

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

Dr. A. Eda MANAV

Yrd.Doç.Dr. İştar (URHANOĞLU) CENGİZ

Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İř ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi,

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir. Bir özel hukuk sözleşmesi olmasının doğal bir sonucu olarak da kuruluşu, şekli, değiştirilmesi, süresi, sona ermesi ve hatta geçerliliğine ilişkin problemlerde diğer özel hukuk sözleşmelerine uygulanan hükümler geçerli olmaktadır. Ancak bir özel hukuk sözleşmesi olmasına rağmen bünyesinde barındırdığı kendine has özellikleri, taraflardan çok üçüncü kişiler üzerinde etkisini göstermesi ve çalışma hayatında yerine getirdiği diğer önemli fonksiyonları nedeniyle hukuken geçerli bir şekilde kurulması ve hükümlerinin hukuka uygunluğu büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle de bazı özel düzenlemelere de yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmeleri, her şeyden önce Borçlar Kanunu m.19' da yer alan sözleşme yapma serbestisi ve sınırlamalarına ilişkin düzenlemelere tabidir.

Toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılan nedenlerin belirlenmesi ve incelenmesi, bunların hüküm ve sonuçlarının ortaya konulması büyük önem taşımaktadır. Herhangi bir sebeple hükümsüzlüğüne karar verilen toplu iş sözleşmesinde, özellikle geçersizliğin geçmişe etkili olup olmayacağı meselesi önem taşımaktadır.

Çalışmamızda öncelikle genel hatlarıyla hükümsüzlük kavramı açıklanmış, daha sonra toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü butlan,

yokluk ve iptal edilebilirlik olmak üzere üç başlık altında inceleme konusu yapılmıştır.

I. GENEL OLARAK HÜKÜMSÜZLÜK KAVRAMI

Kanunun belirlediği ehliyet, şekil şartları ve içerik bakımından gereken şartları taşımayan, dolayısıyla tarafların istedikleri hukuki hüküm ve sonuçları doğurmaya yeterli olmayan bir hukuki işlem genel çerçevede geçersiz olarak nitelendirilir. Geçersiz olan bu hukuki işlem hiçbir hukuki sonuç doğurmaz¹. Geçersizlik halinde hukuki işlem kurulmuş, meydana gelmiş olmakla birlikte, tarafların böyle bir hukuki işlemle ortaya çıkmasını istedikleri hukuki sonucun gerçekleşmesi hukuk düzeni tarafından engellenmektedir².

Borç ilişkilerinde kural olarak tek bir kurucu unsur bulunmaktadır. Bu unsur da irade beyanlarının birbirine uygun olmasıdır. Bir irade beyanının istenen hüküm ve sonuçları doğurabilmesi için, hukuk düzeninin öngördüğü geçerlilik unsurlarına sahip olması gerekmektedir. Bu anlamda geçersizlik, hukuki işlemin kurucu unsuru olan tarafların belirli bir hukuki sonuç doğurmaya yönelik karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunmaması durumundan, yani yokluk yaptırımından farklıdır³. Bir hukuki işlemin mevcudiyeti için

¹ Jale Güral, Hükümsüzlük Nazariyeleri Karşısında Türk Medeni Kanununun Sistemi, Ankara 1953, s.9; Andreas Von Tuhr, Borçlar Hukuku, C.1-2, Çeviren: Cevat Edege, Ankara 1983, s.220; S. Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s.374-375; Veysel Başpınar, Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, Ankara 1998, s.20; Ahmet Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 10. bası, Ankara 2008, s.61; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9.bası, İstanbul 2006, s.299; Kenan Tunçomağ, Borçlar Hukuku Dersleri, I, İstanbul 1961, s.129; Safa Reisoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. bası, Beta Basım, İstanbul 2008, s.124-125; Derya Ateş, Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlaka Aykırılık, Ankara 2007, s.62.

² Eren, s.299.

³ Ferit H. Saymen/Halid K. Elbir, Türk Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1966, s.149; Ateş, s.63; Korkut Özkorkut, Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali, Ankara 1996, s.128-129; Erdoğan Moroğlu, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, Gözden Geçirilmiş ve genişletilmiş üçüncü bası, İstanbul 2001, s.23-24; Fahiman Tekil, "Yokluk, Hükümsüzlük ve İptal Edilebilirlik Sorunları", Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000, s.1096-1097; Necip Kocayusufpaşaoğlu, Borçlar Hukuku, Genel Hüküm, 1. Cilt, Yenilenmiş Genişletilmiş 4. bası, İstanbul 2008, s.578-579; Eren, s.298-299. Bir hukuki işlemin kurucu unsurlarını oluşturan karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunmaması halinde, söz konusu hukuki işlem yoktur. Yokluk herkes tarafından ileri sürülebilen ve hakim in resen nazara almak zorunda olduğu ve dava açılmasına gerek bulunmayan bir yaptırım türüdür. Adnan Tuğ, Türk Özel Hukukunda Şekil, 2. baskı, Konya 1994, s.132. Geçersizlik türlerinden butlan iddiasının hakkın kötüye kullanılması niteliğini alması ve batıl olan sözleşmenin tahvil yoluyla başka bir hukuki işlem olarak geçerli hale getirilmesi mümkün olduğu halde, yoklukta bu tür sonuçlar meydana gelmez. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.376. Yargıtay'ın bir kararına göre, "Bir

gerekli unsurların bulunmaması halinde, o hukuki işlem hiç doğmamıştır veya ölü doğmuştur. Buna karşın geçerlilik unsurları olmayan veya eksik olan hukuki işlem sakattır⁴. Nitekim ancak kurucu unsurları mevcut olan bir hukuki işlemin kanunda öngörülen geçerlilik koşullarının bulunmaması sebebiyle geçersizliğinden söz edilebilir⁵.

Özel hukuk doktrininde kabul edilen başlıca geçersizlik türleri, "eksiklik", "butlan" ve "iptal"⁶ olmakla birlikte, doktrinde hukuki işlemlerin geçersizliği konusunda başka ayrımlar da mevcuttur⁷.

A.Mutlak Butlan

Bir hukuki işlemin kurucu unsurlarının tam olmasına karşın, geçerlilik unsurlarının olmaması veya eksik olması halinde, söz konusu hukuki işlem ya ölü doğmuştur ya da sakat bir hukuki işlemidir. Hukuki işlemin ölü doğması demek, bu işlemin kesin olarak hükümsüz olması anlamına gelir. Buna da butlan denilir⁸. Bir borçlar hukuku kavramı olarak butlan, yapılan hukuki işlemlerin hukuk düzeni tarafından öngörülen geçerlilik şartlarını taşınamasından dolayı başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuç doğuramamasını ve söz konusu

kararın meydana gelmesi için yasanın öngördüğü öge ve koşulların hiçbirisi mevcut olmadığı takdirde o karar yok farz olunmalıdır. Şayet karar, içeriği ve esasa ilişkin öğeleri yönünden BK.m.19 ve 20'de yazılı olduğu gibi, kamu düzenine, yasanın kat'i surette emrettiği hukuki kurallara veya adaba ve ahlaka aykırı yahut konusu imkansız ise o zaman kararın mutlak butlan ile sakat olduğu kabul edilmelidir. Batıl kararlar başlangıçtan itibaren hükümsüz olduklarından, sonradan geçerli hale getirilemezler. Bu tür kararların batıl olduğunu tespit ettirmek yetkisi butlanla ilgili herkese aittir." Yarg. 11. HD., 6.7.1978, E.1978/3158, K1978/3661; Fahiman Tekil, "Hükümsüzlük ve İptal Edilebilirlik Ayırımı Hakkındaki Bir Yargıtay Kararı Üzerine Düşünceler", Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, 2. baskı, s.595-596, dn.2.

⁴ Güral, s.32.

⁵ Ateş, s.63; Moroğlu, s.24; Kocayusufpaşaoğlu, s.578. Hukuki işlem ancak kurucu unsurların var olması halinde meydana gelir. Buna karşın bir hukuki işlemin meydana gelmesi, o hukuki işlemin hukuki sonuçlarını doğurması için yeterli değildir. Hukuki işlemin hukuken hüküm ifade edip sonuç doğurabilmesi için tamamlayıcı birtakım unsurların da gerçekleşmesi gerekir. Hukuki işlemin kurucu unsurlarının yokluğu halinde o hukuki işlem doğmazken; tamamlayıcı unsurların yokluğu, söz konusu hukuki işlemin varlık kazanmasını değil, sadece hukuki etki doğurmasını engeller. Lale Sirmen, Türk Özel Hukukunda Şart, Ankara 1992, s.10-16.

⁶ Başpınar, s.21; Eren, s.299.

⁷ Diğer ayrımlar için bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 375 vd.; Dieter Medicus, Allgemeiner Teil des BGB, 8. neu bearbeitete Aufl., Heidelberg 2002, s.193-194; Moroğlu s.17; Ercan Akyiğit, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s.3; Reisoğlu, Borçlar, s.125; Tunçomağ, Borçlar, s.130; Tekil, Sorunlar, s.1109-1110; Kocayusufpaşaoğlu, s.580 vd.

⁸ Burcu Kalkan, Türk Hukukunda Gabin, İstanbul 2004, s.137.

işlemlerin yeniden canlandırılmasındaki imkansızlığı ifade eder⁹. Diğer bir ifade ile, batıl hukuki işlemler belli bir sakatlık sebebiyle başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuç doğurmayan ve daha sonra geçerli hale getirilemeyen işlemlerdir¹⁰. Bu nedenle de butlan geçersizliğin en üst derecesini oluşturur¹¹. Batıl bir hukuki işlem unsurları itibariyle şeklen ve fiilen var olmasına karşın, konusu ve içeriği bakımından amaçlanan hukuki sonuçları başlangıçtan itibaren doğurmaz. Bu nedenle, mutlak olarak hükümsüz olan bir hukuki işlemin düzeltilmesi, başka bir hukuki işleme tahvil edilmesi de mümkün olmaz¹².

Bu geçersizlik türü doktrinde bir görüşe göre, mutlak butlan olarak adlandırılmakta ve nispi butlan ile geçersiz olan bir hukuki işlemten ayrımı sağlanmaktadır¹³. Buna karşın bazı yazarlara göre, butlan ve iptal edilebilirlik uzun bir süre mutlak butlan ve nispi butlan şeklinde ifade edilmiş olmasına karşın, bu kavramları ifade etmek üzere butlan ve iptal edilebilirlik ayrımını tercih etmek daha isabetlidir. Nitekim bu ifadeler hükümsüzlüğün mahiyetini butlan ve iptal kabiliyeti terimleri kadar açık bir şekilde ifade etmemektedir. Bununla birlikte nispi butlan, nispi hükümsüzlük ifadesi medeni hukuk doktrininde de son derece ihtilafli bir kavramdır¹⁴.

Kanunun belirlediği geçerlilik unsurları, hukuki işlemin geçerliliği açısından oldukça önemli oldukları için, bunların eksikliği her zaman ve herkes tarafından ileri sürülebilir. Bununla birlikte hakim de butlanı kendiliğinden göz önünde tutar¹⁵. Batıl olan bir hukuki işlem başlangıçtan itibaren hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Yani butlanın etkisi geçmişe yöneliktir¹⁶. Aynı zamanda bu tür bir hukuki işlem, ne belirli bir zamanın geçmesi ne de butlana sebep olan durumun ortadan kalkması ile geçerli hale gelmez. Örneğin sebepten yoksun olan bir fesih ihbarı, sonradan feshi ihbar sebebi ortaya çıksa bile hükümsüz olarak kalır¹⁷. Bu nedenle de, batıl bir hukuki işlemin

⁹ Güral, s.35; H. Oser/W. Schönerberger, Borçlar Hukuku, C.5, Ankara 1947, s.180; Saymen/Elbir, s.148-149; Başpınar, s.23; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, s.375; Eren, s.301; Tunçomağ, Borçlar, s.130.

¹⁰ Von Tuhr, s.221; Reisoğlu, Borçlar, s.125-126; Kocayusufpaşaoğlu, s.581.

¹¹ Medicus, s.193.

¹² Moroğlu, s.19; von Tuhr, s.225; Tuğ, Şekil, s.133.

¹³ Nispi butlanda hukuki işlem doğmakta ve hükümlerini meydana getirmektedir. Ancak taraflardan biri bu hukuki işlemin sonuç doğurmasına engel olarak, sözleşmeyi bozabilir. Buna karşın, ilgili kişi bu yöndeki iradesini açıklamadıkça hukuki işlem hükümlerini devam ettirir. Saymen/Elbir, s.149.

¹⁴ Bkz. Tunçomağ, Borçlar, s.130; Tekil, Sorunlar, s.1093-1094.

¹⁵ Başpınar, s.25-26; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, s.375-376; Kılıçoğlu, s.62; Eren, s.301; Reisoğlu, Borçlar, s.128; von Tuhr, s.222; Tunçomağ, Borçlar, s.131; Tuğ, Şekil, s.133.

¹⁶ Oser/Schönerberger, s.182.

¹⁷ Von Tuhr, s.225; Tunçomağ, Borçlar, s.133.

butlanı davası açmaya gerek yoktur. Nitekim batıl bir hukuki işlemin mevcut olmayan hükümlerini ortadan kaldırmak faydasız ve imkansızdır¹⁸.

Butlan sebepleri her hukuk düzeninde farklı olarak belirlenmiştir. Nitekim bu sebepler, her bir devlet düzeni tarafından belirlenen ve hukuk hayatının temelini oluşturan kamu düzeni ile sözleşme özgürlüğü ilkesinin çatışmasından doğar¹⁹. Bizim hukuk sistemimizde butlan sebepleri BK.m.19-20'de düzenlenmiştir. Butlan deyimi BK.m.20'de sözleşmenin konusunun imkansız veya hukuka ya da ahlaka aykırı olduğu hallerdeki hükümsüzlük için kullanılmıştır²⁰.

Butlan sebeplerinin neler olduğu genel olarak BK.m.20'de düzenlenmiş olmakla birlikte, imkansızlık, hukuka ve ahlaka aykırılık olmak üzere üç temel butlan sebebi vardır²¹. BK.m.20'ye göre, bir sözleşmenin konusu imkansız ve hukuka ya da ahlaka aykırı ise, o sözleşme batıldır.

B. İptal Edilebilirlik

Geçersizlik hallerinden birini oluşturan iptal edilebilirlik, geçerli olarak kurulmuş olan bir sözleşmenin hak sahibi tarafından geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılmasıdır²². Diğer bir ifade ile iptal edilebilirlik, kendi içinde bir geçersizlik sebebinin barındıran, ancak kesin hükümsüzlük yaptırımına bağlanmamış olan hukuki işlemlerin bu konuda yetkili olan kişilerin tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran irade açıklaması ile yapıldığı andan itibaren geçersiz kılınmasıdır²³. Bu irade açıklamasında bulunan tarafın, iradesini beyan ederken iptal ifadesini kullanması şart olmayıp, hukuki işlemin irade sakatlığı

¹⁸ Von Tuhr, s.222; Kocayusufpaşaoğlu, s.585.

¹⁹ Ateş, s.66, dn.187.

²⁰ Bu tür kesin geçersizlik halleri her ne kadar genel olarak BK.m.20'de sözleşmenin konusunun imkansızlığı, genel ahlaka ve hukuka aykırılık, şeklinde düzenlenmiş olsa da, doktrinde irade beyanında bulunan kişinin temyiz kudretinin olmaması (tam ehliyetsizliği), kanuni şekil şartına uyulmaması ve işlemin muvazaalı olması halleri de geçersizlik sebebi olarak kabul edilmektedir. Bkz. Eren, s.300-301; Tunçomağ, Borçlar, s.132-133. Buna karşın doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre emredilen şekilde yapılmamış olan hukuki işlemler, irade beyanı veya irade unsuru mevcut olmayan veya bu unsurlardaki bir fesat sebebiyle sakat olan işlemler veyahut temyiz kudreti ya da temsilcinin temsil yetkisi şartı gerçekleşmemiş olan işlemler BK.m.20 anlamında geçersizlik kapsamına girmezler. Bkz. Oser/Schönenberger, s.165.

²¹ Başpınar, s.24; Eren, 300; Başpınar, s.24, dn.46'da sayılan yazarlar.

²² Eren, s.309; Başpınar, s.22.

²³ Tunçomağ, Borçlar, s.137; Kocayusufpaşaoğlu, s.586.

nedeniyle baştan itibaren ortadan kaldırılmasını belirtmesi yeterlidir²⁴. İptale doktrinde “iptal kabiliyeti”, “iptal edilebilirlik” veya “bozma” da denilmektedir²⁵. Butlandan farklı olarak iptale tabi bir hukuki işlem, kurulduğu andan itibaren geçerli olarak hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ancak iptal hakkının kullanılmasıyla sözleşme geçersiz hale gelir²⁶. Yani bu tür bir geçersizlik durumunda bir taraftan hukuki işlemin geçerliliğini etkileyen sakatlığı gidererek, hukuki ilişkiyi geçerli hale getirmek; diğer taraftan da sakatlık nedeniyle hukuki işlemi kesin olarak hükümsüzleştirmek olanağı bulunmaktadır²⁷. Bu nedenle bir hukuki işlemin iptal edilebilir olması, başlangıçta geçersiz olması anlamına gelmez. Ancak geçerli olarak doğan iptal edilebilir işlemin sonradan ortadan kaldırılması mümkündür²⁸.

İptal hakkı, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu bakımdan tarafların iradeleri arasında bir uygunluk söz konusu ise, hukuki işlem her iki taraf açısından da iptal edilinceye kadar bağlayıcı olarak hüküm ifade eder. İradesi sakatlanan taraf, sakat hukuki işlemi iptal etmek istediğini açıkça veya iradesini açıklayan bir davranışıyla zımni şekilde ortaya koyabilir²⁹. İptal edilebilir bir hukuki işlemin geleceği, hüküm ve sonuç doğurup doğurmayacağı iradesi sakatlanan tarafın davranışına bağlıdır. Hukuki işlem, iradesi sakatlanan tarafın kararına kadar askıdadır³⁰.

İptal yaptırımı, hukuki işlemin geçerlilik unsurunun daha çok tarafların menfaati için konulduğu hallerde söz konusu olur³¹. Bu nedenle iptal hakkı herkes tarafından değil, sadece hukuki işlemin lehine böyle bir hak tanınmış olan tarafça ileri sürülebilir³².

²⁴ Hans Brox/Wolf-DietrichWalker, Allgemeiner Teil des BGB, 31. Aufl., Köln-München 2007, s.222.

²⁵ Başpınar, s.22; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.382; Ateş, s.64; Güral, s.182 vd; von Tuhr, s.226-227; Tunçomağ, Borçlar, s.137; Eren, s.309.

²⁶ Başpınar, s.22; Eren, s.309.

²⁷ Ateş, s.64.

²⁸ Medicus, s.193. Bir hukuki işlem, iradesi sakatlanmış olan tarafın iptal hakkını kullanması ile geçersiz kılınıyorsa, bu hukuki işlemin iptal edilebilirliğinden söz edilir. Yani başlangıçta geçerli olan bir hukuki işlemin, belli bir süre içinde iptal hakkının kullanılması ile geçmişe etkili olarak geçersiz hale getirilmesi mümkündür. Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin İptali Nedenleri”, Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan, 2, İstanbul 1982, s.169-170.

²⁹ Mustafa Fadıl Yıldırım, Borçlar Hukukuna Göre Sözleşmenin Kuruluşunda Hile, Ankara 2002, s.226; Eraslan Özkaya, Açıklamalı-İçtihatlı Hata-Hile İkraah Davaları, Ankara 2000, s.450.

³⁰ Özkaya, s.450; Tuğ, Şekil, s.133.

³¹ Kılıçoğlu, s.63.

³² Başpınar, s.22; Kılıçoğlu, s.63; Eren, s. 310; Ateş, s.64.; Yıldırım, s.225; Özkaya, s.451; Tunçomağ, Borçlar, s.138; Kocayusufpaşaoğlu, s.587. Hukuk düzeni hukuki işlemin sakat olması halinde, bu sakatlık nedeniyle sadece ferdi menfaatlerin zarar gördüğü düşüncesinde ise, bu sakatlığa rağmen hukuki işlemi devam ettirip ettirmeme iradesini ilgili tarafın iradesine

İrade ile beyan arasında uyumsuzluk hallerini oluşturan hata, hile, tehdit ve gabin iptal yaptırımına yol açan geçersizlik halleridir³³. Ancak bu durumlar sebebiyle iptal hakkı BK.m.31 gereği bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde kullanılmalıdır. Kanunda öngörülen bu bir yıllık sürenin dolması ile, artık kendisine iptal hakkı tanınan kişi bu hakkını kullanamaz. Bu durumda kanun koyucu hukuki işleme icazet verildiğini kabul etmektedir³⁴.

Bazı durumlarda yapılan bir hukuki işlem, kanunun kabul ettiği bir hükümsüzlük sebebi ile geçersiz olarak yapılmış olabilir. Buna karşın, bu geçersizliğin ortadan kalkması ve işlemin geçerli hale gelmesi mümkündür. Bu imkanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği anlaşılincaya kadar söz konusu hukuki işlemin geçerliliği askıdadır³⁵.

C. Eksiklik

Eksiklik halinde, kanunun öngördüğü bazı unsurlar eksik olduğu için, sözleşme kurulmuş olmasına rağmen, başlangıçta hüküm ve sonuç doğurmaz. Ancak başlangıçta söz konusu olan bu eksikliklerin sonradan tamamlanmasıyla sözleşme başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuçlarını tam olarak meydana getirir³⁶. Mesela, mümeyyiz küçüğün yaptığı hukuki işlem, kanuni temsilci icazet verinceye kadar eksik bir hukuki işlemdir. Ancak kanuni temsilcinin icazetiyle bu sözleşme, baştan itibaren geçerli olarak hüküm ve sonuç doğurur (MK.m.451/1). Kanuni temsilcinin icazet vermemesi halinde ise, işlem kesin olarak hükümsüz hale gelir³⁷.

bırakmaktadır. Buna da iptal edilebilirlik denilmektedir. Bu bağlamda hükümsüzlüğün kesin hükümsüzlük mü yoksa iptal edilebilirlik mi olduğunun tespitinde sakatlık nedeniyle zarar gören menfaatin genel menfaatlere mi yoksa bireysel menfaatlere mi zarar verdiğine bakmak gerekmektedir. Tunçomağ, Borçlar, s.137.

³³ Kılıçoğlu, s.63. Ancak Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop'a göre, hata, hile tehdit hallerinde doktrinde yerleşmiş olan iptal kabiliyeti yerine sözleşmenin ileride hüküm ifade etmesinin engellenmesinden söz edilmelidir. Çünkü iptal, yapılan işlemi hükümsüz hale getirebilme imkanını ifade eder. Ancak belirtilen bu durumlarda işlem zaten sakat olduğu için, hataya düşen ya da hileye uğrayan veya tehdiye maruz kalan kişinin sözleşme ile bağlı olmadığına ilişkin olarak yaptığı bildirim, sözleşmenin hükümsüz hale getirilmesi değil, sakat bir hukuki işlemin hüküm ifade etmesinin engellenmesi niteliğindedir. Bkz. Tekinay/Akman/ Burcuoğlu/ Altop, s.382.

³⁴ Yıldırım, s.226; Kocayusufpaşaoğlu, s.587.

³⁵ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.381-382.

³⁶ Eren, s.300; Von Tuhr, s.220-221; Başpınar, s.21; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.381; Akyiğit, s.10; Medicus, s.194; Tunçomağ, Borçlar, s.132; Kocayusufpaşaoğlu, s.593-594.

³⁷ M. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2006, s.140-141; Başpınar, s.21; Brox/Walker, s.157-159; Tunçomağ, Borçlar, s.132; Kalkan, s.160.

Eksiklik halinde hukuki işlemin hükmü askıdadır³⁸. Eksik olan unsurun gerçekleşmesiyle birlikte, hukuki işlem sonuç doğurur. Hukuki işlemin başlangıçtan itibaren geçmişe mi yoksa geleceğe etkili olarak mı hüküm ve sonuç doğuracağı, eksik olan unsurun niteliğine göre tespit edilir³⁹.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ

2822 sayılı K. m.2/1'e göre toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası ya da münferit işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. 2822 sayılı K. m.66'ya göre de, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu kanunlara aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu çerçevede sözleşmeler hakkındaki geçerlilik koşulları toplu iş sözleşmeleri için de uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesi tarafları serbest iradeleri ile toplu iş sözleşmesi yapabilme ve toplu iş sözleşmeleri ile hukuk kuralları koyabilme hakkına sahiptir⁴⁰. Toplu iş sözleşmesi özerkliği olarak ifade edilen bu özgürlük hem Anayasa hem de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile getirilmiştir. Ancak söz konusu özerklik sınırsız değildir. Anayasa ve 2822 sayılı Kanun çerçevesinde toplu iş sözleşmesi tarafları, işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla uygun olarak toplu iş sözleşmesinin içeriğini belirlemek zorundadır. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve düzeltilmesi ile ilgili konular, işçi-İşveren ilişkileri içerisinde kaldığı ölçüde toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturabilir. Diğer bir ifade ile, işverenin muhatap olamayacağı, ancak devlet tarafından yerine getirilmesi mümkün olabilecek konular, örneğin işçinin sosyal sigorta priminin veya gelir vergisi oranının düşürülmesi, yaşlılık aylığının artırılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılamaz⁴¹. Bununla birlikte dini ya da siyasi amaçlı

³⁸ Oğuzman/Öz, s.140; Brox/Walker, s.157-158. Ateş'e göre eksiklik, kurucu unsurları bulunan ancak tamamlayıcı unsurları gerçekleşmediği için başlangıçta hüküm ve sonuç doğurmayan askıda bir işlemdir. Ateş, s.63-64.

³⁹ Oğuzman/Öz, s.140.

⁴⁰ Melda Sur, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, s.35 vd.; Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4.bası, İstanbul 1992, s.25-26; Adnan Tuğ, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Minpa Matbaacılık Tic. Ltd. Şti., Ankara 1996, s.59; A. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, 2. bası, İstanbul 2010, s. 132-133, 140; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22.bası, İstanbul 2009, s.497; A. Nizamettin Aktay (Kadir Arıcı/E. Tuncay Kaplan-Senyen), İş Hukuku, Genişletilmiş 3. bası, Ankara 2009, s.410-411; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.336.

⁴¹ Tuncay, s.140.

konular, işçilerin işyeri dışındaki özel yaşamlarını ilgilendiren örneğin işçilerin ücretlerini nasıl harcayacakları, yıllık ücretli izinlerini nerede nasıl geçirecekleri, yatırımlarını ne şekilde yapacakları, paralarını hangi bankaya yatıracakları gibi konular da toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturamaz⁴².

2822 sayılı Kanuna baktığımız zaman, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ile ilgili genel bir düzenlemeye yer verilmediğini görmekteyiz. 2822 sayılı K. m.5 te toplu iş sözleşmesine konulabilecek hükümler, m.16/II de yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin durumu düzenlenmiştir. Bu çerçevede borçlar hukukunun genel hükümsüzlük sebepleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde iş sözleşmelerine de uygulanacaktır.

A. Butlan

Toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için öncelikle diğer hukuki işlemler gibi hukuk düzeninin temel ilkelerine ve kuralarına uygun olması gerekmektedir. BK.m.19-20'deki genel kurallar toplu iş sözleşmelerinin geçerliliği için de uygulanmaktadır. Bu bağlamda, sözleşmenin konusunun hukuka, ahlaka, kamu düzenine ya da kişilik haklarına aykırı olması veya imkansız olması halinde toplu iş sözleşmesi hükümsüz olacaktır.

1. Butlan Nedenleri

a. Hukuka Aykırılık

Toplu iş sözleşmesinin konusunun hukuka aykırılığı, sözleşmenin hükümsüzlüğüne yol açar. Hukuka aykırılık genel olarak emredici hükümlere aykırılık şeklinde kendini gösterir. Emredici kanun hükümleri sözleşme serbestisini sınırlar ve bu hükümlere aykırı hükümler kural olarak batıldır. Kanun tarafından yasaklanmış konularda yapılan sözleşmeler, kanuna karşı hile suretiyle ya da emredici hukuk kurallarına aykırı olarak yapılan sözleşmeler hukuka aykırı kabul edilir⁴³. Toplu iş sözleşmesinin içeriğini taraflar hukuka uygun olmak koşuluyla istedikleri gibi belirleyebilirler. Butlan (kesin hükümsüzlük), sağlararasıdaki bir hukuki işlemin varolan bir sakatlık sebebiyle hiçbir şekilde hüküm ve sonuç doğurmaması⁴⁴ anlamına geldiği için,

⁴² Tuncay, s.140-141.

⁴³ Kenan Tunçomağ, İş Hukuku, C.II, Sermet Matbaası, Kırklareli-Vize, 1980, s.77.

⁴⁴ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.75; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.129.

toplular iş sözleşmesinin tamamen hükümsüz olup hiçbir hukuki sonuç doğurmaması ancak sözleşmenin bütününe hukuka aykırı olduğu durumda söz konusu olur.

2822 sayılı K. m.55'e göre, yüksek hakem kurulu kararları toplular iş sözleşmesi hükmündedir. 2822 sayılı K. m.54'e göre ise, yüksek hakem kurulu uyuşmazlığın giderilmesi hususundaki başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde üyelerinin tamamının katılması ile toplanır ve toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Yüksek hakem kurulunun toplantı ve karar yetersayılarına uymadan aldığı kararlar geçersizdir⁴⁵.

2822 sayılı K. m.52'ye göre, grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri 32. madde uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği gibi grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı da Yüksek Hakem Kuruluna başvurur. Grev ve lokavt yasasına tabi olmayan bir işyerinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplular iş sözleşmesi yapılması halinde söz konusu sözleşme hükümsüzdür⁴⁶.

b. Ahlaka Aykırılık

Tarafların toplular iş sözleşmesini yapma özgürlüğünü sınırlayan bir durum da ahlaka aykırılıktır. Nitekim toplular iş sözleşmesinin konusu ahlaka aykırı ise, bu sözleşmelerin geçerliliğinden söz edilemez. Ahlaka aykırılığın butlan sebebi olması hem BK.m.19 hem de 2822 sayılı K. m.5'ten kaynaklanmaktadır. Bir toplular iş sözleşmesinde ahlaka aykırılığın bulunup bulunmadığını takdir yetkisi hakimindir. Hakim, bu takdir yetkisini kullanırken, doğru ve makul düşünen kimselerin ortalama ahlak görüşlerini esas alır⁴⁷.

c. İmkansızlık

İmkansızlık da bir geçersizlik sebebidir. Toplular iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğüne yol açan imkansızlık toplular iş sözleşmesinin yapıldığı anda var olan ve objektif bir nitelik taşıyan imkansızlıktır⁴⁸. İmkansızlık sebebiyle toplular iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne çok nadiren rastlanmaktadır.

⁴⁵ İsmail Demir, Toplular İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1996, s.33.

⁴⁶ Melda Sur, İş Hukuku Toplular İlişkiler, Güncellenmiş 2. bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s.339; Oğuzman, İlişkiler 1992, s.99.

⁴⁷ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.78; Tunçomağ/Centel, s.376.

⁴⁸ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.78; Tunçomağ/Centel, s.376.

d. Muvazaa

BK.m.18'e göre, "Bir akdin şekil ve şartlarının tayininde, iki tarafın gerek sehven gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak, onların hakikî ve müşterek maksatlarını aramak lâzımdır." Bu hüküm çerçevesinde tarafların gerçek iradelerine uymayan görünürdeki işlem geçersizdir. Doktrinde muvazaa nedeniyle toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürülemeyeceği iddia edilmektedir. Esener'e göre, toplu iş sözleşmesinin tanzim edici nitelikte ve objektif hukuk kuralı getiren karakterine haiz olması ve kamu hukuku karakterini taşıyan ilişkilere muvazaanın uygulanamaması sebebiyle toplu iş sözleşmesinin muvazaa nedeniyle hükümsüzlüğünden söz edilemez⁴⁹. Demir'e göre de, hem toplu iş sözleşmesinin normatif hükümler içermesi ve bu nedenle taraf olmayan üçüncü kişilerin iş sözleşmelerini doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilemesi hem BK.m.18/2 deki "Tahriri borç ikrarına istinat ile alacaklı sıfatını iktisabeden başkasına karşı, borçlu tarafından muvazaa iddiası dermeyan olunamaz." hükmü dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerinin muvazaa nedeniyle geçersizliğinin ileri sürülmesi mümkün değildir⁵⁰.

e. Toplu İş Sözleşmesinde Teklik Prensibine Aykırılık

AY.m.53/3 ve 2822 sayılı K. m.3/son a göre, aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz. Bu düzenlemeler ile, aynı dönemde yapılacak toplu iş sözleşmelerinin çatışması ve işyerlerinde uygulanacak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tespiti konusundaki karışıklıklar önlenmiş olmaktadır⁵¹. Bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken başka bir işçi sendikası çoğunluğu ele geçirerek işverenle yazılı şekilde toplu iş sözleşmesi yapmış ve ikinci sözleşmenin tarafları ehil ve yetkili olsa dahi, söz konusu hüküm çerçevesinde, yapılan ikinci sözleşme kesin olarak hükümsüz olur⁵².

Aynı işyerinde ikinci bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girip uygulanabilmesi için önceki toplu iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Nitekim 2822 sayılı K. m.7/3'e göre, "Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için

⁴⁹ Turhan Esener, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, BATIDER Yayın No: 45, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1964, s.36; naklen Demir, s.42..

⁵⁰ Demir, s.42.

⁵¹ Tuncay, s.204; Aktay (Arıcı/Kaplan-Seneyen), s.464.

⁵² Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.131; Demir, s.331.

yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.”

Aynı işkolunda birden çok işyeri bulunan bir işverenin bu işyerleri için geçerli olacak işletme toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra aynı işkolunda faaliyet gösteren bir işyerini devralması veya bir işyeri kurması halinde ne olacağı bir sorun oluşturabilir. Bu durumda devir alınan işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşme geçerliliğini korur. Devir alınan işyerinde, devir tarihinden önce yapılmış olan işletme toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaz. Devir alınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi sona erdiği zaman bu işyeri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi imzalanmaz. Bu durumda, işverenin aynı işkolundaki diğer işyerlerini de kapsamak üzere yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için yürürlükte olan işletme toplu iş sözleşmesinin bitiminin beklenmesi gerekecektir⁵³. Devir alınan işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde de bu işyerini kapsayacak şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aynı esaslar söz konusu olacaktır.

f. Kanunda Öngörülen Kapsam ve Düzey Kuralına Aykırılık

Anayasada toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamış, toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılabileceğinin belirlenmesi yasa koyucuya bırakılmıştır. 2822 sayılı K. m.3 toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği kapsam ve düzeyi belirlemiştir. Buna göre, *“Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.”* Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda toplu iş sözleşmesinin sadece işyeri düzeyinde yapılması esası kabul edilmiştir. 2822 sayılı K. m.3/2 de işletme toplu iş sözleşmesi düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, *“Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”* Bu hüküm çerçevesinde işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu olduğu için, işverenin aynı işkoluna giren birden çok işyeri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapması gerekmektedir⁵⁴. İşveren işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmesi gereken

⁵³ Bu konuda bkz. Demir, s.45. Ayrıca bkz. Aktay (Arıcı/Kaplan-Seneyen), s.464.

⁵⁴ Demir, s.47. Yargıtay'a göre de, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması hükmü kamu düzeniyle ilgili ve emredici bir düzenlemedir. Yarg. 9. HD., 17.03.1989, E.1989/2148, K.1989/2465; bkz. Çelik, İş Hukuku 2009, s.516, dn.20.

işyerleri için ayrı ayrı işyerleri ya da grup toplu iş sözleşmesi yapamaz. Aksi takdirde bu sözleşmelerin geleceğe etkili olarak geçersizliğinden söz edilir⁵⁵.

Toplu iş sözleşmeleri 2822 sayılı Kanun çerçevesinde işyeri toplu iş sözleşmesi, işyerleri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılabilir⁵⁶. Bunun yanı sıra, kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte kanunun gerekçesinde yer verilen grup toplu iş sözleşmelerinin yapılması da mümkündür. Birden fazla işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi, her bir işyerinde ayrı ayrı yetki almış tek bir işçi sendikası tarafından aynı anda yürütülen toplu görüşme sonucunda yapılmışsa grup toplu iş sözleşmesinden söz edilir⁵⁷. Toplu iş sözleşmelerinin belirttiğimiz tipler dışında başka kapsam ve düzeyde, örneğin işkolu seviyesinde, bölgesel, ulusal veya sektörel düzeyde yapılması halinde toplu iş sözleşmesi hükümsüz kabul edilir⁵⁸.

g. Toplu İş Sözleşmesinde Süreye İlişkin Hükme Aykırılık

2822 sayılı K. m.7'ye göre, toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az, üç yıldan fazla olamaz⁵⁹. Ancak faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde toplu iş sözleşmesinin süresi bir yıldan az olabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Toplu iş sözleşmesinin kanunda öngörülen bu sürelerle aykırı olarak yapılması halinde süreye ilişkin hüküm geçersiz kabul edilecektir. Bu durumda bir yıllık asgari sürenin altında yapılan kararlaştırmalarda süre bir yıl, azami üç yıllık sürenin üzerinde yapılan kararlaştırmalarda da süre üç yıl olarak kabul edilir⁶⁰. Toplu iş sözleşmesinde süre kararlaştırılmamış olması halinde ise, sözleşmenin bir yıl için yapıldığını kabul etmek isabetli olacaktır⁶¹.

⁵⁵ Demir, s.47.

⁵⁶ Tuncay, s.164; Şahlanan, s.26-27; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.34 ; İftar (Urhanoglu) Cengiz, "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2010, Yıl: 23, Sayı: 89, s.131.

⁵⁷ Tuncay, s.164 ; Cengiz (Urhanoglu), s.134-136.

⁵⁸ Demir, s.48 ; Cengiz (Urhanoglu), s.131-133.

⁵⁹ 275 sayılı kanunun gerekçesinde, toplu iş sözleşmesinin süresinin en az bir yıl olarak kabul edilmesinin nedeni olarak "işyerlerinde durulmuş bir iş düzeni sağlamak" amacı gösterilmiştir. Sürenin en çok üç yıl olarak kabul edilmesinin sebebi ise, değişen hayat ve çalışma koşulları karşısında kararlaştırılacak uzun süreden tarafların zarar görmesinin engellenmesi düşüncesidir. Bkz. Çelik, İş Hukuku 2009, s.576; Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, BANKSİS Yayınları No:70, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992, s.185.

⁶⁰ Şahlanan, s.186; Aktay (Arıcı/Kaplan-Senyen), s.507

⁶¹ Demir, s.49.

2. Kısmi Butlan

Bir toplu iş sözleşmesinin tamamını hükümsüz kılan nedenler olabileceği gibi, hükümsüzlük sebepleri toplu iş sözleşmesinin tamamına değil, bir kısmına da ilişkin olabilir. Sözleşmede yer alan bazı hükümlerin kanunun mutlak emredici hükümlerine, kamu düzenine, ahlaka aykırılığı ya da konusunun imkansızlığı söz konusu olabilir. Bu durumda kısmi butlandan söz edilir. Diğer bir ifade ile, toplu iş sözleşmesinin tamamını sakatlayan bir sebep olmamasına karşın, sözleşmenin bazı hükümleri emredici kurallara, ahlaka, kamu düzenine aykırı ise, toplu iş sözleşmesinin söz konusu hükümleri kesin olarak hükümsüzdür. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin geçersizliği, sözleşmenin geri kalan hükümlerinin geçerliliğini etkilemez. Bu durumda kural olarak, hükümsüz sayılan hüküm ya da hükümler olmasaydı toplu iş sözleşmesinin yapılmayacağı gerekçesiyle toplu iş sözleşmesinin tümü hükümsüz sayılamaz⁶². Nitekim, söz konusu hükümler olmadıkça toplu iş sözleşmesinin yapılmayacağı gerekçesiyle toplu iş sözleşmesini tamamen geçersiz kabul etmek yasak hükümlerinin amacı ile bağdaşmaz⁶³. Toplu iş sözleşmesi ile örneğin işçinin yıllık ücretli izin hakkından feragat ettiğine ilişkin bir hüküm getirilmişse ya da kıdem tazminatı miktarı azami sınırı aşacak şekilde bir kararlaştırma yapılmışsa, sadece yıllık ücretli izin hakkından feragati içeren hüküm ya da kıdem tazminatının üst sınırını aşan kısmın geçersiz olarak kabul edilmesi gerekir. Ancak geçersiz hükümlerin çıkarılması halinde toplu iş sözleşmesi bütün değerini kaybedecekse, batıl olmayan hükümler bağımsız olarak bir anlam taşımıyorsa toplu iş sözleşmesinin tamamının hükümsüz sayılması isabetli olacaktır⁶⁴.

2822 sayılı K. m.5'e göre, *"Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe,*

⁶² Şahlanan, s.174; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.80; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.132; Tuncay, s.248; Tunçomağ/Centel, s.377; İbrahim Eşmelioğlu, "Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler", Çimento İşveren Kasım 1987, C.1, S.6, s.13. Yargıtay'ın bir kararına göre, "... Kanunun buyurucu hükümlerine aykırı düşen toplu iş sözleşmesi hükümlerine geçerlilik tanınmaz. Yapılacak işlem toplu iş sözleşmesine yargı yolu ile müdahale etmek ve hükmü kanunun buyurucu hükümlerine uydurma anlamında düzenlemekten ibarettir. Asgari ücrete ilişkin emredici hükme aykırılık teşkil eden bir toplu iş sözleşmesi hükmü karşısında, işçinin hükmün uygulanması halinde haklı fesih yetkisini elde etmesi, söz konusu sözleşme hükmünün iptali ya da düzeltilmesini istemesi hakkını ortadan kaldırmaz. Böyle bir hükmün varlığı, toplu iş sözleşmesinin tümünün hükümsüzlüğünü gerektirmez." Yarg. 9. HD., 21.6.1968, E.1968/4556, K.1968/9043; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.470, dn.555 ten naklen.

⁶³ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.59, 101.

⁶⁴ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.80; Şahlanan, s.174; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.132; İbrahim Eşmelioğlu, "Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler", Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1987, C.1, S.6, s.13; Tunçomağ/Centel, s.377.

Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.” Bu düzenleme çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin kısmi butlanı iki başlık altında incelenebilir.

a. Devletin Temel Düzenine Aykırı veya Suç Sayılan Fiillere İlişkin Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

2822 sayılı K. m.5 çerçevesinde, “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü”, “milli egemenliği”, “Cumhuriyet”, “milli güvenlik”, “kamu düzeni”, “genel asayiş”, “genel ahlak” ve “genel sağlık” toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçerliği konusunda getirilen sınırlardır⁶⁵. Bu kavramların her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi ve toplu iş sözleşmesi hükmünün geçerli olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, maddede yer alan kavramları birbirinden tamamen bağımsız olarak düşünmemek gerekir. Bu bağlamda, örneğin devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne aykırı olan bölücülüğü, ırkçılığı, bölgeciliği amaçlayan toplu iş sözleşmesi hükümleri aynı zamanda Cumhuriyete, milli güvenliğe, genel asayişe ve kamu düzenine de aykırılık oluşturacaktır⁶⁶.

Yargıtay’a göre, toplu iş sözleşmeleri hukuki niteliği itibariyle kamu hukuku ve özel hukuk özelliklerini taşıyan bir hukuki tasarruf olduğu için, yapılması ve hukuki sonuç doğurması bakımından kamu düzenini ilgilendirir. Bu nedenle kamu düzenine aykırı toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygulanacak yaptırım butlandır⁶⁷.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı toplu iş sözleşmesi hükmüne, bölücülükten mahkum olan işçilere işe almada öncelik tanıyan düzenleme örnek gösterilebilir⁶⁸.

Yargıtay’ın bir kararına göre⁶⁹, “Mahkemece, davacının işyeri dışında ve işin yürütümüyle ilgili olmayan bir suçtan tutuklandığı gerekçesiyle kıdem tazminatına hüküm kurulmuş ise de, dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının PKK eylemlerine katılması nedeniyle

⁶⁵ Söz konusu sınırlayıcı hükümler hem AY.m.13 hem BK.m.19 da düzenlenmiştir.

⁶⁶ Şahlanan, s.176.

⁶⁷ Yarg. 9. HD., 23.6.1989, E.1980/5815, K.1980/7523; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.469, dn.554’ den naklen.

⁶⁸ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.57.

⁶⁹ Yarg. 9. HD., 26.11.1996, E.1996/13445, K.1996/21839. www.kazanci.com.tr.

tutuklanmış olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin 27/II. maddesinde, Devletin güvenliğine karşı işlenen suçlar nedeniyle tutukluluk halinde işveren tarafından işçinin hakları ödenmek suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceği öngörülmüş ise de sözleşmenin bu kuralı 2822 sayılı Kanununun 5. maddesine aykırıdır. Yasadışı PKK eylemlerine katılan bir kişinin, Devlet ya da kamuya ait işyerinde çalıştırılması düşünülemez. Böyle bir durum sadakat ilkesiyle de bağdaştırılamaz. Esasen bu husus, 1475 sayılı İş Kanununun 17/II ve III. maddesi gereğidir. Gerçekten, davacının böyle bir eyleme katıldığı mahkeme kararı ile kesin bir şekilde anlaşıldığı takdirde kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekir. Bu konu üzerinde durulmadan ve ceza davasına ait kararın kesinleşmesi beklenilmeden söz konusu isteklerin hüküm altına alınmış olması hatalıdır.”

Asayişe aykırı olan ve suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve korumaya örnek olarak da “bir suçtan dolayı mahkumiyetini tamamlayan işçiye tahliyesini takiben yeniden iş verilmezse aylık ücretinin 36 katı tutarında tazminat ödenmesini” öngören toplu iş sözleşmesi hükmü verilebilir⁷⁰.

2822 sayılı K. m.5'e aykırı toplu iş sözleşmeleri için hukuki yaptırım geçersizlik olmakla birlikte, 5. maddede öngörülen bazı sınırlamalara aykırılık için kanunda cezai yaptırım da getirilmiştir. 2822 sayılı K. m.68'e göre, “5 inci maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmolunur.” Kanunda cezai yaptırım dışı bırakılan hükümler; kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırılık oluşturan hükümler ile kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırılık taşıyan hükümlerdir. Bu hükümler yalnızca hükümsüz sayılacak, bu hükümleri koyanlar ayrıca cezai yaptırım olan hapis cezasına maruz bırakılmayacaklardır.

b. Kanun ve Tüzüklerin Emredici Hükümlerine Aykırı Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

2822 sayılı K. m.5'e göre, toplu iş sözleşmelerine kanunların ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz. BK.m.19 çerçevesinde emredici kanun hükümlerine aykırılık sözleşmelerin

⁷⁰ Yarg. 9. HD., 10.3.1981, E.1983/14236, K.1983/3176; Yarg. HGK., 17.6.1983, E.1983/9-987, K.1983/687; naklen Oğuzman, İlişkiler 1992, s.57, dn.42.

hükümsüzlük nedenidir. İş hukukunda emredici kurallar mutlak ve nispi emredici kurallar olarak ikiye ayrılır. Kanunda yer alan “aksi kararlaştırılmaz”, “zorundadır” “şarttır” “vazgeçilemez” gibi terimler hükmün mutlak emredici olduğunu gösterir⁷¹. Toplu iş sözleşmeleriyle mutlak emredici hükümleri ihlal edecek düzenlemeler getirilemez. Aksi taktirde söz konusu hükümler geçersizdir. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bazı kanun hükümlerine aykırılığı, bu hükümlerin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur. Örneğin 1475 sayılı İş K.m.14/14'e göre, “toplular sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı TC. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.” Bu hükme aykırı bir şekilde kıdem tazminatı tavanını aşan bir toplu iş sözleşmesi hükmü geçersizdir. Yargıtay'ın kıdem tazminatının hesabında esas alınacak süreye ilişkin vermiş olduğu bir karara göre⁷², “Taraflar arasındaki uyumsuzluk 667 günlük raporlu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmaması konusunda toplanmaktadır. Mahkemece fesih tarihinde yürürlükte olan TİS'in 52/i fıkrasında raporlu sürenin dikkate alınacağı yolundaki kurala göre istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesi ile “... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince...” kuralı uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi öngörülmüştür. İşçinin istirahatli olduğu günlerde hizmet akdi askıdadır. Davalı işveren ihbar öneline altı haftanın eklenmesiyle belirlenen süreleri kıdem tazminatında dikkate almış ve buna göre ödemede bulunmuştur. Somut olay yönünden yapılacak değerlendirmede, işverenin hesaba kattığı günler dışında kalan sürenin tazminat hesabında nazara alınması hatalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun 14. maddesinin anılan kural kamu düzeni ile ilgili olup, emredici niteliktedir. Bu kurala aykırı olan toplu iş sözleşmesine dayanılmaz.”

İş K.m.53/2'ye göre yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Taraflar iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bu haktan vazgeçemezler. İş K.m.68 çerçevesinde ara dinlenmesinin işçiye kanunda öngörülen asgari sürelerle fiilen kullandırılması gerekmektedir. Bu sürelerin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile artırılması mümkün olmakla birlikte, işçiye fiilen kullandırılması zorunludur. Bu

⁷¹ Münir Ekonomi, İş Hukuku, Bireysel İş İlişkileri, c.1, İstanbul 1976, s.14; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, s.13-14; Şahlanan, s.178; Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. bası, Ankara 2008, s.14-15; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. baskı, İstanbul 2008, s.29-31.

⁷² Yarg. 9. HD., 25.6.1998, E.1998/8858, K.1998/10927. www.kazanci.com.tr.

konuda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre⁷³, "1475 sayılı İş Kanununun 64. maddesine göre ise, işçilere ara dinlenmesinin fiilen verilmesi gerekmektedir. Buna aykırı düzenlemeler yasaya aykırı olur. Hizmet akitleriyle ve TİS. ile bu yolda bir hüküm getirilemez."

AY.m.10 ve İş K.m.5 de düzenlenen eşitlik ilkesini ihlal edecek şekilde getirilen toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersizdir. Bu anlamda toplu iş sözleşmesi ile işçiler arasında ayırım yapılmasını gerektiren keyfi düzenlemeler yapılamaz⁷⁴. Ancak işçi ücretleri konusunda işverenin mutlak anlamda eşit davranma borcu bulunmamaktadır. Bu nedenle Send. K.m.31/4 çerçevesinde ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında işçilere farklı uygulama yapılmasını içeren toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerlidir. Buna karşın İş K.m.5/4'e göre, aynı nitelikte ve eşit değerde işlerde çalışan işçilere cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödenmesi kararlaştırılamaz.

Taraflar iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işçilere ikramiye ödenmesini kararlaştırabilirler. Ancak tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ikramiye sayısını ve miktarını belirleme yetkisi 17.4.1981 tarih ve 2448 sayılı 4.7.1956 tarihli 6772 sayılı Kanuna Bir Fıkra Eklenmesi Hakkında Kanun ile sınırlandırılmıştır. 6772 sayılı Kanun ek madde 1'e göre, "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelemelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir." Ek madde 2'ye göre ise, "6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir." Bu hükümler çerçevesinde toplu iş sözleşmesi ile söz konusu ikramiye sayı ve tutarını aşacak düzenleme getirilemez.

2822 sayılı K. m.42/5'e göre, "Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine bunların aksine

⁷³ "...Buna göre TİS'nin 28. maddesi yasaya aykırıdır. Yasaya aykırı bir durumun uygulamaya konulması ve bunun tesbiti şeklinde bir dava dinlenmez. İşveren şayet İK.nun 64. maddesine aykırı olarak bir uygulamaya geçmişse bunun düzeltilmesi ilgili merciler aracılığı ile sağlanabilir. Nitekim İK.nun 100. maddesinde de işin düzenlenmesine ilişkin yasaya aykırı uygulamalar cezai yaptırıma bağlanmıştır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 1.5.1992, E.1992/4610, K.1992/4911. www.kazanci.com.tr.

⁷⁴ Tuncay, s.141.

hüküm konulamaz.” Söz konusu düzenleme de mutlak emredici olduğu için sözleşme ile aksine bir kararlaştırma yapılması halinde, yapılan düzenleme geçersiz olacaktır.

Send. K.m.31'e göre, *“İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.”* Bu hükme aykırı olarak sözleşmeye hüküm konulması halinde, söz konusu hüküm geçersizdir. Nitekim sendika özgürlüğünü sınırlayan veya ortadan kaldıran bir sözleşme hükmü AY.m.51'i ve dolayısıyla BK.m.20'yi ihlal etmektedir. Bu nedenle de söz konusu hüküm BK. m.20 çerçevesinde batıldır⁷⁵.

Send. K.m.61'e göre, üyelik ve dayanışma aidatı dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz. Aksi taktirde söz konusu hüküm geçersizdir. Bu çerçevede, toplu iş sözleşmesi zammı, grev fonu veya dayanışma fonu gibi aidatlar adı altında sendika üyesinden aidat alınması ya da işverence işçi ücretlerinden kesinti yapılması mümkün değildir⁷⁶. Yargıtay'ın buna ilişkin bir kararına göre de⁷⁷, “Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında başka aidat alacağına dair hükümler konulamayacağı gibi, Toplu borç doğurucu maddeler konulamayacağından, Toplu İş Sözleşmelerinde borç doğurucu kuralların kısmen ya da tamamen

⁷⁵ Bkz. Demir, s.34, dn.34. ayrıca bkz. Tuncay, s.86. Toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmayan işçilerin işe alınmayacağını veya sendika üyesi olmayanlara toplu iş sözleşmesinin hiçbir şekilde uygulanmayacağını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri hem anayasal bir hak olan sendika özgürlüğünü ihlal etmekte hem de kamu düzenine aykırılık oluşturmakta ve bu nedenle geçersiz sayılmaktadır. Bkz. Oğuzman, İlişkiler 1992, s.57.

⁷⁶ Tuncay, s.80; Sümer, s.507.

⁷⁷ “... Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile Genel Maden İşçileri Sendikası arasında Türkiye Taşkömürü Kurumu işyerleri için akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesinin "Beden Eğitimi" başlıklı 96. maddesinin (b) fıkrasında ise, işveren yukarıda belirtilen maksatlar için kullanmak ve hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere işçiden her ay için sözleşmenin birinci yılında "bir milyon" TL. dışında ve ikinci yılında "birmilyonbeşyüzbin" TL. kesmeyi ve en geç 5 işgünü içinde "Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı" hesabına yatırmayı kabul eder, denilmektedir. ... Ancak 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 23. maddesinde, sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz denildiği gibi yine aynı Yasanın 61. maddesinde, işverenin sendika üyelik aidatı dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesinti yapılmasını toplu iş sözleşmesi ile kararlaştıramayacağı belirtilmektedir. İşçi sendikasıyla işverenin yaptığı sözleşmeye göre, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklardan yararlanacağı, anlaşmazlık konusu olan hükmün davacıyı bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği kabul edilmektedir. Ayrıca sendika toplu iş sözleşmesinden istifade eden üyesine sadece haklar sağlayabilir. Ona borç yükleyemez. Bu durumda toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenleme hükümsüzdür.” Yarg. 9. HD., 4.4.2001, E.2001/5641, K.2001/5576. www.kazanci.com.tr.

hükümsüz olduğuna ilişkin İş Sözleşmelerinde de, yasaların emredici kuralları bertaraf edilerek eda ya da tespit davaları süreye bağlı olmaksızın dinlenmelidir.”

İş hukukunda yer alan emredici kuralların çoğu nispi emredici hükümlerdir. Sosyal kamu düzeni kuralları adı verilen bu kurallar işçi lehine sözleşmelerle değiştirilebilen kurallardır⁷⁸. Örneğin, İş K.m.15'e göre deneme süresi, iş sözleşmesi ile en çok iki ay, toplu iş sözleşmesi ile en çok dört ay olarak kararlaştırılabilir. Taraflar iş ya da toplu iş sözleşmesi ile daha kısa bir deneme süresi kararlaştırabilir. İş K.m.17 de süreli fesihte uyulması gereken asgari bildirim süreleri düzenlenmiştir. İş ya da toplu iş sözleşmesi ile bildirim sürelerinin artırılması mümkündür. Ancak bu hususta Yargıtay'ın bir kararına göre⁷⁹, “Davalıya ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde bildirim öneleri, 6 aydan az çalışan işçiler için 10 hafta, 6 ay - 1.5 yıl arası çalışan işçiler için 20 hafta, 1.5-3 yıl arası çalışanlar için 40 hafta ve 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 65 hafta olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin aynı hükmünde bildirim şartına uyulmadığı takdirde, arttırılmış ihbar öneleri üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği de açıkça kurala bağlanmıştır. Davacı işçi ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece anılan toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmak suretiyle davacı işçinin çalıştığı süreye göre belirlenen 65 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır. Davalı işveren küçük bir belde belediyesi olup, eski belediye başkanı ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde ihbar öneleri fahiş şekilde belirlenmiştir. Yasal ihbar önelerinin 5 katından daha fazla.önel öngörülmüştür ki, toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde korunmak istenen hukuki menfaatlerle de açıklanması mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önelerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır.”

İş K.m.53'de yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmiştir. Bu süreler asgari sürelerdir ve iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile daha fazla kararlaştırılması mümkündür. İş K.m.63'e göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Taraflar iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile çalışma süresini kırkbeş saatin altında kararlaştırabilirler.

⁷⁸ Ekonomi, s.14; Narmanlıoğlu, Ferdi İş, s.13; Şahlanan, s.179; Mollamahmutoğlu, s.13-16; Süzek, s.29-30; Aktay (Arıcı/Kaplan-Senyen),s.413.

⁷⁹ Yarg. 9. HD., 11.4.2006, E.2006/2630, K.2006/9547. www.kazanci.com.tr. Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD., 21.3.2006, E.2006/111, K.2006/7054. www.kazanci.com.tr.

Mutlak emredici kanun hükümlerine aykırı toplu iş sözleşmesi hükümleri kesin olarak hükümsüz, diğer bir ifade ile mutlak butlanla batıldır. Nispi emredici hükümlere aykırı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, işçinin aleyhine olan hükümler geçersiz, işçiyi korumak maksadıyla getirilmiş işçi lehine düzenlemeler ise geçerli kabul edilir⁸⁰.

Kanunda düzenlenmemiş olmasına karşın uygulamada toplu iş sözleşmesi ile genel müdür yardımcıları, işletme müdürü, muhasebe müdürü gibi bazı üst düzey yetkililerin sözleşme kapsamı dışında bırakılmaktadır. Bu kişilere kapsam dışı personel adı verilmektedir⁸¹. Bu uygulamanın yerindeliği doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, sendika üyesi olanların toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılması hem Anayasa'nın 53. maddesindeki toplu iş sözleşmesi hakkına hem de Sendikalar Kanunu'nun 33/son maddesindeki eşitlik ilkesine aykırıdır. Kapsam dışı bırakılan işçiler söz konusu sözleşme hükmü ile anayasal haktan yoksun bırakılmaktadır. Bu nedenle kapsam dışı bırakma hükmü, kapsam dışı bırakılanın muvafakatına bağlı tutulmalıdır⁸². Bir diğer görüşe göre, toplu iş sözleşmesi kapsamına kimlerin gireceğini belirleme yetkisi taraflara bırakılmıştır. Bu nedenle kapsam dışı bırakılanlar sendika üyesi olsa dahi, sözleşmeden yararlanamayacaktır⁸³. Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılanlar sendika üyesi olsa dahi, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar⁸⁴. Kanaatimizce kapsam dışı bırakılan sendika üyeleri her ne kadar anayasal bir haktan mahrum kalıyorlarsa da, kapsam dışı bırakılmayı engelleyici bir yasal düzenleme olmaması ve toplu iş sözleşmesi taraflarının kimlerin bu sözleşmeden yararlanıp yararlanamayacaklarını belirleme yetkisi olması sebebiyle, kapsam dışı bırakmaya ilişkin hükmün geçersizliği ileri sürülemez.

Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin normatif hükümler getirilebilir. Ancak bu hükümlerin de emredici hükümlere aykırı olmaması gerekir. Örneğin toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna ilişkin olarak getirilen "Gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçinin iş

⁸⁰ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.100; Tuncay, s.249; Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.456.

⁸¹ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Mirmoza Yayınları, Konya 2009, s.507; Tuncay, s.225; Çelik, İş Hukuku 2009, s.562; Burhan Özdemir, "Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel", Çimento İşveren, Temmuz 1987, C.1, S.4, s.12.

⁸² Çelik, İş Hukuku 2009, s.562; Oğuzman, İlişkiler 1992, s.79. Tuncay'a göre de, kapsam dışı bırakmanın hukuka aykırılığı işçiden alınacak muvafakatla giderilebilir. Bkz. Tuncay, s.225-226. Ayrıca bkz. Sümer, s.509.

⁸³ Sur, Özerklik, s.101-103; Tunçomağ/Centel, s.303; Özdemir, s.13.

⁸⁴ Yarg. HGK., 25.4.1986, E.1986/9-35, K.1986/449; bkz. Sümer, s.508, dn.16; Yarg. 9. HD., 6.5.1974, E.1973/2460, K.1974/8465; Yarg. 9. HD., 20.5.1985, E.1985/2546, K.1985/5437; bkz. Çelik, İş Hukuku 2009, s.563, dn.56.

sözleşmesi tutukluluk halinin otuz günden fazla sürmesi halinde münfesi sayılır. Tutukluluğun, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biriyle doksan gün içinde son bulması ve işçinin bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işçi işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.” hükmünün uygulanmaması halinde, diğer bir ifade ile, sözleşmede yer alan şartlar gerçekleşmiş olmasına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne aykırılığın sonuçları uygulanmalıdır⁸⁵. Ancak Yargıtay’ın 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu hususta vermiş olduğu bir karara göre, “Hukukumuzda işyeri sendika temsilcisi dışında işçinin işe iadesini öngören bir düzenleme bulunmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinde işvereni akit yapmaya zorlayıcı bir kural olsa da 2822 sayılı Kanunun 5. maddesine aykırılık nedeniyle geçersiz sayılacağından, yersiz olan davanın reddi gerekir.”⁸⁶.

Toplu iş sözleşmeleri ile fesih hakkını ortadan kaldıracı düzenlemeler getirilemez. Yargıtay’ın bir kararına göre⁸⁷, “İşyerinde uygulanmakta olan 1.1.1994-31.12.1995 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin ... son fıkrasında “SSK’dan emekliliğine 3 yıl ve daha az süresi kalan işçiler işten çıkarılamazlar. Çıkarıldığı taktirde hesaplanan kıdem tazminatı iki katı kadar ödenir.” biçimindeki hükme dayanarak davacı işçi hak talebinde bulunmuş ve mahkemece de istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. İş hukukunun temel ilkesine göre işverenin iş akdinin fesih hakkını tamamen ortadan kaldıracak şekilde hizmet sözleşmesine ya da TİS’ne hüküm konulamaz. Pozitif hukukumuz meşru ve makul sebeplerin bulunması halinde işverene tanınan fesih yetkisinin alınamayacağını kabul eder. Diğer taraftan 1475 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinde öngörülen kurallar kamu düzeni ile ilgi olup kural olarak değiştirilemezler. TİS’de öngörülen düzenlemenin ikinci bölümünde kıdem tazminatının iki katı kadar ödeneceği biçimindeki kural tavan sınırı ilkesini de ortadan kaldıracı niteliktedir. Böyle olunca TİS’den kaynaklanan bu talebin reddine karar verilmesi gerekir.” Söz konusu karar doktrinde de tartışılmıştır. Doktrinde bir görüşe göre, hem işverenin fesih hakkının

⁸⁵ Sümer, s.510.

⁸⁶ “...Toplu İş Sözleşmesinin 45/3-d maddesindeki düzenleme, görüldüğü gibi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesine değil anılan yasanın 29. maddesi hükmüne benzer bir şekilde işverene akit yapma zorunluluğu getirmiştir. Toplu İş Sözleşmesinin 45/3-d maddesi ile getirilen düzenleme mahkemece yorumlandığı gibi işverenin yönetim hakkını kısıtlayacak şekilde fesih kararının iptali ile "göreve iade" kararı verilmesini gerektirmez. Ancak bu durum işverenin Toplu İş Sözleşmesinin anılan hükmüne aykırı davranışı sebebiyle işçiye kıdem tazminatı talep hakkı verebilir.” Yarg. 9. HD., 3.11.1997, E.1997/16948, K.1997/18355.www.kazanci.com.tr.

⁸⁷ Yarg. 9. HD., 19.6.1996, E.1996/1783, K.1996/14013; İşveren Dergisi, C.XXXIV, S.11, Ağustos 1996, s.17.

tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmaması hem İş K.m.14'deki hükmün mutlak emrediciliği sebebiyle Yargıtay'ın görüşü isabetlidir. Söz konusu olayda işverenin bildirimsiz fesih hakkını tamamen ortadan kaldırmaya yönelik toplu iş sözleşmesi hükmü hukuka aykırıdır⁸⁸. Doktrindeki bir başka görüşe göre ise, Yargıtay'ın görüşü isabetli değildir. Nitekim sözleşmedeki hüküm ve dolayısıyla bu hükme dayalı olarak yapılan fesih geçerlidir. Bu hüküm fesih hakkını ortadan kaldırmamakta, sadece bu sürede yapılan fesihler için cezai şart öngörmektedir. Niteliği itibariyle kararlaştırılan miktar cezai şarta ilişkin olduğu için, kıdem tazminatı tavanına ilişkin 14. madde düzenlemesi burada uygulanmayacaktır⁸⁹.

3. Toplu İş Sözleşmesinin Butlanına Bağlanan Hüküm ve Sonuçlar

Toplu iş sözleşmesinin kurulması, ifası, değiştirilmesi, sona ermesi ve hükümsüzlüğü hakkında Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda hüküm bulunmayan hallerde kural olarak Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun hükümleri uygulanır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin butlanı konusunda da kural olarak borçlar hukukundaki genel düzenlemeler uygulanır. Butlan her zaman ileri sürülebilir ve hakim tarafından resen nazara alınır. Butlan iddiasının adli mahkemede ileri sürülmesi gerekmektedir. Bu mahkemenin asliye hukuk mahkemesi mi yoksa iş mahkemesi mi olduğu tartışmalıdır. Doktrinde ileri sürülen bizim de katıldığımız bir görüşe göre, bu konuda iş mahkemelerini görevli saymak gerekmektedir⁹⁰. Nitekim gerek İş Mahkemeleri K.m.1 gerek 2822 sayılı K. m.66 gereği toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemece çözümlenir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğünün tespiti uzmanlık isteyen bir konudur. Bu nedenle de iş mahkemelerinin söz konusu davalarda görevli sayılması isabetlidir. Ancak Yargıtay'ın bir kararına göre⁹¹, 2822 sayılı K. m.5'e aykırılığın tespiti için iş mahkemesine açılan davada, mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinin butlanı nedeniyle hükümsüzlüğünün dava yoluyla ileri sürülmesi zorunluluğu bulun-

⁸⁸ Doktrinde ileri sürülen bu görüş için bkz. Sümer, s.513, dn.27-28 de belirtilen eserler.

⁸⁹ Sümer, s.513.

⁹⁰ Tuñçomağ, İş Hukuku II, s.79; Tuñçomağ/Centel, s.376.

⁹¹ "2822 sayılı Kanunun 5. maddesine aykırı bir kural içeren ve dolaylı olarak sendikanın ilişkili olduğu derneğe aidat ödenmesini, kaynaktan kesme (check off) yöntemine bağlayan toplu iş sözleşmesi hükmünden doğan uyuşmazlık İş Mahkemeleri Kanununun 1. ve 2822 sayılı Kanunun 66. maddesi kapsamında değerlendirilemez. Bu durumda mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerekmektedir." Yarg. 9. HD., 8.7.1999, E.1999/9930, K.1999/12209. www.kazanci.com.tr.

mamakla birlikte, gerektiğinde bir tespit davası açılabilir⁹². Buna karşın Yargıtay'a göre, hükümsüzlüğün tespit davası ile istenmesi mümkün değildir⁹³.

Borçlar hukukunda sözleşmelerin butlanı kural olarak geçmişe etkilidir. Bu nedenle de batıl işlemler başlangıçtan itibaren geçersiz kabul edilerek ortadan kalkarlar. Buna karşın toplu iş sözleşmelerinin butlanı konusunda kanaatimizce de isabetli olan doktrindeki baskın görüş, geçmişe etkili geçersizliğin toplu iş sözleşmeleri için uygulanamayacağı doğrudur⁹⁴. Nitekim toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olduğunu kabul edersek, toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerinde hiçbir etki yaratmadığını da kabul etmek gerekir. Bu durumda da, örneğin, hükümsüz toplu iş sözleşmesine dayanarak yapılan uygulamaların geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılması, işçilere yapılmış bir ödeme varsa bu ödemelerin iadesi gerekir. Bu da güven ve istikrar yaratmak zorunda olan toplu iş sözleşmelerinin amacı ile bağdaşmaz. Bu gibi kaos yaratacak durumlara yol açmamak, toplu iş sözleşmesinden yararlananların haklarında belli bir sağlamlık ve güven yaratmak, çalışma barışının bozulmasını önlemek amacıyla butlanın geleceğe etkili olduğunu kabul etmek gerekir⁹⁵. Doktrinde ileri sürülen bir diğer görüşe göre ise, hükümsüzlüğü tespit eden karar geçmişe etkilidir⁹⁶. Nitekim toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü, iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne benzetilemez. İş sözleşmesi geçmişe etkili olarak hükümsüz sayıldığında, iş ilişkisine uygulanacak hüküm kalmazken; toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü halinde, iş ilişkisine toplu iş sözleşmesi yokken uygulanan iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına devam edilir⁹⁷. Bir diğer görüşe göre ise, toplu iş

⁹² Sur, Toplu İlişkiler 2008, s.340; Oğuzman, İlişkiler 1992, s.99; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.130; Şahlanan, s.173; Eşmelioğlu, s.13; Demir, s.52.

⁹³ "Toplu iş sözleşmeleri hukuki mahiyetleri itibarıyla kamu hukuku ve özel hukuk özellikleri taşıyan birer hukuki tasarruf olup, yapılmaları ve hukuki sonuç doğurmaları doğrudan doğruya kamu düzeni ile ilgilidir. Adı geçen sözleşmelerin kamu düzenine aykırı bulunmaları halinde uygulanacak müeyyide butlan olup, görülmekte olan bir davada taraflarca ileri sürülmesi dahi hakim bu hususu resen dikkate alır. Ancak toplu iş sözleşmesinin özellikleri itibarıyla yapılmalarını takiben hükümsüzlüğün bir tespit davası yoluyla belirlenmesi istenilemez. Eda davası zımında bu yön tarafların ileri sürmesi üzerine veya hakim tarafından resen dikkate alınarak geçersizliğin tespiti suretiyle gereken hüküm tesis olunur. Bu itibarla bir eda davası söz konusu olmadan toplu iş sözleşmesinin karar yerinde yazılı gerekçelerle ilgili hükümlerinin iptaline hükmedilmesi isabetsizdir." Yarg. 9. HD. 15.12.1980, E.1980/13720, K.1980/13371; Yarg. 9. HD. 23.6.1980, E.1980/5183, K.1980/7523; bkz. Şahlanan, s.173, dn.6; Tunçomağ/Centel, s.376, dn.8.

⁹⁴ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.79; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.130; Şahlanan, s.173; Tuncay, s.247; Çelik, İş Hukuku 2009, s.588; Tunçomağ/Centel, s.376.

⁹⁵ Tuncay, s.247; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.130; Şahlanan, s.173; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.79; Tunçomağ/Centel, s.376; Çelik İş Hukuku 2009, s.588.

⁹⁶ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.99; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.467, 470.

⁹⁷ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.99-100.

sözleşmesinin baştan itibaren geçersizliği halinde ortaya çıkabilecek ciddi sosyal sakıncalar dikkate alındığında, geçersizliğin geleceğe etkili olması gerekmesine karşın; kamu düzenini bozan, suç sayılan fiilleri teşvik niteliğinde olan, tarafların düzenleme alanına girmeyen siyasi ve dini toplu iş sözleşmesi kayıtları baştan itibaren hükümsüz kabul edilmelidir⁹⁸.

2822 sayılı Kanun uyarınca toplu iş sözleşmesinin süresi bir yıldan az üç yıldan uzun süreli olamaz. Bu sürelerle aykırılık toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne yol açar. Kanun koyucu süreye ilişkin bu düzenlemelerle, toplu iş sözleşmesinin istikrarını ön planda tutmayı hedeflemiştir. Bu nedenle de, açık ve kesin olarak süreye ilişkin kurala aykırı düzenlemeleri yasaklamıştır⁹⁹. Toplu iş sözleşmesinin süreye ilişkin kanuna aykırı hükümlerinin geçersizliğinin geçmişe etkili olduğunu kabul etmemek, tarafların sözleşmenin yürürlük süresine ilişkin hükümlere aykırı davranmasına zımnen muvafakat vermek anlamına geleceği ve birtakım suistimallere neden olacağı için, böyle bir durumda geçersizliğin geçmişe etkili olduğunu kabul etmek gerekir¹⁰⁰. Örneğin taraflar toplu iş sözleşmesinin süresini beş yıl olarak kararlaştırmışlarsa ya da üç yıl olarak kararlaştırılan süreyi, süre bitiminde bir yıl daha uzatmak hususunda anlaşmışlarsa kanunda öngörülen üç yıllık azami süreyi aşan kısım baştan itibaren geçersiz kabul edilmesi isabetli olacaktır.

İşveren toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan ya da kesin olarak hükümsüz bulunan bir anlaşmayı, bunun hükümsüz ya da yok olduğunu bilmesine rağmen uygulamış ve işyerinde işçilere bazı yeni haklar tanımışsa, bu davranış işverenin işyerinde tek taraflı bir uygulaması olarak kabul edilir. Bu nedenle de, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü bu uygulamayı etkilemez. İşverenin hükümsüz olmasına rağmen işçilere vermiş olduğu bu haklar işyeri şartı haline gelmiş olur¹⁰¹. Ancak işverenin hata ile yapmış olduğu bir uygulama işyeri şartı olarak kabul edilemez¹⁰². Bu durumda işveren yaptığı ödemeleri geri isteyebilir¹⁰³.

C. Yokluk

Toplu iş sözleşmesinin varlığı için aranan zorunlu unsurlardan birinin bulunmaması halinde toplu iş sözleşmesinin yokluğu söz

⁹⁸ Sur, Toplu İlişkiler 2008, s.341.

⁹⁹ Demir, s.50.

¹⁰⁰ Demir, s.50.

¹⁰¹ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.100.

¹⁰² Yarg. 9. HD., 18.2.1977, E.1977/1660, K.1977/3029; Yarg. HGK., 14.3.1979, E.1979/9-753, K.1979/242; Oğuzman, İlişkiler 1992, s.103, dn.125; Sur, Toplu İlişkiler 2008, s.341, dn.343.

¹⁰³ Oğuzman, İlişkiler 1992, s.103.

konusu olmaktadır. Ehliyetsizlik, şekle aykırılık ve normatif kısmın yokluğu, toplu iş sözleşmeleri açısından yokluk sebepleri olarak kabul edilen durumlardır. Ehliyetsizlik ve şekle aykırılık aslında diğer özel hukuk sözleşmeleri için butlan sebebi olarak belirtilmektedir, ancak toplu iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda yokluk sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim toplu iş sözleşmesi sıradan bir özel hukuk sözleşmesi değildir. Diğer özel hukuk sözleşmeleri nispi hükümler içerirken, toplu iş sözleşmeleri normatif hükümler içermektedirler. Normatif kısmın yokluğu ise zaten tartışmasız olarak bir yokluk sebebidir. Normatif kısmı bulunmayan bir toplu iş sözleşmesinin hukuk alanında var olduğunu kabul etmek mümkün değildir.

1. Yokluk Nedenleri

a. Ehliyetsizlik

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, aslında sözleşme yapma ehliyetinin bir görünümüdür ve bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme ehliyeti olarak ifade edilebilir. Ancak toplu iş sözleşmesi ehliyeti Toplu İş Hukukuna özgü, Medeni Hukuktaki genel hak ehliyeti ile eş anlamlı olmayan bir hak ehliyetidir¹⁰⁴. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmayan kişi ya da kuruluşun toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesine de imkan yoktur.

2822 sayılı Kanunda, hangi kuruluş veya kişilerin toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğunu özel olarak belirlenmemiştir. Ancak, 2822 sayılı Kanun m.2' de yer alan tanımdan, toplu iş sözleşmesi ehliyetine kimlerin sahip olacağı anlaşılmaktadır. "*Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve Muhtevası*" başlığını taşıyan madde hükmüne göre; "*Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.*" (2822 sayılı Kanun m.2/ I). O halde toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabılır¹⁰⁵.

Tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetine, iş sözleşmesinin kurulduğu anda sahip olmaları gerekmektedir. Sözleşmenin kurulması

¹⁰⁴ Rüçhan Işık, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Doruk Matbaacılık, Ankara 1977, s.13; Turhan Esener, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, BATIDER Yayın No: 45, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1964, s.5 ; Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, Beta A.Ş., İstanbul 1988, s.383; Sur, Özerklik, s.85; karşı görüş için bkz. Sait Kemal Mimaroğlu, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, 2. Bası, Sevinç Matbaası, Sümerbank Genel Müdürlüğü Neşriyatı No:20/49, Ankara 1965, s.97 ; Demir, s.13.

¹⁰⁵ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.130.

anında bulunmayan ehliyetin sonradan kazanılması, o sözleşmeye toplu iş sözleşmesi niteliği kazandırmaz¹⁰⁶. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin kurulması aşamasında var olan ehliyetin sözleşme kurulduktan sonra yitirilmiş olması, kurulmuş olan toplu iş sözleşmesini geçersiz hale getirmez¹⁰⁷.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 2822 sayılı Kanun m.2/ I uyarınca, bir toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ancak bir işçi sendikası olabilir. Sendika olarak teşkilatlanmayan işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetleri bulunmadığı gibi¹⁰⁸, sendika şubelerinin de tüzel kişilikleri bulunmaması nedeniyle toplu iş sözleşmesi ehliyetleri bulunmamaktadır¹⁰⁹.

“Toplu İş Sözleşmesi Hakkı” başlığını taşıyan Anayasa m.53/ I’ e göre; “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”. Madde hükmünden toplu iş sözleşmesi yapma hakkının, sanki sendika şeklinde örgütlenmemiş işçiler veya işçi toplulukları için de tanınmış bir hak olduğu gibi bir anlam çıkarsa da, 2822 sayılı Kanun uyarınca, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme ehliyeti, sadece işçi sendikası şeklinde örgütlenmiş işçi topluluklarına tanınmış bir haktır. 2822 sayılı Kanunun getirmiş olduğu düzenleme Anayasaya aykırı bir durum teşkil etmez¹¹⁰.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan işveren sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı işyerinin tabi bulunduğu işkolunda kurulu olan ve işyerinin sahibi olan işverenin üyesi bulunduğu sendikadır. İşveren, sendikaya üye değilse, toplu iş sözleşmesi ehliyeti de kendisine aittir. 2822 sayılı Kanun m.2’ de toplu

¹⁰⁶ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.131; Turhan Esener, İş Hukuku, 3. Bası, Sevinç Matbaası, AÜHF Yayını, No:432, Ankara 1978, s.425 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.409 ; Demir, s.13.

¹⁰⁷ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.131; Esener, İş Hukuku, s.425 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.409.

¹⁰⁸ Şahlanan, s.44 ; Seza Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1986, s.34; Esener, İş Hukuku, s.432; İhsan Erkul, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Matbaası, Eskişehir 1985, s.79.

¹⁰⁹ Esener, İş Hukuku, s.430.

¹¹⁰ 1961 Anayasasının 47. maddesindeki benzer düzenleme karşısında aynı konu 275 Sayılı Kanunun 2. maddesinin toplu iş sözleşmesi yapma hakkını işçi sendikalarına tanıyan düzenlemesi nedeniyle 1980 öncesinde de tartışılmış ve Anayasa Mahkemesi, isabetli bir biçimde yasal düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, Tarih: 20.10.1967, Esas No: 1963/ 337, Karar No: 1967/ 31 (RG. 02.05.1969, No: 13188)). Anayasa Mahkemesinin söz konusu görüşünün, 2822 Sayılı Kanun açısından da geçerli olduğu söylenebilir (Şahlanan, s.44 ; Elbir, s.205; Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, s.12).

iş sözleşmesine taraf olabilecekler belirtilirken açıkça sendika üyesi olmayan işverenden de söz edilmektedir. Ancak işveren sendikasına üye olan bir işverenin, sendika üyeliği son bulmadıkça toplu iş sözleşmesine tek başına taraf olma ehliyeti bulunmamaktadır¹¹¹.

Sendika üyesi bir işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olması halinde bunun bir ehliyet mi, yoksa yetki sorunu mu olduğu meselesi tartışmalı olmakla beraber baskın görüş ehliyetsizlik olduğu yönündedir¹¹².

İşverenin çağrıdan sonra bir sendikaya üye olması halinde ise, işverenin başladığı toplu görüşmelere kalındığı yerden işveren sendikasının devam etmesi, grev ve lokavt ile ilgili prosedürün sendika tarafından yürütülmesi gerekir. Nitekim bu andan itibaren toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti işveren sendikasına ait olacaktır¹¹³. İşverenin sendikadan ayrılması halinde de prosedürde sendikanın yerini işveren alacaktır¹¹⁴. Toplu iş sözleşmesi prosedürü devam ederken işyerinin devredilmesi durumunda ise Yargıtay¹¹⁵ eski işverenle toplu iş sözleşmesi imzalanmasını yasaya aykırı bulmuştur.

Burada değinilmesi gereken bir diğer konu ehliyet ve yetki ayrımıdır. Bu ayrım, özellikle sözleşmenin yokluğu ya da iptali bakımından

¹¹¹ Şahlanan, s.47 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.384; Oğuz Özbek, Toplu İş Mevzuatı, Birsan Yayınevi, İstanbul 1984, s.170-171; Halid Kemal Elbir, İş Hukuku, 9 Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, s.185.

¹¹² Reisoğlu, Şerh, s.36 ; Cevdet İlhan Günay, Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İksan Matbaası, Ankara 1991, s.96; Tunçomağ, İş Hukuku, s.384 ; Şahlanan, s.47 ; Fatih Uşan, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)", Kamu-İş, III, Temmuz, 4, 1994, s.135 ; Erkul, s.82 ; Oğuzman burada aslında bir ehliyet meselesi nedeniyle yaptırımın ehliyetsizliğe göre değil, yetkisizliğe göre (2822 sayılı Kanun m.16/ II) ileri sürülmesi gerektiği görüşündedir. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.I, 3. Bası, İstanbul 1984, s.22, 101-102. Diğer bir görüşe göre ise; burada hem ehliyet, hem de yetki bir arada düzenlenmiştir . Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 11. Bası, Beta Basım A.Ş., İstanbul 1992, s.393 ; Günay, s.111, dn.5. Yargıtay, bir kararında işveren sendikasına üye işverenin sendikasının iştiraki olmadan imzaladığı sözleşmenin hükümsüzlüğüne karar veren yerel mahkeme kararını onamıştır. Yarg. 9. HD. 09.02.1987, E.1987/ 1925, K.1987/ 1557. Bir başka kararında ise işverenin sendikaya üye olması halinde toplu iş sözleşmesi yapılması ile ilgili konularda işverenleri temsilen işveren sendikasının dava açabileceği belirtmiştir. Yarg. 9. HD. 04.05.1987, E.1987/ 4300, K.1987/ 4437 (Çelik, İş Hukuku 1992, s.393). Yargıtay'ın konuyu bir ehliyet meselesi olarak gördüğü söylenebilir (Şahlanan, s.49).

¹¹³ Metin Kutal, "2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", İktisat ve Maliye Dergisi, XXXI, Nisan, I, 1965, s.36; Reisoğlu, Şerh, s.37; Günay, s.234.

¹¹⁴ A. Berksun/ İ. Eşmelioğlu, Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara 1989, s.23.

¹¹⁵ Yarg. 9. HD. 24.04.1985, E.1985/ 4551, K.1985/ 4382 (Kutal, s.36; GÜNAY, s.234 ; Demir, s.16.

önem taşımaktadır. Ehliyetsiz tarafın yaptığı sözleşme, her nasılsa yetki belgesi alınmış olsa bile yok sayılabilecek ya da hükümsüz olarak nitelendirilebilecektir. Ehliyetsizlik her zaman ileri sürülebilecek ve tespiti istenebilecek olan bir hükümsüzlük halidir. Oysa, ehliyeti bulunan tarafın yetkisi yoksa, belli sürelerde ve belli usule uyularak sözleşmenin ancak iptali istenebilir. Aksi halde, sözleşme, geçerli hale gelir. Ehliyeti hakim, res'en nazara alacağı gibi, menfaati olan üçüncü şahıslar da her zaman ehliyetsizlik itirazını ileri sürebilirler¹¹⁶. Yargıtay da¹¹⁷ ehliyetsizlik itirazının yetki itirazı şeklinde değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir.

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlı olup, bu işkoluna giren işyerleri ve bu işyerlerindeki iş ilişkileri için sözleşme yapılabilir¹¹⁸. Nitekim, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.3' e göre; *"İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur (f.I). İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.(f.II)"*. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, sendikalar işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulabilirler.

Sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerinin tabii olduğu işkolunun değişmesi, taraf sendikanın ehliyetini ortadan kaldırır ancak (taraf sendikanın tüzel kişiliğinin kaybı ile kıyaslanarak) yapılan sözleşme sona ermez¹¹⁹.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz bulunmayan bir kişi ya da kuruluşun yaptığı sözleşme, toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyamayacağı için yok hükmündedir. Kanun, sözleşme ehliyeti bulunmayan tarafa,

¹¹⁶ Şahlanan, s.43 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.16 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.383.

¹¹⁷ Yarg. 9. HD. 10.02.1969, E.1969/ 14211, K.1969/ 1394 (DEMİR, s.17, dn.21 ve orada anılan yazar).

¹¹⁸ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.34-35 ; Reisoğlu, Şerh, s.34 ; Şahlanan, s.25, 27, 47 ; Çelik, İş Hukuku 1992, s.310-311 ; Münir Ekonomi, "Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş, Türk Tarih Kurumu Matbaası, Ankara 1990, s.23-24 ; Melda Sur, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Kasım 2006, Ankara, s.213-214 ; Aktay (Arıcı/ Kaplan-Senyer), a.g.e., s.423 ; Reisoğlu, Şerh, s.66-67 ; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.320 ; Çelik, İş Hukuku 2008, s.513; Cengiz (Urhanoglu), s.132 ; Yarg. HGK., 05.11.1969, E.1969/ 9-48, K.1969/ 791.

¹¹⁹ Şahlanan, s.195; Reisoğlu, Şerh, s.133.

toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme hak ve imkanını da tanımamıştır¹²⁰.

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerini kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici biçimde etkilemektedirler. Şayet ehliyetsizlik durumunda yokluk yaptırımını yerine, butlan yaptırımını kabul edilirse, İş Hukukunda genel olarak geçersizliğin geçmişe etkili olmaması görüşü benimsendiğinden, aslında toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan bir hukuki işleme geçersizliğin tespiti anına kadar toplu iş sözleşmesi niteliği kazandırılmış olur ki, bu durum hakkın kötüye kullanılmasını gündeme getirir.

Yokluk fikri kabul edildiğinde ise edimlerin ifa edilip edilmemesi önem taşır. Edimler, henüz ifa edilmemişse, yokluk (ya da geçersizlik) durumunda sorun ortaya çıkmaz. Yok hükmündeki bir toplu iş sözleşmesinde edimler ifa edilmişse diğer şartların da varlığı halinde bu uygulama işverenin tek taraflı bir işyeri uygulaması niteliği kazanabilir¹²¹.

b. Şekle Aykırılık

2822 sayılı Kanun m.4' e göre; *“Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir.”* Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmesinin geçerli olması yazılı şekilde yapılmış olması şartına bağlıdır. Burada öngörülen adi yazılı şekildir ve bu şekil şartı yapılan sözleşmenin geçerlilik şartıdır. Bu şarta uyulmaksızın yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri hükümsüzdür¹²².

¹²⁰ Günay, s.107; Oğuz Özbek, İctihatlı İş Kanunları ve Açıklamaları, 3. Bası, Özener Matbaası, Temel Yayınlar, No: 68, İstanbul 1994, s.357; Esener' e göre; mukavele ehliyetini haiz ve fakat toplu iş sözleşmesi ehliyetinden mahrum olanların yaptığı sözleşme, ehliyetsizlik nedeniyle batıl değildir. Ancak buna toplu iş sözleşmesi niteliği de verilemez, Adına toplu iş sözleşmesi denilse dahi TİSGLK kapsamına girmez, Ancak başka bir mukaveleliğin şekil şartları yerine getirilmişse (mesela bir umumi mukaveleliğin veya bir hizmet akdininin) tahvil bahis konusu olabilir. Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, s.5. Öğretide toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan kişi ya da kuruluşun yaptığı sözleşmenin batıl olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Mimaroglu, a.g.e., s.97; Çelik, İş Hukuku 1992, s.444. Yargıtay, kararlarında toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan bir sendikanın yaptığı sözleşmenin iptalini sözleşme süresinin sonuna kadar her zaman talep edebileceğini belirtmektedir. Yarg. 9. HD., T.28.02.1977, E.1977/ 77, K.1977/ 861 (Özbek, Toplu İş Mevzuatı, s.246). Yarg. 9. HD, T.09.03.1977, E.1977/ 1986, K.1977/ 4564 (Berkun/ Eşmelioğlu, s.358).

¹²¹ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91.

¹²² Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.131 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.399 ; Çelik, İş Hukuku 1992, s.401; Adil İzveren, İş Hukuku I, II, III, Doğu Matbaacılık, Ankara 1974, s.288; Mimaroglu, s.116 ; Esener, İş Hukuku, s.474. Toplu iş sözleşmesi, ayrı ayrı tutulan toplu görüşme tutanaklarının veya arabuluculuk sonunda kabul edilen teklif ve karşı tekliflerin tümünün belirli bir düzende ve toplu iş sözleşmesi başlığı altında aynı metin içinde bir araya getirilerek yazılması ve altının taraflarca imzalanması biçiminde yapılmaktadır. Çelik, İş Hukuku 1992, s.402. Yargıtay' a göre redaksiyon sonucu oluşan metnin sayfaları redaksiyonu yapanlar

Öğretide¹²³ her bir tutanağın altının taraf yetkililerince imzalanmış olması koşulu ile toplu görüşmelere ilişkin son tutanaktaki teklif ve karşı tekliflerin tümü üzerinde anlaşmaya varılarak önceki tutanaklarla birlikte toplu sözleşmenin yapıldığının açıkça kararlaştırılmış olduğu hallerde bir metin şeklinde yazılmasa da sözleşmenin doğduğu, sözleşme taslağındaki tek bir madde üzerinde dahi anlaşma olmaması halinde ise sözleşmenin kurulmamış sayılacağı savunulmaktadır. Yargıtay'a göre¹²⁴ toplu iş sözleşmesinin yapılmış sayılması için görüşülmeyen ve karara bağlanmayan maddelerin bulunmaması gerekir.

Çağrıya muhatap işveren, işçi sendikasının tüm tekliflerini kabul ettiğini derhal yazılı olarak bildirirse, görüşme yapılmasına gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesi meydana gelmiş olur. Çağrıda bulunan işçi sendikasının teklifleri bir icap niteliğinde olduğundan işverence kabul edilirse, işçi sendikası için de bağlayıcı olur¹²⁵.

Kanunda hüküm olmamakla birlikte sözleşme taraflarca yazılı olarak değiştirilebilir. Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi, tarafların değiştirme iradelerini yazılı olarak açığa vurmuş olmaları koşuluyla protokol başlığı altında düzenlenen bu konudaki anlaşmanın yapılması mümkündür¹²⁶.

Bir nüshası taraflarca alıkonulan sözleşme nüshalarından üçünün görevli makama verilmesi (2822 sayılı Kanun m.22/ I) ve bir nüshasının da işyerinde asılması (2822 sayılı Kanun m.63) gerekmele beraber bu yükümlüğün yerine getirilmemesi, sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir¹²⁷.

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

tarafından paraf edilmiş, son sayfası da tüm taraf yetkililerince imzalanmış ise sözleşme metninin tümünün tarafların bilgileri dahilinde olduğunun ve iradelerinin bu yolda oluştuğunun kabulü gerekir. Yarg. 9. HD., T.29.03.1991, E.1991/ 6488, K.1991/ 6704.

¹²³ Çelik, İş Hukuku 1992, s.402 ; Adnan Tuğ, "Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil", Adalet Dergisi, Mart-Nisan, 2, 1986, s.90 ; Reisoğlu, Şerh, s.79 ve oradaki Yargıtay kararları. Reisoğlu' na göre; taraflar, sadece bazı konularda anlaşarak tutanak düzenlemişlerse toplu iş sözleşmesi doğmayacağı gibi, bu tutanaklar taraflar için bağlayıcı da olmayacaktır. Aynı yönde bkz. Esener, İş Hukuku, s.474 ; Şahlanan, s.103. Karşı görüş için bkz. bağlayıcı olduğu yolunda Yarg. 9. HD., T.06.02.1969, E.1969/ 10311, K.1969/ 1184.

¹²⁴ Yarg. 9. HD., T.30.03.1987, E.1987/ 3043, K.1987/ 3383.

¹²⁵ Reisoğlu, Şerh, s.220 ; Esener, İş Hukuku, s.442.

¹²⁶ Çelik, İş Hukuku 1992, s.402 ; Esener, İş Hukuku, s.474 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil, s.92-93.

¹²⁷ Reisoğlu, Şerh, s.226; Çelik, İş Hukuku 1992, s.226.

geçmişe etkili olmayacağı genellikle kabul edilmektedir¹²⁸. Taraf olma ehliyeti bulunanların sözlü anlaşmalarıyla toplu iş sözleşmesi teşekkül etmez. Bu durumda yokluk söz konusu olur. Şekil noksanlığı dolayısıyla geçersizlik, başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurur ve her zaman ileri sürülebilir¹²⁹.

Normatif özelliği dolayısıyla iş sözleşmelerini kendiliğinden etkisini bir şekle bağlamak zorunluluğu vardır. Bir metin halinde tespit edilmeyen, henüz imzalanmayan, sadece tarafların sözlü beyanlarıyla tamam olduğu bildirilen bir sözleşme, toplu iş sözleşmesi olarak vücut bulmamıştır. Tarafların sözlü anlaşmalarıyla kurulduğu iddia olunan bir toplu iş sözleşmesi, bir çok suiistimallere yol açabilecek niteliktedir.

Ayrıca şeklin, toplu iş sözleşmesinde borçlar hukukundaki klasik amacının dışında normatif etkisi nedeniyle aleniyeti sağlama ve toplu iş sözleşmesiyle özellikle taraflar açısından öngörülen hukuki istikrar ve güveni sağlama gibi bir fonksiyonu da vardır¹³⁰.

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

c. Normatif Kısımın Yokluğu

Toplu iş sözleşmesinde normatif kısım, Türk Hukukunda (Kanunun ifadesine dayanarak) zorunlu bir unsur olarak öngörülmüştür. Bir toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığı şarttır.

Ancak, bu kuralı iş sözleşmesine ilişkin olarak belirtilen konuların tümünün değil, bunlardan en az birinin düzenlenmesi biçiminde anlamak gerekir¹³¹. Normatif kısım yoksa, ortada 2822 sayılı Kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi de yoktur.

¹²⁸ Tuğ, Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil, s.100 ; Esener, İş Hukuku, s.474 ; İzveren, s.292 ; Reisoğlu, Şerh, s.95 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.405.

¹²⁹ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.87.

¹³⁰ Can Şafak, Yeni Toplu Sözleşme Düzeni, Kent Basımevi, Araştırma-Eğitim-Ekin Yayınları, İstanbul 1984, s.10 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil, s.92.

¹³¹ Esener, İş Hukuku, s.414 ; Erkul, s.48-50 ; Mimaroglu, s.120-121 ; Reisoğlu, Şerh, s.48 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.362 ; Sur, Özerklik, s.4 ; Şahlanan, s.11-12 ; Turgut Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama, Olgaç Matbaası, Ankara 1980, s.40-41.

Bir toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif sayılabilmesi için onun doğrudan doğruya iş sözleşmesine ilişkin olması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. İş sözleşmesini dolaylı olarak ilgilendiren ve etkileyen, işyerindeki çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin de normatif nitelikte olduğu kabul edilmelidir¹³². Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında¹³³ normatif kısmın toplu iş sözleşmesinde bulunmasının zorunlu olduğu görüşünü benimsemektedir.

Toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan ancak normatif kısmı bulunmayan bir sözleşmede borçlar hukukuna ait hükümler bulunabilir. Bunlar, taraflar bakımından bağlayıcı ve geçerli olsalar dahi, 2822 sayılı Kanuna göre bir toplu iş sözleşmesi mevcut olmayacağından bu Kanuna tabi olmayacaklardır¹³⁴.

2. Yokluğa Bağlanan Hüküm ve Sonuçlar

Toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan bir sözleşmeye ya da toplu iş sözleşmesi hükmü olarak nazara alınamayacak bir hükme, 2822 sayılı Kanunda öngörülen hükümlerin uygulanması mümkün olmadığı gibi, sözleşme de toplu iş sözleşmesi olarak da uygulanamayacaktır¹³⁵.

Toplu iş sözleşmesinin yokluğu, taraflar ve menfaati olanlarca her zaman ileri sürülebilir, uygulanmakta olan bir davada hakim tarafından res'en nazara alınır¹³⁶.

Yok hükmündeki bir sözleşme, izin ya da icazet vermek suretiyle toplu iş sözleşmesi haline gelmez, sonradan geçerli hale getirilemez. Yokluğun tespiti için bir dava açmaya gerek yoktur. Ancak, ilgili taraf isterse bir tespit davası açılabilir¹³⁷.

İşveren, yok hükmündeki bir sözleşme ya da işleme dayanarak işçilere tek yanlı olarak bazı menfaatler tanıdıysa, diğer şartları da mevcutsa, işyeri uygulamasından bahsetmek mümkün olabilir.

D. İptal

Bir hukuki işlemin taşıdığı sakatlıklar nedeniyle ve ancak ilgili tarafın o yolda iradesini açıklaması sonucu normal hükümlerini

¹³² Şahlanan, s.7.

¹³³ Yarg. 9. HD. 26.10.1967, E.1967/ 8150, K.1967/ 10030.

¹³⁴ Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta, AÜHF Yayınları, No:222, Sevinç Matbaası, Ankara 1967, s.48.

¹³⁵ Günay, s.107.

¹³⁶ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.87 ; Günay, s.107.

¹³⁷ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.87 ; Günay, s.107.

meydana getirememesine iptal adı verilir¹³⁸. Butlanda doğrudan ve kendiliğinden ortaya çıkan sonuç, iptalde hak sahibinin iradesini açıklaması ile doğmaktadır¹³⁹.

Toplu İş sözleşmeleri de diğer Özel Hukuk sözleşmeleri gibi tarafların karşılıklı iradelerinin uyuşmasıyla bağitlandığından irade fesadı hallerine burada da rastlamak mümkündür. O halde toplu iş sözleşmesi yaparken irade fesadına (hata, hile veya ikrah) uğradığını iddia eden taraf Borçlar Kanunundaki bir yıllık süre içinde sözleşmenin iptalini isteyebilecektir (BK m.31)¹⁴⁰.

1. Toplu İş Sözleşmesinin Genel İptal Nedenleri

Borçlar Hukukunda yer alan ve sözleşmelerin iptaline neden olan haller, kuşkusuz toplu iş sözleşmesinde de uygulanacaktır¹⁴¹. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasında bir tarafın iradesi hata, hile ya da tehdit sonucu sakatlanmışsa, iradesi sakatlanan taraf, BK m.31 uyarınca hata ya da hileyi öğrendiği, tehditte tehdidin ortada kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde toplu iş sözleşmesinin tümünün ya da bunların etkisi altında kabul edilen kısmının iptalini isteyebilir¹⁴². Ayrıca borçlar hukukunda yer alan gabin de, irade fesadı sayılmamakla beraber, bir iptal nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁴³. Ancak gabin iddiasıyla toplu iş sözleşmesinin iptalini istemek toplu iş sözleşmesinin amacı ve özelliği göz önünde tutulursa oldukça güç görülmektedir¹⁴⁴. Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanununun uygulanacağına ilişkin 2822 sayılı Kanun m.66 uyarınca, Borçlar Kanununun irade fesadıyla ilgili hükümleri kıyasen toplu iş sözleşmelerine de uygulanacaktır¹⁴⁵.

Bir toplu iş sözleşmesinin yanılma veya aldatmanın etkisi altında yapılabilmesi teorik açıdan düşünülebilir ise de gerçekleşmesi oldukça güçtür. Çünkü toplu iş sözleşmesinin tarafları tek bir kişiden

¹³⁸ Kenan Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I, 6. Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1976, s.179-182 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.80 ; Şahlanan, s.181.

¹³⁹ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s.179-182 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.81 ; Şahlanan, s.181.

¹⁴⁰ Reisoğlu, Şerh, s.95 ; Tuncay, s.249 ; Çelik, İş Hukuku 2008, s.580.

¹⁴¹ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.137 ; Şahlanan, s.181-182 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91 ; Reisoğlu, Şerh, s. 95 ; Tuncay, s.249 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.81.

¹⁴² Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.137 ; Şahlanan, s.181-182 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91 ; Reisoğlu, Şerh, s. 95 ; Tuncay, s.249 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.81.

¹⁴³ Şahlanan, s.181-182 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91 ; Reisoğlu, Şerh, s. 95 ; Tuncay, s.249 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.136.

¹⁴⁴ Şahlanan, s.181-182 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91 ; Reisoğlu, Şerh, s. 95 ; Tuncay, s.249.

¹⁴⁵ Tuncay, s.249.

ibaret değildir¹⁴⁶. Toplu iş sözleşmesinin müzakeresine ve düzenlenmesine birden çok sendika ve işveren temsilcisi katılmakta ve müzakereler bazen oldukça uzun bir süre devam edebilmektedir. Tehdit de toplu iş sözleşmesinde çok seyrek ortaya çıkabilir. Basit bir grev ya da lokavt tehdidi tek başına toplu iş sözleşmesinin korkutma sonucu yapıldığı iddiasının öne sürülmesi için yeterli değildir¹⁴⁷. Ancak örneğin, grev esnasında müzakerecilerin vücut bütünlüğünü veya serbest surette iradelerini açıklamalarını bozucu nitelikte gösteri ve tehditlerde bulunma ve bu koşullar altında toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde sözleşmenin iptali mümkündür¹⁴⁸.

Gabin ise toplu iş sözleşmesinde ortaya çıkması çok güç iptal nedenlerinden biridir. Toplu iş sözleşmesi, bir Özel Hukuk sözleşmesi olması nedeniyle gabin, burada da akla gelebilirse de toplu iş sözleşmesi pratiği bakımından uygulama alanı bulabilecek nitelikte değildir.

Yargıtay¹⁴⁹ bir olayda toplu iş sözleşmesinin irade fesadı nedeniyle iptal edilebileceğini, ancak bunun sadece tarafların ileri sürebileceğini bildirmektedir.

İradesi fesada uğrayan taraf hata ve hileyi öğrendikten sonra, tehdidin ise ortadan kalkmasından sonra sözleşmeyi iptal ettiğini beyan etmeyip, uygulamaya devam ederse, sözleşmeye icazet vermiş sayılır ve bu durumda Borçlar Kanunu m.31' de öngörülen bir yıllık süreyi beklemek toplu iş sözleşmesinin bünyesine uygun düşmez¹⁵⁰.

Toplu iş sözleşmesinin genel hükümlere göre iptali için karşı tarafa bu hususun bildirilmesi yeterli olup iptal davası açma zorunluluğu bulunmamaktadır. İrade fesadının etkisine göre iptal istemi toplu iş sözleşmesinin tamamına ya da bir kısmına ilişkin olabilir¹⁵¹.

Toplu iş sözleşmesinin iptali halinde sözleşmenin ta baştan beri yapılmamış (ya da hükümsüz) sayılması durumunda, bu durumdan

¹⁴⁶ Tunçomağ, İş Hukuku, s.408-409 ; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s.182 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91-92 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.81.

¹⁴⁷ Şahlanan, s.182.

¹⁴⁸ Tunçomağ, İş Hukuku, s.408-409 ; Şahlanan, s.182 ; Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91-92 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.81.

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD, T.29.03.1991, E.1991/ 6488, K.1991/ 6704. Karara göre; "Taraf sendika, toplu sözleşmenin teşekkülüne dair irade beyanının sakat olduğunu, başka bir deyimle hata ve hile neticesi bu beyanın yapıldığını iddia ve ispat etmedikçe, toplu sözleşme hükümleri işveren, sendika ve sendikanın üyesi bulunan davacı hakkında da geçerlidir."

¹⁵⁰ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.91-92 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.137.

¹⁵¹ Tuncay, s.249 ; Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 5. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1987, s.103.

genellikle işçiler zarar göreceği için iyi sonuç vermeyecektir. Bu nedenle iptalin geleceğe etkili olduğu kabul edilmelidir¹⁵².

2.Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin İptali

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, ehliyet kavramından farklı bir kavram olup, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip sendika ya da işverenin yasanın aradığı niteliklere sahip olmasını, tarafların belirli yürürlük alanına sahip toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü anlatır¹⁵³. Bir başka deyişle yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin belli bir alana yöneltilmesi sonucunu doğurmakta, toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi yönünden uygulama alanını belirlemektedir¹⁵⁴. Türk Hukuku açısından yetki ehliyet yanında ayrı ve bağımsız bir kavram olarak kabul edilmektedir¹⁵⁵.

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

1- İşçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az % 10' unun bu sendikanın üyesi bulunması (Tarım, ormançılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda bu şart aranmaz)¹⁵⁶.

2- İşçi sendikasının sözleşmenin yapılacağı işyerinde veya işyerlerinin her birinde veya işletmenin bütününde çalışan işçilerin yarısından fazlasının bu sendikanın üyesi bulunması¹⁵⁷.

İşveren yönünden yetki, 2822 sayılı Kanun m.12/ II' de ifade edilmiştir. Madde hükmüne göre; *"Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir"*. 2822 sayılı Kanun m.2 ile birlikte değerlendirildiğinde sözleşmenin işveren

¹⁵² Tuncay, s.250 ; Şahlanan, s.182 ; Reisoğlu, Şerh, s.215 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.274 ; Çelik, İş Hukuku 2008, s.580 ; aksi yöndeki görüş için bkz. Oğuzman, İlişkiler 1987, s.104.

¹⁵³ Şahlanan, s.49 ; Tunçomağ, İş Hukuku, s.386 ; Günay, s.109 ; Oğuzman, Yetki, s.4-5 ; Mustafa Çenberci, "Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar", Adalet Dergisi, Mayıs, 5, 1971, s.243 ; Çenberci' ye göre; *"Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü veren belli bir kanuni duruma mensubiyeti anlatan bir niteliktir."* (Çenberci, s.243).

¹⁵⁴ Işık, s.48-50.

¹⁵⁵ Çenberci, s.237.

¹⁵⁶ Kutal, s.36.

¹⁵⁷ Elbir, %10 barajını sayısal ehliyet şartı olarak görmektedir (Elbir, s.205-206).

tarafı için zorunlu ehliyet kavramının yetki açısından da tekrarlandığı görülmektedir. Yetki için aranan şartlar, aslında ehliyet için aranan şartlardan farklı değildir. İşverenin çeşitli işkollarının kapsamına giren ayrı ayrı işyerleri varsa bu işkollarında kurulu işveren sendikalarına üye olup olmadığına göre her bir işyeri için ehliyet ve yetkisi ayrı ayrı değerlendirilmelidir¹⁵⁸.

Yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının yapmak istediği toplu iş sözleşmesi için yetkisi bulunduğu sonucuna varan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2822 sayılı Kanun m.13 uyarınca gönderdiği tespit yazısına m.15' de belirtilen süre içerisinde itiraz edilmezse ya da itiraz edilmiş olup da bu itiraz mahkemece reddedilirse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuruyu yapmış işçi sendikasına bir yetki belgesi verecektir (2822 sayılı Kanun m.16/ I). Kanun, bu belgenin itiraz süresinin bitişinden ya da kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde verilmesini öngörmüştür. Ancak bu süre, Bakanlığın görevine ilişkin bir süre olup, sürenin geçmesinden sonra da verilmesi, verilen yetki belgesinin geçersizliğine yol açmaz¹⁵⁹.

2822 sayılı Kanun m.16/ II' ye göre; *“Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilir.”* Bu durumda toplu iş sözleşmesinin şekle aykırılık değil de yetkisiz yapılmış olması nedeniyle iptali söz konusu olmaktadır¹⁶⁰. Burada söz konusu olan durum, butlan değil, fakat dava yoluyla sözleşmenin iptalidir.

Taraf olma ehliyet ve yetkisine sahip olan adına toplu iş sözleşmesini imza edenlerin temsil yetkisi bulunmayabilir. Bu durumda yetkisiz temsil kurallarının uygulanacağı tabidir (BK m.38-39). Temsil edilen, yapılan sözleşmeye sarıh veya zımni icazet verirse toplu iş sözleşmesi o tarafı bağlayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başlanması, icazet anlamına gelebilir. Temsil edilenin icazet vermemesi halinde karşı taraf da sözleşmeyle bağlı olmaktan kurtulacaktır¹⁶¹.

Burada söz konusu olabilecek bir durumu hiç yetki belgesi almama şeklinde karşımıza çıkabilir. Yetki için Bakanlığa hiç başvurul-

¹⁵⁸ Şahlanan, s.49-50.

¹⁵⁹ Şahlanan, s.87 ; Yarg. 9. HD., T.14.01.1986, E.1986/ 88, K.1986/ 100. .

¹⁶⁰ Tunçomağ, İş Hukuku, s.409 ; Tuncay, s.250 ; Çelik, İş Hukuku 2008, s.579.

¹⁶¹ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.90.

maması kadar yetkiye yapılan itirazların henüz karara bağlanmadığı ve kesinleşmediği halleri de kapsar¹⁶². Diğer yandan, yetki belgesi kapsamına girmeyen işyerlerinin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmış olması halinde yetki belgesi dışında kalan işyerleri bakımından toplu iş sözleşmesi, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olacaktır¹⁶³.

Yetki belgesini hükümsüz kılan haller de söz konusu olabilmektedir. Yetki belgesini hükümsüz kılan hallerin gerçekleşmesi durumunda da yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüz sayılabilir. Yetki belgesi hükümsüz sayıldığında işçi sendikasının toplu sözleşme yapmak için tekrar 2822 sayılı Kanun m.13' e göre; Bakanlığa başvurması ve yetkisinin kesinleşmesini beklemesi gerekmektedir¹⁶⁴. Yetki belgesini hükümsüz kılan haller çeşitlidir. Bunlar; çağrı yapılmaması nedeniyle yetki belgesinin hükümsüz sayılması (m.17), çağrı yapanın toplu görüşmeye gelmemesi nedeniyle toplu görüşmenin başlamaması (m.19/ son), toplu görüşmenin tespiti için görevli makama başvurulmaması (m.19/ II), kanuni süre içinde grev kararı alınmaması ve yasalarda yüksek hakem kuruluna başvurulmaması (m.27/ II), kanuni süre içinde grev ve lokavt kararlarının uygulanmaması (m.37/ II), grev oylaması sonucu grevin uygulanmamasına karar verilmesi, kesinleşmiş yetkinin muhakemenin iadesi yoluyla ortadan kaldırılması olarak sayılabilir¹⁶⁵.

2822 sayılı Kanun m.16/ II uyarınca toplu iş sözleşmesinin iptali için sözleşmenin yetki belgesi alınmadan yapılmış olması yeterli değildir. Kanunun koyduğu usule uyulmadan, yetki belgesi alınmadan ve toplu görüşme hükümlerine uyulmadan tarafların yaptıkları toplu iş

¹⁶² Günay, s.218 ; Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmeleri, s.31.

¹⁶³ Oğuzman, Yetki, s.13 ; Yargıtay, bir kararında yetkisi kesinleşmeden işverenle anlaşarak bir toplu iş sözleşmesi yapan işçi sendikasının daha sonra yetkili olmadığı kesinleşmesi üzerine yapılan toplu iş sözleşmesini yetki belgesi alınmaması nedeniyle iptal etmiştir. Kararın karşı oy yazısında ise iptali istenen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine kadar uygulandığı, bitime az bir süre kaldığı, sözleşmeyi hükümsüz saymanın iyniyet kuralları ile bağdaşmayacağı, iş hukukunun niteliği ve kanunun amacına uymadığı bildirilmiştir (Yarg. 9. HD., T.09.10.1986, E.1986/ 8423, K.1986/ 9034) ; Yargıtay' a göre; bir işyerinde birden çok toplu iş sözleşmesinin imzalanamayacağı kuralına (2822 sayılı Kanun m.3/ son) karşın, toplu iş sözleşmesi bağitlanmak üzere, yasal prosedürün yürüdüğü bir sırada işverenin yetkisi bulunmayan diğer sendika ile "protokol" adı altında ancak içeriği itibariyle toplu iş sözleşmesi niteliğindeki bir anlaşmayı imzalaması geçerli olmayıp böyle bir davranış kanuna karşı hileyi oluşturur ve hukukça korunmaz. Bu nedenle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2822 sayılı Kanunun 16/ II maddesi hükmüne dayanarak açtığı davanın kabulü gerekir (Yarg. 9. HD., T.07.03.1994, E.1994/ 3949, K.1994/ 3264).

¹⁶⁴ Reisoğlu, Şerh, s.217.

¹⁶⁵ Bu konularda ayrıntılı bilgi için bkz. Reisoğlu, Şerh, s.216vd. ; Şahlanan, s.93vd. ; Günay, s.230vd.

sözleşmesi, şayet taraflar, yetki şartlarını haiz iseler geçerlidir. İşçi sendikasının %10 oranına ve işyerinde ya da işletmede çoğunluğa gerçekten sahip olması durumunda yapılan toplu iş sözleşmesinin iptaline karar verilemeyecektir¹⁶⁶. Mahkemenin davada hangi tarihteki çoğunluğu esas alacağı tereddüt uyandırabilirse de bu konuda imza tarihindeki çoğunluğun esas alınması, doğru olur¹⁶⁷.

Yargıtay'a göre¹⁶⁸; işçi kuruluşunun genel anlamda veya Kanunun öngördüğü bir biçimde yetkili olup olmadığı araştırılmaksızın yetkisizliğin kabulü ile bildiri ve ilan yapılmamış olduğundan sözedilerek iptal kararı verilmesi Kanuna aykırıdır. Yine Yargıtay' a göre¹⁶⁹ yetki tespitine itiraz edildiği ve karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiği halde (m.15/son), buna aykırı davranışta bulunan sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesine kırkbeş gün içinde itiraz edilmiş olması nedeniyle sözleşmenin iptaline karar verilmesi gerekir.

Yetki belgesinin bulunmaması nedeniyle iptal davasının açılabilmesi için toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve Çalışma Bakanlığınca durumun tespiti dava şartıdır¹⁷⁰. Henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmamış, görüşmeler devam etmekte ise bu sebeple toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ileri sürülemez¹⁷¹.

Kanunun ifadesine göre; Bakanlıkça durumun tespit edilmesi, bir dava şartıdır. Böyle bir tespit yapılmadan ilgililer dava açamayacaklardır. Ancak, ilgililerin Bakanlığa başvurarak bu tespiti yapturmaları mümkündür¹⁷². 2822 sayılı Kanun m.16/ II' de isabetli olarak 3299 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle kırkbeş günlük sürenin Bakanlıkça durumun tespitinden sonra yürütmesi ve dava hakkının ilgililer yanında Bakanlığa da tanınması suretiyle yetki belgesi olmadan yapıldığı halde süresi içinde dava açılmadığı için itiraz edilemeyen toplu iş sözleşmesinin geçerlik kazanabilmesi geniş ölçüde önlenmiştir¹⁷³.

¹⁶⁶ Oğuzman, Yetki, s.13 ; Erkul, s.89 ; Işık, s.72 ; Ergun İnce, Toplu İş Hukuku, Kurtiş Matbaası, İstanbul 1983, s.175 ; Günay, s.218-219 ; Reisoğlu, Şerh, s.214-215 ; Yarg. 9. HD. 30.12.1985, E.1985/ 12234, K.1985/ 12736 ; Yarg. 9. HD. 09.10.1986, E.1986/ 8423, K.1986/ 9034 (Şahlanan, s.183).

¹⁶⁷ Şahlanan, s.184 ; Günay, s.222 ; Reisoğlu, Şerh, s.215.

¹⁶⁸ Yarg. 9. HD. 25.04.1967, E.1967/ 2906, K.1967/ 3633 ; Yarg. 9. HD. 12.11.1965, E.1965/ 9127, K.1965/ 9153; Yarg. 9. HD. 03.01.1966, E.1966/ 5919, K.1966/ 62 ; Yarg. 9. HD. 26.02.1985, E.1985/ 2396, K.1985/ 2142 ; Yarg. 9. HD. 30.12.1985, E.1985/ 12234, K.1985/ 12736 ; Yarg. 9. HD. .09.10.1986, E.1986/ 8423, K.1985/ 9034.

¹⁶⁹ Yarg. HGK. 11.11.1987, E.1987/ 9-353, K.1987/ 834.

¹⁷⁰ Reisoğlu, Şerh, s.213-214.

¹⁷¹ Berksun/ Eşmelioğlu, s.356.

¹⁷² Şahlanan, s.183 ; Reisoğlu, Şerh, s.212.

¹⁷³ Tunçomağ, İş Hukuku, s.402 ; İnce, s.84 ; Günay, s.217.

İptal davası ilgililer ya da Bakanlık tarafından açılabilir. Uygulamada iptal davaları genellikle rakip işçi sendikaları tarafından açılmaktadır. Şayet işveren sendikası, yetki belgesi almamış bir işçi sendikası ile bir toplu iş sözleşmesi yapmışsa ve bu işçi sendikasının gerçekte yetkisi yoksa, işveren de böyle bir iptal davası açabilir¹⁷⁴.

İşkolundaki diğer işçi sendikaları (hatta işkolundaki %10 barajını geçmese veya işyerinde hiç üyesi olmasa bile) ve işveren sendikaları da davayı açabilir. İlgililer deyiminden hareketle Bakanlık ile görevli makam olarak Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün de bu davayı açabileceği¹⁷⁵, işçilerin dahi ilgili kavramına sokulabileceği iddia edilmektedir¹⁷⁶.

Bakanlığın durumu hangi anda tespit ettiğinin aksini ispat son derece güçtür. Kırkbeş günlük süre, hak düşürücü bir süre olup, bu süre içinde dava açılmazsa, sonradan sözleşmenin hükümsüzlüğü ileri sürülemez¹⁷⁷.

Kanunda her ne kadar hükümsüzlükten söz edilmiş ise de aslında sözleşme, mutlak olarak hükümsüz olmayıp, askıda bir sözleşmedir. Kırkbeş günlük sürenin sonunda sözleşme tümüyle geçerlilik kazanacaktır¹⁷⁸.

Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi, birden fazla bölge çalışma müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyorsa davanın Ankara İş Mahkemesinde açılması gerekir (2822 sayılı Kanun m.16/III)¹⁷⁹. Düzenleme, 15. maddeye benzemekle beraber işletme sözleşmeleri açısından Yasada bir açıklık yoktur. Bu nedenle m.15 hükmü kıyasen uygulanarak işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesini yetkili saymak gerekir¹⁸⁰.

Davada hakim, talep üzerine gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir (2822 sayılı Kanun m.16/son). Hakimin kendiliğinden toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurma yetkisi yoktur¹⁸¹.

¹⁷⁴ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.90.

¹⁷⁵ İnce, s.87, 175 ; Günay, s.218.

¹⁷⁶ Kutal, s.38.

¹⁷⁷ Şahlanan, s.183 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.138 ; İnce, s.84 ; Reisoğlu, Şerh, s.212 ; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.457.

¹⁷⁸ Şahlanan, s.184.

¹⁷⁹ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.90 ; Reisoğlu, Şerh, s.212 ; Şahlanan, s.183 ; Tuğ, s.138.

¹⁸⁰ Oğuzman, İlişkiler 1984, s.90 ; Reisoğlu, Şerh, s.212 ; Şahlanan, s.183.

¹⁸¹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.457.

3. Haklı Nedenlerle Toplu İş Sözleşmesinin İptali

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde taraflardan birinin sözleşmeye bağlı kalması istenemeyecek derecede önemli olayların gelişmesi halinde yani beklenmezlik ya da aşırı güçlük adı verilen bu durum nedeniyle sözleşmenin iptali, belirli süreli sözleşmelerde, özellikle süre çok uzun değilse, kural olarak kabul edilemez. Sözleşmenin bir süreye bağlanması halinde amaç, sözleşme süresi içindeki değişikliklerin ileri sürülmesine engel olmaktadır. Bu nedenle süreye bağlanan toplu iş sözleşmesinde feshin esas itibariyle mümkün olmaması gerekir. Ancak, çok istisnai durumlarda, özellikle sözleşmenin yapıldığı zamandaki hal ve koşulların beklenmedik biçimde değiştiği, yanlardan birinin ediminin, mantıken diğerinin muadili kabul edilemeyecek derecede değişikliğe uğradığı zaman bu imkanın tanınması gerekir. Nitekim, sürekli ilişkiler, özel bir anlaşma yoksa, o ilişkiye uymaları taraflardan doğruluk kuralı uyarınca beklenebildiği ölçüde yürürlükte kalır. Alman Hukukundaki baskın görüş de budur¹⁸².

Türk Hukukunda da aynı gerekçelerle yukarıda belirtilen görüşün kabulünün doğru olacağı ileri sürülmektedir¹⁸³. Haklı ve zorunlu sebeplerin varlığı halinde sözleşmenin uygulanmamasının BK m.344 kıyasla mümkün olduğu savunulmakla beraber toplu iş sözleşmesinin çok geniş ilişkileri etkilemesi nedeniyle durumun güçlüğü ortadadır¹⁸⁴.

Ancak bu konuda bir karara varılırken, her olayın dikkatle incelenmesi ve normal kuralın sözleşmeye uymak olduğu unutulmamalıdır¹⁸⁵. Ayrıca yukarıdaki genel açıklamalara göre davranılması doğru olmakla birlikte, sözleşmenin haklı sebeplerle iptalinden ziyade öncelikle yeni şartlara uyulanmasına çalışılmalıdır.

4. İptalin Hüküm ve Sonuçları

a. Genel Hükümlere Göre İptalin Hüküm ve Sonuçları

Bir hukuki işlem yukarıda belirtilen genel iptal nedenlerinden biriyle iptal edilmişse, bu işlem yapıldığı tarihten itibaren hükümsüz olur. Çünkü bu işlem iradesi sakatlanmış kişiyi bağlamaz. Ancak iradesi sakatlanmış kişi (yanılma ve aldatma da öğrenme, korkutmada ise korkutmanın kalktığı andan itibaren) bir yıl içinde iptal iradesini açıklamazsa, bu susması ile o hukuki işleme zımnen icazet vermiş

¹⁸² Tunçomağ, İş Hukuku, s.453, dn.9 daki kaynaklar.

¹⁸³ Tunçomağ, İş Hukuku, s.453 ; Mimaroglu, s.147 ; Esener, İş Hukuku, s.102 ; İzveren, s.293.

¹⁸⁴ İzveren, s.291.

¹⁸⁵ Tunçomağ, İş Hukuku, s.453.

sayılır¹⁸⁶. Ayrıca burada BK m.31' deki bir yıllık süreyi beklemenin toplu iş sözleşmesi uygulamasının bünyesine uygun düşmeyeceği haklı olarak belirtilmektedir¹⁸⁷.

Kişinin örneğin yanılma sonucu yaptığı işleme izin vermek suretiyle onu koruyabilmesi de mümkündür. Şu halde burada bir askıda hükümsüzlük söz konusudur. Bu askı durumu, iptal yetkisine sahip olanın bu yetkisini kullanması halinde kesin hükümsüzlüğe ve kullanmaması halinde de, kesin sağlamlığa kavuşur. Birinci halde işlem en baştan (yapıldığı andan) itibaren hükümsüz ve ikinci halde ise, en baştan itibaren geçerli (muteber) sayılır¹⁸⁸.

Bütün bu esaslar Borçlar Kanununda düzenlenmiş bulunmaktadır. Fakat 2822 sayılı Kanunda özel bir hüküm bulunmadığı için, bu kanunun 50. maddesi gereğince, toplu iş sözleşmelerine de uygulanmak gerekir. Ancak bu esasların toplu iş sözleşmesine aynen uygulanmaları ve örneğin yanılma yahut aldatma ile yapılmış toplu iş sözleşmesinin iptali halinde sözleşmenin ta baştan itibaren hükümsüz sayılması ve giderek, yanların ifa ettikleri edimleri geri isteyebilmelerinin kabulü de pek doğru görülmemektedir. Zira toplu iş sözleşmelerinin önceye etkili olarak hükümsüz sayılması, yanlardan çok üçüncü kişileri etkileyecektir. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin önceye etkili olarak ortadan kalkması ile toplu iş sözleşmesinin ona bağlı bütün hizmet ilişkileri üzerindeki sonraki hükmü tekrar ortadan kalkacak ve işçi ve işverenin hak ve borçları önceye etkili olarak başka bir konu kazanacaklardır. Bu mantıken mümkün olmakla beraber, büyük sayıdaki kişilerin hukuki ilişkilerinde güvensizlik doğuracaktır. Bu itibarla Borçlar Hukukundaki esasların toplu iş sözleşmelerine uygulanabilmesi, ancak toplu iş sözleşmesinin hukuk kuralı koyma işlemi olma niteliğine aykırı düşmediği ölçüde kabul edilmelidir. Oysa hükümsüzlüğün önceye etkili olması toplu iş sözleşmesinin bu niteliğine aykırı düşer. O halde iptal nedenlerinden birinin ortaya çıkması halinde, ilgili yanın toplu iş sözleşmesini ancak gelecek için iptal edebileceği kabul edilmelidir. Öte yandan iptal de butlan gibi, adli mahkemede dava konusu olabilir¹⁸⁹. Yukarıda da belirttiğimiz üzere¹⁹⁰, gerek İş Mahkemeleri K.m.1 gerek 2822 sayılı Kanun m.66 gereği toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemece çözümlenir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin hükümsüz-

¹⁸⁶ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.82.

¹⁸⁷ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.82 ; Şahlanan, s.182 ; Oğuzman, İlişkiler 1987, s.104.

¹⁸⁸ Tunçomağ, İş Hukuku II, s.82 ; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s.180-181.

¹⁸⁹ Tunçomağ, İş Hukuku, s.410 ; Reisoğlu, Şerh, s.215 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.82-83 ; Şahlanan, s.181-182.

¹⁹⁰ Bkz. yukarıda s.40.

lüğünün tespiti uzmanlık isteyen bir konu olması sebebiyle, söz konusu davalarda iş mahkemelerinin görevli sayılması isabetlidir.

Toplu iş sözleşmesinin butlan nedeniyle geçersizliğinin sonuçları evleviyetle iptalin hüküm ve sonuçları için de geçerlidir. İptal nedenleri ortaya çıktığında ilgili tarafın toplu iş sözleşmesini ancak gelecek için ortadan kaldırılabileceğini kabul etmelidir¹⁹¹.

b. Yetkisizlik Nedeniyle İptalin Hüküm ve Sonuçları

İptal de butlan gibi adli mahkemelerde dava konusu yapılabilir. Ancak genel iptal nedenlerinin yetki belgesi olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptalinden farklı olarak dava biçiminde ileri sürülmesi gerekli değildir. Karşı tarafa bu hususu bildiren bir irade beyanında bulunmak yeterlidir¹⁹². Burada hükümsüzlük bölge çalışma müdürlüğü (veya Çalışma Bakanlığı) ve itiraz üzerine iş mahkemesinin (veya Yargıtay'ın) kararıyla saptanır¹⁹³.

Yargıtay 1986 yılında vermiş olduğu bir kararında¹⁹⁴ yokluğun saptanmasına değil, iptale karar verilmesi görüşünü benimsemiştir ki kanaatimizce bu da yerindedir.

İptal edilen toplu iş sözleşmesinin 2822 sayılı Kanun m.6/ son uyarınca ard etkisinden söz etmek mümkün değildir. Aksine düşünce iptale hiçbir hukuki sonuç bağlamamak anlamına gelecektir¹⁹⁵.

Sözleşmenin hükümsüzlüğüne karar verildiğinde işveren, yetkisiz olduğunu bilerek sözleşme imzaladığı sendika üyelerine verdiği hakları geri alamayacaktır. Diğer yandan, işverenin böyle bir sözleşmeyi bilerek uygulaması nedeniyle, iptal kararından sonra da işçilere verdiği hakları ileriye dönük olarak alamaması gerekir. Zira bunlar işyeri şartı haline gelmiş olacaktırlar. Ayrıca bu hakları Sendikalar Kanunu m.31 uyarınca taraf sendikanın üyesi olmayan işçilere de tanımak zorundadır¹⁹⁶. Çalışma Bakanlığının bir genelgesinde de¹⁹⁷

¹⁹¹ Tunçomağ, İş Hukuku, s.410 ; Reisoğlu, Şerh, s.215 ; Şahlanan, s.181-182 ; karşı yöndeki görüş için bkz.Oğuzman, İlişkiler 1987, s.91 ; Günay, s.223 ; Günay' a göre; tarafların kötüniyetle davranmaları halinde, özellikle sendikanın yetkisiz olduğunu bilerek işverenin, sendika ile toplu iş sözleşmesi yapması durumunda hükümsüzlüğün geçmişe etkili olduğunu kabul etmek gerekir.

¹⁹² Oğuzman, İlişkiler 1987, s.91 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.83 ; Şahlanan, s.182-183.

¹⁹³ Şahlanan, s.182-183 ; Tunçomağ, İş Hukuku II, s.83.

¹⁹⁴ Yarg. 9. HD., T.09.10.1986, E.1986/ 8423, K.1986/ 9034 .

¹⁹⁵ Şahlanan, s.184 ; karşı görüş bkz. Reisoğlu, Şerh, s.215.

¹⁹⁶ Oğuzman, İlişkiler 1987, s.100 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.139 ; Günay, s.223.

toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan veya toplu iş sözleşmesi olarak geçersiz bulunan bir anlaşmayı işverenin uygulaması ve işyerinde çalışan işçilere yeni bazı haklar tanımasının işverenin tek taraflı bir uygulaması olarak görüleceği, hükümsüzlüğe rağmen işverence işçilere verilen hakların işyeri şartı haline geldiği bildirilmiştir.

Buna karşılık işveren, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü bilmeden sözleşmeyi uygulamış ve sözleşme sonradan iptal edilmişse hataen yapılmış bu uygulama işyeri şartı haline gelmeyecektir¹⁹⁸. Bu durumda işveren uygulamayı durdurabileceği gibi, iptal kararından önce yaptığı ödemeleri de geri isteyebilir. Yargıtay' ın bir kararında da belirtildiği üzere, hataen yapılmış bir uygulama iş şartı teşkil etmez¹⁹⁹.

SONUÇ

Toplu iş ilişkilerinin düzenlenmesinde çok önemli bir role sahip olan toplu iş sözleşmelerinin hukuken geçerli bir şekilde akdedilmesi gerekmektedir. 2822 sayılı Kanunun 66. maddesine göre, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu kanunlara aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu çerçevede sözleşmeler hakkındaki geçerlilik koşulları toplu iş sözleşmeleri için de uygulanacaktır. 2822 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ile ilgili genel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 2822 sayılı K.m.5 te toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler, m.16/II de yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmelerinin durumu düzenlenmiştir. Bu çerçevede borçlar hukukunun genel hükümsüzlük sebepleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde toplu iş sözleşmelerine de uygulanacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü butlan, yokluk ve iptal edilebilirlik şeklinde incelenebilir. Hukuka, ahlaka aykırılık, imkansızlık, muvazaa, toplu iş sözleşmesinde teklik prensibine aykırılık, kanunda öngörülen kapsam ve düzey kuralına aykırılık ve toplu iş sözleşmesinde süreye ilişkin hükme aykırılık toplu iş sözleşmesinin butlanına neden olan kesin hükümsüzlük nedenleridir. Toplu iş sözleşmesinin tamamını sakatlayan bir sebep olmamasına karşın, sözleşmenin bazı hükümleri emredici kurallara, ahlaka, kamu düzenine aykırı ise, toplu iş sözleşmesinin söz konusu hükümleri kesin olarak

¹⁹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 03.09.1986 Tarih, 13/ 665 Sayılı Genelge.

¹⁹⁸ Şahlanan, s.184 ; Oğuzman, İlişkiler 1987, s.91.

¹⁹⁹ Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, s.139 ; Yarg. 9. HD., T.18.02.1977, E.1977/ 1660, K.1977/ 3029 ; Yarg. HGK., T.14.03.1979, E.1979/ 9-753, K.1979/ 242.

hükümsüzdür. Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin geçersizliği, sözleşmenin geri kalan hükümlerinin geçerliliğini etkilememektedir. 2822 sayılı Kanununun 5. maddesi çerçevesinde devletin temel düzenine aykırı veya suç sayılan fiillere ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri ile kanunun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı toplu iş sözleşmesi hükümleri, toplu iş sözleşmesinin kısmi butlanına ve söz konusu hükümlerin geçersizliğine yol açar. Toplu iş sözleşmesinin butlanı konusunda kural olarak borçlar hukukundaki genel düzenlemeler uygulanır. Borçlar hukukunda sözleşmelerin butlanı kural olarak geçmişe etkilidir. Bu nedenle de batıl işlemler başlangıçtan itibaren geçersiz kabul edilerek ortadan kalkarlar. Buna karşın, toplu iş sözleşmelerinin butlanı konusunda kanaatimizce de isabetli olan doktrindeki baskın görüş, geçmişe etkili geçersizliğin toplu iş sözleşmeleri için uygulanamayacağı doğrultusundadır.

Ehliyetsizlik, şekle aykırılık ve normatif kısmın yokluğu, toplu iş sözleşmeleri açısından yokluk sebepleri olarak kabul edilen durumlardır. Ehliyetsizlik ve şekle aykırılık aslında diğer özel hukuk sözleşmeleri için butlan sebebi olarak kabul edilirken; toplu iş sözleşmeleri için bu sebepler yokluk yaptırımının uygulanmasına neden olur. Nitekim her ne kadar toplu iş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, sıradan bir özel hukuk sözleşmesi değildir. Diğer özel hukuk sözleşmeleri nispi hükümler içerirken, toplu iş sözleşmeleri normatif hükümler içermektedirler. Toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan bir sözleşmeye ya da toplu iş sözleşmesi hükmü olarak nazara alınamayacak bir hükme, 2822 sayılı Kanunda öngörülen hükümlerin uygulanması mümkün olmadığı gibi, sözleşme de toplu iş sözleşmesi olarak uygulanamayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin iptali de bir hükümsüzlük şeklidir. Toplu iş sözleşmeleri diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi tarafların karşılıklı iradeleri ile imzalandığı için, irade fesadı hallerine burada da rastlamak mümkündür. Bu çerçevede toplu iş sözleşmesi yaparken irade fesadına (hata, hile veya ikrah) uğradığını iddia eden taraf Borçlar Kanunundaki bir yıllık süre içinde sözleşmenin iptalini isteyebilecektir. Borçlar hukukundaki genel hükümler çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin iptalinden söz edilebileceği gibi, 2822 sayılı K.m.16/II uyarınca da toplu iş sözleşmesinin iptali söz konusu olabilir. Buna göre, yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması ve taraflardan bir ya da her ikisinin de yetkisiz olduğu ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğünün ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kanunda öngörülen süre içinde ileri sürülmesi gerekmektedir. Yetki belgesinin bulunmaması nedeniyle iptal davasının açılabilmesi için top-

Kamu-İş; C:11, S:4/2011

lu iş sözleşmesinin imzalanması ve bakanlıkça durumun tespiti şarttır. İptal nedenleri ortaya çıktığı zaman, ilgili taraf toplu iş sözleşmesinin iptalini isteyerek geleceğe etkili olarak toplu iş sözleşmesinin ortadan kaldırılmasını isteyebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKTAY, A. Nizamettin/ ARICI, Kadir/ KAPLAN-SENYEN, E. Tuncay, İş Hukuku, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ekim 2009, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990.
- ATEŞ, Derya, Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlaka Aykırılık, Ankara 2007.
- BAŞPINAR, Veysel, Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, Ankara 1998.
- BERKSUN, A./ EŞMELİOĞLU, İ., Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara 1989.
- BROX, Hans/WALKER, Wolf-Dietrich, Allgemeiner Teil des BGB, 31. Aufl., Köln-München 2007.
- CENGİZ (Urhanoglu), İstar, “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2010, Yıl: 23, Sayı: 89, s.129-153.
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 11. Bası, Beta Basım A.Ş., İstanbul 1992. (İş Hukuku 1992)
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul 2008 (İş Hukuku 2008)
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22.bası, İstanbul 2009. (İş Hukuku 2009)
- ÇENBERCİ, Mustafa, “Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar”, Adalet Dergisi, Mayıs, 5, 1971, s.224-253.
- DEMİR, İsmail, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, G.Ü.S.B.E., Ankara 1996.
- EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Bireysel İş İlişkileri, c.1, İstanbul 1976. (İş Hukuku)
- EKONOMİ, Münir, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki”, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş, Türk Tarih Kurumu Matbaası, Ankara 1990, s.3-34. (Yetki)

ELBİR, Halid Kemal, İş Hukuku 9. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9.bası, İstanbul 2006.

ERKUL, İhsan, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Matbaası, Eskişehir 1985.

ESENER, Turhan, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, BATIDER Yayın No: 45, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1964. (Toplu İş Sözleşmeleri)

ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Sevinç Matbaası, AÜHF Yayını, No: 432, Ankara 1978. (İş Hukuku)

EŞMELİOĞLU, İbrahim, “Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler”, Çimento İşveren Kasım 1987, C.1, S.6, s.7-13.

GÜNAY, Cevdet İlhan, Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İlksan Matbaası, Ankara 1991.

GÜRAL, Jale, Hükümsüzlük Nazariyeleri Karşısında Türk Medeni Kanununun Sistemi, Ankara 1953.

IŞIK, Rüçhan, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Doruk Matbaacılık, Ankara 1977.

İNCE, Ergun, Toplu İş Hukuku, Kurtiş Matbaası, İstanbul 1983.

İZVEREN, Adil, İş Hukuku I, II, III, Doğu Matbaacılık, Ankara 1974.

KALKAN, Burcu, Türk Hukukunda Gabin, İstanbul 2004.

KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 10. bası, Ankara 2008.

KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, Borçlar Hukuku, Genel Hüküm, 1. Cilt, Yenilenmiş Genişletilmiş 4. bası, İstanbul 2008.

KUTAL, Metin, “2822 sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması”, İktisat ve Maliye Dergisi, XXXI, Nisan, 1, 1965, s.31-42.

MEDICUS, Dieter, Allgemeiner Teil des BGB, 8. neu bearbeitete Aufl., Heidelberg 2002. (2002)

MİMAROĞLU, Sait Kemal, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, 2. Bası, Sevinç Matbaası, Sümerbank Genel Müdürlüğü Neşriyatı No: 20/ 49, Ankara 1965.

Kamu-İş; C:11, S:4/2011

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. bası, Ankara 2008.

MOROĞLU, Erdoğan, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2001.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 3. bası, İzmir 1998. (İş Hukuku I)

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001. (İş Hukuku II)

OĞUZMAN, Kemal, "İşyerleri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar", TÜTÜS, IX, Temmuz-Eylül, 4-5, 1985, s.3-14. (Yetki)

OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.I, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, 3. Bası, İstanbul 1984. (İlişkiler 1984)

OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 5. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1987. (İlişkiler 1987)

OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4.bası, İstanbul 1992. (İlişkiler 1992)

OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2006

OSER H./SCHONENBERGER, W., Borçlar Hukuku, C.5, Ankara 1947.

ÖZBEK, Oğuz, İctihatlı İş Kanunları ve Açıklamaları, 3. Bası, Özener Matbaası, Temel Yayınlar, No: 68, İstanbul 1994. (İctihatlı İş Kanunları)

ÖZBEK, Oğuz, Toplu İş Mevzuatı, Birsan Yayınevi, İstanbul 1984. (Toplu İş Mevzuatı)

ÖZDEMİR, Burhan, "Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel", Çimento İşveren, Temmuz 1987, C.1, S.4.

ÖZKAYA, Eraslan, Açıklamalı-İctihatlı Hata-Hile İkraah Davaları, Ankara 2000.

ÖZKORKUT, Korkut, Anonim Ortaklıklarda Yönetim Kurulu Kararlarının İptali, Ankara 1996.

REİSOĞLU, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. bası, Beta Basım, İstanbul 2008. (Borçlar)

- REİSOĞLU, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1986. (Şerh)
- REİSOĞLU, Seza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri”, AÜHF Yayınları, No: 222, Sevinç Matbaası, Ankara 1967. (Toplu İş Sözleşmeleri)
- SAYMEN, Ferit H./ELBİR, Halid K., Türk Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1966.
- SİRMEN, Lale, Türk Özel Hukukunda Şart, Ankara 1992, s.10-16.
- SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008. (Toplu İlişkiler 2008)
- SUR, Melda, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Kasım 2006, Ankara. (Toplu İlişkiler 2006)
- SUR, Melda, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, DEÜHF Yayınları, No: 21, AÜ Basımevi, Ankara 1991. (Özerklik)
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, Konya 2009.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. baskı, İstanbul 2008.
- ŞAFAK, Can, Yeni Toplu Sözleşme Düzeni, Kent Basımevi, Araştırma-Eğitim-Ekin Yayınları, İstanbul 1984.
- ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, BANKSİS Yayınları No: 70, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992.
- TAŞKENT, Savaş, “İş Sözleşmesinin İptali Nedenleri”, Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan, 2, İstanbul 1982.
- TEKİL, Fahiman, “Hükümsüzlük ve İptal Edilebilirlik Ayırımı Hakkındaki Bir Yargıtay Kararı Üzerine Düşünceler”, Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu’na 65. Yaş Günü Armağanı, 2. Baskı. (Hükümsüzlük)
- TEKİL, Fahiman, “Yokluk, Hükümsüzlük ve İptal Edilebilirlik Sorunları”, Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’ın Anısına Armağan, İstanbul 2000. (Sorunlar)
- TEKİNAY, S. Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.
- TUĞ, Adnan, “Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil”, Adalet Dergisi, Mart-Nisan, 2, 1986, s.89-100. (Toplu İş Sözleşmelerinde Şekil)

Kamu-İş; C:11, S:4/2011

- TUĞ, Adnan, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Minpa Matbaacılık Tic. Ltd. Şti., Ankara 1996. (Toplu İş Sözleşmesi)
- TUĞ, Adnan, Türk Özel Hukukunda Şekil, 2. baskı, Konya 1994. (Şekil)
- TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul 2010.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku Dersleri, I, İstanbul 1961. (Borçlar)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt II, Sermet Matbaası, Kırklareli-Vize, 1980. (İş Hukuku II)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.I, 6. Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1976. (Borçlar Hukuku)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta A.Ş., İstanbul 1988. (İş Hukuku)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.
- UŞAN, M. Fatih, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)”, Kamu-İş, III, Temmuz, 4, 1994, s.131-150.
- UYGUR, Turgut, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama, Olgaç Matbaası, Ankara 1980.
- VON TUHR, Andreas, Borçlar Hukuku, C.1-2, Çeviren: Cevat Edege, Ankara 1983.
- YILDIRIM, Mustafa Fadıl, Borçlar Hukukuna Göre Sözleşmenin Kuruluşunda Hile, Ankara 2002.