiklikler toplu iş sözleşmesinin eki olarak değerlendirilir. Değişiklikler yeni bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmeyeceği için bu konudaki uyuşmazlıklarda grev ve lokavt yoluna başvurulamaz. Bu tezde ilk olarak, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinin özellikleri incelenmiştir. İkinci olarak, özellik arz eden bazı durumlarla birlikte toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi değerlendirilmiştir. Son olarak, toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişikliğin içeriği ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplu iş sözleşmesi, değişiklik, tadil, yazılı şekil, değişiklik yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yararlılık ilkesi, dürüstlük kuralı, uyuşmazlık.

ABSTRACT
ALTERATION OF COLLECTIVE AGREEMENT
BY THE PARTIES
HALİL MERT ÖZEL

Collective agreements can be altered after they are concluded. The contracting parties have the authority to make those alterations. In general, economic developments require such alterations. These alterations can be either in favor of or against the employees, provided that they do not interfere with the acquired rights. Alterations are considered as the annex to the collective agreement. Since the alterations are not accepted as a new collective agreement, strikes and lockouts cannot be resorted to in disputes concerning such alterations. The characteristics of the alteration of the collective agreement by the parties are first analyzed in this thesis. Secondly, the authority to alter the collective agreement is evaluated together with several special cases. Lastly, the content and consequences of the alterations made by the parties in the collective agreement are elaborated.

Keywords: Collective agreement, alteration, amendment, written form, the authority to make alterations, provisions of collective agreement, principle of favor, good faith, dispute.

ÖNSÖZ

İş Hukuku uygulamasında sosyal diyalogun oluşması oldukça önemlidir. Toplu iş sözleşmesinin süresi içinde değişen koşullara uyum sağlaması, bu diyalogun gelişmesini sağlayabilir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesini hukuki yönden incelediğimiz tezimizle bu konuda öğretiye ve uygulamaya katkı sağlamayı umut ediyoruz. Bu vesile ile bana İş Hukukunu sevdiren danışmanım Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'ye; asistanı olmaktan onur duyduğum Prof. Dr. Aziz Can Tuncay'a, Doç. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal'a, Dr. Öğretim Üyesi Şebnem Kılıç'a; Av. Ekin Çetiner'e ve aileme tezin yazılma sürecindeki desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Halil Mert Özel

İstanbul, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK KAVRAMI VE TARAFLARCA YAPILACAK DEĞİŞİKLİĞİN ÖZELLİKLERİ

I. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Kavramı.....	3
II. Değişiklik Sayılmayacak Durumlar	7
III. Değişikliğin Sebepleri.....	9
IV. Değişikliğin Hukuki Niteliği	12
V. Değişikliğin Şekli.....	13
VI. Değişikliğin Görevli Makama Verilmesi ve İşyerinde İlanı.....	17
VII. Toplu İş Sözleşmesinin Yargı Kararıyla Değiştirilmesinin Taraflarca Değiştirilmesinden Farkları.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK YAPMA YETKİSİ

I. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisinin Yasal Dayanağı.....	22
A. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Döneminde	22
B. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Döneminde	23
C. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Döneminde	24
II. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisine Sahip Olanlar	26
III. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisinin Süresi.....	29

IV. Değişiklik Yapma Yetkisi Bakımından Özellik Arz Eden Durumlar.....	32
A. İşçi Sendikasının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisini Kaybetmesi	32
B. Sendikanın Tüzel Kişiliğinin Sona Ermesi veya Faaliyetinin Durdurulması	33
C. İşverenin Toplu İş Sözleşmesi Akdedildikten Sonra Sendikaya Üye Olması ...	35
Ç. İşverenin Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi	36
D. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Akdedilmemesi	39
E. Tarafların Özel Hakeme Başvurması	39
F. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmil Edilmesi	40
G. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devredilmesi	42
H. İşverenin Yeni İşyeri Açması veya İşyerinin Kapatılması	46
V. Değişiklik Yapma Yetkisi Bulunmayanlar Tarafından Yapılan Değişiklikler	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARCA YAPILACAK DEĞİŞİKLİĞİN İÇERİĞİ VE SONUÇLARI

I. Toplu İş Sözleşmesinde Taraflarca Yapılacak Değişikliğin İçeriği	50
A. Taraflarca Değiştirilemeyecek Hükümler	50
B. Taraflarca Değiştirilebilecek Hükümler	57
II. Toplu İş Sözleşmesinde Taraflarca Yapılacak Değişikliğin Sonuçları	73
A. Değişikliğin İleriye Etkili Olması	73
B. Değişikliğin Doğrudan ve Emredici Etkisi	76
C. Değişikliğin İş Sözleşmelerine Aykırı Olmaması	77
Ç. Dürüstlük Kuralına Aykırı Değişiklikler	81
D. Değişikliklerle İlgili Uyuşmazlıklar	84
SONUÇ	89
KAYNAKÇA	94

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz./bkz.	: Bakınız
bs.	: Bası
C.	: Cilt
ÇT	: Çalışma ve Toplum Dergisi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
ed.	: Editör
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
EÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
f.	: Fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İŞK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi
m.	: Madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
s.	: Sayfa
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
STİSK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TAÜHFD	: Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu
TÜHİSİHD	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
vd.	: Ve devamı
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Y	: Yıl
YKİ	: Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesinin belirli süreli olması, taraflarının iktisadi planlamalarını kolaylaştırırsa da çalışma koşulları bu süre içinde hızla değişebilmektedir. Özellikle ekonomik sebeplerle toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçi-işveren ilişkilerini veya karşılıklı borçlarını yeni koşullara uygun hâle getirebilmektedir. Kolektif bir müzakere ortamını sağlayabilecek sendikaların ve duruma göre işverenin, toplu iş sözleşmesini uyarlama imkânı bulunmaktadır. Bu sayede toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin süresi içinde yeni koşullara uyum sağlayabilir. Fakat toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesine yönelik mevzuatta detaylı düzenlemeler bulunmamaktadır. Taraflarca yapılacak değişikliğin ne anlama geldiğinin, değişikliklerin hukuki sınırlarının ve sonuçlarının bu sebeple belirlenmesi gerekmektedir.

Çalışmamızın ilk bölümünde, toplu iş sözleşmesinde değişiklik kavramı ve taraflarca yapılacak değişikliğin özellikleri incelenecektir. Hangi durumların değişiklik sayılıp hangilerinin sayılmayacağı, değişikliklerin hukuki niteliği ve şekli açıklanmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin yasal dayanağı, süresi ve değişiklik yapma yetkisine sahip olan taraflar tespit edildikten sonra; tarafların karşılaşılabileceği özel durumlarla birlikte değişiklik yetkisi ele alınacaktır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise ilk olarak, taraflarca yapılacak değişikliğin içeriği incelenecektir. Taraflarca değiştirilebilecek hükümler incelenirken özellikle doğmuş hak kavramı çerçevesinde örnekler üzerinden açıklamalar yapılacaktır. Nitekim toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılırken doğmuş haklara müdahale edilip edilmediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu konu, değişikliğin zaman bakımından sonuçlarının tespit edilebilmesi için de önemlidir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, tasarruf alanlarında bulunmayan doğmuş işçi haklarına yönelik geçmişe etkili olarak değişiklik yapamayacağı için doğmuş hak kavramı üzerinde özellikle durulacaktır. Bu bölümde değişikliğin içeriği açıklandıktan sonra değişikliğin sonuçları ayrıca ele alınacaktır. Bu kapsamda; taraflarca yapılacak değişikliğin

etkileri, yararlılık ilkesiyle birlikte değerlendirilmesi, dürüstlük kuralına aykırı olabileceği durumlar ve değişikliklerle ilgili uyuşmazlıklar incelenecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK KAVRAMI VE TARAFLARCA YAPILACAK DEĞİŞİKLİĞİN ÖZELLİKLERİ

I. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Kavramı

“Değişiklik” kelimesi, “bir bütünün bir bölümünün değişmesiyle ortaya çıkan yeni durum” veya “farklılık” olarak tanımlanmaktadır¹. Toplu iş sözleşmesinin de bir bölümünün değiştirilmesiyle ortaya farklı durumlar çıkabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinde farklılıkları ortaya çıkaran bu değişiklikler; sözleşmedeki bir hükmün kaldırılması, kapsamının daraltılması veya genişletilmesi, hükme esas bir değer miktarının artırılması, sözleşmede yeni bir hükme yer verilmesi veya bir normun hukuki niteliğinin değiştirilmesiyle söz konusu olabilir².

İlk olarak, sözleşmedeki bir hüküm kaldırılabilir veya hükmün kapsamı daraltılabilir. Örneğin toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan erzak kolisi yardımı kaldırılabilir ya da sözleşmede yılda iki koli verilmesi öngörülmüşken sadece Ramazan ayına özgü tek koli verilmesi yönünde değişiklik yapılabilir. Aynı şekilde gelecek döneme yönelik zam miktarının azaltılması da bu kapsamda değerlendirilir.

İkinci olarak, sözleşmedeki bir hükmün kapsamı genişletilebilir veya hükme esas bir değer miktarı artırılabilir. Söz gelimi toplu iş sözleşmesinde iki çocuğa kadar yapılacak çocuk yardımı üç çocuğa kadar genişletilebilir. Ya da kıdem süresi on yıldan fazla olan işçilere her bir yıl için bir buçuk aylık ücret üzerinden kıdem tazminatı

¹ (Çevrimiçi) www.sozluk.gov.tr, 17.11.2022.

² Ömer Ekmekçi, “Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 10, S. 5, 1996, s. 13; Münir Ekonomi, “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, **Kamu-İş**, C. 4, S. 2, Y. 1997, s. 174; Erdem Özdemir, “Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı (Karar İncelemesi)”, **Legal İHSGHD**, C. 1, S. 3, Y. 2004, s. 961; Aydın Başbuğ, “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat”, **Sicil İHD**, S. 7, Y. 2007, s. 69; İbrahim Subaşı, “Toplu İş Sözleşmesi’nin Taraflarca Değiştirilmesi”, **İÜHF**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 1003, 1008-1009; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, **İş Hukuku**, 10. bs., İstanbul, Beta, 2020, s. 639; Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Ankara, Seçkin, 2005, s. 90. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik kavramının, sözleşmeyi taraf iradeleriyle yapısal bir yeniliğe kavuşturma hâli olduğu yönünde bkz. Polat Soyer, “İktisadî Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması”, **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 158.

ödemesi öngörülüyorken bu miktar iki katına çıkartılabilir. Yahut kıdemi on yıldan az olan işçiler için kıdem tazminatının iki katına çıkartılması ile hükmün kapsamı genişletilebilir. Bir hükme esas değer miktarının artırılmasından anlaşılması gereken ise esasında ücret zamlarının oranların artırılmasıdır. Örneğin toplu iş sözleşmesiyle ikinci yıl zammı olarak yüzde on kararlaştırılmışken bu oran yüzde on beşe çıkartılabilir. Diğer taraftan, ikinci yıla yönelik zam oranı baştan öngörülmemiş ve bunun ileride belirlenmesi için görüşme yapılacağı kararlaştırılmış olabilir³. Öğretide bu gibi hükümlere dayanılarak yapılacak belirlemelerin de taraflarca yapılacak değişiklik niteliğinde olduğu isabetli olarak ifade edilmiştir⁴. Fakat taraflarca bir belirleme yapılmamışsa, değişiklikten de bahsedilemeyecektir. Örneğin dönem zammı için tarafların bir araya gelmesi toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmışken tarafların bu konuda toplanmaması üzerine söz konusu zam gerçekleşmeyecektir. Nitekim ileride belirleme yapılmadığı sürece kendiliğinden zam yapılamayacağı için değişen bir durum da söz konusu olmayacaktır. Yargıtay’da benzer bir durumda isabetli olarak aynı sonuca varmıştır⁵. Karara konu olayda, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı ikinci altı aylık dönem için ücret zammı oranı belirlenmemiştir. Toplu iş sözleşmesinde ise tarafların bir araya gelip söz konusu dönem için zam oranını belirleyeceği düzenlenmiştir. Fakat tarafların bu düzenlemeye uymadıkları ve zam oranını belirlemedikleri görülmüştür. Yargıtay’a göre, bu dönem için ücret zammı söz konusu olmayacaktır.

Üçüncü olarak, toplu iş sözleşmesinde daha önce yer almayan bir hüküm taraflarca yapılacak değişikliklerle getirilebilir. İşyerinde ikramiye uygulamasına

³ Bu örnekteki gibi revizyon kayıtları ve revizyon kayıtlarının işlevleri konusunda detaylı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, **Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi**, İstanbul, Kansu Matbaacılık, 2002, s. 112-121; Turhan Esener, Ender Demir, **Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Vedat, 2019, s. 98-99. Bu kayıtların uyarlamayı öngörebileceği ve dışlayabileceği konusunda bkz. Pierre Tercier, Pascal Pichonnaz, H. Murat Develioğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 344-345.

⁴ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 4. bs., İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 464; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 10. bs., İstanbul, Beta, 2022, s. 439; Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku Cilt II**, 2. bs., İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1985, s. 345; Seza Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, 2. bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1975, s. 98; Orhan Ersun Civan, “Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi”, **Legal İHSGHD**, C. 15, S. 57, Y. 2018, s. 55; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 112; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 157.

⁵ Yargıtay 9. HD, T. 16.11.2015, E. 2015/3031, K. 2015/32317 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

başlanması veya böyle bir uygulama yokken işçilere sosyal amaçlarla servis araçları sağlanması, yemek yardımlarının başlaması gibi örnekler bu hususta sayılabilir.

Dördüncü olarak, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin içeriğine müdahale edilmeden bir normun hukuki niteliği değiştirilebilir. Bu kapsamda ilgili hükmün emredici niteliği kaldırılabilir ya da emredici olmayan yedek veya tamamlayıcı bir hükme emredici nitelik kazandırılabilir⁶. Bir hükmün emredici niteliğinin kaldırılmasıyla birlikte artık bunun aksine düzenlemeler bireysel iş sözleşmeleriyle yapılabilecekken, bir hükme emredici nitelik verilirse ilgili hükmün karşıtı bir norm tarafların anlaşmasıyla ortaya konulamaz⁷. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)⁸ m. 36/f. 1'in ilk cümlesine göre "*Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz*"⁹. Bu fıkra uyarınca, toplu iş sözleşmesindeki bir hükmün emredici olduğunun aksi kararlaştırılabileceğine göre taraflarca yapılacak değişiklikler normun hukuki niteliği de değiştirilebilecektir¹⁰. Örneğin bazı yazarlara göre, belli bir tarihten sonra işe alınan işçilere toplu iş sözleşmesinin uygulanmayacağı kararlaştırılabilir¹¹. Keza toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılandan daha düşük ücretlerle anlaşma yapabilme imkânı

⁶ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 479; Civan, **a.g.m.**, s. 55. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yedek hukuk kuralı olarak karşımıza pek çıkmadığı konusunda bkz. Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 7. bs., İstanbul, Beta, 2019, s. 290; Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 417; Erdem Özdemir, "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, ed. Talat Canbolat, C. 1, İstanbul, Beta, 2010, s. 597; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 167. Bir hükmün emredici niteliğini kaldırma imkânının toplu iş sözleşmesinin varlık amacına ters olduğu yönünde bkz. Seracettin Göktaş, Gökhan Yılmaz, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, Ankara, Seçkin, 2021, s. 641.

⁷ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 26.

⁸ RG, T. 7.11.2012, S. 28460.

⁹ Bu hükmün eleştirisi için bkz. Devrim Ulucan, "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1990, s. 66-67.

¹⁰ E. Murat Engin, "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi", **Sicil İHD**, S. 13, Y. 2009, s. 147; Huriye Hilal Yılmaz, **Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 166, 172; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 21; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 127. Alman Hukukunda da taraflarca yapılacak değişikliklerle toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin emredici niteliğinin değiştirilebileceği yönünde ayrıca bkz. Soyer, **İktisadi Kriz**, s. 166; Civan, **a.g.m.**, s. 56. Emredici etkinin taraflarca kaldırılması konusunda detaylı bilgi için bkz. Yılmaz, **a.g.e.**, s. 165-174. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici olması konusunda ayrıca bkz. Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta, 2014, s. 23-25, 136-140, 205-226, 378 vd.; Özdemir, **Normatif Etki**, s. 582-588.

¹¹ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 25. Ancak yazarlar bu yönde hükümlerle çok az karşılaşılabileceğini de ifade etmektedir.

işverene tanınabilir¹². Bu yönde yapılacak düzenlemelerin ekonomik koşullara uyum ve istihdamı koruma bakımından faydalı olabileceği de öğretilde ifade edilmektedir¹³.

Yargıtay ise değişiklik kavramı konusunda yukarıda yaptığımız ayırımlara girmeden toplu iş sözleşmesinin taraflarının gelecekteki haklarda bir artışı veya azalışı kararlaştırabileceğini belirtmektedir¹⁴.

Önemle değinelim ki, bu değişiklikler işçinin lehine ya da aleyhine olabilir¹⁵. Nitekim toplu iş sözleşmesi yapma hakkı sadece işçinin lehine bir hak olmayıp özünde işverenin de menfaatlerini kapsar¹⁶. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (AY)¹⁷ m. 53/f. 1'e göre *"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler"*.

Taraflar arasındaki menfaat dengesini bozup toplu iş sözleşmesinin işçi lehine hükümlerine mutlak bir dokunulmazlık tanınması, işletmelerin devamlılığı için tehlikeli olabileceği gibi toplu iş sözleşmesinin taraflarına tanınan özerklikle de bağdaşmaz¹⁸. Bu bağlamda değişiklik yaparken dikkat edilmesi gereken husus; söz konusu değişikliklerin işçinin aleyhine olup olmaması değil, işçilerin doğmuş

¹² Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 165.

¹³ Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici niteliğinin kaldırılmasının yararları için bkz. Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 164-166.

¹⁴ Yargıtay 9. HD, T. 18.5.2021, E. 2021/4996, K. 2021/9088; Yargıtay 9. HD, T. 16.3.2021, E. 2021/2175, K. 2021/6280; Yargıtay 9. HD, T. 15.12.2020, E. 2020/8002, K. 2020/18642; Yargıtay 22. HD, T. 22.1.2020, E. 2020/213, K. 2020/1021; YHGK, T. 15.2.2017, E. 2015/61, K. 2017/269 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁵ Kadir Arıcı, **Türk İş Hukuku – II Toplu İş İlişkileri Hukuku**, Ankara, Gazi, 2022, s. 271; Algun Çifter, "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi", **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan**, Ankara, 1998, s. 70; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 346; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 479; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 140; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 97; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 164, dn. 35, 174; Başbuğ, **a.g.m.**, s. 71; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 77. Fransız Hukukunda da değişikliğin işçinin lehine ya da aleyhine olabileceği konusunda bkz. Özdemir, **Değişiklik**, s. 961, dn. 8.

¹⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 35. bs., İstanbul, Beta, 2022, s. 929-930; Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 6. bs., İstanbul, Beta, 2021, s. 313.

¹⁷ RG, T. 9.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

¹⁸ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. bs., Ankara, Turhan, 2022, s. 336. Toplu iş sözleşmesi özerkliği konusunda detaylı bilgi için bkz. Devrim Ulucan, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1981, s. 13 vd.; Melda Sur, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991, s. 35 vd.; Murat Engin, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999, s. 81-93, 133-138.

haklarına taraflarca müdahale edilip edilmemesidir. Bu konuyu ileride ayrıca ele alacağız¹⁹.

II. Değişiklik Sayılmayacak Durumlar

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik kavramının açıklanabilmesi için hangi durumların değişiklik sayılmayacağının tespit edilmesi gerekir. Bu kapsamda, taraflarca yapılacak değişiklikleri; sözleşmelerdeki belirsiz unsurlara yapılan göndermelerden, yorum anlaşmalarından ve yorum davaları sonucu verilen kararlardan ayrı tutmak gerekir.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik sayılmayacak ilk husus, belirsiz unsurlara gönderme (atıf) yapmaktır. Örneğin toplu iş sözleşmesi yapılırken ücret zammı kararlaştırılmayıp, zam oranı bazı göstergelere (endekslere veya istatistiklere) göre belirlenecek şekilde belirsiz olgulara bağlanabilir²⁰. Örneğin başka bir sözleşmedeki zam oranının akdedilecek toplu iş sözleşmesine uygulanması da belirsiz bir olguya işaretir²¹. Bu yönde bir uygulama aynı anda iki toplu iş sözleşmesinin uygulandığı anlamına gelmez²². İşaret ettiğimiz belirsiz unsurlara gönderme yapmak bir değişiklik de değildir²³. Burada unsurların belirginleşmesiyle var olan bir hükmün içi dolarak üstündeki örtü kalkmakta, hüküm anlam kazanmaktadır²⁴. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik için tarafların iradesinde bir yenilik aranırken, belirsiz unsurlara gönderme yapılması hâlinde var olan iradenin sonucu ileride ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla söz konusu gönderme hükmünün uygulanması değişiklik olarak nitelendirilmemelidir. Fakat fiyat endeksinin altında kalmadan taraflarca zam oranı kararlaştırılacağına ilişkin bir hükme dayanarak taraflarca karar alınırsa, bu belirleme değişiklik

¹⁹ Bkz. Üçüncü Bölüm, I, B.

²⁰ Ücretlerin endekslere göre belirlenmesinin yaygınlığı ve Türk Hukukundaki geçerliliği konusunda bkz. Erdem Özdemir, “Ücretlerin Endekslenmesine İlişkin Hükümlerin Sonraya Etkisi”, **Sicil İHD**, S. 21, Y. 2011, s. 195-196; Efe Yamakoğlu, “İş Hukukunda Ücret Zammı”, **Sicil İHD**, S. 38, Y. 2017, s. 89.

²¹ Bu örnekteki gibi gönderme (atıf) kayıtları konusunda detaylı bilgi için bkz. Şebnem Kılıç, **Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler**, İstanbul, Beta, 2019, s. 227-230, 270-271.

²² Öner Eyrenci, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, Ankara, 2003, s. 187-188.

²³ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 13; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 157; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1004; Yamakoğlu, **a.g.m.**, s. 99.

²⁴ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 464.

sayılmalıdır²⁵. Taraflarca karar alınmadığı sürece değişikliğin varlığından da söz edilemeyecektir.

İkinci olarak, yorum anlaşması da değişiklik olarak sayılmamalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra taraflar sözleşmenin hükümleri için yorum anlaşması yapabilir. Bu anlaşma yeni bir hüküm getirmediği sürece taraflarca yapılmış bir değişiklik olarak değerlendirilmemelidir²⁶. Zira sözleşmenin yorumuyla tarafların ortak iradesine ulaşılabiliyorsa yorum sonucunda varılan kuralın başlangıçta zımnen düzenlenmiş olduğu kabul edilir²⁷. Yorum anlaşmasıyla ilgili konunun taraflarca daha önce düzenlendiği sonucuna varılıyorsa yeni bir düzenlemeden söz edilemeyecektir. Değişikliklerde ise sözleşmede düzenlenen bir konuya farklılık kazandırılması veya düzenlenmeyen bir konuya yer verilmesi söz konusudur. Yorum anlaşmasının yeni bir hüküm getirip getirmediğinin ayırdına varabilmek için temel yorum kurallarına başvurulabilir. Bu kapsamda her toplu iş sözleşmesi bütün olarak yorumlanmalı ve içinde bulunduğu şartlara göre değerlendirilmelidir²⁸.

Son olarak, toplu iş sözleşmesinin yorumunda bir uyuşmazlık çıkması hâlinde açılacak yorum davasında (STİSK m. 53/f. 1) alınan karar da toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlamına gelmez²⁹. Diğer taraftan STİSK m. 53'ün gerekçesine göre “*yorum davasında verilecek karar diğer uyuşmazlıklar için de bağlayıcı olacaktır*”³⁰. Kanaatimizce, yorum davasından sonra başka bir uyuşmazlık söz konusu olursa yorum davasından sonraki uyuşmazlık ile yorum davası arasında

²⁵ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14.

²⁶ Kemal Oğuzman, **Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, C. 1, 4. bs., İstanbul, Yön Ajans, 1987, s. 96; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 464; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 69; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1004; Civan, **a.g.m.**, s. 56.

²⁷ Başak Baysal, **Sözleşmenin Uyarlanması**, 4. bs., İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 191; Ayşe Arat, **Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması**, Ankara, Seçkin, 2006, s. 41.

²⁸ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 88-89; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 494-495; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 392. Bu değerlendirmede güven teorisi ön planda olmalıdır. Güven teorisi konusunda detaylı bilgi için bkz. Murat Sarıkaya, **Sözleşmenin Yorumu**, İstanbul, Filiz, 2019, s. 78-104. Sözleşmenin yorumu konusunda genel bilgiler için bkz. Şener Akyol, **Sözleşmenin Yorumu**, İstanbul, Vedat, 2010, s. 4 vd.; İbrahim Kaplan, **Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi**, 3. bs., Ankara, Yetkin, 2013, s. 29-83.

²⁹ Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158. Toplu iş sözleşmesinin yorumu ve yorum davası konusunda detaylı bilgi için bkz. Erhan Birben, **Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu ve Yorum Davası**, Ankara, Adalet, 2022, s. 33 vd.; Emre Ertan, “Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu”, **Sicil İHD**, S. 40, Y. 2018, s. 77 vd.; Ulaş Baysal, Volkan Güneş, “Toplu İş Sözleşmesinin Yorumlanması ve Yorum Davası”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, ed. Kübra Doğan Yenisey, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 1064-1068.

³⁰ (Çevrimiçi) www.mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat, 17.11.2022.

toplu iş sözleşmesinin değiştirilip değiştirilmediğine de dikkat edilmelidir. Yorum davasından sonra sözleşmenin yorumlanan hükümlerinde taraflarca bir değişiklik yapılmışsa, değişiklikten sonra sözleşme farklı yorumlanabilir. Bu husus da ilerideki bir uyuşmazlıkta hâkim tarafından dikkate alınmalıdır.

III. Değişikliğin Sebepleri

Değişiklik kelimesinin diğer bir anlamı, “*amaca uygun biçime getirmek için yapılan değiştirme*” şeklindedir³¹. İfadeden anlaşılacağı üzere değişiklikler belli bir amaca veya hedefe yönelip içinde ulaşılmak istenilen birtakım sonuçlar barındırır. Ahde vefa ilkesine (pacta sunt servanda) sıkı sıkıya bağlılık ise âdil olmayan sonuçlar doğurabilir³². Her sonucun bir de sebebi olacağı için toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinin de birtakım sebepleri bulunur. Toplu iş sözleşmelerinin belirli süreli olması işverenlerin planlarını kolaylaştırır da³³ toplu iş sözleşmesi yapılırken sahip olunan beklentilerin dışında gelişmeler söz konusu olabilmektedir³⁴.

Ekonomik krizler, enflasyon, hızla değişen ekonomik koşullar, salgınlar, savaşlar, ticareti kısıtlayıcı idari kararlar, doğal afetler, enerji krizleri çalışma şartlarını ve işletmelerin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sebeplerle toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeyi değiştirebilir. Fakat bunların içinde Türkiye’de öne çıkan sebep genelde ekonomik krizler olmuştur³⁵. Nitekim Türkiye’de ekonomik

³¹ (Çevrimiçi) www.sozluk.gov.tr, 17.11.2022; (Çevrimiçi) www.dildernegi.org.tr/TR,274/turkce-sozluk-ara-bul.html, 17.11.2022.

³² M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, 20. bs., İstanbul, Vedat, 2022, s. 204, 587. Ahde vefa ilkesi karşısında âdil olmayan sonuçları önleyebilmek için geliştirilen teoriler için bkz. Baysal, **a.g.e.**, s. 34 vd.

³³ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1996, s. 208; Cevdet İlhan Günay, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, Ankara, Yetkin, 2017, s. 682; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 82.

³⁴ Nuri Çelik, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995**, İstanbul, 1997, s. 142; Serdar Çetinkaya, “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Yargı Yoluyla Uyarlanabilirliği”, **Kamu-İş**, C. 4, S. 4, Y. 1999, s. 141.

³⁵ Türkiye’de toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinin çoğu zaman değişen ekonomik koşullar sebebiyle söz konusu olduğu ve değişikliklerin ücret zamları ile paraya ilişkin diğer konulara yöneldiği konusunda bkz. Fatma Burcu Savaş Kutsal, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020**, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 504; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 492. Değişiklik ihtiyacının genelde paraya ilişkin konularda görüldüğü yönünde ayrıca bkz. Gülsevil Alpagut, “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün Müdür?”, **Legal YKİ**, C. 2, S. 6, Y. 2007, s. 456.

krizlerin her zaman beklendiği fakat zamanının ve boyutunun öngörülemediği ifade edilmektedir³⁶. Söz konusu kriz dönemlerinde mevzuatın yetersiz kalması ihtimali karşısında başvurulabilecek araçlardan biri de toplu iş sözleşmesi olabilir³⁷. Zira toplu iş sözleşmesi krizle gelen yeni ekonomik koşullara uygun bir sistem yaratabilir³⁸. Örneğin yürürlüğe girmiş bir toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümleri ekonomik kriz dönemlerinde taraflarca değiştirilebilir³⁹. Söz gelimi enflasyon karşısında değer kaybeden ücretlerde artışa gidilebilir⁴⁰. Kanaatimizce ekonomik krizlerde toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradesini ön plana çıkaracak düzenlemeler kanun değişikliğiyle getirilebilir. Örneğin ağır ekonomik bunalımın ortaya çıkması hâlinde olağanüstü hâl ilan edilirse (AY m. 119/f. 1), toplu iş sözleşmesini yeni koşullara uygun hâle getirebilmek için tarafların ilandan sonra otuz gün içinde bir araya gelmesi kanunda öngörülebilir. Yürütme organının ekonomik sebeplerle olağanüstü hâl ilan etmesi düşük bir ihtimal de olsa, bu konudaki hükmün mevzuatta yer alması sözleşme taraflarının diyaloga teşvik edilmesi açısından yararlı olabilir. Her ne kadar toplu iş sözleşmesi taraflarını değişikliğe zorlamak mümkün değilse de olağanüstü durumlarda en azından tarafların bir araya gelmesini ve sosyal diyalogu sağlamak faydalı olabilecektir.

Görüldüğü üzere değişikliğin sebepleri bakımından ekonomik krizler önemli bir yere sahiptir. Fakat yargı kararlarında değişikliğin sebebi olarak sadece ekonomik kriz sayılmamaktadır. Krizlerin dışında da ekonomik koşullarda değişim olabilmektedir.

³⁶ Baysal, **a.g.e.**, s. 124. Türkiye'deki ekonomik krizlerin diğer özel hukuk sözleşmelerine etkisi ve uyarılma konusunda bkz. Baysal, **a.g.e.**, s. 119-124.

³⁷ Nuri Çelik, "Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **Kamu-İş**, C. 5, S. 3, Y. 2000, s. 429; Mustafa Kılıçoğlu, Ömer Faruk Tüfek, **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, Ankara, Bilge, 2021, s. 442-443. Ekonomik krizlerin toplu iş sözleşmelerine etkisi konusunda ayrıca bkz. Murat Özveri, **Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği "Uyarılma Sorunu"**, Ankara, 1999, s. 68-80; Sait Kemal Mimaroğlu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1964, s. 23.

³⁸ Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 156. Toplu iş sözleşmesinin ekonomik ve sosyal değişimlere hızla uyum sağlayabileceği yönünde bkz. Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 12. bs., İzmir, Albi, 2019, s. 620. Ekonomik kriz döneminde toplu iş sözleşmesi taraflarının yapabileceği en güzel şeyin sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olabileceği doğrultusunda Nuri Çelik'in ifadeleri için bkz. Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 174. Ekonomik kriz konusunda ayrıca bkz. Melda Sur, "Ekonomik Krizin İş Hukuku ve Uygulamasına Etkisi", **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, ed. Kübra Doğan Yenisey, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 429-431, 449 vd.; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 167 vd.

³⁹ Engin, **a.g.m.**, s. 144; Özdemir, **Değişiklik**, s. 960.

⁴⁰ Civan, **a.g.m.**, s. 49.

Yargıtay’a göre “*Toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklik yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak amacıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri olanaklıdır*”⁴¹. Örneğin konuyla ilgili bir kararda, şirketlerin birleşmesi iş ilişkileri bakımından ekonomik koşullarda değişime ve toplu iş sözleşmesinde değişikliğe sebep olmuştur⁴². Olayda, birleşen şirketlerde çalışan işçiler arasında paraya ilişkin konular bakımından bir dengesizlik oluşmuştur. İki şirketin birleşmesi sonucunda farklı ücret alan işçiler arasındaki denge, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılmak suretiyle kurulmak istenmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesine başka bir sebep olarak, idari reformlar veya kararlar gösterilebilir. Örneğin kriz dönemlerinde asgari ücrete yapılan alışılmışın dışında bir zamdan veya yılda birden fazla yapılan zamlardan sonra nitelikli işçi ile niteliksiz işçinin arasındaki farkın ücret bakımından ortadan kalkması, işçiler arasında huzursuzluklara ve olumsuz sonuçlara yol açabilir⁴³. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılacak değişikliklerle bu olumsuz neticeler giderilebilir ve ücret aralıkları yeniden düzenlenebilir. Keza asgari ücretin ülkenin yegâne ücreti olmasının önüne geçilmesinde etkili olabilecek araçlardan biri de toplu iş sözleşmesindeki değişikliklerdir.

Olumsuz olarak nitelenebilecek sebepler dışında, ekonomik durumdaki iyileşmeler de değişikliğin sebebi olabilir⁴⁴. Belirli bir sektördeki ani gelişmelerle işverenlerin geliri artabilir⁴⁵. Örneğin salgın hastalık dönemlerinde maske üreticilerinin gelirleri olağanüstü artabilmektedir. Bu gibi durumlarda ortaya çıkacak

⁴¹ Yargıtay 9. HD, T. 18.5.2021, E. 2021/4996, K. 2021/9088 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁴² Yargıtay 9. HD, T. 25.6.2013, E. 2013/6184, K. 2013/19533 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁴³ Ekonomik kriz ve asgari ücret ilişkisinin İş Hukuku bakımından değerlendirilmesi için bkz. Hakan Keser, “Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılamayacağına İlişkin Bir Değerlendirme”, **Sicil İHD**, S. 41, Y. 2019, s. 12-20. Ekonomik krizde ücret indirimi konusunda ayrıca bkz. Mustafa Alp, “İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri”, **Legal İHSGHD**, C. 6, S. 21, Y. 2009, s. 32-34.

⁴⁴ Alpagut, **Vazgeçme**, s. 454.

⁴⁵ Değişen ekonominin, sektörleri genel veya özel olarak etkileyebileceği konusunda ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD, T. 9.12.2020, E. 2016/33817, K. 2020/17953 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

refahın işçilerle de paylaşılması düşüncesi çalışma ortamındaki barışı ve huzuru artıracaktır⁴⁶.

Saydığımız sebeplerin çalışma hayatında yaratabileceği sorunların nasıl aşılacağı hakkında toplu iş sözleşmeleri her zaman bir çözüm öngörmeyebilir. Örneğin toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmese de (STİSK m. 37/f. 1) yeni gereksinimler doğurabilir. Yahut Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan toplu iş sözleşmeleri sonradan tarafların ihtiyaçlarını tam olarak karşılamayabilir. Konu işçi-işveren ilişkilerindeki değişen koşullara geldiğinde ise görev, kolektif bir görüşme ortamını oluşturabilecek işverenle işçi ve işveren sendikalarına düşmektedir⁴⁷. Taraflar bir araya gelip anlaşarak sözleşmelerdeki hükümleri değiştirilebilir. Toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilemeyeceği hükmü (STİSK m 35/f. 2) de dikkate alındığında sözleşmede taraflarca değişiklik yapılabilmesi daha da önem kazanmaktadır⁴⁸. Buradan hareketle, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinin amacı; değişen çalışma şartlarının uyarlanması, toplu iş sözleşmesinin süresi içinde ortaya çıkabilecek sorunların taraflarca giderilebilmesidir. Toplu iş sözleşmelerini bu amaçlara uygun hâle getirmek için taraflarca değişiklikler yapılmaktadır.

IV. Değişikliğin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi aslında bir sözleşmedir⁴⁹. Borçlar Hukuku öğretisinde değişikliğe konu sözleşmelere asıl veya temel sözleşme; değişiklik getiren sözleşmeye de yan sözleşme denmektedir⁵⁰. Toplu İş Hukuku uygulamasında ise değişiklik getiren sözleşmeye genellikle “*protokol*” adı verilmektedir⁵¹. Yargıtay da değişikliklerin çoğunlukla “*protokol*” adı altında

⁴⁶ Ekonominin beklenenden daha iyi gitmesiyle birlikte ücretlerin iyileştirilmesi ihtiyacının ortaya çıkabileceği yönünde bkz. Civan, **a.g.m.**, s. 49.

⁴⁷ Mimaroglu, **a.g.e.**, s. 19-20.

⁴⁸ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı**, İstanbul, Vedat, 2018, s. 98-99; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 463; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s.1000; Civan, **a.g.m.**, s. 50.

⁴⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 346; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 465; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 140; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158; Özdemir, **Değişiklik**, s. 961; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1006; Civan, **a.g.m.**, s. 59.

⁵⁰ Kerem Öz, **Tadil Sözleşmesi**, İstanbul, Filiz, 2016, s. 8.

⁵¹ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 96; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 333.

yapıldığını ifade etmektedir⁵². Fakat protokol kelimesi hem sözcük anlamı hem de Toplu İş Hukukundaki kullanımıyla farklı kavramları çağrıştırabilmektedir. Örneğin çalışma konumuz anlamında protokol, kamu toplu sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile karıştırılmamalıdır⁵³. Bu nedenle uygulamadaki “protokol” kavramı yerine “değişiklik sözleşmesi” terimini kullanmak faydalı olabilir.

Değişiklik sözleşmesinin akdedilmesi, hâlihazır toplu iş sözleşmesinden ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapıldığı anlamına gelmez⁵⁴. Yargıtay da bu sözleşmeleri (uygulamadaki adıyla protokolleri) toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul etmektedir⁵⁵. Bu durumun en önemli sonucu, değişiklik yapmak isteyen tarafların değişiklik anında toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini haiz olmasının gerekmemesidir⁵⁶. Bu sebeple, değişiklik yapılırken ilk kez toplu iş sözleşmesi yapılmıyormuş gibi yetki sürecinin işletilmesi gerekmez⁵⁷.

V. Değişikliğin Şekli

Toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişikliğin şeklinin ne olacağı konusunda açık bir hüküm yoktur⁵⁸. Bu konuda STİSK m. 80/f. 2 esas alınabilir. İlgili hükme göre “*Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş*

⁵² Yargıtay 9. HD, T. 1.2.2021, E. 2020/5125, K. 2021/2975; YHGK, T. 14.2.2019, E. 2015/3026, K. 2019/156 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁵³ Civan, **a.g.m.**, s. 58. Söz konusu protokolün STİSK m. 2/f. 1-b’de tanımlanan çerçeve sözleşme ile karıştırılmaması gerektiği yönünde bkz. Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 302; Kılıç, **a.g.e.**, s. 340-343. Uygulamada “sözleşme” terimi yerine kullanılan diğer terimler için bkz. M. Kemal Oğuzman, Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, 28. bs., İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 170.

⁵⁴ Tunçomağ, **a.g.e.**, s. 345; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 465; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 333; Kılıç, **a.g.e.**, s. 305.

⁵⁵ YHGK, T. 21.2.2018, E. 2014/1664, K. 2018/308; Yargıtay 22. HD, T. 24.12.2015, E. 2015/33658, K. 2015/35814 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁵⁶ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 95; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 68; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1008; Civan, **a.g.m.**, s. 59; Özdemir, **Değişiklik**, s. 966; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 336; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 362; Demir, **a.g.e.**, s. 692; Kılıç, **a.g.e.**, s. 307.

⁵⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 386; Başbuğ, **a.g.m.**, s. 71-72.

⁵⁸ Civan, **a.g.m.**, s. 60. 275 sayılı (mülga) Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (RG, T. 24.7.1963, S. 11462) değişikliğin şekli konusunda açık bir hükme şu şekilde yer vermişti: “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi, feshi, feshinin ihbarı ve toplu iş sözleşmesine katılma yazılı olmadıkça muteber değildir*” (m. 2).

sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır”.

STİSK m. 80/f. 2’nin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na (TBK)⁵⁹ atfı ile toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişikliklerin şeklinin ne olacağına karar verilebilir. TBK m. 13/f. 1’in ilk cümlesine göre “*Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur*”. Toplu iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması öngörülmüştür (STİSK m. 35/f. 1). Sözlü olarak toplu iş sözleşmesi akdetmek mümkün değildir⁶⁰.

Yukarıda belirtilen maddelere göre toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişiklikte yazılı şekil şartına uyulması gerekir⁶¹. 6356 sayılı Kanun’da sadece yazılı şekilden bahsedildiğinden değişiklik sözleşmesinin geçerliliği için adi yazılı şekil yeterlidir⁶². Yargıtay’a göre, değişikliğin geçerli olabilmesi için ayrıca noterden onaylanmasına gerek yoktur⁶³. Yargıtay’ın vardığı bu sonuç resmi yazılı şeklin gerekmediğinin, adi yazılı şeklin yeterli olduğunun bir göstergesidir⁶⁴.

⁵⁹ RG, T. 4.2.2011, S. 27836.

⁶⁰ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, 3. bs., İstanbul, Beta, 2016, s. 320, 386.

⁶¹ Halûk Hâdi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 7. bs., Ankara, Seçkin, 2019, s. 621; K. Ahmet Sevimli, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 17, S. 2, Y. 2003, s. 21; A. Eda Manav, İstar (Urhanoglu) Cengiz, “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, **Kamu-İş**, C. 11, S. 4, Y. 2011, s. 39; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 471; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 95-96; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 394; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 639; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 337; Demir **a.g.e.**, s. 691; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 68; Engin, **a.g.m.**, s. 145; Şen, **a.g.e.**, s. 95; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 995; Arıcı, **a.g.e.**, s. 271; Civan, **a.g.m.**, s. 60; Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 504; Öz, **a.g.e.**, s. 100, 102-103.

⁶² Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 370; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 320; Sümer, **a.g.e.**, s. 616; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 633-634; Civan, **a.g.m.**, s. 60. Adi yazılı şekil konusunda bkz. Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 26. bs., Ankara, Yetkin, 2021, s. 316-319; Selâhattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Halûk Burcuoğlu, Atillâ Altop, **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. bs., İstanbul, Filiz, 1993, s. 113 vd. Sözleşmelerin şekli konusunda detaylı bilgi için bkz. Arzu Arslan Ertürk, **İş Sözleşmesinde Şekil**, İstanbul, Vedat, 2017, s. 8 vd.; Arif Barış Özbilen, **Sözleşmelerin Şekli ve Şekil Yönünden Hükümsüzlüğü**, İstanbul, On İki Levha, 2016, s. 25 vd.

⁶³ Yargıtay 9. HD, T. 25.2.2014, E. 2014/2478, K. 2014/5936 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Değişikliğin kamu tarafından görevlendirilen kişilerce onaylanmasının gerekmediği yönünde bkz. Civan, **a.g.m.**, s. 60.

⁶⁴ Toplu iş sözleşmesi yapılırken dahi noter onayının aranmasına gerek yoktur. Bkz. Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 398; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 320. Taraflarca imzanın yeterli olduğu yönünde bkz. Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 61.

Toplu iş sözleşmesi için aranan yazılı şekil şartının bir geçerlilik şartı olduğu kabul edildiğinden⁶⁵ değişikliklerin yazılı şekilde yapılması da bir geçerlilik şartıdır⁶⁶. Şekil şartına uyulmaması bir kesin hükümsüzlük (mutlak butlan) sebebi olacağı için⁶⁷ toplu iş sözleşmesi yapılırken yazılı şekil şartına uyulmaması ile taraflarca değişiklikte yazılı şekil şartına uyulmamasının sonuçları aynıdır. Bu şartın gerçekleşmemesi hâlinde değişiklik sözleşmesi kesin hükümsüzdür⁶⁸. Önemle belirtelim ki, şekle aykırılık ileri sürülürken dürüstlük kuralına uygun davranılmalıdır⁶⁹. Nitekim Yargıtay’a göre “*hukukun her alanında uygulanma niteliğine sahip olan hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralının; şekle aykırılığı ileri sürme hakkı için de bir sınır teşkil ettiği, buyurucu niteliği itibariyle hakim tarafından re’sen gözetilmesi*” gerektiği kabul edilmektedir⁷⁰. Örneğin işçi sendikasıyla toplu iş sözleşmesinde yazılı olmayan bir değişiklik yapan ve bu değişikliği işyerinde ilan eden işveren, daha sonra ekonomik sebeplerle değişikliğe uymak istemeyebilir. Bu değişikliğin şekle aykırılık nedeniyle geçersiz olduğunu ileri sürmesi dürüstlük kuralı ile bağdaşmayabilir. Fakat her olay ve koşul kendi içinde dürüstlük kuralı bakımından değerlendirilmelidir⁷¹. Diğer taraftan, dürüstlük kuralına aykırı olarak şekle aykırılık ileri sürülürse, bunun engellenmesi

⁶⁵ Ahmet Nizamettin Aktay, Olgu Özdemir Ertürk, **Toplu İş Hukuku**, 3. bs., Ankara, Seçkin, 2022, s. 254; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 285; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 393; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 333; Sümer, **a.g.e.**, s. 617; Demir, **a.g.e.**, s. 700; Manav, (Urhanoglu) Cengiz, **a.g.m.**, s. 38.

⁶⁶ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 61; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 639.

⁶⁷ Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. bs., Ankara, Turhan, 2021, s. 201; Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, **a.g.e.**, s. 102; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 60; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 398-399. Farklı görüşler için bkz. Necip Kocayusufpaşaoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm: Birinci Cilt**, 7. bs., İstanbul, Filiz, 2017, s. 309-313; Eren, **a.g.e.**, s. 337-341; Arslan Ertürk, **a.g.e.**, s. 68-80; Özbilen, **a.g.e.**, s. 177-198.

⁶⁸ Kesin hükümsüzlüğün toplu iş sözleşmeleri bakımından özellikleri için bkz. Manav, (Urhanoglu) Cengiz, **a.g.m.**, s. 17 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 358-359; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 502-503; Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1042-1045; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 403-405. Genel olarak kesin hükümsüzlük kavramı için ayrıca bkz. Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 181 vd.

⁶⁹ Şekle aykırılığı ileri sürme hakkının kötüye kullanılmaması konusunda bkz. Hüseyin Hatemi, K. Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 5. bs., İstanbul, Filiz, 2021 s. 56-57; Hasan Erman, **Medenî Hukuk Dersleri**, 8. bs., İstanbul, Der, 2021, s. 111; Şener Akyol, **Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı**, 2. bs., İstanbul, Vedat, 2006, s. 66, 80-82; Kocayusufpaşaoğlu, **a.g.e.**, s. 314-329; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 209-216; Arslan Ertürk, **a.g.e.**, s. 80-91; Özbilen, **a.g.e.**, s. 206-234.

⁷⁰ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, T. 30.9.1988, E. 1987/2, K. 1988/2 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁷¹ Dürüstlük kuralına aykırı değişiklikler konusunda ayrıca bkz. Üçüncü Bölüm, II, Ç.

hâlinde geçersiz olan toplu iş sözleşmesi geçerli hâle gelmeyecektir. Sadece geçersizliğin ileri sürülmesi dürüstlük kuralı uyarınca engellenmiş olacaktır⁷².

Son olarak, ileride inceleneceği üzere⁷³ toplu iş sözleşmesindeki değişiklikler ileriye etkili olarak sonuçlarını doğuracağı için Yargıtay’a göre taraflarca yapılacak değişiklik sözleşmesi düzenleme tarihi de içermelidir. Aksi takdirde değişikliğin geçersizliği söz konusu olacaktır⁷⁴.

Düzenleme tarihi konusunda Yüksek Mahkeme kararına konu bir olayda⁷⁵ toplu iş sözleşmesinin tarafları yakacak yardımı konusunda bir değişiklik yapmışlardır. Fakat bu değişikliğin ne zaman yapıldığı taraflarca belirtilmemiştir. Yargıtay’a göre böyle bir düzenlemenin sonuçlarını ne zaman doğuracağının tespitinde tarih kaydı önemli olduğu için değişikliğin tarihinin de araştırılması gerekir. Yargıtay’ın bu tespiti isabetli olmakla birlikte toplu iş sözleşmesini taraflarca değiştiren sözleşmenin düzenleme tarihi ile yürürlük tarihinin aynı olmayabileceğine de dikkat edilmelidir. Taraflar, değişikliği mutlaka düzenleme tarihinde yürürlüğe koymak zorunda değildir. Değişikliği (toplu iş sözleşmesinin süresinin içinde kalmak kaydıyla) ileri bir tarihte de yürürlüğe koyabilirler⁷⁶. Örneğin ücret zammına ilişkin değişiklik, düzenleme tarihinden iki ay sonra yürürlüğe girebilir. Değişikliğin ileri bir tarihte yürürlüğe gireceği konusunda tereddüt yoksa sadece düzenleme tarihinin bulunmamasını geçersizlik sebebi olarak değerlendirmemek gerekir. Düzenlemenin sonuçlarını ileri bir tarihte doğuracağı belliyse değişiklik geçerli kabul edilmelidir. Kanaatimizce sadece düzenleme tarihinin bulunmadığından hareketle sözleşme geçersiz kabul edilmemelidir. Sözleşmenin diğer hükümlerine de bakılmalıdır. Sözleşme metni veya görüşme tutanakları araştırılmalıdır. Düzenleme tarihine ya da yürürlük tarihine

⁷² Oğuzman, Barlas, **a.g.e.**, s. 266.

⁷³ Bkz. Üçüncü Bölüm, II, A.

⁷⁴ Yargıtay 9. HD, T. 2.11.2004, E. 2004/22194, K. 2004/24715 (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 17.11.2022.

⁷⁵ Yargıtay 9. HD, T. 24.10.2003, E. 2003/20251, K. 2004/4018. Kararın metni ve bu kararı isabetli bulan değerlendirmeler için bkz. Özdemir, **Değişiklik**, s. 957-959, 966.

⁷⁶ Toplu iş sözleşmesinin taraflarca ileri bir tarihte yürürlüğe konulabileceği konusunda bkz. Ercüment Özkaraca, **Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi**, İstanbul, Beta, 2014, s. 23; İrem Yayvak, **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi**, İstanbul, Beta, 2014, s. 185; Ercan Akyiğit, “Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler”, **Sicil İHD**, S. 13, Y. 2009, s. 138; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 214; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 160-161. Bu duruma uygulamada rastlanılmadığı yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 342.

yönelik yorum yapılabiliriyorsa değişiklik geçerli kabul edilmelidir. Sözleşmenin diğer hükümlerinden tarafların iradelerine yönelik bir yorum yapılamıyorsa, aşağıda inceleneceği üzere, değişikliğin görevli makama tevdi edildiği tarih esas alınmalıdır. Tevdi gerçekleşmemişse değişikliğin işyerinde ilan edildiği tarih, düzenleme tarihi olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca geçerlilik şartı olmamasına rağmen sözleşme noterde onaylanmışsa onay tarihi de düzenleme tarihi olarak esas alınabilir. Bu hususta önemli olan tarafların değişiklik için ortaya koydukları iradeyi yok saymamaktır. Diğer taraftan, tevdi veya ilan edilmediği için düzenleme tarihi anlaşılmayan ve yapılacak diğer araştırmalar sonucu düzenleme tarihi tespit edilemeyen değişikliklere geçerlilik tanınmamalıdır. Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesine yönelik yapılacak yasal düzenlemeyle, değişiklik sözleşmesinin tarih kaydı içermesi yönünde bir hükme yer verilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

VI. Değişikliğin Görevli Makama Verilmesi ve İşyerinde İlanı

STİSK m. 48 hükmünün ilk iki fıkrası, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşmaya varıldıktan sonraki sürece ilişkin şu düzenlemelere yer vermiştir:

“Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir.

İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür”.

Toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişiklik, sözleşmenin eki niteliğinde olduğundan STİSK m. 48’e göre düzenlenmeli, tevdi ve ilan edilmelidir⁷⁷. Ancak toplu iş sözleşmesinin görevli makama verilmesi ve ilan yükümlülüğüne aykırı

⁷⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 394; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 337; Sümer, **a.g.e.**, s. 621; Kılıç, **a.g.e.**, s. 306; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 68; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 996; Civan, **a.g.m.**, s. 61.

davranılmasının toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemediği kabul edildiğinden⁷⁸ değişiklik sözleşmesinde de bu usulün yerine getirilmemesi değişikliklerin geçerliliğini etkilemeyecektir⁷⁹. Ancak bu usulün yerine getirilmesi ileride çıkabilecek uyuşmazlıkları önleyebilir ve ispat kolaylığı sağlar. Ayrıca tarafların değişikliği ilanla birlikte yürürlüğe koymasının önünde de herhangi bir engel yoktur⁸⁰.

VII. Toplu İş Sözleşmesinin Yargı Kararıyla Değiştirilmesinin Taraflarca Değiştirilmesinden Farkları

Sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanıp değiştirilmesi taraf iradeleriyle gerçekleşebileceği gibi uyuşmazlık çıkması durumunda yargı kararıyla da söz konusu olabilir⁸¹. Tarafların anlaşamadığı durumlardaki bu uyarlama hâkimin müdahalesi sonucu gerçekleşmektedir⁸². Tarafların anlaşamayıp yargı kararına ihtiyaç duymaları ile anlaşıp toplu iş sözleşmesini iradi olarak değiştirmeleri arasında birtakım farklar bulunmaktadır⁸³. Öncelikle belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinde hâkimin müdahalesi veya onayı gerekmez. Burada taraflarca yapılan bir uyarlama söz konusudur. Bu açıdan toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi, taraflarca uyarlamanın Toplu İş Hukukundaki görünümüdür⁸⁴. Bununla birlikte, Türkiye’de yaşanan ekonomik krizlerin ardından toplu iş sözleşmelerine yargı kararıyla müdahale edilip sözleşmeler değişen koşullara uyarlanmıştır⁸⁵. Özellikle 1994 krizinin ardından Yargıtay’ın 1995’te verdiği kararlar Toplu İş Hukuku alanında

⁷⁸ Seza Reisoğlu, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986, s. 79; Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 96; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 371; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 984.

⁷⁹ Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 69; Manav, (Urhanoglu) Cengiz, **a.g.m.**, s. 39; Şen, **a.g.e.**, s. 95; Civan, **a.g.m.**, s. 62.

⁸⁰ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 17; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 996.

⁸¹ Yargısal uyarlamanın şartları için bkz. Baysal, **a.g.e.**, s. 223 vd.; Arat, **a.g.e.**, s. 165 vd.; Kaplan, **a.g.e.**, s. 111-116; 139 vd.; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 586-591; Eren, **a.g.e.**, s. 558-560; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 341-350. Bireysel İş Hukuku açısından iş sözleşmelerinin uyarlanması konusunda ayrıca bkz. Aydın Başbuğ, **İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması**, İstanbul, Beta, 2007, s. 51 vd.

⁸² Hâkimin sözleşmeye müdahalesinden ne anlaşılması gerektiği konusunda bkz. Kaplan, **a.g.e.**, s. 18-24. Değişiklerin kaynağı olarak hâkim kararı konusunda detaylı bilgi için bkz. Öz, **a.g.e.**, s. 48-55.

⁸³ Uyarlamaların iradi, kanuni ve hâkim tarafından olmak üzere üçe ayrıldığı ve bu uyarlamalar hakkında detaylı bilgiler için bkz. Arat, **a.g.e.**, s. 140 vd.

⁸⁴ Engin, **a.g.m.**, s. 144; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 95.

⁸⁵ Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 187-193; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, 174-176; Sur, **Ekonomik Kriz**, s. 452; Özveri, **Uyarlama Sorunu**, s. 102 vd.

yeni tartışmaları beraberinde getirmiştir⁸⁶. Yargıtay muhtelif kararlarında toplu iş sözleşmesinin yargı kararıyla değişen koşullara uyarlanabileceğini kabul etmiştir⁸⁷. Yargıtay’a göre “(...) toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra meydana gelen tüm ülke çapındaki olumsuz gelişmeler, sözleşme adaletini ve taraflarca yüklenilen edimler arasındaki dengeyi ortadan kaldırmıştır. Ekonomik bunalım ve buna karşı alınan olağanüstü önlemler ortada ve herkes tarafından bilinmekte ve milli dayanışma için göğüs gerilmekte iken; işverenin alınan ekonomik önlemler paketinin bir gereği olarak uyuşmazlık konusu ücret zammını birkaç aylık gecikme ile ödeme önerisinin, davacı işçi tarafından kabul edilmemesi, Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen doğruluk ve dürüstlük kurallarıyla, bağdaşmaz (...)”⁸⁸. Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda dürüstlük kuralının yanı sıra işlem temelinin çökmesi teorisi de esas alınmıştır⁸⁹. Yüksek Mahkemenin bu konudaki bir kararına göre, “(...) Sözleşmeye bağlılık ilkesi; işyeri ve işçi sayısı itibarıyla, kapsamlarının boyutu da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmelerinde de geçerli olduğu açıktır (...) Ancak bu kuralın mutlak olarak uygulanması, az yukarıda açıklandığı üzere hakkaniyet ve adalet duygusuna ters düşebilir. O nedenle işlem temeli çökmüşse sözleşmenin değişen şartlara (şartlara) uyarlanması (intibakı) kaçınılmazdır (...)”⁹⁰. Daha sonraki yıllarda Yargıtay işlem temeli çökmeden de hâkimin toplu iş sözleşmesine müdahale

⁸⁶ Söz konusu tartışmalar için bkz. Murat Özveri, “Yargı Yoluyla Toplu İş Sözleşmelerinin Değiştirilmesi”, **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 216 vd.; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 69-107, 153 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 343-345; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1024-1027; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, **a.g.e.**, s. 641-642; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 399-401. 1995 yılına kadar toplu iş sözleşmesinin uyarlanmasının Türk Hukukunda sorun yaratmadığı yönünde bkz. Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 251.

⁸⁷ YHGK, T. 3.5.1995, E. 1995/9-392, K. 1995/494; YHGK, T. 5.7.1995, E. 1995/9-474, K. 1995/722; YGHK, T. 26.2.1997, E. 1996/9-679, K. 1996/119 (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 17.11.2022. Kararların değerlendirilmeleri için bkz. Detlev W. Belling, Mehmet Köksal, “Toplu İş Sözleşmelerinde İşlem Temelinin Çökmesi Halinde Uyarlama: HGK’nun 3.5.1995 Tarihli Kararının İncelenmesi”, **Yasa Hukuk İctihat ve Mevzuat Dergisi**, C. 15, S. 178/9, 1996, s. 1489 vd.; Çelik, **Değerlendirme 1995**, s. 142 vd.; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 189-193; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 153 vd.; Özveri, **Uyarlama Sorunu**, s. 111-122; Özveri, **a.g.m.**, s. 228-248.

⁸⁸ YHGK, T. 3.5.1995, E. 1995/9-392, K. 1995/494; YHGK, T. 5.7.1995, E. 1995/9-474, K. 1995/722 (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 17.11.2022.

⁸⁹ Ali Güzel, “Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996**, İstanbul, 1998, s. 197; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 187 vd.; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 400.

⁹⁰ YGHK, T. 26.2.1997, E. 1996/9-679, K. 1996/119 (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 17.11.2022.

edebileceği yönünde kararlar vermiştir⁹¹. Kanaatimizce taraflarca yapılan değişikliklerde de işlem temelinin çökmesine gerek yoktur. Değişikliğin sebeplerinden biri işlem temelinin çökmesi olabilir. Fakat işlem temeli çökmeden de taraflarca sözleşmede değişiklik yapılabilir. Taraflarca değişikliğe gidilmesi durumunda artık işlem temelinin çökmesi teorisine başvurulamayacağı ve yargısal müdahalenin gerçekleşmeyeceği öğretide savunulmaktadır⁹². Zira hâkimin sözleşmeye müdahalesinin istisnai olması gerekmektedir⁹³. Bu kapsamda taraflarca yapılabilecek değişiklikler, yargı kararıyla yapılan değişiklikten önde gelir⁹⁴. Yargı kararı ise ikincil (tali) bir yoldur⁹⁵. Ayrıca bazı yazarlara göre, yargısal müdahaleden önce tarafların uyarılma için görüşme yapması iş hayatında dürüstlük kuralının bir gereğidir⁹⁶. Kimi yazarlara göre ise dürüstlük kuralı gereği sözleşmelerde yargısal uyarılamadan önce yeniden müzakere süreci olmalıdır⁹⁷. Biz de bu görüşlere katılıyoruz. Toplu iş sözleşmesinde yargısal müdahaleye başvurmak isteyen taraf, önce diğer tarafı değişikliğe davet etmeli; dürüstlük kuralına uygun bir müzakere süreci yürütülmeli ve taraflarca yapılabilecek değişikliğe öncelik verilmelidir⁹⁸. Öncelikli bir hukuki sonuç olarak taraflarca değişikliğin kabul edilmesi toplu iş sözleşmesinin kendine özgü

⁹¹ Uzun ihbar sürelerine ve fahiş ceza koşullarına ilişkin Yargıtay kararları ve bu kararların değerlendirmesi için bkz. Kadriye Bakırcı, “Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi”, **Sicil İHD**, S. 5, Y. 2007, s. 106 vd.; M. Fatih Uşan, “Kamu İşverenleri Açısından Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği! Ne Kadar? (Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği- Toplu İş Sözleşmesine Yargısal Müdahale)”, **Legal İHSGHD**, C. 4, S. 15, Y. 2007, s. 974-979; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 181-186; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 328. Çalışma konumuzun kapsamı bakımından toplu iş sözleşmesinin yargı kararıyla değiştirilmesinin incelenmesine ve öğretideki tartışmalara detaylı olarak yer verilmemiştir.

⁹² Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 114. İşlem temelinin çökmesi teorisi konusunda detaylı bilgi için ayrıca bkz. Rona Serozan, Başak Baysal, Kerem Cem Sanlı, **Serozan Borçlar Hukuku Genel Bölüm-İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme**, 8. bs., İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 361 vd.; Seçkin Topuz, **Denge Bozulması ve İfa Güçlüğü Durumlarında Sözleşmeye Müdahale**, Ankara, Yetkin, 2009, s. 69 vd.; Akyol, **Dürüstlük Kuralı**, s. 83-101; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 23-43; Baysal, **a.g.e.**, s. 41-59, 96-98; Arat, **a.g.e.**, s. 58-66.

⁹³ Kaplan, **a.g.e.**, s.138-139, 143; Arat, **a.g.e.**, s. 187-188. Aynı yönde bkz. Yargıtay 3. HD, T. 10.10.2018, E. 2017/4139, K. 2018/9876; İstanbul BAM 36. HD, T. 7.2.2019, E. 2017/2250, K. 2019/190 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁹⁴ Pelin Çavdar, Aybuke Karaca, “Türk Hukukunda Aşırı İfa Güçlüğü ve Toplu İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği”, **MÜHFHAD**, C. 23, S. 3, Y. 2017, s. 635; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 110-111; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 204.

⁹⁵ Arat, **a.g.e.**, s. 139, 188.

⁹⁶ Tercier, Pichonnaz, Develioğlu, **a.g.e.**, s. 350.

⁹⁷ Başak Baysal, “Yeniden Müzakere Ödevi”, **Prof. Dr. Hasan Erman’a Armağan**, İstanbul, Der, 2015, s. 185 vd.; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 456; Baysal, **a.g.e.**, s. 365-376, 400-402; Topuz, **a.g.e.**, s. 331-333.

⁹⁸ Toplu iş sözleşmesinde işlem temelinin çökmesi kabul edilirse karşı tarafı uyarlamaya davet etmenin hem yükümlülük hem de hak olacağı yönünde bkz. Belling, Köksal, **a.g.m.**, s. 1499-1500.

yapısına ve özerkliğine de uygundur⁹⁹. Bu sürecin sağlıklı işlemlerini kolaylaştırmak için değişiklik ihtiyacı doğduğunda tarafların izleyebileceği yollar toplu iş sözleşmesinde düzenlenebilir¹⁰⁰.



⁹⁹ Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 151, dn. 49.

¹⁰⁰ Değişen şartların etkisini düzenleyen sözleşme kayıtları konusunda detaylı bilgi için bkz. Kaplan, **a.g.e.**, s. 116-123; Arat, **a.g.e.**, s. 141-154.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK YAPMA YETKİSİ

I. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisinin Yasal Dayanağı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilebileceğine yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Aynı şekilde 2822 sayılı (mülga) Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda¹ da bu konuya yönelik açık bir hüküm bulunmamaktaydı². 275 sayılı (mülga) Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ise taraflarca yapılacak değişikliğe yönelik düzenlemeler içermektedir. Konu başlığımız kapsamında anılan kanunların ilgili hükümler tarih sırasıyla incelenecektir.

A. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Döneminde

275 sayılı Kanun'da inceleyeceğimiz ilk hüküm toplu iş sözleşmesinin şekline yöneliktir. Kanun'un 2. maddesine göre “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi, feshi, feshinin ihbarı ve toplu iş sözleşmesine katılma yazılı olmadıkça muteber değildir*”. Kanun metninden anlaşılabileceği üzere “*toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi*” ifadesi açıkça kullanılmış ve değişiklik yapılmasına yazılı şekil şartına uyulması koşuluyla müsaade edilmiştir. Değişiklik için başka özel bir işlem veya şekil şartı aranmamıştır³.

İkinci olarak, sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucunu düzenleyen 275 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrası aşağıdaki şekilde kaleme alınmıştır:

“Toplu iş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya iş veren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya iş verenin o teşekkül ile ilgisinin daha sonra her hangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işçi veya iş veren, sözleşmenin

¹ RG, T. 7.5.1983, S. 18040.

² Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 94.

³ Reisoğlu, **Şerh 1975**, s. 97.

değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, o sözleşme ile bağlı kalır”.

Bu maddede de açıkça “sözleşmenin değiştirilmesi” ifadesine yer verilmiştir. Son olarak, 275 sayılı Kanun’un 13. maddesi aşağıdaki gibidir:

“Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesinden birer nüsha taraflara verilir; iki nüshası da toplu görüşme için çağrışı yapmış olan tarafça imza gününden başlayarak altı iş günü içinde görüşmenin yapılacağı yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsıyorsa, bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır.

Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi, feshi veya toplu iş sözleşmesine katılma hallerinde de 1 inci fıkra hükmü uygulanır”.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında yine “*toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi*” ifadesi yer bulmuş ve toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesinden sonra yapılacak bazı işlemlere yer verilmiştir. Sonuç olarak, değişikliği açıkça zikreden bu hükümlerden hareketle, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilebileceği kabul edilmekteydi⁴.

B. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Döneminde

2822 sayılı Kanun, 275 sayılı Kanun’un yukarıda andığımız düzenlemelerine yer vermemiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılabilecek değişikliklere yönelik açık bir hüküm de yoktur⁵. Ancak 2822 sayılı Kanun’un 7. maddesinin 1. fıkrası toplu iş sözleşmesinin süresinin değiştirilemeyeceğine yönelik şu hükme yer vermiştir:

⁴ Reisoğlu, **Şerh 1975**, s. 97-98; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 65-66; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 385; Sur, **Toplu İş İlişkileri**, s. 333; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 990-991.

⁵ 2822 sayılı Kanun’un taslağında değişiklikle ilgili düzenlemelere yer verildiği fakat sonradan bu düzenlemelerin tasarıdan çıkarıldığı hususunda bkz. Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 94.

“Toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez”.

Yukarıdaki fıkra esas alınarak toplu iş sözleşmesinin süresi dışındaki hükümlerinin taraflarca değiştirilebileceği öğretide ve yargı kararlarında kabul edilmektedir⁶.

C. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Döneminde

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2822 sayılı Kanun ile aynı şekilde 275 sayılı Kanun’un yukarıda belirtilen hükümlerine yer vermemiştir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak değişikliklere ilişkin sözleşmenin süresi yönünden bir yasak getirmiştir⁷. Bu yasak, esasında 2822 sayılı Kanun’un 7. maddesinin tekrarı niteliğindedir⁸. İlgili emredici düzenleme, STİSK m. 35/f. 2’de şu şekilde yer almıştır:

“Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez”.

Bu hükümden hareketle; toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılabilecek değişikliklere yönelik sadece süre bakımından bir kısıtlama bulunduğu, bunun dışında yapılacak değişikliklere izin verilmemesinin Kanun’un istediği bir sonuç olmadığı

⁶ A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, 2. bs., İstanbul, Beta, 2010, s. 237-239; Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Acar Yayıncılık, 1992, s. 187, dn. 5; Tunçomağ, **a.g.e.**, s. 345; Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 95; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 81, 124; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14-15; Güzel, **Değerlendirme 1996**, s. 193-195; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 66; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 157; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 164, dn. 35; YHGK, T. 4.11.2009, E. 2009/416, K. 2009/474 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 336-337; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 466; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1032; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 504-505; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 333-334; Sümer, **a.g.e.**, s. 618.

⁸ Bu sayede 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğünden önce yazılmış eserlerin konumuzla ilgili açıklamaları bugün de geçerliliğini korumaktadır.

kabul edilmelidir⁹. Aksi takdirde, toplu iş sözleşmesinin sadece süresinin değiştirilemeyeceğine ilişkin yasak getirmenin amacı anlaşılamaz¹⁰. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre, STİSK m. 35/f. 2 hükmü gereğince “*bu Kanun döneminde de toplu iş sözleşmesinin süresi dışındaki hükümlerinin taraflarının anlaşması ile değiştirilebileceğini kabul etmek gerekir*”¹¹.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme yetkisinin, tarafların üyeleri üzerinde bağlayıcı kural koyabilme hakkının bir parçası olduğu ve sözleşmeyi akdetmekle sona ermeyeceği de belirtilmelidir¹². Yargıtay’a göre, “*Toplu iş sözleşmesi de bir sözleşme olduğundan içeriğinin bunu akteden tarafların anlaşması ile değiştirilmesi mümkündür. Bu sonuç sözleşme özgürlüğünün bir gereğidir*”¹³.

Son olarak, Yargıtay’a göre İş Kanunu¹⁴ (İŞK) m. 22/f. 2’deki “*taraflar*” ifadesi toplu iş sözleşmesinin taraflarını da kapsamaktadır¹⁵. İŞK m. 22/f. 2’ye göre “*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz*”. Öğretide bir görüşe göre, bireysel iş sözleşmesinin taraflarını dikkate alarak düzenlenen İŞK m. 22’nin toplu iş sözleşmelerinde esas alınmasına gerek yoktur. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, sözleşmenin değiştirilmesini de kapsamaktadır¹⁶. Biz de bu görüşü isabetli buluyoruz. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinden ve STİSK m. 35/f. 2 hükmünden hareketle değişiklik yapma yetkisi kabul edilmelidir.

⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 337; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 490; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, **a.g.e.**, s. 1027; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 385; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 100.

¹⁰ Fevzi Şahlanan, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara, 2002, s. 141; Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 94-95; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 466; Alpogut, **Vazgeçme**, s. 455; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 991.

¹¹ YHGK, T. 14.2.2019, E. 2015/3026, K. 2019/156 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹² Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 15; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 157; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 992.

¹³ YHGK, T. 14.2.2019, E. 2015/3026, K. 2019/156 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aynı yönde bkz. Başbuğ, **a.g.m.**, s. 68; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 384.

¹⁴ RG, T. 16.6.2003, S. 25134.

¹⁵ Yargıtay 9. HD, T. 18.5.2021, E. 2021/4996, K. 2021/9088; Yargıtay 9. HD, T. 16.3.2021, E. 2021/2175, K. 2021/6280; Yargıtay 9. HD, T. 15.12.2020, E. 2020/8002, K. 2020/18642; Yargıtay 22. HD, T. 22.1.2020, E. 2020/213, K. 2020/1021; YHGK, T. 15.2.2017, E. 2015/61, K. 2017/269; YHGK T. 15.5.2013, E. 2013/22-540, K. 2013/727; Yargıtay 9. HD, T. 14.11.2012, E. 2010/28071, K. 2012/37798 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁶ Civan, **a.g.m.**, s. 53.

II. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisine Sahip Olanlar

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinin taraflarına aittir¹⁷. Yargıtay'ın ifadesiyle “*Toplu iş sözleşmesi hükümleri ancak sözleşmenin taraflarınca değiştirilebilir*”¹⁸. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapılabilmesi, taraf sıfatını haiz olanların bu yöndeki iradeleriyle mümkündür¹⁹. Örneğin toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin hükümetle yapacağı değişiklikler geçersiz olacaktır²⁰. Aynı şekilde işçi veya işveren derneklerinin, vakıfların, odaların, meslek kuruluşlarının ya da konfederasyonların tarafı olmadıkları toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmeleri mümkün değildir²¹. Değişikliğin yapılabilmesi için bu tüzel kişilerin işçi veya işveren tarafıyla görüşmelere katılmaları da onları yetkili kılmaz. Aynı şekilde işçiler ile işverenin aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesini değiştiremeyeceği kabul edilmektedir²². Ancak toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişikliğin yürürlüğe konmasını işçiler arasında yapılacak bir oylamanın sonucuna bağlayabilir²³. Kanaatimizce Sendikalar ve

¹⁷ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 94; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 346; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 466; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 96; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1030; Demir, **a.g.e.**, s. 691; Sümer, **a.g.e.**, s. 618; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 361; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 121; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 173; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 150; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 66; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158; Özdemir, **Değişiklik**, s. 965; Kılıç, **a.g.e.**, s. 307; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 99; Kılıçoğlu, Tüfek, **a.g.e.**, s. 592, 596; Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 504.

¹⁸ YHGK, T. 15.2.2017, E. 2015/61, K. 2017/269; YHGK, T. 25.1.2017, E. 2015/464, K. 2017/136 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Benzer yönde bkz. YHGK, T. 14.2.2019, E. 2015/3026, K. 2019/156 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁹ Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 164. Toplu iş sözleşmesinin tarafları ve ehliyet koşulları hakkında detaylı bilgi için bkz. Süleyman Başterzi, **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, İstanbul, Beta, 2016, s. 13 vd.; Cevdet İlhan Günay, “Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi”, **İÜHFM**, C. 72, S. 2, Y. 2014, s. 583-590.

²⁰ Murat Şen, “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat”, **TÜHİSİHİD**, C. 15, S. 5, Y. 2005, s. 28; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1030; Güzel, **Değerlendirme 1996**, s. 195; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1015.

²¹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 346; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 466; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1030; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 641; Sümer, **a.g.e.**, s. 618; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 122; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158; Özdemir, **Değişiklik**, s. 965, dn. 26; Kılıç, **a.g.e.**, s. 308.

²² Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 21. bs., İstanbul, Beta, 2021, s. 675; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 640-641. Aynı görüşte Yüksek Mahkeme kararları için bkz. Yargıtay 9. HD, T. 9.12.2020, E. 2016/33817, K. 2020/17953; Yargıtay 9. HD, T. 10.5.2007, E. 2006/27830, K. 2007/14717 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

²³ Birleşik Krallık'ta sendika üyelerinin değişikliğe onay vermesi gerektiği yönündeki uygulama için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 348. Toplu iş sözleşmesindeki değişiklikler için işçilerin onayının gerekmediği yönünde bkz. Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 386, dn. 231.

Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesine yönelik açık düzenleme yapılması, değişiklik yetkisi ve görüşmeleri için özel bir hüküm getirilmesi düşünülebilir. Örneğin sözleşme taraflarının değişiklik için müzakere sürecinin, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki işçiler arasında yapılacak bir oylamanın sonucunda başlatılması düzenlenebilir. Bunun yanı sıra, değişikliğin yürürlüğe konmasını işçiler arasında yapılacak bir oylamanın sonucuna bağlamak da düşünülebilir. Ayrıca tarafların bu konudaki görüşmeleri için otuz günlük bir süre öngörülebilir. Nitekim STİSK m. 47/f. 3’e göre “*Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün*” olarak belirlenmiştir. Henüz toplu iş sözleşmesi akdedilmemişken görüşmeler için altmış günlük bir süre öngörülmüştür. Yeni bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelenemeyecek değişiklikler için otuz günlük sürenin yeterli olacağı kanaatindeyiz. Fakat tarafların değişikliği yürürlüğe koymak için işçiler arasında yapılacak bir oylamanın sonucunu esas alması değişiklik yapma yetkisini dolaylı olarak işçilere vermez. Söz konusu oylama toplu iş sözleşmesi taraflarının iradelerinin bir parçası olarak değerlendirilebilir.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarının kimler olduğu ise öncelikle sözleşmenin tanımından anlaşılabilir. STİSK m. 2’de toplu iş sözleşmesi “*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme*” şeklinde tanımlanmıştır. Maddenin lafzından anlaşılabilceği üzere toplu iş sözleşmesinin bir tarafı işçi sendikasıdır²⁴. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisine sahip ilk taraf işçi sendikası olacaktır. Diğer tarafta ise işveren yer alır. Ancak işverenin sendika üyesi olması hâlinde toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren sendikasıdır²⁵. Bu durumda işveren ile işçi sendikası anlaşarak toplu iş sözleşmesini değiştiremez²⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işverenin sözleşmede değişiklik yapmasını hukuka

²⁴ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 255; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 284; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 383; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 349; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 958; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 316, 341, 344-345; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 303.

²⁵ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 256; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 284; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 351; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 964; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, 346; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 304.

²⁶ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 466; Sümer, **a.g.e.**, s. 618; Sur, **Ekonomik Kriz**, s. 449; Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 506.

aykırı bulmuştur²⁷. Yargıtay isabetli olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikası ile işçi sendikasını değişiklikte yetkili görmüştür²⁸. Ancak bu karardaki toplu iş sözleşmesi için kullanılan “*davalı işveren ile işçi sendikasının, işçi aleyhine değiştiremeyeceğini kabul etmek gerekir*” ifadesinin izahı güçtür²⁹. Yargıtay kararlarına göre sanki toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işveren ile anlaşarak işçi lehine değişiklik yapabilecektir. Kanaatimizce bu karardaki “*işçi aleyhine*” ifadesi teorik olarak yerinde kullanılmamıştır. İşçi lehine ya da aleyhine fark etmeksizin sözleşmenin tarafı olmayan işverenin toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi mevcut değildir³⁰.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin taraflara ait olması, tarafların görüşmelere katılmasını ve bu değişikliği bizzat imzalamasını ise zorunlu kılmaz³¹. Örneğin toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren sendikası, sözleşmenin uygulandığı işyerinin sahibi olan üyesine (işverene) temsil yetkisi verebilir³². Sendikaya üye olmayan işveren ise bir işçisine veya yanında çalışmayan kişilere temsil yetkisi verebilir³³. Ayrıca işçi veya işveren sendikası, üye oldukları konfederasyonun yöneticilerine değişiklik için temsil yetkisi verebilir. Konfederasyonun bu şekilde

²⁷ YHGK, T. 14.2.2019, E. 2015/3026, K. 2019/156 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

²⁸ Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD, T. 23.5.2017, E. 2015/21521, K. 2017/11944; Yargıtay 22. HD, T. 25.6.2015, E. 2014/31700, K. 2015/22008; Ankara BAM 7. HD, T. 14.1.2020, E. 2018/2425, K. 2020/66 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aksi yönde bir kararın (Yargıtay 22. HD, T. 27.9.2013, E. 2013/19141, K. 2013/20132) isabetsizliği ve eleştirisi için bkz. Ali Güzel, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İstanbul, 2015, s. 402-403.

²⁹ Benzer ifadeler için bkz. YHGK, T. 25.1.2017, E. 2015/464, K. 2017/136 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

³⁰ Kararı toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi bakımından isabetli bulan değerlendirmeler ve kararın incelemesi için ayrıca bkz. Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 504-506.

³¹ Civan, **a.g.m.**, s. 62.

³² Engin, **a.g.m.**, s. 144; Kılıç, **a.g.e.**, s. 308. Temsil konusunda detaylı bilgi için bkz. Şener Akyol, **Türk Medeni Hukukunda Temsil**, İstanbul, Vedat, 2008, s. 3 vd.; M. Murat Inceoğlu, **Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil**, İstanbul, On İki Levha, 2010, s. 7 vd. Sözleşmelerde değişiklik yapılabilmesinin temsilci aracılığıyla da mümkün olduğu yönünde bkz. Öz, **a.g.e.**, s. 99.

³³ Civan, **a.g.m.**, s. 63. Toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren işçisine temsil yetkisi verirse STİSK m. 39/f. 7 hükmüne dikkat edilmelidir. Anılan hükme göre “*Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz*”. Değişiklikler mevcut sözleşmenin eki olacağı için toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ile taraflarca yapılacak değişiklik görüşmelerini birlikte düşünmek gerekir. Görüşmeler sonucunda bir değişiklik olursa, temsilcinin işverenin işçisi olması durumunda değişiklikten yararlanması mümkün değildir. İşçinin değişikliği yapan işçi sendikasına üye olması da durumu değiştirmeyecektir. Bkz. Talat Canbolat, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, **Kamu-İş**, C. 6, S. 4, Y. 2002, s. 23 (Çevrimiçi) www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar, 17.11.2022; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 312.

sendikaları temsil etmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır³⁴. Belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında temsilci sıfatıyla sözleşmeyi imzalayan kişi, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmek için ayrıca yetkili olmalıdır³⁵. Yargıtay da bir kararında sendika şube başkanına sadece toplu iş sözleşmesini akdetmek üzere yetki verildiği için toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilmesi adına ayrı bir yetki verilip verilmediğinin araştırılması gerektiğini belirtmiştir³⁶.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmede değişiklik yapma yetkisine sahiptir. Bununla beraber tarafların durumlarındaki değişikliklerde ve bazı özel hâllerde bu yetkinin akıbeti ayrıca incelenmelidir. Özellik arz eden durumların değişiklik yapma yetkisi bakımından sonuçları aşağıda değerlendirilecektir.

III. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisinin Süresi

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin süresi toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresiyle aynıdır³⁷. Toplu iş sözleşmesinin süresi en az bir, en çok üç yıldır (STİSK m. 35/f. 2). Süresi bir yılın altında olan sözleşmeler kural olarak bir yıla, süresi üç yılın üstünde olan sözleşmeler üç yıla çekilmelidir³⁸. Toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakem kararıyla yapılmış ve sözleşmenin başlangıç tarihi

³⁴ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 466; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158. Tüzel kişinin organının irade beyanının bizzat tüzel kişinin beyanı olduğu, dolayısıyla organları temsilci olarak nitelenmenin mümkün olamayacağı konusunda bkz. Akyol, **Temsil**, s. 159; Eren, **a.g.e.**, s. 495. Konfederasyonların tüzel kişiliğine ya da başka bir kuruluşa değişiklik konusunda yetki verilemeyeceği ama gerçek kişilere ve konfederasyon yöneticilerine yetki verilebileceği yönünde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1030. Benzer şekilde temsil yetkisinin konfederasyona verilmesi hâlinde, sadece gerçek kişilerin yetkili kılınabileceği ve bu kişilerin de sadece konfederasyonun yönetim kurulu üyeleri veya konfederasyon başkanı olması gerektiği yönünde bkz. Talat Canbolat, “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998, s. 61, dn. 145. Bu görüşü haklı bulan ama konfederasyonun hukuk müşavirlerinin de yetkili olabileceği yönünde bkz. Civan, **a.g.m.**, s. 63.

³⁵ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 16.

³⁶ Yargıtay 22. HD, T. 29.12.2016, E. 2016/27550, K. 2016/29521 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

³⁷ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 470; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 82; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 387; Demir, **a.g.e.**, s. 692; Sümer, **a.g.e.**, s. 619; Sur, **Ekonomik Kriz**, s. 449; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 99; Kılıç, **a.g.e.**, s. 307. Temel sözleşmenin sona ermesinin değişiklik sözleşmesinin yapılmasını engellediği yönünde bkz. Öz, **a.g.e.**, s. 109-110.

³⁸ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 336; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 209; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 473; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 83; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 614; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 504; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 343; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 243-244; Demir, **a.g.e.**, s. 694; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 11; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 153; Kılıç, **a.g.e.**, s. 296.

için özel bir düzenleme yoksa karar tarihine bakılmalıdır³⁹. Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulduğu durumlarda ise sözleşmenin süresinin başlangıcında imza tarihi değil, yürürlük tarihi esas alınmalıdır⁴⁰. Bir yıldan az süren işler açısından ise STİSK m. 35/f. 3'te *"Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır"* şeklinde düzenleme bulunmaktadır⁴¹. Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda⁴², işçi sendikasının yetki belgesinin düzenlendiği tarihte, kamuda hizmet alım sözleşmesinin süresinin bitimine bir yıldan az süre kalmıştır. Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesinin süresinin, hizmet alım sözleşmesinin süresi ile sınırlı olduğu bu gibi durumlarda STİSK m. 35/f. 3'ün uygulanması gerekmektedir⁴³. Bunun gibi olaylarda işin bitmemesi sebebiyle toplu iş sözleşmesinin bir yılın sonuna kadar uygulanacağını sözleşmede belirtilmesi veya işin tamamlanmaması durumuna göre sözleşmenin süresinin değişebileceği kararlaştırılabilir. Bu hükümler taraflarca yapılmış bir süre değişikliği olarak nitelendirilemez. Bu yöndeki irade kanuna atıftan başka bir şey değildir. Toplu iş sözleşmesi, vasfını kaybetmeden ve taraf iradesine ihtiyaç duymadan bir yılın sonuna kadar kendiliğinden uygulanır⁴⁴. Fakat toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle tarafların kural koyma gücü ortadan kalkacağı için değişiklik yapma yetkisi de sona erer⁴⁵. Hatta önceki toplu iş sözleşmesinin tarafları ile yeni yapılacak sözleşmenin

³⁹ Ufuk Aydın, "Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1992, s. 42; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 15, 130; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 157.

⁴⁰ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 38-39.

⁴¹ Özellikle mevsimlik işler dikkate alınarak bir yıllık asgari süreye istisna getirildiği yönünde bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 474. Bu fıkranın uygulamasının çok olmadığı yönünde bkz. Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 243.

⁴² Yargıtay 22. HD, T. 22.2.2018, E. 2018/1929, K. 2018/4679 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 10.4.2022.

⁴³ Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD, T. 6.3.2017, E. 2017/16650, K. 2017/4576; Yargıtay 22. HD, T. 23.6.2016, E. 2016/18557, K. 2016/19051 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 10.4.2022; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 635.

⁴⁴ Talat Canbolat, "6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3**, ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Ankara, Seçkin, 2013, s. 70; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 210-211; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 12.

⁴⁵ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1006, 1017. Toplu iş sözleşmesinin süresi bittikten sonra sözleşmenin yürürlükte olduğu dönem için protokolle değişiklik yapılamayacağına ilişkin bugün de geçerliliğini koruyan bir karar için bkz. Yargıtay 9. HD, T. 23.11.1987, E. 1987/9934, K. 1987/10340 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. Savaş Taşkent, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları

taraflarının aynı olması dahi sona eren sözleşmede değişiklik yapma yetkisini taraflara vermez⁴⁶. Toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişikliğin içeriğini açıklarken toplu iş sözleşmesinin süresinin değiştirilemeyeceğini ayrıca ele alacağız. Burada, değişiklik yapma yetkisinin toplu iş sözleşmesinin süresi ile sınırlı olduğunu açıklamakla yetiniyoruz.

Bu başlık altında toplu iş sözleşmesinin art etkisinin taraflara değişiklik yetkisi vermeyeceğini de belirtmeliyiz⁴⁷. Toplu iş sözleşmesi, süresinin bitimiyle kendiliğinden, başka bir işleme gerek duymaksızın sona erer⁴⁸. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edebilmesine art etki denilmektedir⁴⁹. STİSK m. 36/f. 2'ye göre “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*”⁵⁰. Ancak sona eren bir toplu iş sözleşmesinin art etkisinin bulunması, yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar sözleşmede taraflarca değişiklik yapılabileceği anlamına gelmez⁵¹. Nitekim sözleşmenin sona ermesiyle taraf sıfatı ortadan kalkar⁵². Sözleşme sona erdikten sonra toplu iş sözleşmesi taraflarının, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden hükümleri değiştirme

Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987**, İstanbul, 1989, s. 209.

⁴⁶ Günay, **a.g.e.**, s. 681.

⁴⁷ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 16; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1006; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 179-180.

⁴⁸ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 349; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 485; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 479; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 505; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 350.

⁴⁹ Yayvak, **a.g.e.**, s. 44 vd. Hakan Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, **Sicil İHD**, S. 6, Y. 2007, s. 106-107; Sevil Doğan, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 782-783; Ertuğrul Yuvalı, Tuğçe Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”, **ÇT**, S. 67, Y. 2020/4, s. 2146-2147; Yargıtay 9. HD, T. 27.9.2021, E. 2021/8008, K. 2021/12939; Yargıtay 9. HD, T. 6.10.2020, E. 2020/2618, K. 2020/10705 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁵⁰ Almanya, Fransa ve İsviçre’deki benzer düzenlemeler için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, **Sicil İHD**, S. 18, Y. 2010, s. 167-168; Kübra Doğan Yenisey, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s. 616-617. Kanun’un gerekçesinde de STİSK m. 36 hükmü ile toplu iş sözleşmelerinin art etkisinin düzenlendiği açıkça ifade edilmiştir. Bkz. (Çevrimiçi) www.mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat, 17.11.2022.

⁵¹ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 471; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 185; Kılıç, **a.g.e.**, s. 307, dn. 1138.

⁵² Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 485.

yetkileri hiçbir şekilde bulunmamaktadır⁵³. Sözleşmenin sona ermesiyle normatif gücünü kaybeden ve iş sözleşmesi hükmü olarak kabul edilen hükümler, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca değil; bireysel düzeyde işçi ile işverenin anlaşmasıyla değiştirilebilir⁵⁴.

IV. Değişiklik Yapma Yetkisi Bakımından Özellik Arz Eden

Durumlar

Toplu iş sözleşmesi akdedildikten sonra tarafların durumunda birtakım değişiklikler meydana gelebilir. Bu kapsamda, uygulamada karşılaşılmış olan veya karşılaşılabilecek bazı durumlar tespit edilerek değişiklik yetkisi değerlendirmelidir. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yetkisine sahip olan işçi ile işveren tarafı, karşılaşılabilecek özel durumlarla birlikte incelenecektir.

A. İşçi Sendikasının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisini

Kaybetmesi

İşçi sendikası, sözleşmeyi akdettikten sonra toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için aranan şartları⁵⁵ sağlayamaz hâle gelebilir. İşçi sendikasının yetkisini kaybetmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (STİSK m. 37/f. 1). Bu durum, işçi sendikasının sözleşmedeki taraf sıfatını ve değişiklik yapma yetkisini etkilemeyecektir. Ancak Yargıtay bir kararında “*toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural*

⁵³ Fevzi Demir, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005**, Ankara, 2007, s. 221; Civan, **a.g.m.**, s. 74.

⁵⁴ Mustafa Alp, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara, Seçkin, 2005, s. 81; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 165; Doğan Yenisey, **Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi**, s. 630; Keser, **Art Etki**, s. 108; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, **a.g.e.**, s. 648; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 645; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 26.

⁵⁵ STİSK m. 41’e göre “*Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (f. 1). İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır (f. 2). İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (f. 3). Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (f. 4)*”. Ayrıca bkz. Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik (RG, T. 11.10.2013, S. 28792) m. 4-11.

olarak mümkündür” ifadeleriyle farklı bir sonuca varmış gibi gözükmektedir⁵⁶. Kanaatimizce Yargıtay’ın “*bu yetkileri devam ettiği sürece*” ifadesinden anlaşılması gereken “*taraf sıfatı devam ettiği sürece*” olmalıdır⁵⁷. Karardaki ifade, yetkinin başvuru tarihine özgü bir kavram olduğu, toplu iş sözleşmesinin devamı süresince yetki sebebiyle işçi sendikasının taraf sıfatını kaybetmesinin mümkün olmayacağı⁵⁸ esasları dikkate alınarak yorumlanmalıdır. Zira işçi sendikasının taraf sıfatı devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi de devam etmektedir⁵⁹.

Yetki koşullarının Bakanlığa başvuru tarihine göre değerlendirildiği bir sistemde (STİSK m. 42/f. 2), başvuru tarihinden sonra henüz ortada toplu iş sözleşmesi yokken bile yetki koşullarının kaybı sorun yaratmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra yetki koşullarını sağlayamamanın değişiklik yetkisi bakımından evleviyetle sorun yaratmayacağı görüşündeyiz.

Aşağıda ele alacağımız STİSK m. 37’deki sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi veya faaliyetinin durdurulması hâllerinde toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapacak bir işçi sendikası kalmamaktadır. Oysa sendikanın yetkiyi sonradan kaybetmesi hâlinde taraf sıfatı, dolayısıyla değişiklik yapabilme yetkisi ortadan kalkmamaktadır.

B. Sendikanın Tüzel Kişiliğinin Sona Ermesi veya Faaliyetinin Durdurulması

STİSK m. 37/f. 1’e göre, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi veya faaliyetinin durdurulması toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. İlk olarak sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi incelenecek olursa, işçi ve işveren sendikası bakımından farklı sonuçlar ortaya çıkabileceğinden ikili bir ayrıma gidilmelidir. İşçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesinden veya

⁵⁶ YHGK, T. 15.2.2017, E. 2015/61, K. 2017/269 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aynı ifadeleri kullanan başka bir karar için bkz. Yargıtay 22. HD, T. 8.4.2019, E. 2019/1586, K. 2019/7909 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁵⁷ Yargıtay’ın benzer bir olayda verdiği kararda geçen “*yetkileri olduğu sürece*” ifadesinin isabetsizliği konusunda bkz. Günay, **a.g.e.**, s. 681; Güzel, **Değerlendirme 1996**, s. 194.

⁵⁸ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 451; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 56; Kılıç, **a.g.e.**, s. 198.

⁵⁹ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 97; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, **a.g.e.**, s. 641; Demir, **a.g.e.**, s. 694; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 362; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 122; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158; Reisoğlu, **Şerh 1975**, s. 97; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1016.

sendikanın kapatılmasından dolayı toplu iş sözleşmesinin bir tarafı bulunmayacağından⁶⁰ değişiklik yapma yetkisi sona erecektir⁶¹. İşveren veya işveren sendikası bu durumda istediği değişiklikleri tek başına yapamayacaktır. Diğer taraftan işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi veya kapatılmasında işçi sendikasının değişiklik teklifi yapabileceği bir karşı taraf söz konusudur. Burada değişiklik yapma yetkisi işveren sendikasından işverene geçecektir⁶². Anılan durumlarda işverenin sendika üyeliği sona ereceğinden toplu iş sözleşmesinin tarafı başka bir işleme gerek duymaksızın işveren olacaktır⁶³. Fakat sözleşmenin tarafı olan işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesiyle tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler sona erer⁶⁴. Bu sebeple işçi sendikası ve işveren ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kalan normatif hükümlerini değiştirebilir. Ayrıca işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işveren arasında karşılıklı hak ve borçlara ilişkin yeni düzenlemeler yapılabilir.

İkinci olarak, sendikanın faaliyetinin durdurulması söz konusu olabilir. Bu hâlde toplu iş sözleşmesinin süresi içinde sendikanın tekrar faaliyete geçmesi şartıyla, değişiklik yapma yetkisinin devam edeceği görüşündeyiz. Ancak işveren sendikasının faaliyetinin durdurulması ayrıca incelenmelidir. Kanaatimizce bu hâlde işverene geçen yetkiye dayanarak yapılan değişikliklere mutlak geçerlilik tanınmalıdır. İşveren sendikasının faaliyetinin durdurulması işverenin toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapmasını engellememelidir. Dolayısıyla işveren sendikası tekrar faaliyete geçerse bu değişikliklerle bağlı olmalıdır. Aksi takdirde sendikanın faaliyete geçmesiyle birlikte üyesi işverenin yaptığı değişiklikleri tanımaması hukuki güveni olumsuz etkileyecektir.

Son olarak, Kanunda yer alan “tüzel kişiliğin sona ermesi ve faaliyetin durdurulması” ifadelerinin sendikanın kapatılması, başka sendikaya katılma veya bir

⁶⁰ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 450-451.

⁶¹ Ercan Akyiğit, **Toplu İş Hukuku**, 4. bs. Ankara, Seçkin, 2022, s. 506.

⁶² Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 123.

⁶³ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 450; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 646; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 215, dn. 999.

⁶⁴ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 441; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 244; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 127; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 163.

sendikayla birleşme durumlarını da kapsadığı öğretilde belirtilmektedir⁶⁵. Katılma veya birleşme durumlarında toplu iş sözleşmesinin tarafları ortadan kalkmaz, sadece değişir⁶⁶. STİSK m. 22'ye göre katılan kuruluşun bütün hak ve borçları katıldığı kuruluşa; birleşen kuruluşların hak ve borçları ise birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer⁶⁷. Değişiklik yapma yetkisi de kendiliğinden geçen bu hak ve borçlar arasında değerlendirilmelidir⁶⁸.

C. İşverenin Toplu İş Sözleşmesi Akdedildikten Sonra Sendikaya Üye Olması

İşverenin toplu iş sözleşmesi akdedildikten sonra bir işveren sendikasına üye olması, üye olunan işveren sendikasını sözleşmenin tarafı yapmaz⁶⁹. İşveren sendikası taraf sıfatını kazanamadığı için toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisini haiz olamayacaktır⁷⁰. Değişiklik yetkisi hâlâ işverendedir⁷¹. Öğretildeki farklı bir görüşe göre ise, işveren sendikasına üye olan işveren toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini kaybedeceğinden önceden bağlı olduğu sözleşmeyi değiştirme yetkisini de kaybeder⁷². İşverenin üyeliğiyle birlikte işveren sendikası toplu iş sözleşmesinin tarafı olur⁷³. Buna göre işverenin üyeliğinden sonra toplu iş sözleşmesini değiştirecek taraf işveren sendikasıdır. Kanaatimizce, işverenin toplu iş sözleşmesi akdedildikten sonra sendikaya üye olması işveren sendikasını toplu iş sözleşmesinin tarafı yapmaz. Bu sebeple ikinci görüşe katılamadığımızı belirtmeliyiz. İşverenin, üye olduğu sendikaya temsil yetkisi verebileceği ama işveren sendikasının bizzat değişiklik yapamayacağı görüşündeyiz.

⁶⁵ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 350; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 481.

⁶⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 351; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 215.

⁶⁷ Günay, **a.g.m.**, s. 588.

⁶⁸ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 506; Civan, **a.g.m.**, s. 62.

⁶⁹ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 468; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 96; Kılıç, **a.g.e.**, s. 196.

⁷⁰ Sümer, **a.g.e.**, s. 619; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 100; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 159; Başbuğ, **a.g.m.**, s. 71.

⁷¹ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 468; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 123; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1016; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 361.

⁷² Civan, **a.g.m.**, s. 72. Toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi arasındaki fark için bkz. Rüçhan Işık, **Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki**, 2. bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1973, s. 13-14; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 348.

⁷³ Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 67.

Ç. İşverenin Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

İşveren, toplu iş sözleşmesinin akdedildiği sırada sendikaya üye olabilir. Bu ihtimalde sendikasının imzaladığı toplu iş sözleşmesiyle bağlı olacaktır. Ancak işverenin sendika üyeliği toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi içinde herhangi bir sebeple sona erebilir. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesi ile bağlılık STİSK m. 37/f. 3'te şu şekilde düzenlenmiştir: “Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır”⁷⁴. STİSK m. 37/f. 3'ten hareketle, işverenin sendikası ile ilişkisinin kesilmesi durumunda toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi işverene geçecektir⁷⁵. Artık işveren sendikasının bu konuda bir yetkisi bulunmayacaktır⁷⁶.

İşveren sendikası ile işçi sendikasının işverenin üyeliği sona erdikten sonra yapacağı değişiklikler işvereni bağlamaz⁷⁷. Çünkü üyelik ilişkisinin sona ermesiyle birlikte işveren sendikasının işveren üzerindeki kural koyma gücü ortadan kalkmaktadır⁷⁸. Bu gücün ortadan kalkmasının bir sonucu olarak işveren sendikasının toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi de ortadan kalkacaktır⁷⁹. Örneğin grup toplu iş sözleşmelerinde işveren ve işçi sendikasının yapacağı değişiklikler, işveren sendikası ile üyelik bağı kesilmiş işvereni bağlamayacaktır⁸⁰. İşverenin bağlı olacağı

⁷⁴ Buradaki bağlılığın taraf sıfatı kazandırdığı şeklinde yorumlanması gerektiği yönünde bkz. Civan, **a.g.m.**, s. 71; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 214, 229. Bağlılığın devam ettiği hükümlerin hem normatif hem de tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler olduğu yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 330. Bu hükmün taraf sıfatını değiştiren bir hüküm olmadığı yönünde bkz. Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 362.

⁷⁵ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 468; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 63; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 123; Engin, **a.g.m.**, s. 144-145; Sur, **Ekonomik Kriz**, s. 450; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 506.

⁷⁶ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 96; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 362; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 100; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 159.

⁷⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 330-331; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 431; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 158; Başbuğ, **a.g.m.**, s. 72; Mimaroglu, **a.g.e.**, s. 135. Alman Hukukuna göre, işverenin sendika üyeliği sona erse dahi değişiklik yapma yetkisi hâlâ işveren sendikasına aittir. Almanya'daki bu yaklaşımın Türk Hukukuna uygulanamayacağı görüşünde bkz. Civan, **a.g.m.**, 69-71.

⁷⁸ Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 120; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 123; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 158.

⁷⁹ Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 67; Engin, **a.g.m.**, s. 144-145; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1020.

⁸⁰ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 468; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1016. İncelediğimiz hususun grup toplu iş sözleşmelerinde daha çok görülebileceği yönünde bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 431. Grup toplu iş sözleşmeleri konusunda detaylı bilgi için bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s. 97 vd.

hükümler, üyeliğinin sona erdiği tarihteki hükümlerdir⁸¹. İşçi sendikası ile işveren sendikası arasındaki bu tarihten sonraki değişiklikler, ancak grup toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan diğer işverenleri etkileyecek şekilde yapılabilir. Üyelikleri devam eden işverenlerin değişiklik konusunda yetkileri bulunmamaktadır. Ancak üyelik bağı kesilmiş işverenin, işçi sendikası ile anlaşarak değişiklik yapabilmesi mümkündür. Fakat bu değişiklik, sadece üyelik bağı kesilmiş işveren için sonuç doğurur. Grup toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan sendika üyesi diğer işverenler için sonuç doğurmaz.

STİSK m. 37/f. 3'te açıkça yazılmayan, işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde toplu iş sözleşmesindeki değişikliklerle bağlı olmayacağı konusu 275 sayılı Kanun'da özel olarak yer bulmuştu. Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrası şu şekilde düzenlenmişti:

“Toplu iş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya iş veren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya iş verenin o teşekkül ile ilgisinin daha sonra her hangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işçi veya iş veren, sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, o sözleşme ile bağlı kalır”.

Maddenin lafzından anlaşılabileceği üzere işverenin sendika üyeliğinin son bulması, toplu iş sözleşmesinde işveren sendikası ile işçi sendikası arasında yapılacak değişikliklerden etkilenmemesini sağlayacaktır. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun bakımından da toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi açısından aynı sonuca varılması gerektiğini düşünüyoruz.

Bu başlık altında son olarak, işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin değişiklik yetkisi bakımından sonuçları incelenmelidir⁸². Bu kapsamda, işverenin sendikaya üye

⁸¹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 431.

⁸² Örneğin işyerinde üretilen ürünlerin değiştirilmesi veya başka ham maddeler kullanılmaya başlanması işkolu değişikliğine sebep olabilir. Bkz. Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul, Legal, 2007, s. 354. Hangi durumlarda işkolu değişikliği olabileceği konusunda detaylı bilgiler için bkz. Muhittin Astarlı, **Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı**, Ankara, Lykeion, 2019, s. 169-171. İşkolu kavramı ve işkolunun tespitinin önemi konusunda ayrıca bkz. Astarlı, **a.g.e.**, s. 17 vd.; İrem Çelik, **Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 68 vd.

olup olmaması ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Öncelikle işverenin işveren sendikasına üye olduğu ihtimal ele alınırsa, STİSK m. 19/f. 7'ye göre “İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer”⁸³. Bu hükme göre, işverenin işkolu değişikliğiyle işveren sendikadaki üyeliği sona erecektir. Dolayısıyla değişiklik yapma yetkisinin işverene geçeceğini düşünüyoruz. İkinci ihtimalde ise işçi sendikasının karşısında taraf olarak işverenin bulunması durumunda değişiklik yetkisi bakımından işkolu değişikliği bir etki doğurmaz. Nitekim STİSK m. 5/f. 3'e göre, işkolu değişiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez. Buna paralel olarak STİSK m. 37/f. 1, işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğini belirtmiştir⁸⁴. Bu maddelere dayanarak, toplu iş sözleşmesinin bütün hükümleriyle birlikte geçerliliğini koruduğu anlaşılmaktadır⁸⁵. Dolayısıyla işçi sendikası ve sendikaya üye olmayan işveren yönünden, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesindeki yetkinin işkolu değişikliğinden etkilenmeyeceği düşüncesindeyiz.

Yetki konusundan bağımsız olarak, değişen işkolundan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün etkilenmemesi, ortaya çıkacak yeni durumlara uyum sağlayabilmek için sözleşmenin taraflarca değiştirilebilmesinin önemini artırmaktadır. Keza STİSK m. 3/f. 1'in ikinci cümlesine göre, “Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur”. Faaliyette bulunduğu işkoluna yabancı bir işkolu ile karşılaşan işçi sendikasının işverenle bir araya gelerek toplu iş sözleşmesini yeni koşullara uygun hâle getirmesi yararlı olabilir. Nitekim yürürlükte olan bu sözleşmeden işçilerin yararlanması birtakım sorunlar yaratabilir⁸⁶.

⁸³ Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik de (RG, T. 9.7.2013, S. 28702) benzer bir düzenlemeye yer vermiştir. Söz konusu yönetmeliğe göre (m. 12/f. 1), “İşkolunu değiştiren işçi veya işverenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer”.

⁸⁴ Bu düzenlemeden önce öğretideki görüşler için bkz. Erol Akı, “İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İHD**, S. 19, Y. 2010, s. 94-98; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 351; Yayvak, **a.g.e.**, s. 75-78.

⁸⁵ Astarlı, **a.g.e.**, s. 179-180.

⁸⁶ İşkolu değişikliği durumunda toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda ortaya çıkabilecek sorunlar ve görüşler için bkz. F. Burcu Savaş, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, ed. Tankut Centel, İstanbul, On İki Levha, 2014, s. 247-249; İrem Yayvak, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, **Legal İHSGHD**, C. 11, S. 42, Y. 2014, s. 82-87; Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 112-114; Kübra Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 62-63; Talat Canbolat,

D. Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Akdedilmemesi

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca akdedilmediği hâllerde değişiklik yapma yetkisi yine sözleşmenin taraflarına aittir. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesine; grev ve lokavt yasağı bulunması (STİSK m. 62), grev ve lokavtın ertelenmesi sonucunda tarafların anlaşamaması (m. 63), grev oylamasında grevin uygulanmaması yönünde karar çıkması (m. 61) üzerine Yüksek Hakem Kurulu (m. 51) veya özel hakem (m. 52) kararı ile ulaşılmış olsa bile değişiklik yapma yetkisi yine toplu iş sözleşmesinin taraflarına aittir⁸⁷. Bu durumlar, sözleşmenin taraflarının değişiklik yetkisine sahip olmasını engellemez⁸⁸. Örneğin grev ve lokavt yasağı bulunması sebebiyle Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan bir toplu iş sözleşmesinin Kurul tarafından değiştirilmesi söz konusu olamaz⁸⁹.

E. Tarafların Özel Hakeme Başvurması

Tarafların değişiklik konusunda özel hakeme başvurusu hâli, toplu iş sözleşmesine özel hakem kararıyla ulaşılmamasından farklıdır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, mevcut toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler konusunda anlaşamamaları hâlinde de özel hakem tarafından bu uyuşmazlığın çözülmesini kararlaştırmış olabilir⁹⁰. Nitekim STİSK m. 52/f. 1'e göre, "*Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir*". Bu durumda özel hakem kararı ile toplu iş sözleşmesi değiştirilebilecektir⁹¹. Fakat özel

Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013, s. 93-95; Gaye Burcu Yıldız, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Ankara, Yetkin, 2021, s. 35-37; Murat Kandemir, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 209-210; Kılıç, **a.g.e.**, s. 199-201.

⁸⁷ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 15; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 121; Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 95; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 346; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 490-491; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 97; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 640-641; Narmanhoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 386-387; Demir, **a.g.e.**, s. 692; Sümer, **a.g.e.**, s. 618, dn. 21, s. 620; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 361, 363; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 506; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 100; Kılıç, **a.g.e.**, s. 308; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 66-67; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 159; Başbuğ, **a.g.m.**, s. 72; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1007; Civan, **a.g.m.**, s. 62; Sur, **Ekonomik Kriz**, s. 450.

⁸⁸ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 348.

⁸⁹ Can Tuncay, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004**, Ankara, 2006, s. 139. Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesini değiştiremeyeceğine yönelik bugün de geçerliliğini koruyan bir karar için bkz. Yargıtay 9. HD, T. 4.3.1988, E. 1988/2307, K. 1988/2373 (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 17.11.2022.

⁹⁰ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 468; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 117.

⁹¹ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 23-24.

hakeme gidilse dahi taraflar bu aşamada da talep ettikleri değişikliği kendileri yapabilir⁹². Hatta özel hakem tarafından yapılan değişikliklerden sonra da toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapılmasının önünde bir engel yoktur.

F. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmil Edilmesi

Teşmil, bir toplu iş sözleşmesini aynı işkolundaki diğer işyeri veya işyerlerine idari kararlar tatbik ederek toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını genişletmektir⁹³. STİSK m. 40/f. 1 teşmile ilişkin temel kuralı şu şekilde düzenlemiştir:

“Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir”.

Yukarıda yer verilen düzenlemede, teşmil yapılmadan önce Cumhurbaşkanına toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma imkânı tanınmıştır. Böylece STİSK m. 40 ile değişiklik konusunda yürütme organına tek taraflı bir yetki verilmiştir. Esasında borç ilişkisinin tarafları dışındaki üçüncü kişilerin sözleşmeleri değiştiremeyeceği kural olarak kabul edilir⁹⁴. STİSK m. 40 ile bu kuraldan farklı bir düzenleme getirilmiştir. Ancak teşmil kararı, toplu iş sözleşmesinin hukuki olarak bir sözleşme olduğu

⁹² Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 118.

⁹³ A. Murat Demircioğlu, “Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması, **Sicil İHD**, S. 15, Y. 2009, s. 120; Müjdat Şakar, “Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, ed. Talat Canbolat, C. 1, İstanbul, Beta, 2010, s. 739; İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 211-212; Berrin Bosna, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 192; Canbolat, **Uygulama Alanı**, s. 254-255; Sur, **Özerklik ve Teşmil**, s. 105-106; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 296; Kandemir, **a.g.m.**, s. 204. Teşmil uygulamasını Anayasaya aykırı bulan bir görüş için bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 443. Teşmilin Avrupa Birliği uygulaması hakkında bkz. Gaye Baycık, **Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler**, Ankara, 2019, s. 18 vd.

⁹⁴ Öz, **a.g.e.**, s. 89.

gerçeğini deęiřtirmez⁹⁵. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin tarafları sözleşmenin teşmil edildiği işyerlerinde taraf sıfatını kazanamayacağı için değişiklik yapma yetkisi yeni işyerlerini kapsamaz⁹⁶. Bu durumda toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin kimde olduğunun tespit edilmesi gerekir.

Toplu iş sözleşmesini teşmil ederken STİSK m. 40’a dayanarak değişiklikler yapabilen Cumhurbaşkanının teşmilden sonra da toplu iş sözleşmesini değiştirebileceğini kabul etmek teşmil kurumu ile uyumlu olacaktır⁹⁷. Ayrıca STİSK m. 40/f. 4’e göre “*Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir*”. Gerekli durumlarda teşmil kararını kaldırabilen Cumhurbaşkanı, kamu yararını gözettiği sürece toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmelidir⁹⁸. Böyle bir değişiklik ise Cumhurbaşkanının iradesini yansıtacak ayrı bir idari kararla söz konusu olabilir⁹⁹. Öğretideki aksi görüşe göre, teşmil gerçekleştirilirken değişiklik yapabilme yetkisi dar yorumlanmalı ve sonradan yürütme organı tarafından teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılamamalıdır. Bu görüşe göre değişiklik yetkisi toplu iş sözleşmesinin taraflarında olmalıdır¹⁰⁰. Biz bu görüşe katılmıyoruz. Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı tarafların yetki alanını aşacağından, değişiklik yetkisi Cumhurbaşkanında olmalıdır¹⁰¹.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, toplu iş sözleşmesinin taraflarının kural koyma gücüne sahip olduğu işyerleri bakımından değişiklik yapma yetkisinin devam

⁹⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 470; Sur, **Özerklik ve Teşmil**, s. 149; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 297; Subaşı, **Teşmil**, s. 220.

⁹⁶ Sur, **Özerklik ve Teşmil**, s. 145; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 124-125; Canbolat, **Uygulama Alanı**, s. 264; Civan, **a.g.m.**, s. 73. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin taraflarının yapamayacağı diğer işlemler için bkz. Baycık, **Teşmil**, s. 48; Subaşı, **Teşmil**, s. 229.

⁹⁷ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 16; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 125; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 159; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1018; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 424, 507. *Nuri Çelik*’in de bu görüşü haklı bulan ifadesi için bkz. Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 175. Belirtmek gerekir ki, tarihsel olarak eski eserlerde Bakanlar Kuruluna yapılan atıflar, yeni hükümet sisteminde Cumhurbaşkanına yapılmış sayılarak bugün de geçerliliğini korumaktadır.

⁹⁸ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 16; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 125; Civan, **a.g.m.**, s. 74.

⁹⁹ Adnan Tuğ, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Çankaya Üniversitesi Yayını, 1998, s. 191; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 165; Sur, **Özerklik ve Teşmil**, s. 145; Yayvak, **a.g.e.**, s. 212-213; Civan, **a.g.m.**, s. 73; Subaşı, **Teşmil**, s. 231.

¹⁰⁰ Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 67.

¹⁰¹ Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 337.

edeceğidir¹⁰². Teşmil edilmiş bir toplu iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmeyi değiştirmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Cumhurbaşkanının yetkisi sadece toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği yerler ile sınırlıdır. Diğer taraftan, Cumhurbaşkanı teşmil kararında, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca teşmilden sonra yapılacak değişikliklerin sözleşmenin teşmil edildiği yerde de geçerli olacağını öngörebilir¹⁰³. Bunun önünde bir engel bulunmamaktadır. Fakat teşmil kararında bu yönde bir belirleme yapılmadığı sürece taraflarca yapılacak değişiklik, sözleşmenin teşmil edildiği yer bakımından sonuç doğurmaz.

Son olarak belirtelim ki STİSK m. 40/f. 5'e göre "*Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez*". Bu hükümler teşmil edilemeyeceğinden Cumhurbaşkanı sadece toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerine ilişkin normatif kısmı üzerinde değişiklik yapabilir.

G. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devredilmesi

STİSK m. 37/f. 1 uyarınca toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez¹⁰⁴. Buradan hareketle, yeni işverenin toplu iş sözleşmesinin tarafı olacağı, değişiklik yapma yetkisinin de sahibi olacağı düşünülebilir. Ancak uygulamadaki durum bu kadar basit değildir. Özellikle işyeri devri, işveren değişikliği yaratan durumlar arasında önemli bir yere sahiptir¹⁰⁵. Burada STİSK m. 37 ile m. 38 hükümlerinin birlikte incelenmesi gerekir¹⁰⁶.

¹⁰² Subaşı, **Teşmil**, s. 231; Civan, **a.g.m.**, s. 73.

¹⁰³ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 507.

¹⁰⁴ İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi bakımından bir ayrıma gidilmediği, hükümde yer alan "*işyerleri*" ifadesinden hem işyeri hem de işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin anlaşılması gerektiği yönünde bkz. Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 342. Bu düzenleme ile toplu iş sözleşmesine bağlılık bakımından işverenin şahsının esas alınmadığı yolunda bkz. Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 406.

¹⁰⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 484. İşveren değişikliğine sebep olabilecek durumlara ilişkin örnekler için bkz. Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 440-441. İşyerinde gerçekleşebilecek en önemli değişikliğin işyeri devri olduğu yönünde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 138. İşyeri devri konusunda detaylı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, **İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı**, İstanbul, Beta, 2010, s. 28 vd.

¹⁰⁶ Yayvak, **a.g.e.**, s. 73-75. İki madde arasında bir bağlantı hükmünün Kanun'da yer alması gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 457.

STİSK m. 38 farklı ihtimallere göre işyerinin veya bir bölümünün devrinin toplu iş sözleşmesi bakımından sonuçlarını düzenlemiştir¹⁰⁷. Madde, “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlığı altında şu düzenlemelere yer vermiştir:

“İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer”.

Maddenin gerekçesi ise şu ifadelerle hükmün amacını ortaya koymaktadır:

“(…) İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden ayrılan veya işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işletmeye dahil olan, ya da yeni işyeri devralınması ile birlikte işletme niteliği kazanan işyerleri açısından günümüze kadar önemli sorunlar yaşanmıştır. Hüküm bu sorunları çözmeye yöneliktir (...).”¹⁰⁸.

¹⁰⁷ STİSK m. 38 hükmü hakkında detaylı bilgi ve eleştiriler için bkz. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 175 vd.; Esra Yiğit, “İşyeri Devri ve Kamuda Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Kadroya Geçiş Bağılamında İşveren Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **TAÜHFD**, C. 1, S. 2, Y. 2019, s. 7-15; Canbolat, **Düzeyi ve Türleri**, s. 181 vd. Maddenin işyeri devrindeki bazı hâlleri düzenlemediği ve yetersizliği konusunda bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 458-459; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 485. Devir durumunda söz konusu ihtimalleri kapsayan özet niteliğinde tablolar için bkz. Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 86; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 354; Kılıçoğlu, Tüfek, **a.g.e.**, s. 441.

¹⁰⁸ (Çevrimiçi) www.mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat, 17.11.2022.

İlk olarak, STİSK m. 38/f. 1'in ilk cümlesinde işletme toplu iş sözleşmesi¹⁰⁹ kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin durumu düzenlenmiştir. STİSK m. 37/f. 1'deki işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği kuralının istisnasını oluşturacak bu ihtimalde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır¹¹⁰.

Madde metninde devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğinden söz edildiği için toplu iş sözleşmesinin sona ereceği sonucuna varılmaktadır¹¹¹. Sona eren toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği için artık işçi ve işveren anlaşarak bu hükümlerde değişiklik yapabilecektir¹¹².

Devralınan yer bakımından sona eren toplu iş sözleşmesinin taraflarının artık değişiklik yapabilme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak öğretide de belirtildiği gibi devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi, devralınmayan başka işyerlerini de kapsıyorsa, o işyerleri için sözleşme sona ermez¹¹³. Toplu iş sözleşmesinin

¹⁰⁹ STİSK m. 2/f. 1-d uyarınca işletme toplu iş sözleşmesi “Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi” ifade eder. Ayrıca STİSK m. 34/f. 2'ye göre “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir”. İşletme toplu iş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Öner Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 131 vd.; Canbolat, **Düzeyi ve Türleri**, s. 121 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 126-138.

¹¹⁰ Bu düzenlemenin TBMM'ye sunulan tekliften farkı ve Avrupa Birliği normlarına uyumsuzluğu konusunda eleştiriler için bkz. Gülsevil Alpagut, “6356 sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İHSGHD**, C. 9, S. 35, Y. 2012, s. 34-35; Melda Sur, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 265.

¹¹¹ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 454; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 955; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 486; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 220; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 344-345; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 394; Yayvak, **a.g.e.**, s. 69; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 673; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 37. Kanun'un devralınan yerdeki toplu iş sözleşmesini sona erdirmeye tercihini isabetsiz bulup işyerindeki işçi sayısının esas alınarak yeni bir düzenleme yapılmasını ve her iki toplu iş sözleşmesinin de sona erdirilip yeni bir sözleşme yapılması gerektiği yönünde bkz. Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 347.

¹¹² Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 349; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 344, 346; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 220.

¹¹³ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 486; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 350; Yayvak, **a.g.e.**, s. 69-70.

uygulanmaya devam ettiği bu yerler bakımından sözleşmede taraflarca değişiklik yapılabilir.

STİSK m. 38/f. 1'deki ikinci ihtimal, devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunmamasıdır. Bu durumda STİSK m. 38/f. 1'in ikinci cümlesine göre, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılincaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder¹¹⁴. Bu ihtimalde devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar devam edeceği için¹¹⁵ devralan işveren ile işçi sendikasının devralınan işyeri ile sınırlı olmak üzere değişiklik yapma yetkisinin olduğunu düşünmekteyiz. Çünkü bu ihtimalde devralan işverenin devraldığı işyeri ile sınırlı olmak üzere toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı söz konusudur¹¹⁶. Devralan işverenin bağlılığı, toplu iş sözleşmesinin sadece normatif hükümlere yönelik olup tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin değildir¹¹⁷.

Toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam etme olgusu, sözleşmenin sona ermediğini gösterir. Bu durumda, devralan işverenin diğer işyerlerinin söz konusu toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmamasının işletme bütünlüğü açısından yaratabileceği sorunları önlemek gerekebilir¹¹⁸. Bu amaçla devralan işveren ile işçi sendikası toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilir.

Bu ihtimalde taraflarca ne zamana kadar değişiklik yapılabileceği önemli bir sorundur. Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesinin süresi bitene kadar tarafların değişiklik yetkisine sahip olduğu kabul edilmelidir¹¹⁹. Bu nedenle, STİSK m. 38/f. 1'de “*yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılincaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*”

¹¹⁴ Sözleşmeden doğan hak ve borçların “toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devamı” kavramının Toplu İş Hukukuna yabancı bir kavram olduğu ve bu kavram tercihinin eleştirisi için bkz. Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 347.

¹¹⁵ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 334; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 957; Canbolat, **Düzeyi ve Türleri**, s. 199; Bozkurt Gümrükçioğlu, **Uygulama Alanı**, s. 223.

¹¹⁶ Ömer Ekmekçi, “Türk Hukukunda İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1998, s. 33-34; Fevzi Şahlanan, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, **TÜHİSİHİD**, C. 16, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 20.

¹¹⁷ Kılıç, **a.g.e.**, s. 203, dn. 579.

¹¹⁸ İlgili sorunlar için bkz. İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi”, **MÜHFHAD**, C. 20, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayı, Y. 2014, s. 623-624.

¹¹⁹ Bu konuda ayrıca bkz. İkinci Bölüm, III.

ifadesinin, yenisi yapılsın yapılmasın ancak “*toplu iş sözleşmesinin süresi bitene kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder*” şeklinde anlaşılması gerektiği yönündeki görüşe¹²⁰ katılıyoruz. Aksi takdirde toplu iş sözleşmesinin azami süresini düzenleyen emredici kurala (STİSK m. 35/f. 2) aykırılık söz konusu olacaktır¹²¹.

Son ihtimalde ise STİSK m. 38/f. 2’de, toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda ne olacağı düzenlenmiştir. Değişiklik yapma yetkisi bakımından yeni bir sonuç yaratmayan bu durumda, aynı işkolunda olması şartıyla¹²² devredilen işyeri, devralan işverenin işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girer¹²³. Bunun sonucunda, devralan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinde devirden sonraki çalışma ortamı için taraflarca değişiklik yapılması mümkündür.

Devirden sonra işçi sendikasıyla işveren tarafının işletme toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapması hâlinde bu değişiklikten etkilenecek işyerlerinin kapsamı genişlemektedir. İşletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin, yeni işyerindeki ihtiyaçları daha iyi karşılayabilmek için işçi sendikasıyla değişiklik yapabilmesi önemli bir imkândır. İşletme bütünlüğünü sağlama amacına yönelebilecek bu değişiklikler işçi-işveren ilişkileri bakımından yararlı olacaktır.

H. İşverenin Yeni İşyeri Açması veya İşyerinin Kapatılması

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamıyla ilgili bir konu olarak, işverenin yeni açtığı işyerindeki çalışma koşulları için açılıştan önce taraf olduğu toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapıp yapamayacağı incelenmelidir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, yetki belgesinde bulunmayan bağımsız işyerlerini sözleşmenin

¹²⁰ Aziz Can Tuncay, “Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s. 82; Nuri Çelik, “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, **Legal İHSGHD**, C. 11, S. 41, Y. 2014, s. 11; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 334; Yayvak, **a.g.e.**, s. 72; Eyrenci, **Türler**, s. 144-145. Aksi görüşe göre, yeni bir sözleşme yapılana kadar toplu iş sözleşmesi devam eder (Kandemir, **a.g.m.**, s. 203-204).

¹²¹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 487. Toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam etme hâli, azami süreyle sınırlanmazsa düzenlemenin amacını aşabileceği yönünde bkz. Alpagut, **Uluslararası Normlara Uyum**, s. 35.

¹²² Akyiğit, **a.g.e.**, s. 395-396; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 674; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 38.

¹²³ STİSK m. 38/f. 2’deki ihtimalin sadece işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı bir işverence devralınma söz konusuysa geçerli olabileceği yönünde bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 457-458. Bu hükmün devirleri ekonomik bakımdan zorlaştıracığı yönünde eleştiriler için bkz. Alpagut, **Uluslararası Normlara Uyum**, s. 35.

kapsamına alamayacakları¹²⁴ için yeni açılan işyerlerine yönelik mevcut toplu iş sözleşmesinde değişiklik de yapılamaz. Tarafların bu konuda düzenleme yetkisi yoktur. Ancak işveren tarafından yeni bir işyeri olarak gösterilen birim aslında toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerine bağlı yer ise bağımsız işyeri niteliği taşımadığı için sözleşmenin kapsamında değerlendirilir¹²⁵. Dolayısıyla taraflarca yapılacak değişiklikler, kapsam dâhilindeki işyeri ya da işyerlerine bağlı yer söz konusuysa geçerli olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinin kapatılması durumunda ise sözleşmenin sona erdirdiği kural olarak kabul edilmektedir¹²⁶. Bu kuralın istisnası ise işyerinin sözleşme süresi içinde tekrar açılmasıdır. Eğer işyeri sözleşme süresi içinde tekrar faaliyete geçerse toplu iş sözleşmesi de geri kalan süre için yürürlükte olacaktır¹²⁷. İşyerinin kapatılıp başka bir yerde tekrar açılmasında da aynı sonuca varılmalıdır¹²⁸. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar işyerinin açılıp açılmadığını beklemek gerekir. Bu sebeple, işyerinin kapatılması hâlinde toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği ama uygulanamaz hâle geleceği yönündeki görüşe¹²⁹ katılıyoruz. Öğretideki bir görüşe göre, işyerinin aynı işkolunda kalmak kaydıyla açılması gerekir¹³⁰. Fakat işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği için (STİSK m. 37/f. 1) işyeri tekrar açılırken olabilecek bu değişiklik kanaatimizce önemli değildir. Önemli olan işyerinin toplu iş sözleşmesi süresi içinde tekrar faaliyete geçmesidir. Diğer taraftan, işyerinin kapalı kaldığı sürede toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi kalmaması ihtimal dâhilindedir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi sona ermeyeceği¹³¹ için toplu iş sözleşmesinin taraflarca

¹²⁴ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 434; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 39.

¹²⁵ Yıldız, **a.g.e.**, s. 32-34.

¹²⁶ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 484.

¹²⁷ Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı, 1987, s. 411; Ali Cengiz Köseoğlu, **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul, Beta, 2004, s. 235; Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 84; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 131; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 462; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1046-1047; Kandemir, **a.g.m.**, s. 201.

¹²⁸ Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 357. İşyerinin kapatılması ve taşınmasının toplu iş sözleşmesi üzerindeki diğer etkileri için bkz. A. Can Tuncay, "İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu", **Sicil İHD**, S. 15, Y. 2009, s. 156-160; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 139-140; Bosna, **a.g.e.**, s. 189-191.

¹²⁹ Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 248.

¹³⁰ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 351.

¹³¹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 352; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 462; Yayvak, **a.g.e.**, s. 65.

değiştirilebilmesi hâlâ mümkündür. İşyerinin kapalı olduğu ama toplu iş sözleşmesinin süresinin devam ettiği zaman diliminde işyerinin açılabilmesi için taraflar sözleşmeyi değiştirebilir. Hatta işçilerin bu süre zarfında yaşadığı sorunları gidermek için de toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapılması elverişli bir yöntem olarak düşünülebilir. Fakat bu değişiklik işyerinin tekrar açıldığı tarihten ileriye etkili şekilde sonuç doğurmalıdır. İşyerinin kapalı olduğu dönemde toplu iş sözleşmesi adeta askıda kabul edilmelidir.

V. Değişiklik Yapma Yetkisi Bulunmayanlar Tarafından

Yapılan Değişiklikler

Değişiklik yapma yetkisi toplu iş sözleşmesinin taraflarında olduğu için sözleşmenin tarafı olmayan kişilerin yapacakları değişiklikler yok hükmündedir. Farklı bir ifadeyle, işveren veya duruma göre işveren sendikasıyla işçi sendikası arasında yapılmayan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunu düşündüğümüz için¹³² sözleşmenin taraflarınca yapılmayan değişiklikler de yok hükmündedir¹³³. Toplu iş sözleşmesini değiştirmeye yetkili olmayan kişilerce yapılan değişikliklerin sonucu ile ehliyetsiz yapılmış bir toplu iş sözleşmesine uygulanacak yaptırım örtüşmektedir.

Yokluk, her zaman ileri sürülebilir. Yokluğun ileri sürülmesi dürüstlük kuralına aykırı olarak değerlendirilemez¹³⁴. Değişikliğin yazılı şekilde yapılmaması hâlinde kesin hükümsüzlüğün sonuçlarını ortadan kaldırmak için dürüstlük kuralına dayanılabilecekken yoklukta dürüstlük kuralına dayanılamayacaktır. Bu kapsamda toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılmayan değişiklikler uzun süre uygulansa bile

¹³² Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 98-99; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 61; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 401; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 285; Başterzi, **a.g.e.**, s. 164; Manav, (Urhanoglu) Cengiz, **a.g.m.**, s. 34-38; Günay, **a.g.m.**, s. 590. Taraf olma ehliyeti bulunmayan kişilerin yapacakları sözleşmeleri kesin hükümsüz olarak niteleyen görüşler için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 359; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 398; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 643; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 352; Tuğ, **a.g.e.**, s. 58-59; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 254. Ehliyetsiz yapılan toplu iş sözleşmesinin geçersizliği konusunda ayrıca bkz. Eda Karaçöp, “Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyetsizliğin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 19, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan Özel Sayısı, Y. 2017, s. 2286-2292.

¹³³ Değişiklik sözleşmesinin yok hükmünde bir temel sözleşmeye dayanamayacağı, istenilen değişikliğin de yok hükmünde olacağı yönünde bkz. Öz, **a.g.e.**, s. 85, 109.

¹³⁴ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 181, dn. 472; Başterzi, **a.g.e.**, s. 166, 176. Ayrıca bkz. Birinci Bölüm, V, dn. 69-72.

geçerli değildir. Fakat Yargıtay’a göre yetkisiz kişilerce yapılan değişikliklerin uzun süre uygulanması geçersizliği ileri sürmeyi engeller¹³⁵. Bu görüşün temelinde dürüstlük kuralının bulunduğu ileri sürülmektedir¹³⁶. Dürüstlük kuralının yokluğun ileri sürülmesini engellemeyeceğini düşündüğümüz için bu görüşe katılmıyoruz.



¹³⁵ Özel Daire’nin ilgili kararı için bkz. YHGK, T. 28.11.2007, E. 2007/872, K. 2007/899 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹³⁶ Bu noktada Türk Medenî Kanunu (RG, T. 8.12.2001, S. 24607) m. 2’nin dikkate alınması gerektiği ve zımnî yetkinin kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 97.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARCA YAPILACAK DEĞİŞİKLİĞİN İÇERİĞİ VE SONUÇLARI

I. Toplu İş Sözleşmesinde Taraflarca Yapılacak Değişikliğin İçeriği

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin her hükmünü değiştiremez. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki ve mevzuattaki diğer mutlak emredici hükümler tarafları değişiklik yaparken bağlar. Taraflar, düzenleme yetkisi bulunmayan konularda değişiklik yapamaz. Toplu iş sözleşmesinin taraflarına belli bir özerklik sağlanmış olsa da bu özerkliğin de sınırları vardır¹. Toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin sınırları değişikliklerin içeriğinde de gözetilmelidir². Bu sebeple, taraflarca yapılacak değişikliğin içeriği belirlenirken değiştirilemeyecek hükümlerin öncelikle tespit edilmesi gerekir. Aşağıdaki açıklamalarımızda önce değiştirilemeyecek hükümlere yer verilecek, değiştirilebilecek hükümler daha sonra incelenecektir.

A. Taraflarca Değiştirilemeyecek Hükümler

STİSK m. 33/f. 5'e göre "*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez*"³. Yargıtay'a göre STİSK m. 33/f. 5'te yer alan kural ile toplu iş sözleşmesi özerkliği sınırlandırılmıştır⁴. Dolayısıyla her hüküm öncelikle hukukun genel ilkelerine, sonra

¹ Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 377-381; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 309-313, 504. Toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin sınırları konusunda detaylı bilgi için bkz. Gaye Baycık, Erdem Can, "Anayasa Mahkemesi Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğini Sınırlandırabilir mi?", **İÜHF**, C. 80, S. 2, Y. 2022, s. 386 vd.; Mustafa Kılıçoğlu, Elif Şahin Taşkın, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Sınırları", **Legal İHSGHD**, C. 17, S. 68, Y. 2020, s. 1444 vd.; Tankut Centel, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları", **Sicil İHD**, S. 17, Y. 2010, s. 211 vd.; Ulucan, **Özerklik**, s. 148 vd.; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 196-205.

² Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 99.

³ Bu fıkradaki düzenlemeden nispi emredici değil, mutlak emredici hükümlerin anlaşılması gerektiği yönünde bkz. Haluk Hadi Sümer, "Toplu İş ilişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 713-714; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 379.

⁴ Yargıtay 22. HD, T. 14.3.2014, E. 2013/720, K. 2014/5962 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

da İş Hukukunun kaynaklarına uygun bir şekilde değiştirilmelidir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değişikliğe konu edilmesine izin vermediği en önemli husus ise toplu iş sözleşmesinin süresidir. Bu konuda STİSK m. 35/f. 2 şu şekildedir:

“Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez”.

Genel olarak sözleşmelerin değişen koşullara uygun hâle getirilmesinde sözleşme sürelerinin değiştirilebileceği kabul edilir⁵. Ancak toplu iş sözleşmesinin süresine yönelik değişikliklere izin verilmemesi Kanun metninden açık bir şekilde anlaşılmaktadır⁶. Yargıtay'a göre de *“Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra toplu iş sözleşmesinin tarafları toplu iş sözleşmesinin süresiyle ilgili maddesi dışındaki toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerini değiştirebilirler”*⁷. Sözleşmenin süresi değiştirilemiyorsa sözleşme akdedilirken muhakkak bir sürenin de öngörülmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşme yapıldıktan sonra kararlaştırılamaz⁸. Her nasılsa toplu iş sözleşmesinde süre belirtilmemişse sözleşmedeki diğer hükümlerden bir çıkarım yapılmaya çalışılabilir⁹. Örneğin altı aylık dört tane zam dönemi konusunda bir anlaşma varsa sözleşme iki yıllığına yapılmış kabul edilebilir. Bu yönde bir yorum yapılamıyorsa, öğretideki bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin asgari süresi olan bir yıllık sürenin kabul edilmesi uygun olur¹⁰. Diğer görüş ise uygulamadaki yaygınlığından yola çıkarak iki yıllık sürenin uygun olabileceğini önermektedir¹¹. Kanaatimizce, sözleşmenin yorumlanmasında tarafların gerçek ve ortak iradelerinin esas alınmasını kabul eden TBK m. 19/f. 1 hükmünden yola çıkarak, uygulamadaki sıklığına binaen tarafların iki yıllık süre için anlaşma yapabileceğini

⁵ Eren, **a.g.e.**, s 555.

⁶ Bu sürelerin kamu düzenine ilişkin olduğu yönünde bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s 473.

⁷ Yargıtay 9. HD, T. 16.7.2018, E. 2018/5737, K. 2018/15043 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁸ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 471; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1001.

⁹ Yusuf Ulutaş, “Toplu İş Sözleşmesinde Süreler”, **Legal İHSGHD**, C. 5, S. 18, Y. 2008, s. 496; Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 209; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 83; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 11; Kılıç, **a.g.e.**, s. 296.

¹⁰ Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 504; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 343; Demir, **a.g.e.**, s. 595; Akyiğit, **a.g.m.**, s. 135-136; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 154.

¹¹ Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 210.

düşünüyoruz. Yine de her toplu iş sözleşmesi sürecinde taraf iradeleri ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Başka bir süre için çıkarım yapılamıyorsa iki yıla karar verilmelidir. Hangi görüş kabul edilirse edilsin sürenin belirlenmesi taraflarca yapılmış bir değişiklik anlamına gelmez. Toplu iş sözleşmesinin süresi taraflarca sonradan değiştirilemez ve toplu iş sözleşmesi süresinden önce sona erdirilemez¹².

Toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilememesi ekonomik şartlarda öngörülebilirlik açısından yararlı olsa da belirli bir süreyle bağlı olan taraflar, bu zaman dilimi içinde yeni sorunlarla karşılaşabilir¹³. Yeni sorunlarla karşılaşan taraflar, sözleşmenin içeriğini değiştirebilir. Ancak tarafların yapacağı değişikliklerin dokunmaması gereken noktalardan en önemlisi sözleşmenin süresi olacaktır¹⁴.

Taraflarca yapılacak değişikliklerin toplu iş sözleşmesine dâhil edilemeyecek konulara da yönelmemesi gerekir¹⁵. Örneğin işçinin boş zamanlarını nasıl geçirdiği toplu iş sözleşmesinin içeriğine dâhil edilemeyecek bir husus olduğu için taraflarca yapılacak değişikliğe konu olamaz¹⁶. Aynı şekilde bir spor kulübüne, derneğe veya siyasi partiye üyelik ya da işçinin ücretinden bu kuruluşlar için kesinti yapılması gibi hususlar da toplu iş sözleşmesinin konusunun dışında olduğu için¹⁷ değişikliklerle sözleşmenin içeriğine dâhil edilemez. Keza işçilerin yargıya ulaşmalarını engelleyecek düzenlemelere de yer verilemez¹⁸. Muhatabı işveren olmayan, sigorta primleri veya gelir vergisi oranı gibi kamusal yükümlülükler de özerklik alanının dışında olduğu

¹² Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 337. 275 sayılı Kanun döneminde bu sürenin uzatılabileceği ve sözleşmenin yenilenebileceği konusunda bkz. Seza Reisoğlu, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara, 1967, s. 175-177; Mimaroğlu, **a.g.e.**, s. 129. 2822 sayılı Kanun ile 275 sayılı Kanun dönemlerinde mevcut olan yenileme imkânının kaldırıldığı hususunda bkz. Özkaraca, **a.g.e.**, s. 12-13. 2822 sayılı Kanun'daki esasın 6356 sayılı Kanun'da da geçerli olduğu yönünde bkz. Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 438. İsviçre ve Almanya'da ise toplu iş sözleşmesinin süresinden önce taraflarca sona erdirilebileceği konusunda bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 349; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 99, dn. 477; Civan, **a.g.m.**, s. 49, dn. 4.

¹³ Toplu iş sözleşmesinin azamî süreye bağlanmasının ekonomik düzenin ve sendikaların yetki için sahip olduğu şartların değişmesi bakımından yararlı olduğu yönünde bkz. Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 209; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 454; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 343; Tuğ, **a.g.e.**, s. 193; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 10; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 634. Toplu iş sözleşmesinin süresi ile sağlanan istikrarın ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında bozulabileceği yönünde bkz. Tankut Centel, "Gelişen Koşulların Toplu Sözleşme Düzenine Etkileri", **Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan**, Ankara, 1998, s. 39-40.

¹⁴ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Kılıç, **a.g.e.**, s. 305.

¹⁵ Tuncay, **Değerlendirme 2004**, s. 139.

¹⁶ Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 126.

¹⁷ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 313.

¹⁸ Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 381.

için¹⁹ değişikliklere konu olamaz. Bu örnekleri çoğaltmak mümkün olsa da toplu iş sözleşmesi hükümlerinin konusunu tamamen saymak mümkün değildir²⁰.

Toplu iş sözleşmesine dâhil edilemeyecek konularla birlikte mutlak emredici hükümlere aykırı değişiklikler yapılamayacağı da belirtilmelidir. Söz gelimi yaşanan bir kriz sebebiyle nakit para bulmakta sorunlar yaşayan işveren ile yapılacak değişikliklerde İŞK m. 32'ye dikkat etmelidir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişiklik yaparken ücret yerine örneğin işyerinde üretilen buzdolaplarının işçilere verilmesini kararlaştıramaz. İŞK m. 32/f. 1'e göre ücret, para ile ödenen tutardır. Benzer şekilde, İŞK m. 32/f. 4'e göre "*Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz*"²¹. Bu maddeye göre asıl ücretin para ile ödenmesi kamu düzenine ilişkin emredici bir düzenleme olduğu için aksi toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılamaz²². Keza kriz sebebiyle nakit para bulmakta sorunlar yaşayan işverenin bir ayı aşan zaman dilimlerinde ücretleri ödeyeceğine yönelik değişiklikler de mümkün değildir²³. Zira İŞK m. 32/f. 5'ye göre "*Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir*". Aynı şekilde temel ücret konusunda yapılan değişikliğin asgari ücretin (İŞK m. 39) altında olmaması gerekir²⁴. Temel ücret konusunda taraflarca yapılacak değişikliğin alt sınırı asgari ücrettir²⁵.

Tarafların değişiklik yapamayacağı mutlak emredici kanun hükümleri arasında örnek olarak İŞK m. 22 de sayılabilir²⁶. İŞK m. 22 ile ilgili ve konumuz bakımından yol gösterici bir Yargıtay kararında geçen olayda²⁷, depo manevra makinisti olarak

¹⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 194.

²⁰ Ulucan, **Özerklik**, s. 151. Toplu iş sözleşmesinin düzenleme alanına giremeyecek diğer örnekler için bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 269-278; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 277-278; Ulucan, **a.g.m.**, s. 70-76.

²¹ Bu fıkranın, ücretin para ile ödeneceği kuralını tamamladığı yönünde bkz. Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", **AÜHFD**, C. 54, S. 3, Y. 2005, s. 103.

²² Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 37.

²³ Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 177.

²⁴ Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 149, dn. 46; Keser, **Asgari Ücret**, s. 14. Başka örnekler için bkz. Centel, **Özerklik**, s. 213.

²⁵ Alp, **a.g.m.**, s. 20, 32.

²⁶ İŞK m. 22'nin mutlak emredici niteliği konusunda bkz. Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 5. bs., İstanbul, Beta, 2014, s. 477-478, 480.

²⁷ Yargıtay 9. HD, T. 1.11.2017, E. 2017/6518, K. 2017/17134 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

çalışan işçiden başka bir işçinin görev tanımında yer alan ve uzmanlık gerektiren işleri yapması istenmiştir. Diğer işler için gerekli eğitimi almadığını öne süren işçi, bu esaslı değişikliği kabul etmemiştir. İşveren ise bu konuda bir toplu iş sözleşmesi hükmü bulunduğunu ileri sürmüştür. Olayda, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik için gereken işçinin yazılı rızası (İŞK m. 22/f. 1) toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılarak sağlanmaya çalışılmıştır. Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içereceğinden hareketle bu değişikliğin geçersizliğini şu şekilde gerekçelendirmiştir:

“(...) Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler (...) Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir (...) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi emredici nitelikte olup, Toplu İş Sözleşmeleri bu hükme aykırı düzenlenemez (...)”.

Yargıtay'ın önüne gelen başka bir olayda²⁸ toplu iş sözleşmesinin taraflarınca sözleşmede değişiklik yapılarak işçilerin tek taraflı olarak işverence ücretsiz izne çıkartılabileceği kabul edilmiştir. Yüksek Mahkeme, bu yönde yapılan bir değişikliğin işçiler açısından hüküm ifade etmediğine karar vermiştir. İşverenin ekonomik sorunlar yaşaması değişikliğin geçerliliği için yeterli görülmemiştir²⁹. Yargıtay'ın kararı kanaatimizce isabetlidir. Başka bir kararda ise Yargıtay, ücretsiz izin uygulaması olan bir işyerinde toplu iş sözleşmesinin taraflarınca bu konuda yapılmış bir değişiklik olup olmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir³⁰. Fakat taraflarca bu yönde bir

²⁸ Yargıtay 9. HD, T. 26.4.2007, E. 2007/12906, K. 2007/13308, ÇT, S. 15, Y. 2007/4, s. 263-264.

²⁹ Ücretsiz izne onayın işçilerce verilmesi gerektiği yönünde bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s. 268-269; Alp, **a.g.m.**, s. 20. Ücretsiz izin konusunda aksi görüş için bkz. Fevzi Demir, “Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması”, **Sicil İHD**, S. 2, Y. 2006, s. 110.

³⁰ Yargıtay 9. HD, T. 5.4.2012, E. 2010/1224, K. 2012/11554 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

değişiklik olsa bile toplu iş sözleşmesi taraflarının iradesine bu konuda değer verilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Dolayısıyla kararı isabetli bulamıyoruz. Toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapma yetkisini işverene veren hükümler geçersiz kabul edilmelidir³¹. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılarak işçilerin rızası alınamaz. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradesi İŞK m. 22'nin emredici karakterinin önüne geçemeyecektir. Kaldı ki, kanun koyucu, kolektif iradenin işçinin iradesinin yerine geçeceğini öngörseydi İŞK m. 44'teki gibi bir düzenlemeye yer verirdi. İŞK m. 44/f. 1'e göre *“Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir”*. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına ya da çalışılmayacağına karar vermek de özünde esaslı bir değişikliktir. İşveren, İŞK m. 22 ve m. 44'ün emredici niteliğine aykırı olarak tek taraflı bir şekilde bu günlerde çalışılacağına karar veremez. Fakat İŞK m. 44/f. 1'e göre, işçinin esaslı değişikliğe yönelik rızasının yerine toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradesi geçebilir³². Toplu iş sözleşmesiyle ya da bu sözleşmedeki değişikliklerle ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir karar alınmazsa işçinin onayı gerekecektir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılacak değişikliklerde İŞK m. 22 ve m. 44'ün bu açıdan da değerlendirilmesi gerekir.

Konumuz itibarıyla son olarak nötr hükümlerin değişikliklerdeki yeri incelenmelidir. Kanun hükümlerine atıf yapan veya bu hükümleri tekrar eden hükümlere “nötr hükümler” denilmektedir³³. Örneğin STİSK m. 23-25 arasındaki

³¹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 321; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, **a.g.e.**, s. 574. Bu yönde hükümlerin objektif sebepler olmadıkça geçerli kabul edilmemesi ve dürüstlük kuralına uygun bir denetime tâbi tutulması gerektiği görüşünde bkz. Kübra Doğan Yenisey, “İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi”, **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C. 2, İstanbul, Beta, 2001, s. 1180 vd. Ekonomik kriz döneminde geçici bir süre için ücrette tek taraflı indirim yapabilme yetkisinin işverene verilebileceği yönünde bkz. Alp, **a.g.m.**, s. 21, 34. Aynı şekilde işverene işyeri değişikliği yetkisi veren hükümlerin geçerli olması gerektiği yönünde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 66.

³² Benzer şekilde, iş sözleşmesindeki iki aylık denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmesinin taraflarının yapacağı değişikliklerle sonradan dört aya kadar artırılabilir (İŞK m. 63/f. 2). Denkleştirme süresinin taraflarca kısaltılabileceği yönünde bkz. Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 137-138. Denkleştirme ve fazla çalışma uygulamalarında toplu iş sözleşmesiyle işçilerin rızasının alınabileceği yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 211; Kılıç, **a.g.e.**, s. 268-269; Demir, **İşçinin Onayı**, s. 105-107.

³³ Bu hükümlerin işlevleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 221; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 379; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 320; Eyrenci, Taşkent, Ulucan,

güvencelerin toplu iş sözleşmelerine yazılması nötr hüküm olarak değerlendirilebilir³⁴. Bu hükümler sözleşmelere konulmasa bile; işçi kuruluştan yöneticiliğinin güvencesi (m. 23), işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi (m. 24), sendika özgürlüğünün güvencesi (m. 25) ortadan kalkmaz. Bu sebeple sırf sözleşmede yazıyor diye söz gelimi işyerinde çalışmaya devam eden (amatör) yöneticilerin güvencesinin (m. 25/f. 5) taraflarca değiştirilerek ortadan kaldırılması mümkün değildir. Diğer taraftan toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri sözleşmenin doğası gereği taraflarca ilgili metne yazılır. Örneğin sözleşmenin hangi işyerlerini kapsadığı ve yetki belgesinin içeriği sözleşmeye yazıldığında, yetki belgesinin (STİSK m. 44) içeriğiyle paralel bir hükmün sırf sözleşmede bulunması, tarafların bu konuda değişiklik yapabileceği anlamına gelmez³⁵. Taraflar, sözleşmenin yer bakımından kapsamını diledikleri gibi değiştiremez³⁶.

Yer bakımından kapsamla benzer şekilde toplu iş sözleşmelerinin genel bölümlerinde yer alan ve toplu iş sözleşmesinin taraflarını belirten hükümler de sonradan değiştirilemez. Sözleşmenin taraflarının değiştirilmesi, işçi sendikası ile işveren tarafının iradesiyle kural olarak mümkün değildir. Söz gelimi sözleşmenin tarafı olan A sendikası ile işveren arasında bundan sonra toplu iş sözleşmesinin tarafının B sendikası olacağına dair bir değişiklik yapılamaz. Toplu iş sözleşmesinde sadece tarafların yazıyor olması, sonradan bu hükümlerin değiştirileceği anlamına gelmez. Bununla beraber, tarafların durumdaki değişikliklerin (STİSK m. 37) ve işyerinin veya bir bölümünün devrinin (STİSK m. 38) taraflar bakımından ne sonuçlar

Baskan, **a.g.e.**, s. 570; Reisoğlu, **Şerh 1975**, s. 117; Yayvak, **a.g.e.**, s. 100-102. Atıf alan kanun hükümlerine dayanan toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin maddelerinin normatif etki kazanacağı ve kanun hükümleri mülga olsa bile toplu iş sözleşmesi maddelerinin yürürlüğünün devam edeceği yönünde bkz. Algun Çifter, "Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri", **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, Y. 2004, s. 281-282; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 382. Bu durumun olası kanun değişikliklerine karşı işçilere güvence getirdiği yönünde bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s. 265.

³⁴ Diğer örnekler için bkz. Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 143, dn. 249.

³⁵ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 471-472. Toplu iş sözleşmesinin hangi işyerlerini kapsayacağı, işyeri mi yoksa işletme toplu iş sözleşmesi mi yapılması gerektiğinin kamu düzeninden olduğu yönünde bkz. Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 344; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 239. İşletme kapsamındaki işyerleri için ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği ve bu durumun kamu düzenine ilişkin olup re'sen gözetilmesi gerektiği yönünde bkz. Yargıtay 9. HD, T. 28.9.2018, E. 2018/6624, K. 2018/16946 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

³⁶ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 17-18; Alpogut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 126; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 492; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 387; Sur, **Özerklik ve Teşmil**, s. 97; Sümer, **a.g.e.**, s. 621; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 504; Canbolat, **Düzeyi ve Türleri**, s. 101-102; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 105; Şen, **a.g.e.**, s. 90.

doğuracağı özel olarak 6356 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. Bu sonuçların taraflarca kabul edilmemesi mümkün değildir. Dolayısıyla taraflar STİSK m. 37 ve m. 38’e aykırı değişiklikler yapamaz³⁷. Özetle, açıklayıcı şekilde sözleşmede yer alan mutlak emredici kanun hükümlerinin içeriğinin belirlenmesinde tarafların bir etkisi bulunmamaktadır. Taraflarca belirlenemeyecek konularda sonradan değişiklik yapabilmek mümkün değildir³⁸.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları; diğer mutlak emredici kanun hükümlerine, sözleşme ve girişim özgürlüğüne aykırı şekilde değişiklikler de yapamaz³⁹. Aksi takdirde yapılacak değişiklik geçersiz olacaktır⁴⁰. Fakat taraflarca sözleşmede değiştirilemeyecek ve diğer kanunlarda düzenlenen mutlak emredici kanun hükümlerini tek tek saymak belki de mevzuatın önemli bir kısmını incelemeyi gerektirecektir⁴¹. Biz bu hususta çalışma konumuz dışında açıklamalar yapmayı tercih etmiyoruz.

B. Taraflarca Değiştirilebilecek Hükümler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “*Tanımlar*” başlıklı 2. maddesinde toplu iş sözleşmesi, “*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme*” şeklinde tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin içeriğini düzenleyen STİSK m. 33’ün ilk iki fıkrası ise şu şekilde düzenlenmiştir:

³⁷ Bu konuda ayrıca bkz. IV, G.

³⁸ Şen, **a.g.e.**, s. 90; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1000-1001; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 149, dn. 46; Civan, **a.g.m.**, s. 57; Kılıç, **a.g.e.**, s. 306.

³⁹ Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 126; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 149, dn. 46. Fesih haklarını ve işverenin yönetim hakkını ortadan kaldıran veya ölçsüz biçimde sınırlandıran düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verilemeyeceği hususunda bkz. Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 58; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 53; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 325; Çifter, **Muhteva**, s. 283; Özdemir, **Emredici Hükümler**, s. 112.

⁴⁰ Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 380, 501-502; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 382-383; Manav, (Urhanoglu) Cengiz, **a.g.m.**, s. 22.

⁴¹ Emredici hükümler konusunda detaylı bilgi ve örnekler için bkz. Özdemir, **Emredici Hükümler**, s. 97 vd. Bir kuralın mutlak emredici olduğunun belirlenmesinde kullanılan ölçütler için ayrıca bkz. Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 77 vd; Hande Heper, **İş İlişkisinde İşçinin İradesi**, Ankara, Seçkin, 2022, s. 106-112.

“Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir”⁴².

Yukarıdaki maddelerden hareketle toplu iş sözleşmesinin hükümleri iki ana grup hâlinde incelenebilir⁴³. İlk grup, tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin (taraflar arasındaki borç ilişkisine dair) hükümlerdir. İkinci grup ise normatif (düzenleyici) hükümlerdir.

İlk olarak, toplu iş sözleşmesinin taraflarının karşılıklı hak ve borçlarında değişiklik yapılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır⁴⁴. Üçüncü kişiler üzerinde normatif etkisi olmayan bu hükümler⁴⁵ değiştirilmek istendiğinde sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflara geniş bir alan tanınmıştır. Bu kapsamda; sendika temsilcilerinin odası, temsilci odasında bulunması gerekenler, sendikanın ilan tahtası, toplantı salonlarından yararlanma, işyerinde sendikal çalışmaların ne şekilde yürütüleceği ve toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmadığının nasıl denetleneceği gibi konuları karşılıklı hak ve borçlara örnek olarak saymak mümkündür⁴⁶.

İkinci olarak, toplu iş sözleşmesinde mutlaka bulunması gereken iş sözleşmelerine ilişkin normatif hükümlerin⁴⁷ de taraflarca değiştirilebilmesi

⁴² 6356 sayılı Kanun’un mülga 2822 sayılı Kanun’dan farklı bir düzenleme getirmediği ve 2822 sayılı Kanun dönemindeki açıklamaların günümüzde de geçerliliğini koruyacağı yönünde bkz. Canbolat, **6356 Sayılı Kanun**, s. 61.

⁴³ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 204-205; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 364; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 568; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 372; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 314-315. İkili ayırımın Almanya, İsviçre ve Avusturya’da da mevcut olduğu konusunda bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 44-45; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 140.

⁴⁴ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 472; Alpogut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 126; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 70.

⁴⁵ Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesinin taraflarını bağlarken, iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici bir etkiye sahip olmadığı yönünde bkz. Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 38; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 330, 414; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 611; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 338; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 315; Kılıç, **a.g.e.**, s. 237.

⁴⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 218; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 39-40; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 944; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 331. Başka hükümler için ayrıca bkz. Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 369; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 150; Tuğ, **a.g.e.**, s. 17; Kılıç, **a.g.e.**, s. 238-242.

⁴⁷ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 34; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 364-365; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 938; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 373; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 267.

mümkündür⁴⁸. Toplu iş sözleşmesine karakteristik özelliğini veren temel ve en önemli hükümler, iş sözleşmesine ilişkin hükümlerdir⁴⁹. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin normatif kısmını oluşturan bu hükümler, iş sözleşmelerine doğrudan tesir eder ve emredici bir etkiye sahiptir (STİSK m. 36)⁵⁰. İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesiyle ilgili konularla sınırlı olmak üzere işçi sendikasının ve işveren tarafının işçiler için bağlayıcı kural koyma yetkisi bulunmaktadır⁵¹. Kural koyabilme yetkisinin tezahürü olarak iş sözleşmesine ilişkin hükümlerde değişiklik yapabilme yetkisi bu üç konuyla sınırlıdır⁵². Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi hâlinde değişikliğin konusunun tarafların kural koyabilecekleri alanla örtüşmesi gerekir⁵³. İş sözleşmesine ilişkin değişiklikler, söz konusu üç alandan en az birine yönelik değilse yapılan değişiklik tarafların karşılıklı hak ve borçlarına yönelik yapılmış demektir.

İş sözleşmesine ilişkin hükümlerde taraflarca değişiklik yapılırken çıkan uyuşmazlıkların önemli bir kısmı, doğmuş ve işçinin malvarlığına dâhil olan haklara toplu iş sözleşmesinin taraflarının müdahalesinden kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesine ilişkin hükümler değiştirilirken işçinin doğmuş haklarının söz konusu değişiklikten etkilenip etkilenmediğinin mutlaka araştırılması gerekir⁵⁴. Zira toplu iş

⁴⁸ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 505; Özdemir, **Değişiklik**, s. 961.

⁴⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 205-206, 217; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 35; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 42.

⁵⁰ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 317; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 569-580.

⁵¹ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 208; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 414; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 314; Çifter, **Muhteva**, s. 279-280. Değindiğimiz üç konudan en az birinin bulunmasının, toplu iş sözleşmesinin varlığı için yeterli olduğu yönünde ayrıca bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 206; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 35; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 938-939; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 317; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 570; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 317, 376; Demir, **a.g.e.**, s. 628; Kılıç, **a.g.e.**, s. 249.

⁵² Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 70; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 994.

⁵³ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 473.

⁵⁴ Çalışmamızda “kazanılmış hak” kavramı yerine “doğmuş hak” kavramını kullanmamızın sebebi, kazanılmış hak kavramının hukukun diğer alanlarında farklı anlamlar taşıyabilmesidir. Bkz. Burçin Aydoğdu, **Kazanılmış Hak Kavramının Hukuk Felsefesi Açısından Temellendirilmesi**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 1, 12, 15-16, 18-58; Yücel Oğurlu, **İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı ve Haklı Beklentiler Sorunu**, Ankara, Seçkin, 2003, s. 71-74, 89 vd.; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 458; Doğan Yenisey, **Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi**, s. 622-624; Yayvak, **a.g.e.**, s. 170-172; Doğan, **a.g.m.**, s. 805; Bosna, **a.g.e.**, s. 139-140. Kazanılmış hak kavramının hukukun belirsiz ve karanlık bir kavramı olduğu yönünde bkz. Sıddık Sami Onar, **İdare Hukukun Umumi Esasları**, C. 1, 3. bs., İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1966, s. 482; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 3-6. Toplu İş Hukuku açısından bir inceleme için bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, “Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde ‘Kazanılmış Hak’, ‘Kazanılmış Avantaj’ Kavramları”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, s. 564 vd.

sözleşmesinin tarafları, tasarruf alanlarında bulunmayan doğmuş işçi hakları üzerinde değişiklik yapamaz⁵⁵. Yargıtay’a göre de taraflarca yapılan değişikliğin doğmamış haklara yönelip yönelmediği tespit edilmelidir⁵⁶. Bu tespit yapılırken, doğmuş hak kavramı ile değişikliğin işçinin lehine ya da aleyhine olmasının farklı konular olduğu belirtilmelidir. Zira toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişiklik işçinin lehine veya aleyhine olabilir⁵⁷. Değişikliğin lehe olması, işçinin bir hakkının hemen doğduğu anlamına gelmez. Ayrıca değişikliğin işçilerin aleyhine olması doğmuş haklarının etkilendiğini göstermez. Dolayısıyla değişikliğin işçinin lehine ya da aleyhine olması belirleyici değildir. Aleyhe veya lehe olsun, yapılan değişikliklerden toplu iş sözleşmesinin süresi içinde bütün işçilerin etkileneceği de düşünülemez. Aynı hükmün birden fazla değişikliğe konu olmasının önünde de bir engel bulunmamaktadır⁵⁸. Burada belirleyici olan, değişikliğin doğmuş haklara yönelip yönelmediğidir.

Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin akdedilmesiyle birlikte işçinin haklarını hangi koşullar altında kazanacağı açıklığa kavuşur. Bu koşulların gerçekleşmesiyle ilgili hak doğar ve iş ilişkisinden bağımsız bir nitelik kazanır⁵⁹. Artık o hakka toplu iş sözleşmesinin tarafları müdahale edemez⁶⁰. Hak doğurucu işlemi oluşturmak ile o işleme dayanarak bir hakkı elde etmek farklı şeylerdir⁶¹. Bir hakkın doğması ile o hakkın temelini oluşturan ilişkinin birbirinden ayırt edilmesi gerekir⁶². Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak, sözleşmedeki koşullarını tamamlayıp işçinin hâkimiyet alanında ortaya çıkmışsa doğmuş kabul

⁵⁵ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 348; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 492; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 136; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 174; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 994, 1002; Civan, **a.g.m.**, s. 75; Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 504.

⁵⁶ Yargıtay 9. HD, T. 16.7.2018, E. 2018/5738, K. 2018/15042 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

⁵⁷ Bkz. Birinci Bölüm, I.

⁵⁸ Civan, **a.g.m.**, s. 59.

⁵⁹ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 476-477; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 70-71; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 185; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 111. İsviçre ve Almanya’daki benzer görüşler için bkz. Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 128, dn. 281, s. 130-131.

⁶⁰ Doğmuş ve muaccel hâle gelmiş ancak ifa edilmemiş haklara yönelik değişiklik yapılabileceğine ilişkin Alman Hukukundaki içtihatlar ve görüşler için bkz. Özkara, **a.g.e.**, s. 102-103.

⁶¹ Oğurlu, **a.g.e.**, s. 117.

⁶² Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 18; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1011.

edilir⁶³. O hak sadece toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş bulunuyorsa henüz taahhüt aşamasındadır. İşçiler için sadece bir beklenti söz konusudur⁶⁴. Eğer koşullar gerçekleşmediği için ortada henüz doğmamış bir hak varsa ileride doğması muhtemel beklenen hakkın dayanağı hükümler değiştirilebilir⁶⁵. Söz gelimi eşi veya kendisi henüz doğum yapmamış bir işçi için toplu iş sözleşmesindeki doğum yardımı beklenen haktır⁶⁶.

Açıkladığımız bu esasların değişiklikler bakımından geçerli olmayacağına dair hukuki bir sebep bulunmamaktadır. Örneğin muvazzaf askerlik dolayısıyla işyerinden ayrılan işçilere belirli bir miktar para yardımı yapılması kararlaştırılmış olabilir. Bu örnekte hakkın doğumu için işçinin askerlik nedeniyle işyerinden ayrılması beklenecektir. Henüz askere gitmeyen işçi için doğmuş bir haktan söz edilemez. İşçi askere gitmeden önce bu yardıma temel olan toplu iş sözleşmesi hükmü taraflarca kaldırılırsa artık bu haktan yararlanmayacaktır. Muhakkak bir gün askere gideceğinden hareketle işçinin doğmuş bir hakkından söz edilemez. Hakkın doğması için gerçekleşmesi gereken olay işyerinden ayrılmasıdır. Sözleşmenin ilgili maddesinin kaldırılmasından sonra askere gideceklerin bir hakkı bulunmamaktadır. Diğer taraftan askere gitmek için değişiklikten önce işyerinden ayrılmış ama bu yardımı almamış olan işçiler için doğmuş bulunan bir hak söz konusu olacaktır. Çünkü hakkın doğumu için gerçekleşmesi gereken olay meydana gelmiştir. Bu hak artık toplu iş sözleşmesinin taraflarının tasarruf alanında bulunmamaktadır⁶⁷.

Diğer bir örnek yıllık ücretli izin süreleri hakkında verilebilir. İŞK m. 53/f. 6'ya göre, yıllık ücretli izin süreleri toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir⁶⁸. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmesi yapılırken hizmet süresi on beş yıldan fazla olan işçiler için kırk

⁶³ Tuncay, **Değerlendirme 2004**, s. 139; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 458-460; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Haklar**, s. 169; Yayvak, **a.g.e.**, s. 174; Yuvalı, Yaba, **a.g.m.**, s. 2154; Yamakoğlu, **a.g.m.**, s. 92.

⁶⁴ Yayvak, **a.g.e.**, s. 173.

⁶⁵ Beklenen hak kavramı konusunda bkz. Şener Akyol, **Medeni Hukuka Giriş**, 2. bs., İstanbul, Vedat, 2006, s. 185; Seyfullah Edis, **Medenî Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, 4. basıdan tıpkı bası, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993, s. 177-179; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 51-52; Yayvak, **a.g.e.**, s. 173-174; Öz, **a.g.e.**, s. 88-89.

⁶⁶ Doğan Yenisey, **Kazanılmış Haklar**, s. 169; Doğan, **a.g.m.**, s. 806.

⁶⁷ Evlenme yardımı konusunda benzer bir örnek için bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 478; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1012.

⁶⁸ Toplu iş sözleşmelerindeki yıllık ücretli izin süreli konusunda detaylı bilgi için bkz. Hatice Duygu Özer, "Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **EÜHFD**, C. 13, S. 2, Y. 2018, s. 182 vd.

günlük izin süresi öngörülmüş olabilir. Kıdemi on beş yıldan fazla olan bir işçi, bir yıl çalıştıktan sonra kırk günlük izin süresine hak kazanacaktır. Çünkü yıllık ücretli izin hakkının doğması için gerçekleştirilmesi gereken olay, bir yıl çalışmaktır (İŞK m. 53/f. 1). Örneğimizdeki işçinin hakkı bir yıl çalıştıktan sonra doğacaktır. Bu hak doğduktan sonra toplu iş sözleşmesinin taraflarının yıllık ücretli izin sürelerini düşürmesi veya artırması işçi için sonuç doğurmayacaktır. Ancak sonraki yıl için hak edeceği yıllık ücretli izin süresi, değişiklikte öngörülmüş yeni süre kadar olacaktır. Artık işçi ilerideki her yıl için kırk günlük yıllık ücretli izin hakkı olduğunu ileri süremez. Gelecek yılların izin hakkının doğumu için gereken bir yıllık çalışma süresi henüz dolmamıştır. Dolayısıyla doğmuş haktan da söz edilemez⁶⁹.

Üçüncü bir örnek ise iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler hakkında verilebilir. Toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, genelde mevzuata atıf şeklinde ya da mevzuattaki hükümlerin tekrarı olarak sözleşmelerde bulunmaktadır. Bunlar dışında işe alımlarda bazı hâllerde iş sözleşmesinin yapılmasını emreden veya yasaklayan hükümlere yer verilmektedir⁷⁰. Ayrıca iş sözleşmelerinin yapılmasında yazılı şekil şartı öngören düzenlemeler de bulunabilmektedir⁷¹. İş sözleşmesinin yapılmasını emreden hükümler, işe alımlarda bazı kişilere öncelik tanınması şeklinde karşımıza çıkabilir⁷². Bu kapsamda iş kazası sonucu ölen veya emekli olmak için işten ayrılan işçilerin çocuklarının⁷³, son bir yıl içinde işten çıkartılan işçilerin, işyerinde stajını başarıyla tamamlamış stajyerlerin işe alınmalarına öncelik verilebilir. Ya da engelli işçilere yönelik sözleşme yapma

⁶⁹ Yılmaz, **a.g.e.**, s. 112.

⁷⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 939; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 317-318; Demir, **a.g.e.**, s. 627-628. Bu hükümlere aykırı davranılması hâlinde işverenin iş sözleşmesi yapmaya zorlanamayacağı yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 209.

⁷¹ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 366; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 36; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 571. İş sözleşmesinin sadece bazı hükümleri için yazılı şekil şartı öngörülebileceğine yönelik bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s. 246. Şekil şartının ispat şartı olarak öngörülebilmesinin de mümkün olduğu yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 208; Canbolat, **Düzeyi ve Türleri**, s. 32. Şekil şartının geçerlilik şekli olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığına ilişkin bkz. Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 84. Alman Hukukundaki benzer görüşler için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 59, dn. 283. Detaylı bilgiler için ayrıca bkz. Arslan Ertürk, **a.g.e.**, s. 147-151; Özbilen, **a.g.e.**, s. 331-340.

⁷² Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 376.

⁷³ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 208-209.

zorunluluğu genişletilip daha fazla engelli işçi alınması öngörülebilir⁷⁴. Aynı şekilde eski hükümlülere, belirli sayıda kadına, işyerinden askerlik veya sağlık sebebiyle ayrılan işçilere ayrıcalık tanınabilir⁷⁵. Diğer taraftan bazı nitelikleri haiz olmayan kişilerle iş sözleşmesinin kurulmaması kararlaştırılarak iş sözleşmesinin yapılması yasaklanabilir⁷⁶. Bazı hükümler ise iş sözleşmesinin yapılmasını yasaklamamakla birlikte yapılmasını zorlaştırabilir⁷⁷. Özetle; iş sözleşmesinin kiminle, hangi şekilde yapılacağına veya yapılmayacağına dair hükümler iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkindir⁷⁸.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerdeki değişiklikler, hâlihazırda çalışan işçiler üzerinde etki göstermez⁷⁹. Değişiklikten sonra iş sözleşmesi yapılan işçiler için sonuç doğurur. Söz gelimi toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin yapılmasında yazılı şekil şartı öngören bir düzenleme yokken değişiklikle yazılı şekil şartına ilişkin düzenleme getirilmesi, iş sözleşmesi bulunan işçilerin haklarını etkilemez. Bu işçilerin iş sözleşmesinin yapıldığı sırada toplu iş sözleşmesinin değişiklikten önceki hâli yürürlükteyse ona uyulması gerekir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler işçinin doğmuş haklarına yönelmemek kaydıyla değiştirilebilir. Benzer şekilde, iş kazası sonucu ölen bir işçinin çocuğu A ile iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin yapılmasına dayanak hüküm taraflarca kaldırılabilir. Ancak değişiklikten sonra A'nın iş sözleşmesinin sona ermesi beklenemez. İş sözleşmesinin yapıldığı andaki toplu iş sözleşmesi hükmüne bakılmalıdır. İş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte doğmuş olan hakları elinden alınamaz. Bu örneklerdeki gibi hükümlerin taraflarca ileriye etkili olarak

⁷⁴ Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 268; Tuğ, **a.g.e.**, s. 9-10. Engelli işçilere öncelik tanıyan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin İş Kanunu hükmünün (m. 30) aksine düzenlemeler getirmemesi gerektiği yönünde bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 318.

⁷⁵ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 36-37; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 367; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 145; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 113.

⁷⁶ Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 36; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 317. Türk Hava Yolları ile Hava-İş Sendikası arasından akdedilen toplu iş sözleşmesinde yaş, tecrübe ve eğitimi öne çıkaran örnekler için bkz. Özkaraca, **a.g.e.**, s. 63, dn.150.

⁷⁷ Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı sadece iki aydan az süren işler için tanınmıştır. Bkz. Yargıtay 22. HD, T. 5.11.2014, E. 2013/17548, K. 2014/30364 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Söz konusu kararda toplu iş sözleşmesindeki değişiklikle bu süre altı aya çıkartılarak işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağı sınırlandırılmıştır. Bkz. Civan, **a.g.m.**, s. 54, dn. 18.

⁷⁸ Çifter, **Muhteva**, s. 280; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 144.

⁷⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 53.

değiştirilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapılırken bile geriye etkili olarak yürürlüğe konulamayan bu hükümler⁸⁰, ileriye etkili olarak değiştirilmelidir.

Toplu iş sözleşmelerindeki deneme süresi kayıtları için de benzer bir durum söz konusudur. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, iş sözleşmeleri için bir deneme süresi kararlaştırmış fakat işçinin deneme süresi içinde sözleşmedeki ilgili kaydı değiştirmek istemiş olabilirler. Şayet toplu iş sözleşmesiyle deneme süresi dört ay olarak kararlaştırılıp iş sözleşmesi akdedildikten sonra bu süre taraflarca bir aya düşürülürse deneme süresinin üçüncü ayında olan işçinin durumu tespit edilmelidir⁸¹. Böyle bir durumda, iş sözleşmesi yapıldığı sırada dört aylık bir deneme süresine tâbi olan işçi için süre bir ay mı kabul edilecektir? Kanaatimizce işçinin deneme süresi dört ay olarak uygulanmaya devam etmelidir. Taraflarca yapılacak değişiklikten işçi etkilenmemeli, iş sözleşmesinin yapıldığı andaki toplu iş sözleşmesi hükmüne göre deneme süresi hakkında sonuca varılmalıdır. İş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte işçinin deneme süresine bağlı menfaatleri korunur ve doğmuş hakka dönüşür. Dolayısıyla işçinin doğmuş hakkının taraflarca değiştirilmesine izin verilmemesi gerekir. Deneme süresinin genellikle işçinin aleyhine olmasının veya kimi işlerde işçinin lehine olmasının konumuz bakımından önemi yoktur⁸². Bir kere deneme süresi başladıktan sonra toplu iş sözleşmesinin taraflarınca bu süreye müdahale edilememelidir.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin değiştirilmesinde dikkat edilmesi gereken son bir husus; işçilerin çalışma hakkını, işverenin girişim özgürlüğünü ölçsüzce kısıtlayan ve sendika özgürlüğüne aykırı değişikliklerin geçersiz olacağıdır. Örneğin işçilerin işe alınmalarında öncelik sıralaması yapılırken

⁸⁰ Özkaraca, **a.g.e.**, s. 57-68.

⁸¹ Toplu iş sözleşmesi taraflarının deneme süresini kısaltabileceği yönünde bkz. Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 137-138. Toplu iş sözleşmelerine deneme süresine ilişkin hükümler koymanın yeterli olmadığı, deneme süresinin ancak iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabileceği, toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemelerin ayrıca iş sözleşmelerinde de bulunması gerektiği yönünde bkz. Polat Soyer, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **ÇT**, S. 16, Y. 2008/1, s. 29, s. 34, dn. 34; Faruk Barış Mutlay, “4857 sayılı İş Kanunu Bakımından Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmelerine İlişkin Sorunlar ve Sözleşmenin Tazminatsız Sona Erdirilmesinin Anlamı”, **Legal İHSGHD**, C. 16, S. 61, Y. 2019, s. 44; Heper, **a.g.e.**, s. 300.

⁸² Deneme süresinin toplu iş sözleşmesiyle artırılmasının işçinin aleyhine olduğu yönünde bkz. Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 163.

bir sendikaya üyeliği veya üyelikten ayrılmayı şart koşan değişiklikler STİSK m. 25/f. 1 ve f. 8'e aykırı ve geçersiz olacaktır⁸³.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin yanında iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerde de değişiklikler yapılabilir⁸⁴. Değişiklik yapılırken fesih hakkının ortadan kaldırılamayacağına ve hakkın özüne dokunulmamasına dikkat edilmelidir⁸⁵. Bu kapsamda fesih ihbar sürelerinin değiştirilmesi, işçiler arasında bir fesih sırasının öngörülmesi, feshin disiplin kurulu kararı alınmasına bağlı kılınması, iş güvencesinin uygulama alanının genişletilmesi (İŞK m. 21/f. 8 saklı kalmak üzere), kıdem tazminatına esas alınacak sürenin artırılması mümkündür⁸⁶.

İlk olarak, İŞK m. 17/f. 3'e göre ihbar süreleri asgari olmakla birlikte sözleşmeler ile artırılabilir veya azaltılabilir⁸⁷. Kanaatimizce TBK m. 432/f. 3'teki "*Bu süreler kısaltılamaz; ancak sözleşmeyle artırılabilir*" hükmüyle İŞK m. 17'deki süreler alt sınır kabul edilmelidir. Söz gelimi çalışma süresi altı aydan az sürmüş işçiler için toplu iş sözleşmesi ile üç haftaya çıkartılmış ihbar süresi, İŞK m. 17 kapsamında taraflarca iki haftaya düşürülebilir. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca ihbar süreleri artırıldıktan sonra değişiklik sözleşmeleriyle sürelerde kısaltma yapılabilirdir.

⁸³ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 209; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 318; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 572; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 54-55.

⁸⁴ İşverenin fesih hakkının toplu iş sözleşmesiyle sınırlandırılması konusunda detaylı bilgi için bkz. Merve Arbak, **İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 66 vd.; Hande Bahar Aykaç, **İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 185 vd.; E. Tuncay Senyen Kaplan, "İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **İKÜHFD**, C. 15 (1), S. 1 (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Özel Sayısı), Y. 2016, s. 337-350; Muhittin Astarlı, "İşverenin Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2016, s. 337 vd.; Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008 s. 19 vd.; Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş**, C. 6, S. 4, Y. 2002, s. 7 vd. (Çevrimiçi) www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar, 17.11.2022; Murat Şen, "İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması", **AÜEHFD**, C. 7, S. 1-2, Y. 2003, s. 545 vd.

⁸⁵ Alpagut, **Sona Ermesine İlişkin Kayıtlar**, s. 38-39; Ulucan, **a.g.m.**, s. 72; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 368; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 574; Doğan Yenisey, **Emredici Yapı**, s. 129; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 148, dn. 264; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 72; Kılıç, **a.g.e.**, s. 280-281; Yayvak, **a.g.e.**, s. 113; Aykaç, **a.g.e.**, s. 182; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 65; Şen, **İşverenin Fesih Hakkı**, s. 546.

⁸⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 215-217; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 38; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 943; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 325; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 575; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 269, dn. 550; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 147; Demir, **a.g.e.**, s. 628.

⁸⁷ Toplu iş sözleşmelerinde bildirim sürelerinin artırılmasıyla uygulamada sık karşılaşıldığı yönünde bkz. Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. bs., İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 558; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 575, dn. 46.

Ancak bu kısaltmalar İŞK m. 17'deki sürelerin altına düşmemelidir⁸⁸. Öğretideki bir görüş, ihbar sürelerinin indirilmesinin işçilerin aleyhine olmasından hareketle işçi sendikasının dürüstlük kuralına aykırı hareket ettiğini ileri sürmektedir⁸⁹. Kanaatimizce değişikliğin lehe veya aleyhe olmasının dürüstlük kuralıyla ilgisi yoktur. Sadece değişikliğin aleyhe olmasından yola çıkarak dürüstlük kuralı açısından değerlendirme yapılmamalıdır. Ayrıca belirtelim ki, toplu iş sözleşmesindeki ihbar süreleri değiştirilirken işveren ve işçi için farklı ihbar süreleri öngörülemmez. Zira TBK 432/f. 5'e göre "*Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır*". Değişiklikle ihbar süreleri artırılacak veya azaltılacaksa bu fıkra dikkat edilmelidir⁹⁰.

Değişiklikler ihbar sürelerini düzenleyecekse fesih bildiriminin bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu ve yöneltilmesiyle sonuç doğurduğu unutulmamalıdır⁹¹. Nasıl fesih işleminin hukuka uygunluğu feshin yapıldığı tarihteki kurallara göre belirleniyorsa⁹², değişiklikle ihbar süreleri farklılaşsa bile fesih bildiriminin yapıldığı andaki süreler esas alınmalıdır. Örneğin toplu iş sözleşmesi ile iki haftadan üç haftaya çıkartılmış ihbar süresi daha sonra toplu iş sözleşmesinin taraflarınca değiştirilerek dört haftaya çıkartılabilir⁹³. Değişiklikten önce fesih bildirimi yapılmışsa ihbar

⁸⁸ Artırılmış ihbar sürelerinin daha sonra asgari sınıra çekilebileceği yönünde bkz. Murat Şen, "Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı", **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, Y. 2004, s. 81.

⁸⁹ Kılıçoğlu, Şahin Taşkın, **a.g.m.**, s. 1452

⁹⁰ İşçi için bu sürenin işverene göre daha kısa olabilmesi görüşü ve değerlendirmeler için bkz. Nuri Çelik, "Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar", **ÇT**, S. 31, 2011/4, s. 18-19; Erdem Özdemir, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış", **Sicil İHD**, S. 24, Y. 2011, s. 109; Mutlay, **a.g.m.**, s. 53; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 81 vd. Türk Borçlar Kanunu'nun açık düzenlemesi karşısında sürelerin aynı olup olmaması gerektiği konusundaki tartışmanın sona erdiği yönünde bkz. Başak Güneş, Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", **ÇT**, S. 30, 2011/3, s. 275, dn. 66.

⁹¹ Özer Seliçi, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1977, s. 115; Gaye Baycık, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara, Yetkin, 2011, s. 232-233, 246; Vedat Buz, **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara, Yetkin, 2005, s. 193; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 556; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 458.

⁹² Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 237; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 86; Aykaç, **a.g.e.**, s. 199-200.

⁹³ İhbar süresinin toplu iş sözleşmeleriyle "*en fazla ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatına esas süre kadar*" artırılabilceği yönünde bkz. Yargıtay 9. HD, T. 7.6.2021, E. 2021/5697, K. 2021/9959 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aksi takdirde fahiş şekilde belirlenen süreler için

süresinin dört aya çıkmasının bir önemi yoktur. İşçi, bildirim süresi içinde ihbar sürelerine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü değişti diye fazladan süre kazanamaz. Örnekteki ihbar süresinin üç hafta olduğu dönemde beş aylık çalışma süresi olan işçiye yapılacak bildirim, üç hafta sonra iş sözleşmesini sona erdirir. Fesih bildiriminden sonraki üç haftalık süre zarfında yapılacak değişikliklerden işçi etkilenmez. Diğer taraftan ihbar süresi içinde bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle getirilen haklardan işçinin yararlanacağı kabul edilmelidir⁹⁴. Buna göre, ihbar süresi devam eden işçinin tâbi olduğu sürenin değişiklikten sonra farklı olabileceği düşünülebilir. Ancak fesih hakkının doğması ile işçinin ücret zammı gibi haklarının ihbar süresi içinde doğması birbirine karıştırılmamalıdır. Bu iki husus birbirinden ayrı değerlendirilmelidir. İhbar sürelerinin fesih hakkının kullanılmasından sonra uzamasına veya kısılmasına izin verilmemelidir⁹⁵. Her durum ve şartta, fesihten sonra yapılmış değişiklikler ihbar süresini etkilememelidir. Kanaatimizce toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesinden sonra ihbar süresinin uzaması veya kısılması işverenin fesih hakkının da özüne dokunacaktır. İşveren, değişiklikleri ileriye etkili olarak düşünüp ihbar süresi devam eden işçilerin yerine yeni işçiler aramakta veya geçerli ekonomik nedenlerle işçi maliyetini düşürmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla değişiklikten önce yapılan fesihlere sırf ihbar süresi devam ediyor diye müdahale edilmesi işverenin fesih hakkının özüne dokunabilir.

İncelenebilecek diğer bir konu ise işçinin kıdem tazminatında esas alınan otuz günlük sürenin (1457 sayılı İş Kanunu⁹⁶ m. 14/f. 1) toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine değiştirilmesidir. İŞK m. 120'ye göre “25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun

hâkimin toplu iş sözleşmesine müdahale etmesinin isabetli olabileceği görüşünde bkz. Fevzi Şahlanan, **İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri**, İstanbul, Renk Matbaası, 2011, s. 99; Hakkı Kızıloğlu, “Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Şekilde Belirlenen İhbar Önellere Hakim Müdahalesi Gerekliliği”, **Sicil İHD**, S. 7, Y. 2007, s. 80-81. Bildirim sürelerinin artırılmasında karşılaşılan sorunlar için ayrıca bkz. Emine Tuncay Kaplan, “Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Artırılmasının Üst Sınırı Sorunu”, **Sicil İHD**, S. 9, Y. 2008, s. 10-13; Alpagut, **Sona Ermesine İlişkin Kayıtlar**, s. 39-41; Çelik, **Bildirim Süreleri**, s. 18 vd.; Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 506-509.

⁹⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 7. bs., Ankara, Lykeion, 2022, s. 946; M. Fatih Uşan, Canan Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. bs., Ankara, Seçkin, 2021, s. 151; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 558-559; Süzek, **a.g.e.**, s. 553-555; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **Özkaraca, a.g.e.**, s. 464.

⁹⁵ M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanununa ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İŞ” Akdinin Feshi**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1955, s. 194.

⁹⁶ RG, T. 1.9.1971, S. 13943.

14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır”. 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükteki 14. maddesinin 12. fıkrasına göre “Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir”. Yukarıda belirttiğimiz üzere toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler işçi aleyhine de olabilir. Fakat 1475 sayılı Kanun, kıdem tazminatı ile ilgili otuz günlük sürenin ancak işçi lehine değiştirilebileceğini kesin olarak söylemiştir. Bu düzenlemeye göre şu sorunun aydınlığa kavuşturulması gerekir: Toplu iş sözleşmesi ile örneğin elli güne çıkartılan sürenin tekrar otuz güne düşürülmesi mümkün müdür? Otuz günlük sürenin bir kere artırılması, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca sonradan azaltılmasına engel midir? Kanaatimizce Kanun’daki “işçi lehine” ifadesinden hareketle sadece otuz günlük sürenin altına inilemeyeceği, bu sürenin altındaki kısmın işçinin aleyhine olduğu ve otuz günün altına inmediği sürece toplu iş sözleşmesinin taraflarının diledikleri değişikliği yapabileceği kabul edilmelidir. Bu kapsamda toplu iş sözleşmesi ile elli güne çıkartılan süre kırk güne veya tekrar otuz güne düşürülebilir. İşçiler, kıdem tazminatı konusunda doğmuş haklarına müdahale edildiğini ileri süremez. Zira kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten çıkartılmadıkları sürece kıdem tazminatı hakları doğmuş sayılmaz⁹⁷. İşçilerin doğmuş haklarının belirlenmesinde dikkat edilecek nokta, kıdem tazminatı hak edilebilecek hâllerde tazminatın hangi ânda doğduğudur⁹⁸. Tazminatın doğduğu andan sonra yapılacak değişikliğin işçinin lehine ya da aleyhine olması önem arz etmez. Kıdem tazminatı hakkı doğduktan sonra taraflarca yapılacak toplu iş sözleşmesi değişiklikleri işçiyi etkilemeyecektir. Nitekim kıdem tazminatına hak kazanan işçinin iş sözleşmesi sona ermiş olacağı için işçi sendikası ile işveren tarafının onun üzerinde kural koyabilme yetkisi de sona ermiş olacaktır.

Özetle, fesih bildiriminin yöneltmesiyle sonuç doğuruyor olması kuralından hareketle; işçiler arasında bir fesih sırasının öngörülmesi, fesihlerde disiplin kurulu kararı aranması veya iş güvencesinin genişletilmesi gibi durumlarda da önemli olan

⁹⁷ Doğan Yenisey, **Kazanılmış Haklar**, s. 169.

⁹⁸ Kıdem tazminatına hak kazanılan hâller hakkında bkz. Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 744 vd.; Süzek, **a.g.e.**, s. 756 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 671 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı Baysal, **a.g.e.**, s. 1171 vd.

fesih ânıdır⁹⁹. Fesih ânından önce doğmuş bir haktan söz edilemez. Örneğin toplu iş sözleşmesinin taraflarınca disiplin kurulu oluşturulmasına yönelik bir değişiklikten önce sözleşmesi sona eren işçiler bu değişiklikten etkilenmez. Yukarıdaki örneklerde açıkladığımız esaslar bu durumlarda da geçerlidir. Taraflarca yapılacak değişiklik, fesih bildirimi yapıldığında yürürlüğe girmemişse bildirim yapıldıktan sonra bir etki doğurmaz. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerde yapılan değişiklikler doğmuş hakları etkileyerek geriye doğru gerçekleştirilemez. Nitekim toplu iş sözleşmesi yapılırken dahi bu hükümlerin geriye etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı kabul edilmektedir¹⁰⁰.

İş sözleşmesinin yapılmasına ve sona ermesine ilişkin hükümlerin yanında iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler de çalışma konumuz bakımından incelenmelidir. Toplu iş sözleşmelerinin önemli ve sık karşılaşılan hükümleri arasında iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler yer almaktadır¹⁰¹. Ücret, ücret ekleri, kâr payı, ikramiye, prim, yıllık ücretli izin, çalışma süresi, dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, mesleki eğitim, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma hükümleri ile sosyal yardım ödemeleri (yemek, ulaşım, çocuk, evlenme, giyecek veya yakacak yardımı gibi) iş sözleşmesinin içeriğine yönelik sayılabilir¹⁰².

Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerinde değişiklikler yapılmak istendiğinde uygulamada yaşanan sorunların çoğu para ile ilgili hükümlerde ücret başlığı altında karşımıza çıkmaktadır¹⁰³. Uygulamadaki toplu iş sözleşmelerini incelediğimizde de sözleşmelerin temel amaçlarından birinin ücretleri

⁹⁹ Civan, **a.g.m.**, s. 77.

¹⁰⁰ M. Erdem Özdemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, **Kamu-İş**, C. 6, S. 4, Y. 2002, s. 8-9 (Çevrimiçi) www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar, 17.11.2022.

¹⁰¹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 318; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 572; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 63. Bu hükümlerin toplu iş sözleşmesinin çekirdeğini oluşturduğu yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 205, 209-210; Yayvak, **a.g.e.**, s. 96.

¹⁰² Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 209-213; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 37-38; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 940; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 572; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 268; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 146-147; Demir, **a.g.e.**, s. 628. İş sözleşmesine ilişkin hükümleri bu konularla sınırlı saymamın mümkün olmayacağı yönünde bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 320. Uygulamadaki diğer örnekler için bkz. Naci Önsal, **Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2021, s. 127-203, 235-372.

¹⁰³ Toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümleri konusunda ayrıca bkz. Özkaraca, **a.g.e.**, s. 119; Kılıç, **a.g.e.**, s. 248-255; Yıldız, **a.g.e.**, s. 25-30.

artırmak olduğunu söyleyebiliriz¹⁰⁴. Bu amaçla tarafların, sıklıkla ücret zamlarını yıllık veya altı aylık dönemler için kararlaştırdıkları görülmektedir¹⁰⁵.

Yargıtay kararlarına konu olan olaylardaki değişiklikler de genelde dönem zamlarına ilişkindir¹⁰⁶. Özellikle ücret zamlarının toplu iş sözleşmesi süresi içinde dönemler hâlinde kararlaştırılması değişiklikler bakımından birtakım tereddütleri de beraberinde getirmektedir¹⁰⁷.

Öğretideki bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesindeki değişiklikler ileriye etkili olarak yapılabileceği için ücrete ilişkin dönem zammı yürürlüğe girdikten sonra artık bu dönem zammının bütünlüğüne geçmişe etkili olarak dokunulamaz¹⁰⁸. Bu görüşe göre, dönem zammının başladığı tarihten itibaren dönem zammına ilişkin normatif hüküm iş sözleşmelerini doğrudan etkiler. Ücret hakkı dönem zammının yürürlüğe girmesiyle doğar ve dönem boyunca yeni ücretin uygulaması devam etmelidir. Ancak ilerideki bir dönem zammına yönelik değişiklik yapılabilir. Söz gelimi 1.1.2022 ile 30.6.2022 dönemi için öngörülen dönem zammı yürürlüğe girdikten sonra toplu iş sözleşmesinin tarafları 1.2.2022’de anlaşarak işçilerin ücretinde bu tarihten itibaren indirime gidemez. Tarafların yapacağı değişiklik ancak 1.7.2022’den sonraki dönem zammı için sonuç doğurabilir. Buna göre, 1.1.2022 ile 30.6.2022 arasında işveren tarafından eksik verilecek ücretler işçiler tarafından talep edilebilir. Bu görüş kabul edilirse sözleşmede dönem zammı uygulaması yoksa toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra ücret konusunda değişiklik de yapılamaz¹⁰⁹.

¹⁰⁴ Günümüz toplu iş sözleşmelerinin ücretleri artırma esasına dayandığı yönünde bkz. Kılıçoğlu, Şahin Taşkın, **a.g.m.**, s. 1447. Türk Hukukunda toplu pazarlığın ücret pazarlığına sıkıştığı yönünde bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s. 253.

¹⁰⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 319, 492. Ücret zamlarını belirlemeye yönelik uygulamadaki diğer örnekler için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 940-941.

¹⁰⁶ Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 360. Dönem zamları dışında, ücret ödeme tarihlerinin veya ikramiye zamlarının değiştirilmesine konu olan kararlar da bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 9. HD, T. 14.3.2016, E. 2014/37013, K. 2016/5942; Yargıtay 22. HD, T. 4.7.2014, E. 2013/9711, K. 2014/21337 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Fakat bu konular da ücret başlığı içinde değerlendirilebilir.

¹⁰⁷ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 473.

¹⁰⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1028-1029; Şahlanan **Toplu İş Hukuku**, s. 492; Narmanlioğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 387, dn. 234; Sümer, **a.g.e.**, s. 621; Şen, **Feragat**, s. 30-31; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1009-1010; Şahlanan, **Değerlendirme 2000**, s. 142; Güzel, **Değerlendirme 1996**, s. 193. Değişikliklerin ileriye etkili olması konusunda ayrıca bkz. Üçüncü Bölüm, II, A.

¹⁰⁹ Bu durumun haklı eleştirisi için bkz. Başbuğ, **a.g.m.**, s. 69-71.

Öğretideki diğer görüşe göre, dönem zammı yürürlüğe girmiş olsa bile işçinin ücret hakkı çalıştıktan sonra doğduğu için çalışılmayan zaman dilimi hakkında taraflarca ücrette indirimde gidilebilir. Değişikliğin hüküm doğurabilmesi için zam döneminin sonunu beklemek gerekmez.¹¹⁰ Hakkın doğumu için gereken çalışma olgusunun henüz gerçekleşmediği dönem için işçinin doğmuş hakkından söz edilemeyecektir¹¹¹. Aynı örnek üzerinden gidilirse, 1.1.2022 ile 30.6.2022 için söz konusu olan dönem zammı yürürlükteyken 1.2.2022’de taraflar anlaşıp 1.3.2022 ile 30.6.2022 arasında farklı bir ücret kararlaştırabilir.

Ücret hakkının doğmasında çalışma olgusunu dikkate alan bu görüşün isabetli olduğunu ve doğmuş hak kavramına bu görüş uyarınca anlam verilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Buna göre, işçinin doğmuş hakkının varlığı sebebiyle toplu iş sözleşmesinin taraflarınca dokunulamayacak ücret, 1.1.2022 ile 1.3.2022 arasında çalışılarak hak kazanılan iki aylık ücrettir. Bu ücretin ne zaman ödeneceğinin ise doğmuş hak kavramı ile alakası yoktur¹¹². Yargıtay’ın da isabetle ikinci görüşte olduğu aşağıdaki kararlardan anlaşılmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararına konu bir uyuşmazlıkta¹¹³ toplu iş sözleşmesi 1.8.2000 ile 31.7.2002 tarihleri arasında geçerli olmak üzere akdedilmiştir. 1.8.2001 tarihinde altı aylık bir ücret artışı yürürlüğe girmiştir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, bu altı aylık dönem zammı yürürlükteyken iki protokol düzenlemiş ve 31.12.2001 tarihinden sonra ilgili dönem zammında indirimde gitmiştir. Yargıtay, altı aylık dönem zammı uygulaması sona erme de ileriye etkili olarak taraflarca değişiklik yapılabileceğini kabul etmiştir.

Başka bir olayda¹¹⁴ ise, toplu iş sözleşmesi 1.10.2000 ile 30.9.2002 tarihleri arasını kapsamak üzere yapılmıştır. 1.10.2001’de ise yeni bir dönem zammı yürürlüğe

¹¹⁰ Alpagut, **Vazgeçme**, s. 459-460; Özdemir, **Değişiklik**, s. 962; Yamakoğlu, **a.g.m.**, s. 99; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 112.

¹¹¹ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 477.

¹¹² Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 478; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1012. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakkın doğması ile bir borcun muaccel olması arasındaki fark için bkz. Alpagut, **Vazgeçme**, s. 459.

¹¹³ Yargıtay 9. HD, T. 20.1.2004, E. 2003/18300, K. 2004/426 (Çevrimiçi) www.legalbank.net, 17.11.2022.

¹¹⁴ YHGK, T. 28.11.2007, E. 2007/872, K. 2007/899 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

girmiştir. Bu dönem içinde 19.11.2001 tarihinde toplu iş sözleşmesi taraflarca değiştirilmiş ve zam oranlarında indirimle gidilmiştir. Değişikliğin yapıldığı 19.11.2001'den sonraki dönem için değişikliğe göre zam oranlarının indirimli uygulanması hukuka uygun bulunmuştur. Fakat bu kararda doğmuş hak kavramına hiç girilmemiştir. Diğer taraftan Özel Daire, dönem zammının başladığı 1.10.2001 tarihi ile değişikliğin yapıldığı 19.11.2001 tarihleri arasında kalan dönem için protokolün sonuç doğurmayacağına hükmetmiştir. Özel Daire'ye göre, bu değişiklik geçmişe etkilidir ve yürürlüğe konulamaz. Taraflar, toplu iş sözleşmesini ileriye dönük değiştirebilir. Yerel mahkemenin direnme kararı üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da Özel Daire'nin kararına katılmıştır¹¹⁵.

Yukarıda incelediğimiz olaylardaki tarihlere bakılınca iki protokolün de 2001 krizinde değişen çalışma koşulları ve ekonomik sebeplerle yapıldığı düşünülebilir. Yargıtay kararlarının aksine öğretideki ilk görüş kabul edilirse, değişen çalışma koşullarına karşı olası fesihlerin önlenmesi için ücretlerin düşürülmesi imkânı zora girecek ve tarafların istihdamı korumak amacıyla önlemler alması güçleşecektir¹¹⁶. Bu yönüyle de ikinci görüş daha isabetlidir.

Yargıtay, tespit edebildiğimiz kadarıyla son zamanlardaki kararlarında dönem zamlarına yönelik detaylı açıklamalara yer vermemektedir. Bir kararında doğmuş hak kavramı üzerinden konuyla ilgili görüşünü özetle şu şekilde açıklamıştır:

“(...) Taraflar işçilerin henüz gerçekleşmemiş doğmamış haklarına ilişkin sözleşmenin parasal nitelikteki hükümlerini değiştirmeleri mümkün olacağı halde gerçekleşmiş bir ücret veya ekinin ortadan kaldırılmasına ya da azaltılmasına geçerlilik tanınamaz. (...)”¹¹⁷.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararına konu başka bir olayda da¹¹⁸, taraflarca yapılacak değişikliğin yine ileriye dönük olarak sonuçlarını doğuracağına dikkat edilmiştir. Ayrıca değişikliğin yapıldığı güne kadar zamlı ücretin esas alınması

¹¹⁵ Kararın yerleşmiş içtihatla uyumlu ve isabetli olduğu yönünde bkz. Engin, **a.g.m.**, s. 145, 147.

¹¹⁶ Engin, **a.g.m.**, s. 146; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 336.

¹¹⁷ Yargıtay 9. HD, T. 16.7.2018, E. 2018/5737, K. 2018/15043 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹¹⁸ Yargıtay 22. HD, T. 13.3.2014, E. 2014/3755, K. 2014/5713 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

gerektiği sonucuna varılmıştır. Ancak değişikliğin yapıldığı tarihten sonrası için taraflarca düşürülen ücretin esas alınarak hesaplanmasına hükmedilmiştir¹¹⁹. Biz de doğmuş hak kavramının bu anlamıyla ele alınması ve değişikliklerin yapıldığı tarihten ileriye etkili olarak geçerli sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

Sonuç olarak, işçinin doğmuş haklarını etkilemiş bir toplu iş sözleşmesi değişikliğinin olup olmadığı her uyuşmazlıkta ilgili olayın koşullarına göre tespit edilmelidir. Bu tespit yapılırken her işçi ayrı ayrı değerlendirilmelidir¹²⁰.

II. Toplu İş Sözleşmesinde Taraflarca Yapılacak Değişikliğin

Sonuçları

Toplu iş sözleşmesinde yapılan değişikliklerin içeriği ile bu değişikliklerin sonuçları arasında bir bağlantı vardır. Değişikliğin içeriğinin doğmuş haklara yönelmemesi, değişikliğin ne zamandan itibaren geçerli olacağı konusuyla ilgilidir. Bu kapsamda değişikliklerin geçmişe mi ileriye mi etkili olacağına karar verilmelidir. Aynı zamanda değişikliklerin doğmuş haklara değil de beklenen haklara ve menfaatlere yönelmesi, taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkların niteliğini de belirler. İşçilerin doğmuş hakları konusu ve bu konu ışığında taraflarca değiştirilebilecek hükümler yukarıda incelenmiştir. Çalışmamızın devamında değişikliğin sonuçları ele alınmaya çalışılacaktır.

A. Değişikliğin İleriye Etkili Olması

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişiklikleri ileriye etkili olarak yapabilir¹²¹. Diğer bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişiklikler geçmişe etkili olamaz¹²². Kanaatimizce bu sonuç İŞK m. 22/f. 2 ile paraleldir. Zira bu fıkranın

¹¹⁹Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD, T. 22.4.2014, E. 2014/7558, K. 2014/9252; Yargıtay 22. HD, T. 17.6.2014, E. 2014/8844, K. 2014/17441; Yargıtay 9. HD, T. 25.4.2007, E. 2006/33534, K. 2007/12930; Yargıtay 9. HD, T. 16.5.2006, E. 2006/21095, K. 2006/22417 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹²⁰ Doğan Yenisey, **Kazanılmış Haklar**, s. 169; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 185.

¹²¹ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 19; Alpagut, **Vazgeçme**, s. 457; Ekonomi, **Çalışma Şartları**, s. 174; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 70; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 348; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 492; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 640; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 386, dn. 231; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 504; Doğan Yenisey, **Kazanılmış Haklar**, s. 172; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 100; Şen, **Feragat**, s. 28, 30; Demir, **İşçinin Onayı**, s. 102-103.

¹²² Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 97; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1028; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Sümer, **a.g.e.**, s. 621; Arıcı, **a.g.e.**, s. 271; Kılıçoğlu, Tüfek, **a.g.e.**, s. 591; Subaşı,

ikinci cümlesine göre “Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz”. Yargıtay’a göre de “Bu hüküm (İŞK m. 22/f. 2) uyarınca protokoller ancak geleceğe etkili olarak yapılabilir”¹²³.

İŞK m. 22’deki söz konusu düzenlemenin toplu iş sözleşmelerindeki değişikliklere uygulanabilirliği konusunda öğretideki bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler bakımından İŞK m. 22 uygulanmaz. Bu düzenleme işçi ile işverenin çalışma koşullarında değişikliğe gitmesi durumuna mahsustur. Toplu iş sözleşmesindeki değişikliğin geçmişe yürütülemeyeceğine ilişkin yasal bir dayanak yoktur. Toplu iş sözleşmesi hükmünde olan değişikliklerin mevcut sözleşmenin yürürlük tarihine kadar geçmişe etkili olması mümkündür¹²⁴. Değişikliklerin geçmişe etkili olabileceğini savunan başka bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin özerkliği, dürüstlük kuralı ve güven ilkesi gereğince geçmişe yönelik değişiklikler yapılabilir¹²⁵. Ayrıca öğretide, taraflarca yapılacak değişikliklerin ölçülü ve hukuk güvenliğiyle bağdaştığı sürece geçmişe etkili olabileceği de savunulmaktadır¹²⁶.

Kanaatimizce değişiklikler geçmişe etkili biçimde yürürlüğe konulmamalıdır. Zira toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmasına temel olan STİSK m. 39/f. 2’ye¹²⁷ benzer bir dayanak taraflarca yapılacak değişikliklerde bulunmamaktadır. Böyle bir yasal dayanağın olmaması, hukukun öngörülebilirliği

Taraflarca Değiştirilmesi, s. 994. Genel olarak sözleşmeler için aynı sonuca varılabileceği yönünde bkz. Öz, **a.g.e.**, s. 111.

¹²³ Yargıtay 22. HD, T. 6.12.2013, E. 2013/28406, K. 2013/28216 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aynı ifadeler için bkz. Ankara BAM, 7. HD, T. 9.4.2019, E. 2019/1204, K. 2019/1039 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹²⁴ Civan, **a.g.m.**, 89-90.

¹²⁵ Melda Sur, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi 2006**, Ankara, 2009, s. 237.

¹²⁶ Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 160-163. *Can Tuncay*’ın güven teorisi bakımından aksi yönde görüşü için bkz. Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 173. Kanunların geriye yürürlüğü bakımından kabul edilen temellere dayanarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de geriye etkili olarak değiştirilebileceği yönündeki Alman Federal İş Mahkemesi kararları için bkz. Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 134-135; Özkaraca, **a.g.e.**, s. 101-103. Almanya ve İsviçre Hukukları açısından değişikliklerin geçmişe etkili olabileceği konusunda ayrıca bkz. Ercüment Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, Ankara, 2016, s. 312-313; Civan, **a.g.m.**, s. 80-83.

¹²⁷ STİSK m. 39/f. 2 şu şekildedir: “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır*”.

açısından değişikliklerin ileriye etkili olması gerektiğini göstermelidir. Kanun'un toplu iş sözleşmesi taraflarına yasaklamadığı değişiklik yetkisi dar yorumlanmalıdır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, değişikliğin geçmişe yönelik olması için gereken yasal dayanak yokluğunu gideremez. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ancak gelecekteki doğmamış haklara yönelik değişikliklere dayanak olabilir¹²⁸. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra taraflarca geçmişe etkili bir değişiklik yapılmasının mümkün olmayacağı yönündeki görüşlere katılıyoruz. Nitekim Yargıtay, bu konudaki görüşünü isabetle şu ifadelerle açıklamıştır:

“(...) Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Dairemizin kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz (...) Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla “protokol” adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur (...)”¹²⁹.

Örneğin Yüksek Mahkeme kararına konu bir olayda¹³⁰ toplu iş sözleşmesinde 1.1.2018 tarihinden itibaren dönem zammının yürürlüğe gireceği kararlaştırılmıştır. Ancak taraflar 3.1.2018’de bir protokol düzenleyerek zammın esaslarını ve oranlarını yeniden düzenlemiş ve protokolün 31.12.2017 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceğini belirtmiştir. İlk derece mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi taraflarca yapılan bu değişikliği geçerli kabul etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesine göre, düzenlenen protokolden önce kararlaştırılan 2018 yılı ücret zammı 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmemiştir. Yargıtay ise toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişikliğin geçmişe etkili olamayacağı ve ileriye etkili olarak sonuç doğuracağı içtihadını sürdürmüştür. Bu içtihattan hareketle işçiye yapılan zam konusunda protokolün dikkate alınmasını isabetli bulmamıştır. Yargıtay’a göre protokoldeki ücret zammının

¹²⁸ Doğan Yenisey, **Kazanılmış Haklar**, s. 172.

¹²⁹ Yargıtay 9. HD, T. 4.2.2020, E. 2016/12390, K. 2020/1393; Yargıtay 22. HD, T. 11.6.2019, E. 2016/15101, K. 2019/12624; YHGK, T. 21.3.2018, E. 2015/1770, K. 2018/505 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, T. 18.5.2021, E. 2021/4996, K. 2021/9088; Yargıtay 9. HD, T. 16.3.2021, E. 2021/2175, K. 2021/6280; Yargıtay 9. HD, T. 15.12.2020, E. 2020/8002, K. 2020/18642; Yargıtay 22. HD, T. 18.1.2018, E. 2017/6381, K. 2018/402; Yargıtay 9. HD, T. 25.2.2014, E. 2014/2478, K. 2014/5936 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹³⁰ Yargıtay 9. HD, T. 1.2.2021, E. 2020/5125, K. 2021/2975 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

geçmişe yönelik olarak uygulanması doğru değildir. Bununla birlikte Yargıtay, geçmişe etkili yürürlüğe konulmaya çalışılan değişiklikleri tamamen geçersiz saymayıp düzenlendiği tarihten ileriye etkili bir şekilde geçerli kabul etmektedir¹³¹. Yüksek Mahkemeye göre “(...) söz konusu Protokolün yapıldığı tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğrulacağı dikkate alındığında, davacının talep ettiği alacakları bu tarihten itibaren Protokol uyarınca yeniden hesaplanarak varsa hüküm altına alınmalıdır (...)”¹³². Yargıtay’ın kararları kanaatimizce isabetlidir. Değişiklik yapma yetkisi ve değişikliğin şekli bakımından hukuka aykırılık söz konusu olmadığı sürece değişiklikler ileriye etkili şekilde geçerli kabul edilmelidir.

B. Değişikliğin Doğrudan ve Emredici Etkisi

Toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişiklik, toplu iş sözleşmesinin eki olarak sözleşmenin içeriğine dâhil değerlendirilir¹³³. Taraflarca yapılacak değişikliklerin içerdiği hükümler de toplu iş sözleşmesi hükmüdür¹³⁴. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin doğrudan ve emredici etkisi değişikliklerde de bulunur¹³⁵. STSİK m. 36/f. 1’in ilk iki cümlesine göre “*Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır*”. Bu cümleler emredici etkiyi düzenlemektedir¹³⁶. Diğer taraftan, doğrudan etkiye yönelik açık bir hüküm bulunmasa da iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda toplu iş

¹³¹ Yargıtay 9. HD, T. 16.3.2021, E. 2021/2175, K. 2021/6280; Yargıtay 9. HD, T. 1.2.2021, E. 2020/5125, K. 2021/2975; Yargıtay 22. HD, T. 13.3.2014, E. 2014/3755, K. 2014/5713; YHGK, T. 28.11.2007, E. 2007/872, K. 2007/899; Yargıtay 9. HD, T. 1.6.2005, E. 2004/24860, K. 2005/20002 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Yargıtay’ın bu yöndeki kararlarının isabetli olduğu yönünde bkz. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 474; Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1028.

¹³² Yargıtay 22. HD, T. 17.6.2014, E. 2014/8844, K. 2014/17441 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹³³ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 640; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 336; Başbuğ, Yücel Bodur, **a.g.e.**, s. 362; Sümer, **a.g.e.**, s. 621; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 67, 71; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 158; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 140; Özdemir, **Değişiklik**, s. 961; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1006; Sur, **Ekonomik Kriz**, s. 449; Şen, **a.g.e.**, s. 95; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 65; Öz, **a.g.e.**, s. 87.

¹³⁴ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14; Civan, **a.g.m.**, s. 59.

¹³⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 491.

¹³⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 289. Emredici etkinin hukuki dayanağı konusunda detaylı bilgi için bkz. Yılmaz, **a.g.e.**, s. 10-13.

sözleşmesinin doğrudan uygulanacağı kabul edilmektedir¹³⁷. Sonuç olarak, tarafların karşılıklı hak ve borçlarına yönelik değişiklikler sadece tarafları etkilerken toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına yönelik değişiklikler doğrudan ve emredici etkiyi haizdir¹³⁸. Değişikliğin yürürlüğe girmesiyle birlikte başka bir işleme gerek kalmaksızın iş sözleşmeleri etkilenir ve bu sözleşmeler değişikliklere aykırı olamaz.

Değişikliğin sahip olduğu etkilerin sonucu olarak, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesine ilişkin değişiklikler de art etkiye sahip olacaktır¹³⁹. Ayrıca değişiklikle gelen hükümler ihlal edilirse STİSK m. 53/f. 2'ye göre eda davasında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanabilecektir¹⁴⁰.

C. Değişikliğin İş Sözleşmelerine Aykırı Olmaması

STİSK m. 36/f. 1'in üçüncü cümlesine göre "*Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir*". Bu cümleden hareketle toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişikliğin iş sözleşmelerine aykırı olması hâlinde işçiye yararlılık ilkesinin dikkate alınması gerekir¹⁴¹. Aykırılık söz konusuysa toplu iş sözleşmesinin iş

¹³⁷ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 386-387. 2822 sayılı Kanun'da doğrudan etkinin düzenlendiği (m. 6/f. 1) fakat ilgili hükmün kaldırılmasının bu etki konusunda farklı bir sonuca varılmasını gerektirmediği yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 293-294. Nitekim Kanun'un gerekçesinde STİSK m. 36 ile toplu iş sözleşmelerinin doğrudan etkisinin de hükümde düzenlendiği açıkça ifade edilmiştir. Bkz. (Çevrimiçi) www.mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat, 17.11.2022. Doğrudan ve emredici etkinin birbirinin tamamlayıcısı olduğu yönünde bkz. Turhan Esener, "Toplu İş Sözleşmesinin Bireysel İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkisi", **İKÜHFD**, C. 16 (3), S. 2 (Prof. Dr. iur. Merih Kemal Omağ'a Armağan Özel Sayısı), Y. 2017, s. 99; Özdemir, **Normatif Etki**, s. 584.

¹³⁸ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 347; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1010; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 100.

¹³⁹ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 14; Civan, **a.g.m.**, s. 60.

¹⁴⁰ Taraflarca yapılacak değişiklikle toplu iş sözleşmesine nötr hüküm eklenmişse STİSK m. 53/f. 2 uygulanmamalıdır. Kanun maddelerini tekrar eden toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alacağın dayanağının kanun olmasını değiştirmeyeceği ve bu durumda STİSK m. 53/f. 2'nin uygulanmaması gerektiği yönünde bkz. Yargıtay 9. HD, T. 31.5.2021, E. 2021/5550, K. 2021/9742 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Yüksek Mahkemenin bu yönde kararlarının yerleşik ve isabetli olduğu yönünde bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin 2021 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Yayınlanmamış Tebliğ, Ankara, 2022, s. 107.

¹⁴¹ Civan, **a.g.m.**, s. 90. İşçiye yararlılık ilkesi konusunda detaylı bilgi için bkz. Seda Ergüneş Emrağ, **Yararlılık İlkesi (Türk ve Fransız Hukuku Karşılaştırmalı)**, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 46 vd.; Gülsevil Alpagut, "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C. 2, İstanbul, Beta, 2001, s. 1493 vd.; Polat Soyer, **Toplu İş Sözleşmesinde Yararlılık İlkesi**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991, s. 15 vd.

sözleşmesi üzerindeki emredici etkisi sınırlanacak¹⁴² ve iş sözleşmesindeki işçi lehine olan hükümlere değer verilecektir¹⁴³. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesinden önce veya sonra yapılmasının yararlılık ilkesinin uygulamasında önemi yoktur¹⁴⁴. Dolayısıyla iş sözleşmelerinin değişikliklerden önce veya sonra yapılması da ilkenin uygulanmasına engel olmaz¹⁴⁵. Diğer taraftan, iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesine göre işçinin yararına olup olmadığının tespitinde hangi yöntemin kullanılacağı konusunda yargı kararlarında ve öğretide farklı görüşler bulunmaktadır¹⁴⁶.

İlk görüşe göre, iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi hükümleri tek tek ve diğer hükümlerden bağımsız olarak karşılaştırılmalıdır¹⁴⁷. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bazı kararlarına¹⁴⁸ dayanarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi¹⁴⁹ bir süre ilk görüş yönünde kararlarını şu gerekçelerle sürdürmüştür:

“(...) toptan bir yararlılıktan çok, 6356 sayılı Kanun'un 36/I. Madde hükmünden anlaşılacağı üzere tek lehe hüküm olması yeterlidir. Toplu iş

¹⁴² İlke Gürsel, “İş Sözleşmesine Konulan Bir Hükümle Yararlılık İlkesinin Bertarafı Mümkün Müdür?”, **ÇT**, S. 70, 2021/3, s. 1923; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 290; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 395; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1066; Uşan, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 290; Alp, **a.g.e.**, s. 80; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 175; Heper, **a.g.e.**, s. 296.

¹⁴³ İş ilişkisine uygulanan iç yönetmelik veya işyeri uygulamaları gibi kaynakların da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği yönünde bkz. Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 133-138; Kılıç, **a.g.e.**, s. 22; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 69.

¹⁴⁴ Esra Yiğit, “İşçi Lehine Hükümün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.2021 Tarih ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 13, Y. 2022, s. 636. Ekmekçi, **Düzenleme Yetkisi**, s. 106; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 424; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 992; Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 100; Soyer, **a.g.e.**, s. 50-51; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 618; Aktay, Özdemir Ertürk, **a.g.e.**, s. 199; Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 180.

¹⁴⁵ Civan, **a.g.m.**, s. 90, dn. 119.

¹⁴⁶ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 179 vd.

¹⁴⁷ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 63; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 475.

¹⁴⁸ YHGK, T. 2.12.2015, E. 2015/990, K. 2015/2743 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Kararın isabetsiz olduğu ve karşı oyda yazılan aksi görüşe değer verilmesi gerektiği yönünde bkz. Fevzi Şahlanan, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 500-501. Kurul'un bu kararıyla aynı yönde bkz. YHGK, T. 16.5.2018, E. 2015/945, K. 2018/1054 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Bu karara yazılan karşı oy ise Yargıtay'ın aşağıda incelenecek nihai içtihadını oluşturması bakımından önem arz etmektedir.

¹⁴⁹ Yargıtay 9. HD, T. 10.9.2018, E. 2018/6409, K. 2018/15348; Yargıtay 9. HD, T. 22.6.2017, E. 2017/5433, K. 2017/11099; Yargıtay 9. HD, T. 22.6.2017, E. 2017/5433, K. 2017/11099 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Kapatılmadan önce 7. Hukuk Dairesi'nin aynı yönde bir kararı için bkz. Yargıtay 7. HD, T. 2.6.2016, E. 2015/46100, K. 2016/12090 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

sözleşmesi ile verilen tüm haklar dikkate alındığında, işçi iş sözleşmesine göre daha avantajlı olabilir ise de bu tek başına yeterli değildir. Özellikle kök ücret konusunda, iş sözleşmesi lehe ise kök ücretin yüksekliği, Toplu İş Sözleşmesindeki ücretle birlikte diğer sosyal hakları da etkileyeceğinden kök ücretin toptan bir etkisinin de olacağı açıktır (...)”.

İkinci görüşe göre, iki sözleşme bütün olarak karşılaştırılmalıdır¹⁵⁰. Fakat bu görüş eski kararlarda yer bulsa da Yargıtay tarafından artık kabul görmemektedir¹⁵¹.

Üçüncü görüşe göre, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin hükümleri tek tek değil birbiriyle ilgili gruplar hâlinde karşılaştırılmalıdır¹⁵². Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kapatılmadan önce bu görüşteydi¹⁵³.

Görüldüğü üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi’nin işçinin yararına olan hükümleri belirlemede farklı yönde kararları mevcuttu. Bu hususta Hukuk Genel Kurulu kararlarının da yeknesak olduğunu söylemek güçtür.

2017 yılında Hukuk Genel Kurulu’nun önüne gelen bir olayda¹⁵⁴ toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayan işçinin ücretinin azalması üzerine çıkan uyuşmazlıkta şu sonuca varılmıştır:

¹⁵⁰ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 396-397; Yiğit, **İşçi Lehine Hüküm**, s. 643. İki sözleşmenin amaçlarının ve içeriklerinin farklılığı nedeniyle iki sözleşmeyi bütün olarak karşılaştırmanın zor olabileceği yönünde bkz. Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 501.

¹⁵¹ Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 183.

¹⁵² Kenan Tunçomağ, “Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici Kısmı ve İşçiye Yararlılık Esası”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 5, S. 8, Y. 1971, s. 28-29; Reisoğlu, **Şerh 1975**, s. 112; Soyer, **a.g.e.**, s. 77-79; Alpagut, **Yararlılık**, s. 1529-1530; Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 497; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, **a.g.e.**, s. 988-991; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, **a.g.e.**, s. 620; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 342; Arıcı, **a.g.e.**, s. 268; Uşan, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 290; Göktaş, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 642; Civan, **a.g.m.**, s. 100; Gürsel, **a.g.m.**, s. 1930; Heper, **a.g.e.**, s. 128. Almanya ve İsviçre’de hâkim görüşün grup karşılaştırması olduğu yönünde bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 291; Civan, **a.g.m.**, s. 96. Alman Hukukundaki durum için ayrıca bkz. Yiğit, **İşçi Lehine Hüküm**, s. 639-640.

¹⁵³ Yargıtay 22. HD, T. 23.10.2019, E. 2017/24459, K. 2019/19724; Yargıtay 22. HD, T. 25.9.2019, E. 2017/23993, K. 2019/17176; Yargıtay 22. HD, T. 15.5.2019, E. 2017/22111, K. 2019/10695; Yargıtay 22. HD, T. 15.11.2018, E. 2017/17720, K. 2018/24590; Yargıtay 22. HD, T. 23.1.2018, E. 2017/6366, K. 2018/1109; Yargıtay 22. HD, T. 23.10.2017, E. 2017/8672, K. 2017/22552 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Fransız yargısında da benzer bir uygulama olduğu yönünde bkz. Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 207-208. Fransız Hukukundaki durum için ayrıca bkz. Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 187-188.

¹⁵⁴ YHGK, T. 3.5.2017, E. 2017/887, K. 2017/885 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

“(...) kök ücretin düşürülmesi, tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca mümkündür. Ancak davacıya ait bordrolar incelendiğinde aylık ücreti yanında ikramiye, ilave tediye, iş güclüğü tazminatı, bakım tazminatı gibi sürekli nitelikte tahakkuk eden ücret ve ücret ekleri ilave edildiğinde iş sözleşmesinde belirlenen ücretin üstünde bir ücret almaya başladığı, eş deyişle toplu iş sözleşmesi ile ücretinde artış olduğu görülmektedir. Yararlılık ilkesinin, bireysel ve toplu iş sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak yapılan bu karşılaştırma neticesinde, işçinin bireysel iş sözleşmesine nazaran çok daha fazla avantajlı bir konuma geldiği görülmüştür. Objektiflik ölçütü açısından da işçi yararına bir sonucun gerçekleştiği açıkça görülmektedir. Böyle olunca, işçinin bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çıplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi mümkün değildir (...)”¹⁵⁵.

2017’deki bu karar, yukarıda değindiğimiz 2015 ve 2018 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararlarından farklıdır. 2019 yılında Kurul’un son görüşü ise alıntıladığımız 2017 kararıyla aynı yönde, gruplandırarak karşılaştırmadan yanadır¹⁵⁶. Farklı kararların bu aşamaya gelmesinin âdil yargılanma hakkını ihlal ettiği öğretide haklı olarak ifade edilmiştir¹⁵⁷.

Nihayet 22. Hukuk Dairesi’nin kapatılmasının ardından 9. Hukuk Dairesi’nin bu konuda aldığı ilke karar, 2017 ve 2019’daki Hukuk Genel Kurulu kararlarıyla aynı yöndedir¹⁵⁸. Özetle; 2015, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında birbirlerinden farklı görüşleri benimseyen Özel Dairelerin ve Kurul’un, 22. Hukuk Dairesi kapanana kadar içtihat birliğini oluşturamadığı açıktır. Hukuk güvenliği açısından bu konuda içtihadı

¹⁵⁵ Kararın isabetli olduğu görüşünde bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 421.

¹⁵⁶ YHGK, T. 10.12.2019, E. 2017/2472, K. 2019/1326 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022. Aynı yönde bkz. Ergüneş Emrağ, **a.g.e.**, s. 206-208. Yargıtay’ın 2019 ve 2020 yılında vermiş olduğu kararların çoğunda bu görüşün benimsendiği yönünde bkz. Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 501-502.

¹⁵⁷ Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 398.

¹⁵⁸ Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)**, 9. bs., Ankara, Yetkin, 2022, s. 1629; Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 502; Yiğit, **İşçi Lehine Hüküm**, s. 641.

birleştirme kararı alınması gerektiği de haklı olarak öğretide ifade edilmiştir¹⁵⁹. Fakat dairelerin birleşmesinden sonra oluşan 9. Hukuk Dairesi'nin kararları ise tespit edebildiğimiz kadarıyla aynı yönde ilerlemektedir. Dolayısıyla bu hususta içtihadı birleştirme kararı alınmasına gerek kalmadığı görüşündeyiz¹⁶⁰. Örneğin 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen olaylarda¹⁶¹ işçinin ücreti toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladıktan sonra düşmüştür. Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayan işçinin önceki bordroları birlikte ele alınarak “*akçalı menfaatlerinde*” (giyim yardımı, yemek yardımı, ikramiye gibi) artış olup olmadığı belirlenmelidir. Sadece temel ücretin düşürülmesiyle sonuca varılmamalıdır. İşçinin gelirinde artış tespit edilirse hukuka aykırılık da söz konusu olmayacaktır¹⁶².

Özetle, konuya ilişkin yargı kararlarının geldiği noktada değişikliklerin iş sözleşmelerine aykırı olup olmadığının tespitinde gruplandırma yöntemi kullanılmaktadır. Belirtelim ki yararlılık değerlendirmesi açısından karşılaştırma değişiklik sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi arasında yapılmayacaktır. Bu karşılaştırma, değiştirilen toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi arasında yapılacaktır. Önemli olan değişikliğin iş sözleşmesinin üstünde bir seviyede hükümler getirmesidir. Değişikliklerle iş sözleşmesinin üstünde ama toplu iş sözleşmesinin altında yarar sağlayan düzenlemeler yapılabilir.

Ç. Dürüstlük Kuralına Aykırı Değişiklikler

Tüm hukuki ilişkilerde olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılacak değişikliklerde de dürüstlük kuralına (TMK m. 2) uygun hareket edilmelidir¹⁶³. Fakat

¹⁵⁹ Zeki Okur, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 357, 365; Öner Eyrenci, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 445; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 422.

¹⁶⁰ İçtihadı birleştirme kararına gerek kalmadan konunun çözüme kavuşturulduğu yönünde bkz. Savaş Kutsal, **Değerlendirme 2019-2020**, s. 502. Bu konuda içtihat birliğinin sağlanmasının olumlu olduğu yönünde ayrıca bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Değerlendirme 2021**, s. 100.

¹⁶¹ Yargıtay 9. HD, T. 31.3.2021, E. 2021/2968, K. 2021/7319; Yargıtay 9. HD, T. 23.3.2021, E. 2021/2913, K. 2021/6633 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁶² Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, T. 11.3.2021, E. 2021/784, K. 2021/6051; Yargıtay 9. HD, T. 13.1.2021, E. 2018/9839, K. 2021/703; Yargıtay 9. HD, T. 7.10.2020, E. 2017/16442, K. 2020/10837 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁶³ Reisoğlu, **Şerh 1986**, s. 82; Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 388; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 336; Alpogut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 138-139; Demir, **a.g.e.**, s. 693; Civan, **a.g.m.**, s. 59. Dürüstlük kuralı hakkında detaylı bilgi için bkz. Oğuzman, Barlas, **a.g.e.**, s. 244 vd.; Serozan, Engin, Atamer, **a.g.e.**, s. 277-284; Akyol, **Dürüstlük Kuralı**, s. 6-20, 107 vd.

değişiklik konusunda dürüstlük kuralına dayanarak hâkimin sözleşmeye müdahale etmesinin toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşmayacağı yönünde öğretide bir görüş de bulunmaktadır¹⁶⁴. Kanaatimizce toplu iş sözleşmesi özerkliği, sözleşmenin taraflarının dürüstlük kuralına aykırı hareket etmesini ve bu aykırılığın sonuçsuz kalmasını sağlamamalıdır. Dürüstlük kuralına aykırı değişikliklerde hâkimin müdahalesi söz konusu olmalıdır. Her hukuki işlemde olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin tarafları da değişiklikleri yaparken dürüst davranmalıdır. Yargıtay dürüst davranışı “*bir hak sahibinin hakkını kullanırken veya bir borçlunun borcunu yerine getirirken iyi ve doğru hareket etmesi yani dürüst, namuskar, makul, fiilinin neticesini bilen, orta zekalı her insanın benzer hadiselerde takip edecek olduğu yolda hareket etmesi*” şeklinde açıklamaktadır¹⁶⁵. Örneğin işçi sendikası, üyelerinin çoğunu kaybetmesi üzerine eski üyelerini cezalandırma amacıyla dürüstlük kuralına aykırı değişiklikler yapmamalıdır¹⁶⁶. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine az kaldığı ve sözleşmenin tarafı işçi sendikasının yeniden yetki alamayacağını kesinleşmesi durumunda taraflarca yapılacak değişiklikler dürüstlük kuralına uygun olmalıdır. Zira STİSK m. 35/f. 4’e göre¹⁶⁷ toplu iş sözleşmesinin süresi bitmeden başka bir sendika ile işveren tarafı yeni bir sözleşme yapabilir ama sözleşmeyi yürürlüğe koyamaz. Bir sonraki sözleşme dönemi için yetkili olamayacak sendikanın yapabileceği değişikliklerde dürüstlük kuralına uygun davranılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının değişiklik yetkisinin devam ettiği bu süreçte özellikle eski üyelerinin zarar görmesi amacıyla ücretlerde değişiklik yapılması dürüstlük kuralına aykırı kabul edilmelidir. Başka bir örnekte, toplu iş sözleşmesini süresinden önce sona erdiremeyen taraflar değişiklik adı altında süreye dokunmadan sözleşmenin içeriğini tamamen değiştirip yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmaya çalışabilir. Bu durum, toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmeyeceği kuralını dolanmaktır¹⁶⁸. Dolayısıyla bu hâlde de dürüstlük kuralına aykırılık söz

¹⁶⁴ Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 68, dn. 8.

¹⁶⁵ Yargıtay 9. HD, T. 12.1.2022, E. 2021/12369, K. 2022/232, ÇT, S. 73, 2022, s. 1346-1353; Yargıtay 22. HD, T. 5.6.2017, E. 2017/34731, K. 2017/13394 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁶⁶ Seza Reisoglu, “Toplu İş Sözleşmeleri Açısından Yargıtayın 1977 Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1977**, İstanbul, 1979, s. 180.

¹⁶⁷ Söz konusu fıkra şu şekildedir: “*Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez*”.

¹⁶⁸ Civan, **a.g.m.**, 57.

konusudur¹⁶⁹. Son olarak, işyeri devirleri üzerinden bir örnek verilebilir. Devralınan bir işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edebilir. Bunun için devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunmamalıdır (STİSK m. 38/f. 1). Bu ihtimalde devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar devam edeceği için¹⁷⁰ devralan işveren ile işçi sendikasının devralınan işyeri ile sınırlı olmak üzere değişiklik yapma yetkisinin olduğunu düşünmekteyiz¹⁷¹. Toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam etme olgusu, sözleşmenin sona erdiğini göstermez. Bu durumda, devralan işverenin diğer işyerlerinin toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmamasının işletme bütünlüğü açısından yaratabileceği sorunları önlemek gerekebilir. Bu amaçla devralan işveren ile işçi sendikası toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilir. Böyle bir durumda, devralan işveren ile işçi sendikasının sadece toplu iş sözleşmesinin işverene yaratacağı maliyeti düşürmek amacıyla yapacağı değişiklikler kanunu dolanmak anlamına gelebilir. Kanun koyucu, devirlerle birlikte devre konu işyerindeki toplu iş sözleşmesinin devam etmesini uygun görmüştür. Söz gelimi devirlerden bir hafta sonra taraflarca yapılacak değişiklikle toplu iş sözleşmesiyle tanınan hakların tamamen ortadan kaldırılması ve sözleşmenin büyük bir kısmına farklı bir içerik kazandırılması dürüstlük kuralına aykırı olarak değerlendirilmelidir. Özellikle devirlerden çok kısa süre sonra yapılacak değişikliklerin Kanun'un amacına aykırı olup olmadığı değerlendirilmelidir. Tereddütleri giderebilmek adına değişikliğin sebebinin açık bir şekilde ortaya konulmasının yararlı olacağı düşüncesindeyiz. Belirtelim ki, Yüksek Mahkemeye göre dürüstlük kuralına aykırı olabilecek davranışlar incelenirken her olaya uygulanabilecek bir ölçü bulmak mümkün değildir¹⁷². Dürüstlük kuralına aykırı olabilecek değişikliklere zemin hazırlayan olayların koşulları ayrı ayrı değerlendirilmelidir¹⁷³.

¹⁶⁹ Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 387-388; Demir, **Değerlendirme 2005**, s. 222.

¹⁷⁰ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 334; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 957; Canbolat, **Düzeyi ve Türleri**, s. 199; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 223.

¹⁷¹ Bu konuda ayrıca bkz. İkinci Bölüm, IV, G.

¹⁷² YHGK, T. 1.6.2021, E. 2017/2218, K. 2021/646; YHGK, T. 24.11.2020, E. 2017/2547, K. 2020/927 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁷³ Civan, **a.g.m.**, s. 57.

Son olarak, Yargıtay’a göre dürüstlük kuralına aykırı olarak bir hakkın kullanılmasının sonucunda kişilerin zarar görmesi yeterlidir. Zarar verme kastının bulunması aranmaz¹⁷⁴. Fakat Türk Medenî Kanunu Yargıtay’ın uyguladığı zarar şartını aramamıştır. Dürüstlük kuralına aykırı olarak bir hakkın kullanılmasının hukuken engellenmesinde zarar şartının aranmaması yönündeki görüşe¹⁷⁵ katılıyoruz. Zarar ortaya çıkmadan da dürüstlük kuralına aykırı davranışların önüne geçilebilmelidir. Dürüstlük kuralına aykırı olarak değiştirilen toplu iş sözleşmeleri bakımından da bu esasın benimsenmesinin önünde bir engel olmadığı kanaatindeyiz. Örneğin toplu iş sözleşmesinin tarafları iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerde dürüstlük kuralına aykırı bir değişiklik yaparsa işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi ve onların zarara uğraması beklenmemelidir. Söz gelimi sendikasını değiştiren işçileri cezalandırmak amacıyla toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatında esas alınmış kırk beş günlük ücretin otuz beş güne düşürülmesi dürüstlük kuralına aykırı değerlendirilmelidir.

D. Değişikliklerle İlgili Uyuşmazlıklar

Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesinde taraflar arasında uyuşmazlık çıkabilir. Örneğin işçi sendikasının kriz dönemlerinde ücret zammı talebi için işvereni grevle zorlayıp zorlayamayacağı veya işverene dava açıp açamayacağı sorularına cevap verilmelidir. Fakat bu soruların yanıtları için taraflarca yapılacak değişikliklere bağlı uyuşmazlıkların hukuki niteliğinin tespit edilmesi gerekir.

Toplu iş uyuşmazlıkları hak veya menfaat (çıkar) uyuşmazlığı şeklinde ortaya çıkabilir¹⁷⁶. Hak uyuşmazlıkları, var olan bir hakkın ihlalinde söz konusuysa; menfaat uyuşmazlıkları, ileride sahip olunabilecek menfaatlere dayanan ve hukuken henüz korunmayan beklenen hak veya borçlara yöneliktir¹⁷⁷. Menfaat uyuşmazlıkları

¹⁷⁴ Yargıtay 9. HD, T. 29.6.2022, E. 2022/7428, K. 2022/8421, ÇT, S. 75, 2022, s. 3223-3231.

¹⁷⁵ Oğuzman, Barlas, **a.g.e.**, s. 266. Farklı yöndeki görüşler için bkz. Nami Barlas, “Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Alman Medeni Kanunundaki Düzenlenme Tarzı ve Eleştirisi”, **İÜHF**, C. 55, S. 3, Y. 1991, s. 192, dn. 2.

¹⁷⁶ M. Kemal Oğuzman, **Hukukî Yönden Grev ve Lokavt**, 2. bs., İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1967, s. 1; Ünal Narmanlıoğlu, **Grev**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990, s. 96-97; Mahmut Kabakcı, **Grev ve Lokavt**, İstanbul, Emo Yayıncılık, 2004, s. 10; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 513; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 1048.

¹⁷⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 365-366; Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 514; Demir, **a.g.e.**, s. 704.

bir hakka dayanmadığı için yargı yoluyla değil, iş mücadelesi aracı olan grev veya lokavt ile yahut hakem aracılığıyla çözülür¹⁷⁸.

Menfaat uyuşmazlığının muhakkak toplu iş sözleşmesi akdedilmeden önce ortaya çıkması gerekmez¹⁷⁹. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra taraflarca yapılacak değişikliklerle ilgili uyuşmazlıklar da menfaat uyuşmazlığıdır¹⁸⁰. Çünkü menfaat uyuşmazlığı çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına yönelik bir uyuşmazlıktır¹⁸¹. Örneğin enflasyon sebebiyle işçinin alım gücünün korunmasına veya işverenin ücretlerde indirim yapmasına yönelik menfaat uyuşmazlığı mevcut toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken de ortaya çıkabilir¹⁸².

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesinde çıkan menfaat uyuşmazlığı bir hakka dayanmadığı için dava yoluyla çözülemez¹⁸³. Hatta tarafların toplu iş sözleşmesi yapılırken bazı konuları ileride görüşeceklerine ilişkin kayıtlara dayanması da menfaat uyuşmazlığının niteliğini değiştirmez¹⁸⁴. Dava yoluna başvuramayan tarafların iş mücadelesi araçlarından olan grev ve lokavt yoluna gidebilmesi ise AY m. 54/f. 1, STİSK m. 58 ve m. 59 hükümleri karşısında mümkün değildir. Söz konusu düzenlemeler şu şekildedir:

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir” (AY m. 54/f. 1);

¹⁷⁸ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 97, 109; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s. 442.

¹⁷⁹ Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s. 480. Menfaat uyuşmazlıklarının toplu sözleşme düzeni kurulmadan önce çıkabileceği yönünde farklı bir görüş için bkz. Dilek Dulay Yangın, *İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 14.

¹⁸⁰ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 97; Tuncay, Savaş Kutsal, *a.g.e.*, s. 348; Ekmekçi, *Değişiklik*, s. 21; Alpagut, *İşlem Temelinin Çökmesi*, s. 141; Çifter, *Taraflarca Değiştirilmesi*, s. 71; Soyer, *İktisadî Kriz*, s. 163.

¹⁸¹ Oğuzman, *İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 109; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, s. 480-481; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 510; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *a.g.e.*, s. 1048; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *a.g.e.*, s. 651; Narmanlioğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 519; Akyiğit, *a.g.e.*, s. 540; Aktay, Özdemir Ertürk, *a.g.e.*, s. 258.

¹⁸² Kabakcı, *a.g.e.*, s. 10-11.

¹⁸³ Ekmekçi, *Değişiklik*, s. 22; Çifter, *Taraflarca Değiştirilmesi*, s. 72; Civan, *a.g.m.*, s. 106.

¹⁸⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *a.g.e.*, s. 1027-1028; Çifter, *Taraflarca Değiştirilmesi*, s. 72; Civan, *a.g.m.*, s. 107.

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir” (STİSK m. 58/f. 2);

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir” (STİSK m. 59/f. 2).

Yukarıdaki hükümlerden anlaşılacağı üzere, sadece *“toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde”* Kanunda öngörülen usul ve sürelerle uygun olarak yapılan grev ve bu grev kararının alınması üzerine yapılan lokavt yasal olur¹⁸⁵. Yargıtay’a göre, kanuni grev için *“öncelikle bir toplu iş sözleşmesi bağlatmak amacıyla sendikanın yetki belgesi alması, ikinci olarak yetkili sendika ile işyeri/işletme arasında aynı kanunun 46 ve devamı maddeleri gereğince toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılması, üçüncü olarak görüşmeler sırasındaki uyuşmazlık üzerine arabuluculuk aşamasından geçilmesi ve buna rağmen uyuşmazlığın giderilememesi sebebiyle bu durumun tutanak altına alınması gerekmektedir. İşte bu aşamalar geçtikten sonra ve ayrıca 6356 sayılı Kanun’un 62. maddesi uyarınca grev yasaklarının bulunmaması koşulları gerçekleştiğinde, usulünce alınacak grev kararı, kanuni grev olarak tanımlanabilecektir”*¹⁸⁶. Lokavt bakımından ise *“sendika tarafından usulünce alınacak grev kararının tebliği üzerine işveren sendikası yahut işveren tarafından alınan lokavt kararı, kanuni lokavt olarak tanımlanabilecektir. Yukarıda belirtildiği üzere, bu şartları taşımayan lokavt, kanun dışı lokavt olarak tanımlanmak gerekmektedir”*¹⁸⁷. Dolayısıyla taraflarca yapılan değişiklik yeni bir

¹⁸⁵ Grev hakkının toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecine özgü olmasının Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin yaklaşımına uygun olmadığı yönünde bkz. Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, ÇT, S. 39, Y. 2013, s. 346.

¹⁸⁶ Yargıtay 22. HD, T. 3.3.2014, E. 2014/5370, K. 2014/4574 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

¹⁸⁷ Yargıtay 22. HD, T. 2.11.2015, E. 2015/27644, K. 2015/29701 (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 17.11.2022.

toplu iş sözleşmesinin yapılması anlamına gelmediği için grev ve lokavt yoluna başvurulamaz¹⁸⁸.

Öğretideki bir görüşe göre sonradan belirlenebilecek konularla ilgili toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra grev ve lokavt yapılabilirdir¹⁸⁹. Fakat olması gereken hukuk açısından ileri sürülen bu görüşe mevzuatın açık hükümleri karşısında katılamıyoruz. Çalışma barışını koruma borcu kapsamında bir işyerinde hem toplu iş sözleşmesi hem de grev ve lokavt uygulanamaz¹⁹⁰. İş mücadelesi araçlarından yoksunluğun yaratacağı zorlukların farkında olsak da yürürlükteki kanun maddelerine göre toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra grev ve lokavt söz konusu olamaz¹⁹¹.

Tarafların iş mücadelesi ve dava yoluyla çözemediği değişikliklerle ilgili uyuşmazlığı özel hakemin önüne götürülebilmesi ise mümkündür¹⁹². Nitekim STİSK m. 52/f. 1'e göre "*Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir*". Tarafların söz konusu uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda yapacakları anlaşma, uyuşmazlık çıkmadan önce veya sonra yapılmış olabilir¹⁹³. STİSK m. 52/f. 3'e göre menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurmaya yönelik yapılan anlaşmalar yazılı olmalıdır¹⁹⁴. Aynı fıkra göre "*toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde*" olacağı için değişikliğe yönelik özel hakem kararı da toplu iş sözleşmesinin eki

¹⁸⁸ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 95, 97; Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 21-22; Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 222, 348; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 145; Esener, Demir, **a.g.e.**, s. 97-98; Reisoğlu, **Şerh 1975**, s. 98; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 331; Narmanhoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, s. 386, dn. 229; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 336; Sümer, **a.g.e.**, s. 619; Kabakcı, **a.g.e.**, s. 54; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 506; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Uygulama Alanı**, s. 97, 99; Kılıç, **a.g.e.**, s. 309; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 71-72; Soyer, **İktisadî Kriz**, s. 163; Subaşı, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 1003, 1005, 1009; Özdemir, **Değişiklik**, s. 960; Civan, **a.g.m.**, s. 104-105.

¹⁸⁹ Münir Ekonomi, "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklendiği Borçlar", **İş Hukuku Dergisi**, C. 3, S. 1, 1993, s. 13 (Naklen: Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 348, dn. 767).

¹⁹⁰ A. Can Tuncay, "Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine", **Sicil İHD**, S. 33, Y. 2015, s. 26; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 369-370; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 331; Dulay Yangın, **a.g.e.**, s. 21.

¹⁹¹ Benzer şekilde toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesine yönelik toplu eylem hakkının da kullanılamayacağı yönünde bkz. Civan, **a.g.m.**, s. 105-16.

¹⁹² Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 483; Sümer, **a.g.e.**, s. 619; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 151; Civan, **a.g.m.**, s. 111. Menfaat uyuşmazlığı teşkil eden bunun gibi durumlarda sözleşmede özel hakem kaydına yer vermenin en isabetli yol olacağı yönünde bkz. Kemal Oğuzman, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul, 1987, s. 159.

¹⁹³ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 23; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 146; Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 73; Çetinkaya, **a.g.m.**, s. 151, dn. 50.

¹⁹⁴ Usule ilişkin detaylı düzenlemeler için ayrıca bkz. Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği (RG, T. 7.12.2013, S. 28844) m. 27-29.

niteliğindedir¹⁹⁵. Dolayısıyla bu karar da doğrudan ve emredici etkiye sahip olur. Diğer taraftan toplu iş sözleşmesinin tarafları, STİSK m. 52/f. 4'e göre özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçebilir. Ancak bu yönde de yazılı bir anlaşmanın bulunması gerekir. Değişiklik konusunda bir uyuşmazlık çıktığında tarafların ortak iradesi olmadan doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na gidilemez¹⁹⁶.

Sonuç olarak değişikliklerle ilgili uyuşmazlıklarda dava açamayan ve iş mücadelesi araçlarına başvuramayan tarafın elindeki tek çözüm yolu, diğer tarafla anlaşıp uyuşmazlığı özel hakeme götürmektir.

¹⁹⁵ Ekmekçi, **Değişiklik**, s. 25; Alpagut, **İşlem Temelinin Çökmesi**, s. 152; Civan, **a.g.m.**, s. 114.

¹⁹⁶ Çifter, **Taraflarca Değiştirilmesi**, s. 72.

SONUÇ

Çalışmamızda varılan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklikler çeşitli şekillerde yapılabilir. Bu kapsamda; sözleşmeye yeni bir hüküm konulabilir, sözleşmedeki bir hüküm kaldırılabilir, hükmün kapsamı daraltılabilir veya genişletilebilir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesindeki bir normun hukuki niteliği değiştirilebilir.
2. Toplu iş sözleşmesindeki değişiklikler işçinin lehine veya aleyhine olabilir.
3. Toplu iş sözleşmesinin ilk halinde belirsiz unsurlara veya göstergelere gönderme (atıf) yapılması değişiklik olarak kabul edilmemelidir. Keza yorum anlaşmaları ve yorum davalarında alınabilecek kararlar da değişiklik niteliğinde sayılmamalıdır.
4. Ekonomik sebepler, tarafları toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapmaya yönlendirebilmektedir. Yargıtay kararlarına konu olmuş değişikliklerin tarihleri incelendiğinde, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde taraflarca toplu iş sözleşmeleri değiştirilebilmektedir. Diğer taraftan, ekonomik durumun iyiye gitmesi de değişikliğin sebebi olabilir.
5. Ekonomik kriz dönemlerinde toplu iş sözleşmesinin taraflarını değişiklikler için bir araya getirmeye ve taraflarca yapılabilecek değişikliği teşvik etmeye yönelik düzenlemelere kanunda yer verilebilir.
6. Toplu iş sözleşmelerindeki değişikliklerin hukuki niteliği sözleşmedir. Uygulamada sözleşmelere “*protokol*” adı verilmektedir. Değişiklik sözleşmesi olarak adlandırabileceğimiz bu sözleşmeler, toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindedir.
7. Taraflarca yapılacak değişiklikler de toplu iş sözleşmesi hükmündedir.
8. Toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılacak değişiklikte adi yazılı şekil yazılı şekil şartına uyulmalıdır. Aksi takdirde ilgili sözleşme kesin hükümsüzdür.
9. Değişiklik sözleşmeleri düzenleme tarihi içermelidir. Düzenleme tarihi bulunmayan değişiklik sözleşmelerinde tarafların bu konudaki iradesi araştırılmalıdır.
10. Değişiklik, görevli makama tevdi edilmeli ve işyerinde ilan edilmelidir.

11. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, 275 sayılı Kanun'un aksine, taraflarca yapılacak değişikliğe yönelik açık düzenlemeler bulunmamaktadır. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinde taraflarca yapılabilecek değişikliklerde süre bakımından bir sınırlama söz konusudur (STİSK m. 35/f. 2). Sözleşmenin süresi dışında yapılacak değişikliklere Kanun'un izin verdiği kural olarak kabul edilmelidir.
12. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisine sahiptir.
13. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme yetkisinin, tarafların üyeleri üzerinde bağlayıcı kural koyabilme hakkının bir parçası olduğu ve sözleşmeyi akdetmekle sona ermediği de kabul edilmelidir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesine yönelik açık bir yasal düzenleme yapılması yerinde olur.
14. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan kişilerin sözleşmede yapacakları değişiklikler yok hükmündedir. Sözleşmenin tarafı olmayan kişiler, temsil yetkisi bulunmadığı sürece sözleşmede değişiklik yapamayacaklardır.
15. İşverenin toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra sendikaya üye olması, işveren sendikasına sözleşmede taraf sıfatını kazandırmayacağı için değişiklik yapma yetkisi işverende olmalıdır.
16. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresiyle sınırlıdır. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi, yürürlük süresi sona ermiş bir sözleşme için taraflara değişiklik yapma yetkisi vermez.
17. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmesi değişiklik yapma yetkisini etkilemez. Toplu iş sözleşmesi yapma ve sözleşmeyi değiştirme yetkisi farklı değerlendirilmelidir.
18. İşçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesinde veya sendikanın kapatılmasında toplu iş sözleşmesinin bir tarafı kalmayacağı için değişiklik yapma yetkisi sona erer.
19. İşveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi veya kapatılmasında değişiklik yapma yetkisi işverene geçmelidir. Faaliyeti durdurulan sendikaların

- toplu iş sözleşmesi süresi içinde tekrar faaliyete geçmesi şartıyla değişiklik yapma yetkisi devam etmelidir.
20. Sendikanın başka sendikaya katılması veya bir sendikayla birleşmesi durumlarında değişiklik yapma yetkisi, sendikanın katıldığı tüzel kişiliğe veya birleşme sonucu oluşan yeni tüzel kişiliğe geçer.
21. İşverenin sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde değişiklik yapma yetkisi işverene geçmelidir. Benzer şekilde, işverenin işkolu değişikliğiyle sendika üyeliği sona ereceği için (STİSK m. 19/f. 7) değişiklik yapma yetkisinin işverene geçtiği kabul edilmelidir.
22. Toplu iş sözleşmesinin taraflarca akdedilmediği durumlarda dahi değişiklik yapma yetkisi sözleşmenin taraflarına aittir. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakem aracılığıyla yapılması değişiklik yetkisini taraflardan almaz.
23. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişiklikler için özel hakeme başvurmaları, değişiklik yapma yetkilerini bu aşamada da engellemez.
24. Teşmil edilen toplu iş sözleşmelerinde değişiklik yapma yetkisi, sözleşmenin teşmil edildiği yerlerle sınırlı olmak üzere, Cumhurbaşkanında olmalıdır.
25. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin sona ereceği kabul edildiği için değişiklik yapma yetkisi de sona ermelidir.
26. İşyerinin veya bir bölümünün devrinde, devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunmuyorsa, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi sona ermez. Devralan işveren ile işçi sendikasının, devralınan işyeri ile sınırlı olmak üzere, değişiklik yapma yetkisinin olduğu kabul edilmelidir. Toplu iş sözleşmesinin süresi bitene kadar tarafların değişiklik yetkisini haiz olduğu sonucuna varılmalıdır.
27. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, işverenin yeni açtığı bir işyerine yönelik mevcut toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapamaz. Sözleşmenin tarafları, yetki belgesinde bulunmayan bağımsız işyerlerini sözleşmenin kapsamına alamaz.
28. Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinin kapatılıp sözleşme süresi içinde tekrar faaliyete geçmesi hâlinde sözleşme sona ermeyeceği için taraflarca

sözleşmenin değiştirilebilmesi mümkündür. İşyerinin kapalı olduğu ama toplu iş sözleşmesinin süresinin devam ettiği zaman diliminde taraflar sözleşmeyi değiştirebilir.

29. Toplu iş sözleşmesinin özerkliğinin sınırları sözleşmede değişiklik yaparken de tarafları bağlar. Mevzuattaki mutlak emredici ve tarafların düzenleme yetkisi bulunmayan hükümlerde değişiklik yapılamaz. Değişiklikler, sözleşme ve girişim özgürlüğüne aykırı olamaz. Özellikle toplu iş sözleşmesinin süresi taraflarca değiştirilemez (STİSK m. 35/f. 2).
30. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, karşılıklı hak ve borçlarına ya da iş sözleşmelerine ilişkin normatif hükümleri değiştirebilir.
31. Doğmuş ve işçinin malvarlığına dâhil olan haklara yönelik taraflarca değişiklik yapılamamaktadır.
32. Bir hakkın doğması ile o hakkın temelini oluşturan ilişkinin birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak, sözleşmedeki koşullarını tamamlayıp işçinin hâkimiyet alanında ortaya çıkmışsa doğmuş kabul edilir. Eğer koşullar gerçekleşmediği için ortada doğmamış bir hak varsa ileride söz konusu olacak beklenen hakkın doğumuna temel olan hükümler değiştirilebilir. Uygulamada sık karşılaşılan bir durum olduğu için ücret zamlarının yıllık veya altı aylık dönemler için kararlaştırıldığı hâllerde, değişikliklerle işçilerin doğmuş haklarına müdahale edilip edilmediğine özellikle dikkat edilmelidir.
33. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişiklikleri ileriye etkili olarak yapabilir.
34. Taraflarca yapılacak değişiklikler doğrudan ve emredici etkiyi haizdir.
35. Değiştirilen toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi arasında yararlılık ilkesi bakımından değerlendirme yapılmalıdır. İş sözleşmesinin üstünde ama toplu iş sözleşmesinin altında yarar sağlayan değişiklikler yapılabilir. Değişikliklerde iş sözleşmelerine aykırı düzenlemelerin bulunması hâlinde işçi yararına olan hükümler dikkate alınmalıdır.
36. Taraflarca yapılacak değişikliklerde de dürüstlük kuralına (TMK m. 2) uygun hareket edilmelidir.
37. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra taraflarca yapılacak değişikliklerle ilgili uyuşmazlıklar menfaat uyuşmazlığıdır.

38. Değişiklikler konusunda çıkabilecek uyuşmazlık bir hakka dayanmadığı için dava yoluyla çözülemez.
39. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılan değişiklik yeni bir toplu iş sözleşmesi olmadığı için grev ve lokavt yoluna başvurulamaz.
40. Taraflar arasındaki değişikliklerle ilgili uyuşmazlıklar, taraflarca özel hakemin önüne götürülebilir.



KAYNAKÇA

- Akı, Erol: “İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İHD**, S. 19, Y. 2010, s. 88-99.
- Aktay,
Ahmet Nizamettin,
Özdemir Ertürk, Olgu: **Toplu İş Hukuku**, 3. bs., Ankara, Seçkin, 2022.
- Akyiğit, Ercan: “Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler”, **Sicil İHD**, S. 13, Y. 2009, s. 134-141.
- Akyiğit, Ercan: **Toplu İş Hukuku**, 4. bs. Ankara, Seçkin, 2022.
- Akyol, Şener: **Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı**, 2. bs., İstanbul, Vedat, 2006 (*Dürüstlük Kuralı*).
- Akyol, Şener: **Medeni Hukuka Giriş**, 2. bs., İstanbul, Vedat, 2006.
- Akyol, Şener: **Sözleşmenin Yorumu**, İstanbul, Vedat, 2010.
- Akyol, Şener: **Türk Medeni Hukukunda Temsil**, İstanbul, Vedat, 2008 (*Temsil*).
- Alp, Mustafa: **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara, Seçkin, 2005.
- Alp, Mustafa: “İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri”, **Legal İHSGHD**, C. 6, S. 21, Y. 2009, s. 13-36.
- Alpagut, Gülsevil: “6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi

- Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İHSGHD**, C. 9, S. 35, Y. 2012, s. 25-55 (*Uluslararası Normlara Uyum*).

Alpagut, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 19-52 (*Sona Ermesine İlişkin Kayıtlar*).

Alpagut, Gülsevil: “Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, C. 2, İstanbul, Beta, 2001, s. 1493-1544 (*Yararlılık*).

Alpagut, Gülsevil: “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün Müdür?”, **Legal YKİ**, C. 2, S. 6, Y. 2007, s. 339-476 (*Vazgeçme*).

Alpagut, Gülsevil: **İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı**, İstanbul, Beta, 2010.

Alpagut, Gülsevil: **Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi**, İstanbul, Kansu Matbaacılık, 2002 (*İşlem Temelinin Çökmesi*).

Arat, Ayşe: **Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması**, Ankara, Seçkin, 2006.

Arbak, Merve: **İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması**, İstanbul, On İki Levha, 2021.

- Arıcı, Kadir: **Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku**, Ankara, Gazi, 2022.
- Arslan Ertürk, Arzu: **İş Sözleşmesinde Şekil**, İstanbul, Vedat, 2017.
- Astarlı, Muhittin: “İşverenin Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2016, s. 311-349.
- Astarlı, Muhittin: **Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı**, Ankara, Lykeion, 2019.
- Aydın, Ufuk: “Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1992.
- Aydoğdu, Burçin: **Kazanılmış Hak Kavramının Hukuk Felsefesi Açısından Temellendirilmesi**, İstanbul, On İki Levha, 2020.
- Aykaç, Hande Bahar: **İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması**, İstanbul, On İki Levha, 2020.
- Bakırcı, Kadriye: “Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi”, **Sicil İHD**, S. 5, Y. 2007, s. 106-113.
- Barlas, Nami: “Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Alman Medeni Kanunundaki Düzenlenme Tarzı ve Eleştirisi”, **İÜHF**, C. 55, S. 3, Y. 1991, s. 191-208.

Başbuğ, Aydın,

Yücel Bodur, Mehtap: **İş Hukuku**, 6. bs., İstanbul, Beta, 2021.

Başbuğ, Aydın: “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat”, **Sicil İHD**, S. 7, Y. 2007, s. 68-76.

Başbuğ, Aydın: **İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması**, İstanbul, Beta, 2007.

Başterzi, Süleyman: **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, İstanbul, Beta, 2016.

Baycık, Gaye: **Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler**, Ankara, 2019 (*Teşmil*).

Baycık, Gaye: **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara, Yetkin, 2011.

Baycık, Gaye,

Can, Erdem: “Anayasa Mahkemesi Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğini Sınırlandırabilir mi?”, **İÜHFM**, C. 80, S. 2, Y. 2022, s. 383-406.

Baysal, Başak: **Sözleşmenin Uyarlanması**, 4. bs., İstanbul, On İki Levha, 2020.

Baysal, Başak: “Yeniden Müzakere Ödevi”, **Prof. Dr. Hasan Erman’a Armağan**, İstanbul, Der, 2015, s. 185-198.

Baysal, Ulaş,

Güneş, Volkan: “Toplu İş Sözleşmesinin Yorumlanması ve Yorum Davası”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, ed. Kübra

Doğan Yenisey, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 1041-1073.

Belling, Detlev W.,
Köksal, Mehmet:

“Toplu İş Sözleşmelerinde İşlem Temelinin Çökmesi Halinde Uyarılma: HGK’nun 3.5.1995 Tarihli Kararının İncelenmesi”, **Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi**, C. 15, S. 178/9, Y. 1996, s. 1487-1510.

Birben, Erhan:

Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu ve Yorum Davası, Ankara, Adalet, 2022.

Bosna, Berrin:

Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara, Yetkin, 2022.

Bozkurt
Gümrükçüoğlu,

Yeliz:

Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, İstanbul, Vedat, 2018 (*Uygulama Alanı*).

Bozkurt
Gümrükçüoğlu,
Yeliz:

“Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin 2021 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Yayınlanmamış Tebliğ, Ankara, 2022 (*Değerlendirme 2021*).

Buz, Vedat:

Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, Yetkin, 2005.

- Canbolat, Talat: “6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3**, ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Ankara, Seçkin, 2013, s. 53-89 (*6356 Sayılı Kanun*).
- Canbolat, Talat: “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, **Kamu-İş**, C. 6, S. 4, Y. 2002 (Çevrimiçi) www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar, 17.11.2022, s. 1-39.
- Canbolat, Talat: **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, İstanbul, Beta, 2013 (*Düzeyi ve Türleri*).
- Canbolat, Talat: “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998 (*Uygulama Alanı*).
- Centel, Tankut: “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Sınırları”, **Sicil İHD**, S. 17, Y. 2010, s. 211-220.
- Centel, Tankut: “Gelişen Koşulların Toplu Sözleşme Düzenine Etkileri”, **Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan**, Ankara, 1998, s. 39-48.
- Civan, Orhan Ersun: “Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi”, **Legal İHSGHD**, C. 15, S. 57, Y. 2018, s. 47-124.
- Çavdar, Pelin,
Karaca, Aybüke: “Türk Hukukunda Aşırı İfa Güçlüğü ve Toplu İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği”, **MÜHFHAD**, C. 23, S. 3, Y. 2017, s. 613-642.

Çelik, İrem: **Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi**, İstanbul, On İki Levha, 2021.

Çelik, Nuri,
Caniklioğlu, Nurşen,
Canbolat, Talat,

Özkaraca, Ercüment: **İş Hukuku Dersleri**, 35. bs., İstanbul, Beta, 2022.

Çelik, Nuri: “Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları”, **Kamu-İş**, C. 5, S. 3, Y. 2000, s. 427-436.

Çelik, Nuri: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995**, İstanbul, 1997, s. 133-148 (*Değerlendirme 1995*).

Çelik, Nuri: “Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar”, **ÇT**, S. 31, Y. 2011/4, s. 11-23 (*Bildirim Süreleri*).

Çelik, Nuri: “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, **Legal İHSGHD**, C. 11, S. 41, Y. 2014, s. 3-14.

Çetinkaya, Serdar: “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Yargı Yoluyla Uyarlanabilirliği”, **Kamu-İş**, C. 4, S. 4, Y. 1999, s. 137-169.

Çifter, Alğun: “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri”, **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, Y. 2004, s. 279-293 (*Muhteva*).

- Çifter, Alğun: “Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi”, **Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan**, Ankara, 1998, s. 65-78 (*Taraflarca Değiştirilmesi*).
- Çil, Şahin: **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)**, 9. bs., Ankara, Yetkin, 2022.
- Demir, Fevzi: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005**, Ankara, 2007, s. 123-253 (*Değerlendirme 2005*).
- Demir, Fevzi: “Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması”, **Sicil İHD**, S. 2, Y. 2006, s. 93-113 (*İşçinin Onayı*).
- Demir, Fevzi: **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 12. bs., İzmir, Albi, 2019.
- Demircioğlu,
A. Murat: “Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması”, **Sicil İHD**, S. 15, Y. 2009, s. 120-128.
- Doğan, Sevil: “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 781-812.
- Doğan Yenisey,
Kübra: “İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi”, **Prof.**

Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. 2, İstanbul, Beta, 2001, s. 1173-1198.

Doğan Yenisey,

Kübra: “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 43-68.

Doğan Yenisey,

Kübra: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s. 611-630 (*Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi*).

Doğan Yenisey,

Kübra: “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması”, **Sicil İHD**, S. 18, Y. 2010, s. 165-174 (*Kazanılmış Haklar*).

Doğan Yenisey,

Kübra: **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul, Legal, 2007 (*İşyeri ve İşletme*).

Doğan Yenisey,

Kübra: **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta, 2014 (*Emredici Yapı*).

Dulay Yangın, Dilek:

İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul, On İki Levha, 2021.

- Edis, Seyfullah: **Medenî Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, 4. basıdan tıpkı bası, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993.
- Ekmekçi, Ömer: “Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 10, S. 5, Y. 1996, s. 13-27 (*Değişiklik*).
- Ekmekçi, Ömer: “Türk Hukukunda İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1998, s. 27-40.
- Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 4. bs., İstanbul, On İki Levha, 2022 (*Toplu İş Hukuku*).
- Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1996 (*Düzenleme Yetkisi*).
- Ekmekçi, Ömer, Yiğit, Esra: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. bs., İstanbul, On İki Levha, 2021.
- Ekonomi, Münir: “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, **Kamu-İş**, C. 4, S. 2, Y. 1997, s. 157-179 (*Çalışma Şartları*).
- Ekonomi, Münir: “Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar”, **İş Hukuku Dergisi**, C. 3, S. 1, 1993, s. 13 (Naklen: Tuncay, Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 348, dn. 767).

- Engin, E. Murat: “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi”, **Sicil İHD**, S. 13, Y. 2009, s. 142-147.
- Engin, Murat: **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999.
- Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 26. bs., Ankara, Yetkin, 2021.
- Ergüneş Emrağ, Seda: **Yararlılık İlkesi (Türk ve Fransız Hukuku Karşılaştırmalı)**, İstanbul, On İki Levha, 2022.
- Erman, Hasan: **Medenî Hukuk Dersleri**, 8. bs., İstanbul, Der, 2021.
- Ertan, Emre: “Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu”, **Sicil İHD**, S. 40, Y. 2018, s. 76-96.
- Esener, Turhan: “Toplu İş Sözleşmesinin Bireysel İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkisi”, **İKÜHFD**, C. 16 (3), S. 2 (Prof. Dr. iur. Merih Kemal Omağ’a Armağan Özel Sayısı), Y. 2017, s. 97-105.
- Esener, Turhan,
Demir, Ender: **Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Vedat, 2019.
- Eyrenci, Öner,
Taşkent, Savaş,
Ulucan, Devrim,
Baskan, Esra: **İş Hukuku**, 10. bs., İstanbul, Beta, 2020.

- Eyrenci, Öner: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, Ankara, 2003, s. 169-190.
- Eyrenci, Öner: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 397-460.
- Eyrenci, Öner: “6356 Sayılı Kanun’da Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 119-146 (*Türler*).
- Göktaş, Seracettin,
Yılmaz, Gökhan: **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, Ankara, Seçkin, 2021.
- Günay, Cevdet İlhan: “Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi”, **İÜHFM**, C. 72, S. 2, Y. 2014, s. 583-610.
- Günay, Cevdet İlhan: **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, Ankara, Yetkin, 2017.
- Güneş, Başak,
Mutlay, Faruk Barış: “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **ÇT**, S. 30, Y. 2011/3, s. 231-288.

Gürsel, İlke: “İş Sözleşmesine Konulan Bir Hükümle Yararlılık İlkesinin Bertarafı Mümkün Müdür?”, **ÇT**, S. 70, Y. 2021/3, s. 1917-1936.

Güzel, Ali,
Ugan Çatalkaya,
Deniz:

“İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 147-199.

Güzel, Ali:

“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İstanbul, 2015, s. 299-425.

Güzel, Ali:

“Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996**, İstanbul, 1998, s. 149-210 (*Değerlendirme 1996*).

Güzel, Ali:

İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, Kazancı, 1987.

Hatemi, Hüseyin,

Gökyayla, K. Emre:

Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 5. bs., İstanbul, Filiz, 2021.

Heper, Hande:

İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Ankara, Seçkin, 2022.

Işık, Rüçhan:

Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 2. bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1973.

- İnceoğlu, M. Murat: **Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil**, İstanbul, On İki Levha, 2010.
- Kabakcı, Mahmut: **Grev ve Lokavt**, İstanbul, Emo Yayıncılık, 2004.
- Kandemir, Murat: “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 167-214.
- Kaplan, Emine
Tuncay: “Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Artırılmasının Üst Sınırı Sorunu”, **Sicil İHD**, S. 9, Y. 2008, s. 10-13.
- Kaplan, İbrahim: **Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi**, 3. bs., Ankara, Yetkin, 2013.
- Karaçöp, Eda: “Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyetsizliğin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 19, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan Özel Sayısı, Y. 2017, s. 2271-2298.
- Keser, Hakan: “Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılamayacağına İlişkin Bir Değerlendirme”, **Sicil İHD**, S. 41, Y. 2019, s. 11-35 (*Asgari Ücret*).
- Keser, Hakan: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi”, **Sicil İHD**, S. 6, Y. 2007, s. 106-123 (*Art Etki*).
- Kılıç, Şebnem: **Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler**, İstanbul, Beta, 2019.

Kılıçoğlu, Ahmet M.: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. bs., Ankara, Turhan, 2021.

Kılıçoğlu, Mustafa,
Şahin Taşkın, Elif: “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Sınırları”, **Legal İHSGHD**, C. 17, S. 68, Y. 2020, s. 1421-1460.

Kılıçoğlu, Mustafa,
Tüfek, Ömer Faruk: **Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları**, Ankara, Bilge, 2021.

Kızıloğlu, Hakkı: “Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Şekilde Belirlenen İhbar Önellere Hakimin Müdahalesi Gerekliliği”, **Sicil İHD**, S. 7, Y. 2007, s. 77-81.

Kocayusufpaşaoğlu,
Necip: **Borçlar Hukuku Genel Bölüm: Birinci Cilt**, 7. bs., İstanbul, Filiz, 2017.

Köseoğlu, Ali Cengiz: **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul, Beta, 2004.

Manav, A. Eda,
(Urhanoglu) Cengiz,
İştar: “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü” **Kamu-İş**, C. 11, S. 4, Y. 2011, s. 9-58.

Mimaroglu,
Sait Kemal: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1964.

- Mollamahmutoğlu,
Hamdi: “Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde ‘Kazanılmış Hak’,
‘Kazanılmış Avantaj’ Kavramları” **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, s. 563-572.
- Mollamahmutoğlu,
Hamdi, Astarlı,
Muhittin,
Baysal, Ulaş: **İş Hukuku**, 7. bs., Ankara, Lykeion, 2022.
- Mutlay, Faruk Barış: “4857 sayılı İş Kanunu Bakımından Deneme Kaydı İçeren
İş Sözleşmelerine İlişkin Sorunlar ve Sözleşmenin
Tazminatsız Sona Erdirilmesinin Anlamı”, **Legal İHSGHD**, C. 16, S. 61, Y. 2019, s. 39-80.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **Grev**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 5. bs., İstanbul, Beta, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, 3. bs., İstanbul, Beta, 2016 (*Toplu İş İlişkileri*).
- Oğurlu, Yücel: **İdare Hukukunda Kazanılmış Haklara Saygı ve Haklı Beklentiler Sorunu**, Ankara, Seçkin, 2003.
- Oğuzman, Kemal: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul, 1987, s. 141-161.

- Oğuzman, Kemal: **Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, C. 1, 4. bs., İstanbul, Yön Ajans, 1987 (*İşçi-İşveren İlişkileri*).
- Oğuzman, M. Kemal: **Hukukî Yönden Grev ve Lokavt**, 2. bs., İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1967.
- Oğuzman, M. Kemal: **Türk Borçlar Kanununa ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İŞ” Akdinin Feshi**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1955.
- Oğuzman, M. Kemal,
Barlas, Nami: **Medenî Hukuk**, 28. bs., İstanbul, On İki Levha, 2022.
- Oğuzman, M. Kemal,
Öz, M. Turgut: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, 20. bs., İstanbul, Vedat, 2022.
- Okur, Zeki: **“Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 245-382.
- Onar, Sıddık Sami: **İdare Hukukun Umumi Esasları**, C. 1, 3. bs., İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1966.
- Önsal, Naci: **Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2021.
- Öz, Kerem: **Tadil Sözleşmesi**, İstanbul, Filiz, 2016.

- Özbilen, Arif Barış: **Sözleşmelerin Şekli ve Şekil Yönünden Hükümsüzlüğü**, İstanbul, On İki Levha, 2016.
- Özdemir, Erdem: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış”, **Sicil İHD**, S. 24, Y. 2011, s. 107-113.
- Özdemir, Erdem: “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, **AÜHFD**, C. 54, S. 3, Y. 2005, s. 95-120 (*Emredici Hükümler*).
- Özdemir, Erdem: “Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı (Karar İncelemesi)”, **Legal İHSGHD**, C. 1, S. 3, Y. 2004, s. 957-966 (*Değişiklik*).
- Özdemir, Erdem: “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, ed. Talat Canbolat, C. 1, İstanbul, Beta, 2010, s. 571-598 (*Normatif Etki*).
- Özdemir, Erdem: “Ücretlerin Endekslenmesine İlişkin Hükümlerin Sonraya Etkisi”, **Sicil İHD**, S. 21, Y. 2011, s. 192-200.
- Özdemir, M. Erdem: “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, **Kamu-İş**, C. 6, S. 4, Y. 2002 (Çevrimiçi) www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar, 17.11.2022, s. 1-20.
- Özer, Hatice Duygu: “Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **EÜHFD**, C. 13, S. 2, Y. 2018, s. 169-232.

- Özkaraca, Ercüment: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, Ankara, 2016, s. 195-357.
- Özkaraca, Ercüment: **Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi**, İstanbul, Beta, 2014.
- Özveri, Murat: **Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği “Uyarlama Sorunu”**, Ankara, 1999 (*Uyarlama Sorunu*).
- Özveri, Murat: “Yargı Yoluyla Toplu İş Sözleşmelerinin Değiştirilmesi”, **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002.
- Reisoğlu, Seza: **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986 (*Şerh 1986*).
- Reisoğlu, Seza: “Toplu İş Sözleşmeleri Açısından Yargıtayın 1977 Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1977**, İstanbul, 1979, s. 167-190.
- Reisoğlu, Seza: **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, 2. bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1975 (*Şerh 1975*).
- Reisoğlu, Seza: **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri**, Ankara, 1967.

- Sarıkaya, Murat: **Sözleşmenin Yorumu**, İstanbul, Filiz, 2019.
- Savaş, F. Burcu: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, ed. Tankut Centel, İstanbul, On İki Levha, 2014, s. 245-270.
- Savaş Kutsal,
Fatma Burcu: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020**, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 405-509 (*Değerlendirme 2019-2020*).
- Seliçi, Özer: **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1977.
- Senyen Kaplan,
E. Tuncay: “İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **İKÜHFD**, C. 15 (1), S. 1 (Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan Özel Sayısı), Y. 2016, s. 313-353.
- Serozan, Rona,
Engin, B. İlkay,
Atamer, Yeşim M.: **Serozan Medeni Hukuk Genel Bölüm Kişiler Hukuku**, 9. bs., İstanbul, On İki Levha, 2022.
- Sevimli, K. Ahmet: “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 17, S. 2, Y. 2003, s. 11-26.

- Soyer, Polat: “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **ÇT**, S. 16, Y. 2008/1, s. 27-38.
- Soyer, Polat: “İktisadî Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması”, **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 153-200 (*İktisadî Kriz*).
- Soyer, Polat: **Toplu İş Sözleşmesinde Yararlılık İlkesi**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991.
- Subaşı, İbrahim: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 209-245 (*Teşmil*).
- Subaşı, İbrahim: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi”, **MÜHFAD**, C. 20, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayı, Y. 2014, s. 595-653.
- Subaşı, İbrahim: “Toplu İş Sözleşmesi’nin Taraflarca Değiştirilmesi”, **İÜHF**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 993-1024 (*Taraflarca Değiştirilmesi*).
- Sur, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 317-356.
- Sur, Melda: “Ekonomik Krizin İş Hukuku ve Uygulamasına Etkisi”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, ed. Kübra Doğan Yenisey, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 429-459 (*Ekonomik Kriz*).

- Sur, Melda: **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. bs., Ankara, Turhan, 2022 (*Toplu İlişkiler*).
- Sur, Melda: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi 2006**, Ankara, 2009, s. 215-250.
- Sur, Melda: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991 (*Özerklik ve Teşmil*).
- Sur, Melda: “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, **DEÜHFD**, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı, Y. 2013, s. 255-278.
- Sümer, Halûk Hâdi: **İş Hukuku Uygulamaları**, 7. bs., Ankara, Seçkin, 2019.
- Sümer, Haluk Hadi: “Toplu İş ilişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, İstanbul, On İki Levha, 2018.
- Süzek, Sarper: “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu-İş**, C. 6, S. 4, Y. 2002 (Çevrimiçi) www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar, 17.11.2022, s. 1-22.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 21. bs., İstanbul, Beta, 2021.
- Şahlanan, Fevzi: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **ÇT**, S. 39, Y. 2013/4, s. 110-142.

- Şahlanan, Fevzi: “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, **TÜHİSİHİD**, C. 16, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 14-24.
- Şahlanan, Fevzi: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara, 2002, s. 115-149 (*Değerlendirme 2000*).
- Şahlanan, Fevzi: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 413-526 (*Değerlendirme 2015*).
- Şahlanan, Fevzi: **İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları Karar İncelemeleri**, İstanbul, Renk Matbaası, 2011.
- Şahlanan, Fevzi: **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, On İki Levha, 2020.
- Şahlanan, Fevzi: **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Acar Yayıncılık, 1992.
- Şakar, Müjdat: “Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, ed. Talat Canbolat, C. 1, İstanbul, Beta, 2010, s. 739-743.
- Şen, Murat: “Bildirimli Fesihte İhbar Önelllerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı”, **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, Y. 2004, s. 75-103 (*İhbar Tazminatı*).

- Şen, Murat: **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Ankara, Seçkin, 2005.
- Şen, Murat: “İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması”, **AÜEHFD**, C. 7, S. 1-2, Y. 2003, s. 541-562 (*İşverenin Fesih Hakkı*).
- Şen, Murat: “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat”, **TÜHİSİHİD**, C. 15, S. 5, Y. 2005, s. 19-41 (*Feragat*).
- Taşkent, Savaş: “Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987**, İstanbul, 1989, s. 191-211.
- Tekinay,
Selâhattin Sulhi,
Akman, Sermet,
Burcuoğlu, Halûk,
Alttop, Atillâ: **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. bs., İstanbul, Filiz, 1993.
- Tercier, Pierre,
Pichonnaz, Pascal,
Develioğlu, H. Murat: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2020.
- Topuz, Seçkin: **Denge Bozulması ve İfa Güçlüğü Durumlarında Sözleşmeye Müdahale**, Ankara, Yetkin, 2009.
- Tuğ, Adnan: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Çankaya Üniversitesi Yayını, 1998.

- Tuncay, A. Can: “Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine”, **Sicil İHD**, S. 33, Y. 2015, s. 23-26.
- Tuncay, A. Can: “İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu”, **Sicil İHD**, S. 15, Y. 2009, s. 153-160.
- Tuncay, A. Can: **Toplu İş Hukuku**, 2. bs., İstanbul, Beta, 2010.
- Tuncay, Aziz Can: “Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s. 71-97.
- Tuncay, Can: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004**, Ankara, 2006, s. 113-145.
- Tuncay, Aziz Can,
Savaş Kutsal, Burcu: **Toplu İş Hukuku**, 7. bs., İstanbul, Beta, 2019.
- Tunçomağ, Kenan: “Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici Kısmı ve İşçiye Yararlılık Esası”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 5, S. 8, Y. 1971, s. 17-30.
- Tunçomağ, Kenan: **İş Hukuku Cilt II**, 2. bs., İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1985.

- Tunçomağ, Kenan,
Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 10. bs., İstanbul, Beta, 2022.
- Ulucan, Devrim: “Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler”, **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1990, s. 59-76.
- Ulucan, Devrim: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1981.
- Ulutaş, Yusuf: “Toplu İş Sözleşmesinde Süreler”, **Legal İHSGHD**, C. 5, S. 18, Y. 2008, s. 491-504.
- Uşan, M. Fatih,
Erdoğan, Canan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. bs., Ankara, Seçkin, 2021.
- Uşan, M. Fatih: “Kamu İşverenleri Açısından Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği! Ne Kadar? (Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği-Toplu İş Sözleşmesine Yargısal Müdahale)”, **Legal İHSGHD**, C. 4, S. 15, Y. 2007, s. 974-979.
- Yamakoğlu, Efe: “İş Hukukunda Ücret Zammı”, **Sicil İHD**, S. 38, Y. 2017, s. 87-111.
- Yayvak, İrem: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, **Legal İHSGHD**, C. 11, S. 42, Y. 2014, s. 41-95.
- Yayvak, İrem: **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi**, İstanbul, Beta, 2014.

Yıldız, Gaye Burcu: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Ankara, Yetkin, 2021.

Yılmaz, Huriye Hilal: **Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi**, İstanbul, On İki Levha, 2021.

Yiğit, Esra: “İşçi Lehine Hükümün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 23.03.2021 Tarih ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 13, Y. 2022, s. 629-644 (*İşçi Lehine Hüküm*).

Yiğit, Esra: “İşyeri Devri ve Kamuda Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Kadroya Geçiş Bağlamında İşveren Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **TAÜHFD**, C. 1, S. 2, Y. 2019, s. 3-24.

Yuvalı, Ertuğrul,
Yaba, Tuğçe: “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”, **ÇT**, S. 67, Y. 2020/4, s. 2145-2159.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

www.dildernegi.org.tr

www.legalbank.net

www.lexpera.com.tr

www.mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat

www.sozluk.gov.tr

www.tuhis.org.tr/dergi-yayinlar