

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YARGI YOLUYLA UYARLANABİLİRLİĞİ

Serdar ÇETİNKAYA
Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D.
Araştırma Görevlisi

I- GİRİŞ

Sözleşme hukukunda, tarafların serbest iradeleriyle hukuk kuralları çerçevesinde kurmuş oldukları sözleşme tarafları bağlar. Tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hukuka uygun bir şekilde kurmuş olduğu sözleşmenin her ne olursa olsun, yerine getirilmesi gerekir. Sözleşme kurulduktan (imzalandıktan) sonra tarafların özel durum ve ilişkilerinde veya ekonomik ve sosyal durumlarda ortaya çıkan değişiklikler, verilen sözü etkilememelidir¹ 2. Bu sonucun kaynağı, tarafların iradelerinin bu yönde olmasıdır³. Sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir sonucu, kural olarak üçüncü bir kişi, hatta hakim bile, sözleşmeye müdahale ederek tarafların uyuşan karşılıklı irade açıklamaları olmaksızın sözleşmenin içeriğini değiştiremez veya sözleşmeyi ortadan kaldıramaz⁴. Ancak, bu (pacta sunt servanda-ahde vefa) ilkenin çok katı bir şekilde ve her olayda uygulanması, bazı durumlarda sonuç itibarıyla, dürüstlük, hakkaniyet kuralına ve adalet duygularına aykırı olabilecektir⁵.

¹ EDİS, Giriş, s. 145, 313; KAPLAN, s. 113- 114; DOĞANAY, s. 101 vd.; TEKİNAY/AKMAN/ BURCUOĞLU/ALTOP, s. 1005; SARIAL, s. 24. Borçlu, serbest iradesi ile imzalamış olduğu sözleşmenin yerine getirilmesi ile iktisaden mahvolursa bile "pacta sunt servanda-ahde vefa" ilkesine göre, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek zorundadır. DOĞANAY, "Değişiklikler", s. 30-31; EREN, s. 508, 576; İMRE, s. 185; BAYGIN, s. 137-138;Y.13.H.D. 12.2.1981, E. 1981/147, K. 1981/932, YKD, S. 11, s. 1561 vd.

² Sözleşme özgürlüğü ve ahde vefa ilkesi, Fransız Medeni Kanununun 1134. Maddesinde somut anlamları bulmaktadır. Buna göre, "Resmi şekilde yapılan sözleşmeler, tarafları kanun hükümleri kadar bağlar". Bkz. SAVATIER, s. 152

³ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 363; BAŞPINAR, s. 19; Y.H.G.K. 20.3.1974, E. 1970/1053, K. 1974/222, YKD, S. 1, s. 11-23

⁴ ZEVKLİLER, s. 147

⁵ ÖZ, s. 151; SELİÇİ, s. 55; KAPLAN, s. 156; BAYGIN, s. 20, 138; ALTAŞ, s. 39.

Sözleşmenin (özellikle uzun süreli sözleşmelerin) kurulmasından sonra, önceden öngörülemeyen, beklenilmeyen, hallerle şartların (durumun) olağanüstü değişmesi yüzünden, taraflardan birinin durumu katlanılamayacak derecede ağırlaşabilir, başkalaşabilir ve bunun sonucunda da sözleşmedeki edim dengesi bir taraf için önemli ölçüde bozulmuş olabilir. Bu durumda, sözleşmeye katı bir şekilde bağlı kalmayı, ahde vefayı düşünmek gerçeğe uygun olmayacaktır. Ahde vefa ilkesinden istisnaen de olsa ayrılmayı gerektiren yeni durumlar ortaya çıkmıştır. Hukuki güven ve bunun sonucu olan sözleşmeye bağlılık ilkesi, sözleşmenin aynen uygulanmasını; sözleşme adaleti ise, sözleşmenin, taraf iradelerinin gerçekte istemiş oldukları anlamdan oldukça farklı şekilde ifa edilmemesini gerektirir⁶. İşte, bu durumda aslında adalet ve dürüstlük kuralı (M.K. md.2), sözleşmenin aynen uygulanmasını gerektirdiği gibi; sözleşmenin değişen duruma uyarlanmasını (edimler arasındaki dengenin yeniden kurulmasını) da gerektirmektedir.

II-UYARLAMA KAVRAMININ TOPLU İŞ HUKUKUNA AKTARILMASI

İş ilişkileri, önce Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu (özel hukuk) içerisinde düzenlenmekle birlikte, zamanla iş hukuku kendine özgü (sui generis) bir yapıya bürünerek, hukuki kavram, kurum, ilke ve teknikleri ile bağımsız bir hukuk dalı niteliğini kazanmıştır⁷. Özellikle, iş hukukunun kendine özgü tekniklerinden olan toplu iş sözleşmeleri ile oldukça özel hukukun dışına çıkmıştır. İş hukuku kendine özgü kurum, yöntem ve teknikleriyle bağımsız bir hukuk dalı niteliğine kavuşmuşsa da, bu iş hukukunun genel hukuk kurallarından tamamen uzaklaşması, dışında kalması demek değildir⁸. Tabii ki, iş mevzuatının genel hukuk kuralları, başta Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hiyerarşik ve organik bağı bulunmaktadır. Ancak, şunu da belirtmek gerekir ki, iş hukukunun bağımsız, kendine özgü yapısı yüzünden genel hukuk ilke ve kurallarının uygulanması tamamen bir tarafa bırakılmamak gerekir. Başka bir deyişle, iş hukukunda boşlukların doldurulmasında bu hukuk dalının (disiplininin) bağımsızlığından doğan özelliklerinin göz önünde bulundurulması gerekir. Genel hükümler ancak, iş hukukunun sui generis yapısına uygun olduğu sürece, "özel karakterine aykırın düşmedikçe"⁹ ve "iş hukukunun toplumsal yanının elverdiği oranda"¹⁰ uygulanabilecektir.

⁶ KAPLAN, s. 114; EREN, s. 576

⁷ SÜZEK, "Boşluklarının Doldurulması", s. 129; Aynı Yazar: Askı, s. 16-17; CENTEL, s. 8-9

⁸ SÜZEK "Boşlukların Doldurulması", s. 132; Aynı Yazar: Askı, s. 17

⁹ ESENER, İş Hukuku, s. 4; SÜZEK, Askı, s. 18; REİSOĞLU, Şerh, s. 439

¹⁰ SÜZEK, s. 18; ÇENBERCİ, Şerh, s. 43

İş kanunlarında açık bir düzenleme olmamakla birlikte, boşlukların doldurulmasında genel hukuk kurallarına başvurulacağından kuşku duyulmamalıdır. İş kanunlarında boşluk olan durumlarda, Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerle diğer genel hükümlerin ve Medeni Kanun hükümlerinin uygulanacağı söylenebilecektir¹¹. Yargıtayın görüşüne¹² göre de, "Sözleşmenin taraflara yüklediği hak ve borçların kapsamında uyumsuzluk meydana geldiği ve daha özel nitelikte bulunan İş Kanununda bu uyumsuzluğu çözecek nitelikte kural bulunmadığı takdirde, daha genel nitelikte bulunan Borçlar Kanununun hükümlerince uyumsuzluğun giderilmesi gerekir". Söz konusu durum (boşlukların doldurulması), 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununda açıkça düzenlenmiştir (Sen K. md. 63 ve TSGLK md. 66). TSGLK md. 66 hükmüne göre, "Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır".

İşte, genel hükümlerin uygulanmasının iş hukukunun kendine özgü yapısına uymadığı durumlarda, bir uyarılama, rehabilite sorunu ortaya çıkmakta; ve buna göre, özel hukukun kurum, kavram ve kurallarının iş hukukunda uygulanma ihtiyacı doğduğunda aynen ele alınmayıp, bu hukuk dalının kendine özgü yapısı, kavram, kurum ve ilkelerine uygun bir şekilde uyarlanarak (adapte edilerek) yeniden değerlendirilmesi ve tanımlanması gerekmektedir¹³.

Tüm bu bilgiler ışığında toplu iş sözleşmelerinde, değişen durumlar karşısında sözleşmenin uyarlanarak devamının sağlanıp sağlanamayacağı ya da sona erdirilip erdirilemeyeceğini, ayrıntılı ve mukayeseli olarak incelemek gerekmektedir. İş ilişkilerinin ister bireysel, isterse kollektif alanda olsun, ekonomik ve sosyal değişime ayak uydurması lüzumludur. İş ilişkilerinin dinamik yapısı genellikle mevzuatın önüne geçmekte ve pozitif hukuk, değişime çoğunlukla cevap verememektedir. Özellikle, iş ilişkilerinin dinamik yapısı göz önünde bulundurulacak olursa, toplu iş sözleşmelerinin değişen duruma uyumu sorunu kendisini hissettirecektir. Bundan da önemlisi, hukukun ekonomik ve sosyal olayları (gerçekleri) göz önünde bulundurması gereği vardır. Zira, ekonomik ve sosyal

¹¹ ÇENBERCİ, Şerh, s. 38 dn. 5, s. 44; SAYMEN, s. 19, 58; OĞUZMAN, Fesih, s. 28,36-37; SÜZEK, "Boşlukların Doldurulması", s. 131-132; Aynı Yazar, Askı, s. 17-18; REİSOĞLU, Hizmet Akdi, s. 36-37; ÇELİK, Dersler, s. 14; ESENER, İş Hukuku, s. 3-4

¹² Y.H.G.K. 30.9.1964, E. 846, K. 598 ve Y.9.H.D. 11.7.1969, E. 4519, K. 8034 (ÇENBERCİ, Şerh, s. 38 dn.5 ve s. 44)

¹³ SÜZEK, Askı, s. 49-50; MOLLAMAHMUTOĞLU, "Sorumluluğu", s. 115; Alman Federal Mahkemesi (BAG) kararları için bkz. BAG, AP Nr 1 zu §1 TVG Rückwirkung=SAE 1957, 116; BAG, AP nr.1 zu § 1 TVG=SAE 1957, 114; BAG, AP nr zu Art. 24 verfassung NJW; BAGE 28, 260(267)= AP nr 1 zu § 36 BAT=SAE 1977, 200; BAG, AP nr. 3 zu § 9 TVG 1969; BAG, NZA 1985, 160 (162)

olayların (şartların) hukuka etkisi tartışma götürmez. 1970'li yıllarda baş gösteren petrol krizleri, ekonomik krizler, bundan başka teknolojik ve sosyal gelişmeler, iş ilişkilerinin bu yeni gelişmelere (değişimlere) uyumu sorununun beraberinde getirmiş ve sorunun tüm yönleriyle incelenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Kısacası, iş hukukunda esnekleşme gereği ve çözümleri de sorunun cevabını oluşturmaktadır.

Değişimin ekonomik ve sosyal boyutundan ziyade, hukuki boyutu üzerinde durmak istiyoruz. Her şeyden önce, uyarılmanın teorik boyutu ve özel hukuktaki uygulamasının, toplu iş sözleşmeleri bakımından hangi çerçevede uygulanıp uygulanamayacağı sorusunun cevabını aramaya çalışacağız. Türk İş Mevzuatının, uyarılmaya ne kadar izin verdiğini ve bunun sonuçlarını genel ve teorik çerçevede inceleyeceğiz.

III- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYARLANABİLİRLİĞİ

1- Ahde Vefa İlkesi ve Bu İlkeden Ayrılınması gereği

Sözleşmenin muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi anlamında sözleşme özgürlüğü, aslında bir sözleşme niteliği taşıyan toplu iş sözleşmesi bakımından da kural olarak geçerlidir. Bu itibarla, borçlar hukuku alanındaki sözleşme özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi bakımından da geçerli olmakla birlikte toplu iş sözleşmesinin amacı, muhtevası ve toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler¹⁴ kanunda ayrıca belirtildiğinden, sözleşme özgürlüğünü bu çerçevede ele almak gereği vardır. Toplu sözleşme düzenine hakim olan sözleşme özgürlüğü (irade özerkliği) ilkesine göre, taraflar bir toplu iş sözleşmesini yapıp yapmamakta serbesttirler. İşte, bu çerçevede yapılan toplu iş sözleşmesi, diğer sözleşmelerde olduğu gibi yürürlükte bulunduğu sürece tarafları bağlar¹⁵. Fakat, sürekli borç doğuran sözleşmeler, özel bir anlaşma yoksa, o ilişkiye uymaları taraflardan dürüstlük kuralınca (M.K. md. 2) beklenebildiği ölçüde ayakta (yürürlükte) kalır.

Borçlar hukukunda vardığımız sonuca, yani sözleşmenin kurulmasından sonra olağanüstü beklenmeyen durumlar yüzünden edim dengesinin bozularak bir taraf için çekilmez hale gelmesi, zorlaşması durumunda, sözleşmenin değişen yeni durumlara uyarlanması gerektiği sonucuna toplu iş sözleşmeleri bakımından varılıp varılamayacağı büyük önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin uyarlanabilirliği bakımından yargıtayın vermiş olduğu ilk karar¹⁶, Türk İş Hukukunda yeni bir

¹⁴ Bkz. EKMEKÇİ, Düzenleme, s. 53-64

¹⁵ CENTEL, "Düzen", s. 43; İZVEREN, bunu (sözleşme ile bağlılık) "Sözleşmelerin bağlayıcı niteliği ve gücü=rebus sic stantibus kuralı ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenininin bağlayıcı gücü" şeklinde veciz bir sözle formüle etmektedir (İZVEREN, s. 290).

¹⁶ Y.9.H.D. 31.1.1995, E. 1994/16730, K. 1995/1307, YKD, Nisan 1995, C. 21, S.4, s. 576-583

tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Söz konusu kararda, borçlar hukuku ilişkilerinde (sözleşmelerinde) tartışmasız kabul edilen bir ilkenin, yani mevcut durumu olağanüstü değiştiren şartların (durumun) ortaya çıkması halinde hakimin sözleşmeye müdahale edip, sözleşmeyi değişen duruma (şartlara) uyarlayabileceği kuralının, toplu iş sözleşmeleri için de kabul edilebilir olduğu savunulmaktadır.

Gerçekten de uyarılama, yazılı olmayan bir ilke olarak Türk hukuk sistemi içerisinde yerini almış ve uygulanmaktadır. Uygulanmakta (yürürlükte) olan bir toplu iş sözleşmesi, çalışma hayatının ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmiş, hatta ters düşmüş olabilir. Her ne kadar toplu iş sözleşmeleri diğer (özel hukuktaki) sürekli borç ilişkilerine (sözleşmelerine) göre daha az (1 veya 3 yıl)¹⁷ süreli olarak yapılsa da, taraflar sözleşmenin yapılması sırasında, gelecekte ortaya çıkacak (değişen) hukuki durum, ekonomik ve teknolojik gelişmeleri öngörememiş yada yanlış değerlendirmiş olabilirler. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinde de, borçlar hukuku sözleşmelerinde olduğu üzere, taraflar geleceğe yönelik beklentilerle hareket etmekte veya geleceğe ilişkin tahminlere göre davranmaktadırlar. Taraflar, gelecekte bazı ekonomik gelişmelerin olacağı veya mevcut (ekonomik veya hukuki) durumun aynen devam edeceği düşüncesiyle toplu iş sözleşmesi yapmış olabilirler. İşte söz konusu düşünce, tahmin veya beklentiler, toplu iş sözleşmesinin temelini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak söz konusu durumların, düşüncelerin, tahmin edilenin dışında ve/veya üstünde ortaya çıkması halinde, toplu iş sözleşmesinin (işlem) temelini çökmesi ya da sarsılması söz konusu olacaktır.

Taraflar, bazen ileride ortaya çıkacak değişiklikleri öngörmüş ve buna göre sözleşmede düzenleme yapmış olabilirler¹⁸. Sözleşmeye, değişiklik (revizyon) kayıtları konulmuş olduğu takdirde, artık değişen durumlar sonucu edimler arasında ortaya çıkan dengesizlik (işlem temelini çökmesi yada sarsılması sorunu), söz konusu sözleşme hükümlerine göre düzeltilecektir. Önce, sözleşmede bu hususta bir

¹⁷ Toplu iş sözleşmelerinin süresi, değişen hayat şartları, ekonomik durum (özellikle para değerinin düşmesi) gibi sebeplerle önem kazanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin süresinin kural olarak en az 1 yıl olarak kabul edilmesiyle amaçlanan; değişen hayat ve iş şartları karşısında uzun süreli toplu iş sözleşmesi akteden tarafların zarar görmelerini önlemektir. Sürenin en çok 3 yıl olarak kabul edilmesiyle ise amaçlanan; işyerlerinde kurulmuş olan iş düzenini korumaktır.

¹⁸ Taraflar, toplu iş sözleşmesine (önceden-yapıldığı zaman) koyacakları bir hükümlerle, sözleşmenin süresi içinde belirli tarihlerde veya belirli bir olgu ya da şartın ortaya çıkması halinde, sözleşmenin bazı hükümlerini yeniden gözden geçirerek (revize ederek) değişiklik yapmayı kararlaştırabilirler. Bkz. ESENER, İş Hukuku, s. 533; EKONOMİ, İHU 1975, TSGLK 2 (no:1); TUĞ, s. 23; TUNÇOMAĞ, Esaslar, s. 372, 461; Aynı yazar, "Doğurduğu Sonuçlar", s. 25; NARMANLIOĞLU, s. 133; ÇETİNKAYA, s. 161 vd.; ÇİFTER, İHU 1988-89, TSGLK 58 (no:1); ŞAHLANAN, s. 23, 187 dn. 5; Y.9.H.D. 18.2.1977, E.1977/862, K. 1977/3013 Karar ve T.ÇÖĞENLİ'nin İncelemesi, İHU 1977, TSGLK, 2 (no:3).

hükümün bulunup bulunmadığına ve/veya var olan hükümün değişen duruma sözleşmenin uyumunu (uyarlanmasını-adaptasyonunu) sağlamaya yönelik olup olmadığına bakmak gerekir.

Her şeyden önce, belirtmek gerekir ki, "işlem temelinin çökmesi" teorisini ortaya çıkaran düşünceler, toplu iş sözleşmeleri için de geçerlidir. Toplu iş sözleşmelerinin de bir "temeli" bulunmaktadır¹⁹. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, "işlem temeli" teorisi ile ters düşmemekle birlikte²⁰, toplu iş sözleşmesinin hakim tarafından değişen duruma uyarlanması, toplu sözleşme özerkliği bakımından bazı sorunlar doğurabilecektir. İşte bu yüzden, "işlem temeli" uyarlama teorisinin itina ile özel hukuktan toplu iş hukukuna aktarılması²¹ ve gerekirse teorisinin hukuki sonuçlarının toplu iş sözleşmesinin kendine has sui generis yapısına uydurulması, adapte edilmesi sağlanmalıdır.

Aslında bütün sorun, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği, özerkliği ve dolayısıyla özel hukukun genel ilke ve kurallarının toplu iş hukuku alanında uygulanabilirliğinde yatmaktadır. Bu yüzden ayrıntıya girmeksizin, önce toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği ve özerkliği üzerinde kısaca durmak gereği vardır.

2- Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği

a- Özerklik

1982 Anayasasında açık bir şekilde toplu iş sözleşmesi özerkliğinden bahsedilmemekle birlikte, hukukumuzda genel olarak, toplu iş sözleşmesi taraflarının özerk olduğu kabul edilmektedir²². 1982 Anayasasının "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı" başlığını taşıyan 53. maddesinin birinci fıkrası, "İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip" olduklarını düzenlemektedir.

İlk bakışta, klasik anlamda sözleşme özürlüğü (irade özerkliği) ile benzer ya da aynı olduğu görünmekteyse de, toplu iş sözleşmesi özerkliği; işçi (sendikası) ve işveren (veya sendikası) taraflarının karşılıklı anlaşmak suretiyle aralarındaki hukuki ilişkiyi serbestçe düzenleyen kurallar koyabilme gücünü ve yetkisini ifade etmektedir²³. Her ne kadar toplu iş

¹⁹ BELLİNG/KÖKSAL, s. 1491

²⁰ BELLİNG/KÖKSAL, s. 1492; EKONOMİ, (1995) Genel Görüşme, s. 172. Aksi görüş, ÇELİK, Dersler, s. 420; Aynı yazar: Değerlendirilmesi 1995, s. 144; GÜZEL, s. 198; DEMİR, s. 469, 476.

²¹ Y.H.G.K. 26.2.1997, E. 1996/9-679, K. 1997/119, Çimento İşveren D., C. XXXV, S. 6, Mart 1997, s. 16

²² ÇELİK, Dersler, s. 357; Aynı yazar, Değerlendirilmesi (1995), s. 144; SUR, s. 43, 75; ULUCAN, s. 69.

²³ SUR, s. 35 vd.

sözleşmesi bir sözleşme türü olarak, sözleşme özgürlüğü (irade özerkliği) çerçevesinde ele alınabilirse de, kendine özgü özellikleriyle, klasik sözleşme özgürlüğü ilkesinin çerçevesini zorlamakta ve genişlemektedir. Hatta, sözleşme özgürlüğü kavramından farklı bir boyut kazanmaya başlamıştır. Toplu iş hukukunda klasik sözleşme özgürlüğünden farklı olarak taraflar, birbirlerini ve sözleşmenin uygulama alanını özgürce belirleme imkanından uzaktırlar.

Sözleşme özgürlüğü (irade özerkliği), bireysel bir nitelik göstermesine rağmen, toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesinin yapılması (ehliyet-yetki ve müzakere) ve etkisi bakımından kollektif nitelik taşımaktadır²⁴. Özel hukuk sözleşmelerinin aksine toplu iş sözleşmeleri üçüncü kişiler üzerinde normatif etkiye sahiptir. Düzenlemeyi yapanlar ile düzenlemeye tabi olanlar farklı kişiler olabilmektedir²⁵. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmeleri, sadece taraf topluluklar arasında hak ve borçlar doğurmakla kalmayıp; üyeleri, hatta üçüncü kişiler için bağlayıcı kurallar getirmektedir.

Bu bakımdan, özgün işlev ve nitelikleri dolayısıyla toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, bazı müdahalelere tabi olmaması (maruz kalmaması) gereken yönleri bulunmaktadır²⁶.

b- Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği hususunda bir çok görüş²⁷ ortaya atılmakla birlikte, pozitif hukuk kuralları düzeyinde hukuki niteliği tesbit edebilmek için 2822 sayılı TSGLK'nun tanım ve muhtevaya ilişkin 2. maddesini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Söz konusu hükme 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". Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında ise, "Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir", düzenlemesi yer almaktadır.

Kanundaki ibarelerden de anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmesinin,

²⁴ ŞAHLANAN, s. 3; SUR, s. 13-14, 56

²⁵ ULUCAN, s. 78-81; REİSOĞLU, Şerh, s. 7; TUĞ, s. 64-65

²⁶ SAĞLAM, s. 205 vd.; ŞAHLANAN, s. 5-7; ULUCAN, s. 84

²⁷ Biz, söz konusu görüşlere konumuzun sınırlarını aştığı için detaylı olarak yer vermeyip, genel hatları ve sonuçları itibarıyla değinmek istiyoruz. Ayrıntılı bilgi için ve mukayeseli hukuk bakımından bkz. SUR, s. 7-16; MİMAROĞLU, s. 47-66; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 23-31; ELBİR, İş Hukuku, s. 180-181; ESENER, İş Hukuku, s. 391-394; AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 21-27; ÇENBERCİ, "Anayasal Mahiyet", s. 410 vd.; ÇELİK, Türk, s. 29 vd.

kanun gereği (zorunlu olarak) bulunması gereken normatif (düzenleyici) hükümler ile tarafların ihtiyarına (istegine), bırakılan hak ve borç doğurucu (borçlar hukukuna ilişkin) hükümlerden oluştuğunu²⁸ belirtmek gerekir. Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin tartışmaların ve görüşlerin temelinde yatan sorunlardan en önemlisi, sözkonusu hükümlerin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin niteliği ve buna bağlı olarak sözleşmenin hukuki niteliği belirlenebilirse, diğer sorunların çözüm yollarını bulmak mümkün olabilecektir. Çünkü, bu sorun ve çözüm yoluna bağlı olarak, uygulanacak ilke ve kuralların neler olduğu belirlenebilecektir.

Hal böyle olunca, sözkonusu hükümlerin niteliğine²⁹, detaya girmeksizin değinmek gerekir. Toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) hükümleri, "maddi anlamda yasa" gibi "objektif hukuk kuralları" niteliği taşımaktadır³⁰. TSGLK md. 6 hükmünden de bu sonuç çıkarılabilir. Toplu iş sözleşmelerinin hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri, hizmet sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya emredici etkiye sahiptir. TSGLK md. 2/I hükmünden de anlaşılacağı üzere, normatif hükümler kural olarak hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin olacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde normatif hükümlerin yanında sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler de bulunabilir ki, bunlar da sözleşmenin hak ve borç doğurucu (borçlar hukukuna ilişkin) kısmını oluşturur. Sözkonusu hükümler, sadece sözleşmenin tarafları (işçi-işveren sendikası veya işveren) arasında hak ve borçlar doğurur. Yoksa, sözleşme taraflarının üyelerini borç altına sokmaz.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, başka sözleşmelerde olmayan objektif hukuk kuralları niteliğinde iken, toplu iş sözleşmesinin

²⁸ ÇELİK, Dersler, s. 362-367; ŞAHLANAN, s. 10 vd.; İZVEREN, s. 263; AKI, s. 16 vd.; ELBİR, s. 180; AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 28; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 43 vd. Böyle bir ayırım, Alman ve İsviçre Hukukunda yapılan ayırma dayanarak ve uygun olarak yapılmaktadır. TUNÇOMAĞI, İş Hukuku II, s. 198; ESENER, İş Hukuku, s. 391; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 62 vd.. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iki kısma ayrılması yönündeki hakim görüşün aksi görüş; ELBİR, s. 180-182; ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 70-71; ÇENBERCİ, "Anayasal Mahiyet", s. 410-411

²⁹Ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bkz. AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 28 vd.; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 62 vd.

³⁰ AKYOL, s. 37; Y.9.H.D. 9.4.1968, E. 1968/157, K. 1968/4628, (SELÇUKİ, s. 1008-1009); Y.H.G.K. 21.2.1975, E. 9-1040, K. 227, İşveren D., 1975, S. 1, s. 23; Y.9.H.D. 20.4.1987, E. 1987/3816, K.1987/3991, Kamu-İş D., Temmuz 1987, s. 55-56. Buna karşılık, Yargıtayın toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi niteliğinde olduğuna ilişkin kararları da bulunmaktadır: "Toplu iş sözleşmesi, taraflar için haklar ve borçlar yaratan bir mukavele niteliğindedir. Ve bu yönden toplu iş sözleşmesi, bir özel hukuk munasebeti olarak görünür....". Y.9.H.D. 8.9.1966, E. 7722, K. 7779, (ORHANER, s. 567); Y.9.H.D. 11.2.1966, E. 1965/125, K. 1966/1235, (EGEMEN, s. 89)

yapılması ve borç doğurucu hükümleri tarafların iradelerine dayandığı için³¹ özel hukuk karakterine sahiptir. Söz konusu iki özellik (unsur) birlikte ele alınca, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği için, "kendine özgü (sui generis) bir özel hukuk sözleşmesi"³² olduğu söylenebilecektir.

Sonuç olarak toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği hakkındaki kanaatimiz; kural olarak, "kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi" olduğunu kabul etmekle birlikte, toplu iş sözleşmesinin yapılışında sözleşme niteliğinin baskın olduğu, buna karşılık hüküm ve etkisi bakımından düzenleyici (normatif) işlem niteliğinin baskın olduğunu belirtmek gerekir. Gerçekten de toplu iş sözleşmesi, kuruluş aşamasında genel olarak bir sözleşmenin temel özelliklerini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için, iki tarafın karşılıklı iradelerinin bir araya gelmesi gerekmektedir. Ancak, buna karşılık toplu iş sözleşmesinin "hüküm ve etkileri", düzenleyici işlem özellikleri göstermektedir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri de borç ve hak (alacak) doğurucu niteliktedir. Dolayısıyla, normatif hükümlerin bile, bireysel düzeyde birer borçlar hukuku alacak ve borcu doğurmadığını iddia etmek mümkün değildir. Örneğin; toplu iş sözleşmesinde çalışma sürelerini kanuni sürenin altına indiren, mevcut ücretlere zam getiren, fazla çalışmayı düzenleyen hükümler de her ne kadar üyelerin bağlı olduğu sendikalar (veya işveren) tarafından oluşturulmuş ise de, üyeler (işçi-işveren) arasında birer subjektif hak ve borç doğurmakta ve borçlar hukuku niteliğini kazanmaktadır³³. Toplu iş sözleşmesinin üçüncü kişiler üzerindeki ve hizmet sözleşmesi üzerindeki etkisi, bir sözleşmenin etkisini aşmakta, düzenleyici bir etki göstermektedir. Ancak, yine de taraflar (işçi-işveren sendikası veya işveren) arasındaki ilişki, akdi niteliktedir.

Pozitif hukukumuz açısından bakılınca, toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku yönlerinin varlığı yanında, bir çok yönüyle özel hukuk sözleşmesi niteliğinin ağır bastığı görülecektir: Toplu iş sözleşmesinin tarafları esas itibarıyla özel hukuk kişileridir. Her ne kadar kamu kurum ya da kuruluşları (adına kamu işveren sendikaları) da toplu iş sözleşmesine

³¹ İZVEREN, s. 263-264, 287; ŞAHLANAN, s. 23-24; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 34, 37; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 26

³² ESENER, İş Hukuku, s. 391 vd.; Aynı yazar: Toplu İş Sözleşmeleri, s. 70-71; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 23 vd.; Aynı Yazar: Şerh, s. 7-8, 81, 84-85, 438; MİMAROĞLU, s. 66; ŞAHLANAN, s. 24; GÜNAY, Yetki, s. 50; SUR, s. 16; ÇELİK, Dersler, s. 368; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 35 vd.; Aynı Yazar, Esaslar, s. 381; İZVEREN, a.g.e., s. 264-265; Y.9.H.D. 11.2.1966, E. 1965/125, K. 1966/1235, (EGEMEN, s. 89-90); ELBİR, s. 182. ELBİR, "özel hukuk ağırlıklı karma sözleşme" görüşünü, bazı çekinceler koyarak kabul etmektedir. AKTAY ise, Toplu iş sözleşmesini "kendine özgü bir yapısı olan, nevi şahsına münhasır (sui generis) bir hukuk müessesesi" olarak değerlendirmektedir. AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 26; Y.H.G.K. 2.2.1997, E. 1996/9-679, K. 1997/119, C. XXXV, S. 6, Mart 1997, s. 16; Y.9.H.D. 8.5.1966, E. 7722, K. 7779, (ORHANER, s. 567); Y.9.H.D. 11.2.1966, E. 1965/125, K. 1966/1235, (EGEMEN, s. 89)

³³ ELBİR, s. 180

taraf olsa da, özel hukuk kişisi gibi hareket etmekte ve özel hukuk hükümlerine tabi olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi karşılıklı (toplu) müzakereler sonucu ulaşılan bir "irade uyuşması" ile kurulur (akdedilir). Yine, yukarıda da belirttiği üzere, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girerek etkisi altına giren işçi ile işveren arasında da bireysel düzeyde borçlar hukuku bağlamında alacak ve borçların ortaya çıktığını unutmamak gerekir.

Bundan başka, 2822 Sayılı TSGLK md. 66 hükmünde yer alan "Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır", şeklindeki düzenleme de, toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi niteliğinin baskın olduğunu³⁴, teyit eder niteliktedir. En azından, özel hukuk ilke ve kurallarının, iş hukukunun (özellikle toplu iş sözleşmelerinin) kendine özgü niteliği elverdiği ölçüde uygulanabilirliği mümkün olabilmelidir. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, "işlem temelinin çökmesi" uyarılama teorisine kural olarak ters düşmediği kanatındeyiz³⁵. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, sözleşmenin hakim tarafından değişen duruma uyarlanması, Anayasada açıkça belirtilmemekle birlikte düzenlenen toplu iş sözleşmesi özerkliği bakımından sorun doğurabilecektir. Hal böyle olmasına rağmen, "işlem temelinin çökmesi", uyarılama teorisinin özel bir itina ile toplu iş sözleşmelerine aktarılması ve teorinin hukuki sonuçlarının toplu iş sözleşmesinin kendine özgü yapısına (özelliğine) uydurulması, adapte edilmesi gerekecektir.

3- Yargısal Uyarılama

a- Genel Olarak Uyarılama Kavramı

Sözleşmenin kurulmasından sonra durum (şartlar) öyle değişir ki; edimler arasındaki denge ağır bir şekilde bozulur, borçlu ifa güçlüğüne düşer. İşte, bu durumda sözleşmenin değişen durumlara uyarlanıp uyarlanamayacağı ya da feshedilip feshedilemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Sözleşmenin değişen duruma (şartlara) uyarlanması sorunu, kanunda ya da sözleşmede (tarafların koyduğu) bir hüküm varsa, buna göre çözülecektir. Hakim önüne gelen davada, değişen durumlara ilişkin herhangi bir sözleşme veya kanun hükmünün bulunup bulunmadığına bakmak durumundadır. Başka bir deyişle, hakimin sözleşmeyi değişen durumlara uyarlayabilmesi yada feshedebilmesi için, bu hususta

³⁴ÇELİK, Dersler, s. 368; ŞAHLANAN, s. 24; ELBİR, s. 182; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s. 27; TUĞ, s. 30; Y.9.H.D. 8.9.1966, E. 7722, K. 7779, (ORHANER, s. 567)

³⁵ Aynı yönde, BELLİNG/KÖKSAL, s. 1492

sözleşmede ya da kanunda bir hükmün bulunmaması gerekir³⁶. Böyle bir hüküm varsa, hakim uyuşmazlığı buna göre çözecektir. Yoksa, sözleşme veya kanun hükmünün varlığına rağmen sözleşmeyi değişen durumlara uyarlaması ya da feshi, kanuna ve sözleşmeye (tarafların iradesine) aykırı olacaktır.

Bir tarafın riski üstüne aldığı (taşıdığı) sonucuna varılabiliyor ise, artık uyarlama, sözleşme hükümlerine göre olacaktır. Sözleşme bir "uyarlama klozu" (anpassungsklausel) ihtiva ediyorsa, boşluk yoktur. Artık, "tamamlayıcı yorum"a da ihtiyaç yoktur. "Uyarlama klozu", bir sözleşmeye konulan ve gelecekte ortaya çıkacak (çıkabilecek) olağanüstü beklenmeyen duruma (olaya) uyumun nasıl sağlanacağını düzenleyen (gösteren) sözleşme hükümleridir. Şayet, sözleşmede ya da kanunda herhangi bir hüküm yoksa, ortada uyarlama boşluğu var demektir. Bu durumda, hakim sözleşmeyi bizzat kendi koyacağı kuralla veya kararlarla değişen duruma uyarlayacak ya da feshedecektir. Ancak, hukukumuzda hakimin her talebin varlığı halinde sözleşmeyi değişen duruma uyarlaması mümkün değildir. Bunu, sadece belirli şartların varlığı halinde ve istisnai olarak uygulamak yerinde olacaktır.

Bu bağlamda uyarlama, akdi uyarlama, kanuni uyarlama ve yargısal (hakim tarafından yapılan) uyarlama olarak üçe ayrılır³⁷. Uyarlama, başka bir açıdan da geniş ve dar anlamda uyarlama olarak ikiye ayrılır: Değişen durumlar yüzünden sözleşmenin muhtevasında (tarafların hak ve borçlarında) yapılan değişiklik dar anlamda uyarlama; sözleşmenin hem süresinde (sürenin uzatılması veya kısaltılması), hem de muhtevasında yapılan değişiklik geniş anlamda uyarlamadır³⁸. Sözleşmenin süresinden önce feshi de hukuki niteliği itibarıyla sözleşmenin süresinde yapılan bir değişiklik olarak kabul edilmekte ve buna bağlı olarak, uyarlama kavramı içinde ele alınmaktadır³⁹.

³⁶ EREN, s. 579; DURAL, s. 71; KAPLAN, s. 150; AKYOL, s. 35, 88, 91; Y.13.H.D. 12.2.1981, E. 1981/147, K. 1981/932 sayılı kararına göre, "Çözme ve uyarlama konusu, yanlarca sözleşmede öngörülmüş yada yasadaki özel bir kuralla düzenlenmiş ise bu olasılıkta hakim, sözleşme yada yasa hükmünü (kuralları) gözetir ve uygular". YKD, C. VIII, S. 11, Kasım 1982, s. 1561-1565

³⁷ EREN, s. 577; KAPLAN, s. 118. Ashında, kural olarak her üç uyarlama çeşidi de hakimin kararıyla olmaktadır. Çünkü, taraflar sözleşmede uyarlama kuralları koymuş olmalarına rağmen, sözkonusu kurallar üzerinde uyuşmazlığa düştükleri takdirde, yine hakimin müdahalesi sözkonusu olabilmektedir. Ancak, her üç uyarlama çeşidi de hukuki dayanakları, mahiyeti ve sonuçları itibarıyla farklılıklar göstermektedirler. Ashında, gerçek ve teknik anlamda uyarlama, yargısal (hakim tarafından yapılan) uyarlamadır.

³⁸ EREN, s. 576-577; KAPLAN, s. 118; BELLING/KÖKSAL, s. 1488-1489

³⁹ Dipnot 37'deki yazarlar ve OĞUZMAN/ÖZ, s. 143; Aksi Görüş, BELLING/KÖKSAL, s. 1489. Kanatimizce değişen durumlar yüzünden sözleşmenin feshedilmesini uyarlama bağlamında düşünmek mümkün değildir. Zira, feshin hüküm ve sonuçları uyarlamaların hüküm ve sonuçlarından farklı olduktan başka, değişen durumların ortaya çıkması halinde önemli olan sözleşmenin değiştirilerek (uyarlanarak) devamının sağlanmasıdır.

b- Toplu İş Sözleşmesinin Hakim Tarafından Değişen Duruma Uyarlanması

Bazen, olağanüstü hal ve şartların ortaya çıkması halinde, sözleşmenin değişen (yeni) duruma uyarlanması veya sona erdirilmesini⁴⁰ öngören düzenlemeler bulunur; bazen de ne kanunda ne de sözleşmede bir düzenleme bulunmayabilir. Birinci durumda sorun, kanun ve/veya sözleşmedeki hükümlere göre çözülecektir. Uygulamada, toplu iş sözleşmelerinde, ücret zamlarının enflasyon oranına (Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Genel İndeksine) bağlandığı, hatta aşırı enflasyon artışları gözönüne alınarak belli bir orandan sonra bu artışın kabul edilmeyeceği ya da bu artışın bir kısmının ücret zammına yansıtılacağı kararlaştırılmaktadır⁴¹. Geçekten de, enflasyon artışını (rizikosunu) sözleşme ile (iradi olarak) işverenin yüklediği (üstüne aldığı) görülmektedir. Yukarıda da değindiğimiz gibi, sözleşmenin bir (ücrete ilişkin) hükmü, gelecekteki bir olguya bağlanmıştır. Artık, enflasyon oranı hususunda tarafların tekrar toplu müzakereye gitmesine, anlaşmalarına gerek yoktur. Olgunun (enflasyon oranının) ortaya çıkması ile toplu iş sözleşmesi "otomatik"⁴² olarak, kendiliğinden yeni duruma uyum sağlamış olacaktır. Her şeyden önce, artık enflasyon oranı, "işlem temeli" olmayıp⁴³, sözleşmenin muhtevasına dahil olmuştur.

Toplu iş sözleşmesi hükmü ile ücret zamlarının enflasyon oranına bağlanması, aslında bir ücret artışı (zam) olmayıp, (reel) ücretin korunmasına yöneliktir⁴⁴. Böyle bir durumda uyarılama yapılabileceğini kabul ettiğimiz takdirde, enflasyon rizikosunu işçiye yüklemiş, onun aleyhine çevirmiş oluruz. Hattizatında, işverenin enflasyon oranını ticari faaliyetleri aracılığıyla, ürün (mal veya hizmet) fiyatlarına yansıtma imkanı bulunmaktadır. Ki, uygulamada da (piyasada) bu mekanizma böyle işlemektedir. Böyle bir durumda edimler arasındaki dengenin aşırı ölçüde (olağanüstü) bozulduğunu, katlanabilirlik sınırının aşıldığını söylemek de mümkün değildir. Zira, edim dengesi aşırı ölçüde bozulmuş olmakla birlikte, işverenin ekonominin araçlarını (mekanizmalarını) kullanmak suretiyle, edim dengesini düzeltmesi, rizikoyu (taraflar

⁴⁰ Toplu iş sözleşmesinin süresinin değiştirilmesini yasaklayan 2822 sayılı TSGLK hükümleri mutlak emredici hükümler olup, toplu iş sözleşmesinin sona ereceği haller kanunda sayılmıştır.

⁴¹ BASİSEN ile Türkiye İş Bankası A.Ş. arasında yapılan XV. Dönem toplu iş sözleşmesi (1 Nisan 1996-31 Mart 1998) md. 57'ye göre, "..... Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından ilan edilen Tüketici İndeksinde belirlenecek olan fiyat artış oranında zam yapılır. Ancak, Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından ilan edilen Tüketici İndeksinde belirlenecek olan fiyat artış oranı %70'i aştığı takdirde, aşan kısmın 1/2'si %70'e ilave edilir ve oluşacak olan miktar oranında ücrete zam yapılır".

⁴² EKONOMİ, İHU 1975, TSGLK 2 (no. 1); HUECK/NİPPERDEY, s. 459

⁴³ BELLİNG/KÖKSAL, s. 1494, 1496

⁴⁴ GÜNAY, Uyuşmazlıklar, s. 147; ÇELİK, Dersler, s. 421

arasında olmasa da, başkalarına) dağıtması sözkonusu olmaktadır.

İkinci durumda ise, nasıl bir çözüme gidileceği sorusu ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle hakimin sözleşmeye müdahale edip edemeyeceği, müdahale edebilecek ise nasıl ve hangi şartlarla bunun mümkün olacağı sorusu gündeme gelmektedir.

Toplu iş hukuku sistemimizde uygulanmakta (yürürlükte) olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin uyuşmazlıklar hakkında dava açılabilirliği düzenlenmiş (TSGLK md. 60) olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin hakimin müdahalesi ile değişen duruma uyarlanması konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözkonusu hükmü, hak uyuşmazlığı halinde uyuşmazlığın yargısal yolla giderilmesini sağlaması, tesbit davasının özel bir çeşidini düzenlemesi ve uygulamada uyarlama ile yorum davasının genellikle karıştırılması bakımından değerlendirmek gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde, olağanüstü beklenmeyen haller yüzünden taraflardan birinin ifa zorluğuna (güçlüğüne) düşmesi durumunda, sözleşmenin değişen durumlara uyarlanabilmesinden başka ve genel olarak taraflar (anlaşarak) sözleşme süresi içerisinde, toplu iş sözleşmesinin süre dışındaki hükümlerinde değişiklik yapabilirler⁴⁵ 46.

⁴⁵ ŞAHLANAN, s. 187 dn. 5; BELLİNG/KÖKSAL, s. 1499; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 94-95; REİSOĞLU, Şerh, s. 81, 124, 158; TUNÇOMAĞ, Esaslar, s. 452; Aynı Yazar, "Doğurduğu Sonuçlar", s. 25; EKMEKÇİ, "Değişiklik", s. 13 vd.; ESENER, İş Hukuku, s. 531-538; AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 89-90; ÇELİK, Dersler, s. 421; Aynı yazar, Değerlendirilmesi 1995, s. 142; Aynı yazar: "Ücret", s. 244; NARMANLIOĞLU, s. 132; İZVEREN, s. 290; ÇİFTER, "Değiştirilmesi", s. 66; DERELİ, "Etki", s. 300; TUĞ, s. 126; GÜZEL, s. 193; CENTEL, "Düzen", s. 44; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s. 75; İNCE, s. 173-174; SÜMER, s. 244-245; Y.9.H.D. 23.11.1987, E. 1987/9934, K. 1987/10340, TÜHİS, Kasım 1987, s. 19; Y.9.H.D. 22.4.1996, E. 1996/906, K. 1996/9229, Çimento İşveren D. Temmuz 1996, s. 31; Y.9.H.D. 8.7.1996, E. 1996/5525, K. 1996/15513, Çimento İşveren D. Eylül 1996, s. 34; Y.9.H.D. 15.2.1974, E. 1973/18933, K. 1974/3597, Karar ve M. EKONOMİ'nin İncelemesi İHU 1975, TSGLK md.2, (no.1); Aynı Yazar, "Uyum", s. 174; Aynı Yazar, "Esnekleşme", s. 74, 75; Aynı Yazar: Değerlendirilme 1984 , s. 62 vd.; Y.9.H.D. 18.2.1977, E. 1977/862, K. 1977/3013, Karar ve T. ÇÖĞENLİ'nin İncelemesi, İHU, TSGLK md. 2, (no. 3); TAŞKENT, s. 208; Y.H.G.K. 18.12.1973, E. 1971/9-875, K.1973/1137, Karar ve Ö. EYRENCİ'nin İncelemesi, İHU, TSGLK md. 3, (no.7); Y.H.G.K. 4.4.1979, E.1978/9-884, K. 1979/363, Karar ve N.ÇELİK'in İncelemesi, İHU, TSGLK md. 3, (no.7); Kestel Asliye (İş) Mahkemesi 19.9.1996, E. 1995/155, K. 1996/115, Çimento İşveren Dergisi, C. 11, S. 3, Mayıs 1997, s. 30. Fransız ve Lüksemburg Toplu İş Hukuku Sistemlerinde taraflara, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma imkanı tanınmıştır (bkz. AKTAY, Avrupa Birliği, s. 93, 130-131).

⁴⁶ 2822 Sayılı TSGLK'nda, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra (yürürlükte iken) taraflarca değişiklik yapılabilmesi hususunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunun hazırlık döneminde hükümet Tasarısının Millî Güvenlik Kurulu Komisyonunda kabul edilen metninde, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler tasarıdan çıkarılmış ve sözkonusu metin kanunlaşmamıştır. (Bkz. MİS/ÖZSOY, s. 21, 35, 77). Ancak, Doktrinde (dn. 45) haklı olarak md. 7/1 hükmünün "mefhum-u muhalifi"nden süre dışında sonradan değişiklik yapılabilirliği kabul edilmektedir. Oysa, 275 Sayılı

Toplu sözleşme hukukuna hakim olan sözleşme özgürlüğü (irade serbestisi) ilkesine göre, taraflar bir toplu iş sözleşmesi yapıp yapmamakta serbest oldukları gibi; yapılmış (aktedilmiş) olan bir toplu iş sözleşmesini serbestçe (özgürce) bir anlaşma ile değiştirebilirler de.

Gerçekten de sözleşmenin kurulmasından sonra böyle bir değişiklik ihtiyacı ortaya çıkabilir. Ekonomik ve sosyal durumun (ilişkilerin) hızla değişmesi halinde; yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tamamının veya bir kısmının değişen duruma (şartlara) uymaması (cevap veremez olması) yüzünden değişiklik ihtiyacı duyulabilir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, kendi aralarındaki veya üyelerinin arasındaki karşılıklı hukuki ilişkileri, sözleşme süresinin sonuna kadar ihtiyaca cevap verecek şekilde veya yeterli açıklıkta düzenleyememiş olabilirler. Eksik düzenlemeler (hükümler), bazen tarafların bilinçli olarak kararlaştırmamaları, bazen de sonradan ortaya çıkan ekonomik veya

TSGLK'nda toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapabilmeye ilişkin açık hükümler bulunmaktaydı. Kanununun 2. maddesi, toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi işleminin "yazılı olmadıkça" geçerli sayılmayacağını, 6. maddesi bir toplu iş sözleşmesine taraf teşekkül ile ilişkileri kesilmesine rağmen, o sözleşme ile bağlı sayılan işveren ve işçilerin , sözleşmenin değiştirilmesiyle getirilen hükümler ile bağlı olmadıklarını ve 13/II maddesi toplu iş sözleşmesi değişikliklerinin 4 nüsha olarak düzenleneceği ve (2 nüshanın da) 6 iş günü içinde ilgili makamlara gönderilmesi hususlarını düzenlemiştir. Eski dönemdeki tüm bu düzenlemelerin, mevcut (2822 sayılı Kanun) dönemde yer almamış (düzenlenmemiş) olması, mevcut kanunun değişiklik imkanını ortadan kaldırdığı şeklinde anlaşılması gerekir. Zira, Kanunkoyucu sonradan değişiklik imkanını taraflara vermeyecek, bunu açıkça ve yasaklayıcı bir hükümlerle düzenleme altına almıştı. Bundan başka ve en önemlisi de sonradan taraflarca değişiklik yapılması, kural olarak toplu iş hukuku ilkelerine de ters düşmeyecektir. Zira, toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkisi olan tarafların, sözleşmeyi değiştirmeye de yetkisi olmak gerekir. Şunu da belirtmek gerekir ki, kanaatimizce toplu iş sözleşmesinin süresi dışında da her unsuru sonradan değişikliğe konu olamaz. TSGLK'nun sadece toplu iş sözleşmesinin süresinde değişiklik yapılamayacağına (ki Doktrindeki görüşte bu yönde) ilişkin hükümden, sürenin dışındaki bütün hususlarda sonradan değişiklik yapılabileceği sonucu çıkarılmamalıdır. Değişikliğe konu olabilecek unsurlar (hususlar), taraflarca belirlenmiş ve onların düzenleme yetki (alan) lerine bırakılmış konulardır. Genel olarak belirttiğimiz bu sınırların dışında da değişikliğe konu olacak unsurların niteliği ve özelliğine göre başka sınırlar da bulunmaktadır. Tarafların önceden düzenleme yetkisinin bulunmadığı konularda sonradan değişiklik (düzenleme) yapma yetkisi de sözkonusu değildir. Tarafların mevzuata aykırı olabilecek değişiklik yapmaları hukuken mümkün değildir. Örneğin; ücrette yapılan değişikliğin (indirim) asgari ücretin altına düşmesi gibi.

Bundan başka, henüz tahakkuk etmemiş işçi haklarının değişikliğe konu olabileceğini; sözleşmenin sonraki dönemine veya dönemlerine ilişkin ücret zamlarının azaltılması yönündeki değişikliklerin mümkün olabileceğini belirtmek gerekir. Yoksa, tahakkuk etmiş ve kazanılmış hak niteliğinde olan zamlı ücretin tarafların anlaşmasıyla olsa dahi, düşürülmesi gerekir. Ancak, ibra sözleşmesi ile bu durumun önüne geçilebilir. (ÇELİK, "Ücret", s. 244-246; EKMEKÇİ, "Değişiklik", s. 19-20 ; GÜZEL, s. 193; Y. 9.H.D., 4.12.1996, E. 1996/20258, K. 1996/22440, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1997, s. 29-30. Yargıtayın önceki görüşü aksi yöndedir. Yargıtay, ücret zammının tahakkuk etmesinden sonra daha az ücret artışı öngören (protokolle yapılan) bir sözleşme değişikliğinin geçerli olduğunu kabul etmiştir. (Bkz. Y 9.H.D. 8.7.1996, E. 1996/5525, K 1996/15513, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1996, s. 34)

teknolojik deęişiklikler⁴⁷ sonucu ortaya çıkar. Hal böyle olunca, Türk İş Hukukunda, tarafların toplu iş sözleşmesini süresinden önce sona erdirmeye imkanının bulunmaması⁴⁸ (TSGLK md. 7/I) ve buna bağlı olarak (sürenin sona ermesine kadar) değişen ihtiyaçlara uygun yeni bir toplu iş sözleşmesi aktelemeyecekleri gerçeği (yasağı) de var olduğu sürece, değişen ihtiyaçlara cevap verebilmek bakımından toplu iş sözleşmelerinde sonradan taraflarca değişiklik yapılabilmesi imkanı, önemli bir işleve sahip olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin değişen durumlardan (örneğin; ekonomik kriz) olağanüstü bir şekilde etkilenmesi durumunda, tarafların sözleşmede değişiklik ve/veya uyarılama yapmaları kural olarak mümkün olmakla birlikte⁴⁹, tarafların ortaya çıkan uyuşmazlıkta çoğunlukla anlaşmaları zor olmakta, hatta mümkün olamamaktadır. Bunun üzerine, toplu iş sözleşmesinde değişiklik (uyarılama) yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda tarafların iş mücadelesine gitmeleri, kanunun açık hükmü gereğince mümkün olmadığı ve yargı yolunun da sınırlı olduğu düşünülünce, uyuşmazlıkların çözümünde özel hakem yolu en uygun olanıdır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, uyuşmazlık halinde değişiklik (uyarılama) yapabilmek için, tarafların özel hakeme gitme hususunda (önceden) anlaşmış olmaları⁵⁰ yada (sonradan) anlaşmaları⁵¹ gerekmektedir. Kanunun açık hükmüne göre, "Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler" (TSGLK md. 58/I). Buradan çıkabilecek sonuç ise; şayet taraflar (özel hakeme gitme hususunda) anlaşamazlar ise, özel hakem

⁴⁷ Teknolojik ve ekonomik gelişmeler ve iş hukukuna ilişkin etkileri hakkında bkz. EKONOMİ, "Yaklaşımlar", s. 176 vd.; Aynı Yazar: " Arayışlar" s. 17 vd.; Aynı Yazar, "Esnekleşme" s. 58; EYRENCİ, "Tele Çalışma", s. 199 vd.; Aynı Yazar: "Türkiyede Çalışma", s. 162-164; ARICI, s. 1, 66 ve dn. 22; ERDUT, s. 14; YÜKSEL, s. 26-27; CENTEL, "Düzen", s. 45 vd.

⁴⁸ Eski 275 sayılı TSGLK döneminde sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesi mümkün idi.Yine, "fesih sözleşmesi" yaparak, bir toplu iş sözleşmesini süresinden önce sona erdirebilmek mümkün idi. Bundan başka, toplu iş sözleşmesinin özel hukukta mümkün olan bozucu (infisahî) şarta bağlı olarak yapılabilmesi de TSGLK md. 7/I hükmü uyarınca mümkün değildir. Bu dönemde, belirli-belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi ayrımı (türü) da bulunmaktaydı. Bkz. ESENER, İş Hukuku, s. 506-511; Aynı Yazar: Toplu İş Sözleşmeleri, s. 101; MİMAROĞLU, s. 129; EKONOMİ, Karar İncelemesi, İHU 1975, TSGLK, 2 (no.2); REİSOĞLU, Şerh (1975), s. 142; Aynı Yazar: Toplu İş Sözleşmeleri, s. 175-176; UĞUR, s. 19.

⁴⁹ Uyarılamanın öncelikle sözleşme taraflarından beklenmesi ve gerçekleştirilmesi, toplu iş sözleşmesi özerkliği, mevcut barış ve düzenin korunması bakımından önemli bir işleve sahip olacak ve de toplu iş hukukuna uygun düşecektir.

⁵⁰ Bir görüşe göre, ancak taraflar toplu iş sözleşmesinde öngörmüş iseler, uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurabileceklerdir (BELLİNG/KÖKSAL, s. 1489; ŞAHLANAN, s. 187 dn.5). Halbuki, kanunun açık hükmü gereğince, taraflar uyuşmazlığın çözümü için sözleşmede özel hakeme gidebileceklerinin düzenlememiş olsalar bile, uyuşmazlığın her safhasında anlaşmak suretiyle özel hakeme gidebilirler.

⁵¹ ŞANLI, s. 5; ÇİFTER, İHU 1988-89, TSGLK. 58 (no:1); Aynı Yazar, "Değiştirilmesi", s. 73; EKMEKÇİ, "Değişiklik", s. 23; CENTEL, "Düzen", s. 44-45.

yolu ile sözleşmenin değiştirilmesi (uyarlanması) de mümkün olamayacaktır. Zaten, taraflar anlaşabilselerdi, özel hakeme gitmeye gerek kalmadan toplu iş sözleşmesini yeni şartlara uyarlayabilirdi⁵².

İşte, toplu iş hukuku bakımından değişen durumlar sebebiyle düşünülen uyarılmanın yapılmasının, öncelikle sözleşme taraflarından beklenilmesi⁵³ uygun olmakla birlikte, bu çoğunlukla mümkün olamamakta, (hak) uyuşmazlık yargıya intikal etmektedir. Belirtelim ki, yargıya gidebilecek uyuşmazlıklar, sınırlı ve belirli şartların varlığı halinde istisnai olarak sözkonusu olacaktır. Son ve sınırlı çözüm yolu olan hakim tarafından yapılan uyarlamaya başvurmadan önce, tarafların yargıya (mahkemeye) gitmeden uyuşmazlığı çözebilecekleri bir yol olan (tarafların iradesine dayanan) özel hakem yoluyla uyarılmanın (değişiklik) da mümkün olabileceğini düşünmekteyiz.

Her şeyden önce, toplu iş sözleşmesinde değişen durumlar yüzünden hakimin müdahalesi yoluyla değişiklik ve/veya uyarılma yapılmasının haklılığı ve sınırlarını saptamak zorunluluğu vardır. özel hukukta kabul edilen "ahde vefa-pacta sund servande" ilkesine göre, her ne olursa olsun (sözleşme veya kanunda başkaca bir düzenleme olmadıkça) tarafların sözleşmeyi (hükümleri) aynen yerine getirmeleri (ifa etmeleri) gerekir. Başka bir deyişle, tarafların serbest iradeleriyle usulüne uygun bir şekilde, işyeri veya işletmede uygulanmak üzere akdetmiş oldukları toplu iş sözleşmesi bağlayıcı niteliktedir. Bundan dolayı, normal şartlarda böyle bir toplu iş sözleşmesine hakimin müdahale etmesi mümkün değildir. Ancak, bu ilkenin mutlak bir şekilde uygulanması, özellikle uzun süreli sözleşmelerde dürüstlük (M.K. md. 2) kuralı, hakkaniyet ve adalete aykırı sonuçlar doğurabilir. Gerçekten de, sözleşmenin kurulmasından sonra savaş, ekonomik kriz, yüksek enflasyon veya devalüasyon, doğal afetler gibi önceden görülemeyen olağanüstü sebeplerle sözleşmedeki edim dengesinin taraflardan birisi aleyhine (iki taraf aleyhine de bozulabilir)

⁵² Aslında özel hakem yoluyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik (uyarlama) yapılabilmesi, tarafların anlaşmasına yada (önceden) anlaşmış olmalarına bağlı olmakla (taraf iradelerine dayanmakla) birlikte, 3. bir kişi (yada kişiler) ce gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında, kural olarak özel hakem yolu, yargısal bir faaliyettir de (bkz. EKMEKÇİ, "Değişiklik" s. 24; KURU/ARSLAN./YILMAZ, s. 717 vd.).

⁵³ AYDINLI, s. 19. Toplu iş sözleşmesinin (işlem) temelini çöktüğünü düşünen tarafın uyarılma için karşı tarafı görüşmeye çağırma yükümlülüğü, hatta tarafların uyarılma yapma yükümlülüklerinin bulunduğu hakkında görüş için bkz. BELLİNG/KÖKSAL, s. 1499-1500. Benzer görüş, REİSOĞLU, Şerh, s. 425. ÇELİK de benzer bir görüşle, toplu iş sözleşmesi ile konulan normatif hükümlerin değişen duruma uyarlanması ("hak ve yetkisi") imkanının doğrudan doğruya taraflara verildiğini belirtmektedir (ÇELİK, Dersler, s. 420; Aynı yazar, Değerlendirilmesi 1995, s. 144). Özellikle, ÇELİK'in toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan normatif hükümlerin "sonradan değişen durumlara uyup uymadığını tespit" etme hak ve yetkisinin sadece taraflara ait olduğuna ilişkin görüşüne katılmak mümkün değildir. Zira, böyle bir durumun bir tespit davası ile yargıda çözülebileme imkanı bulunmaktadır. Böyle bir yol (imkan) varken, bunun (tesbitin) sadece taraflara ait olduğunu ileri sürmek mümkün değildir.

önemli (katlanılamaz) ölçüde bozulması halinde, dürüstlük kuralı gereği sözleşme, değişen duruma uyarlanabilmeli yada feshedilebilmelidir^{54 55}.

Özel hukukta geçerli olan sözleşmenin değişen duruma uyarlanmasına ilişkin ilke, kural olarak toplu iş sözleşmelerinde de, olağanüstü beklenmeyen haller sonucu bir taraf için önemli (katlanılamaz) ölçüde edim dengesinin bozulması durumunda uygulanabilmelidir. Bunun yanında, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği elverdiği ölçüde ve istisnai olarak, haklı nedenle feshi de mümkün görülmektedir⁵⁶.

4-Konu Bakımından Yargıtayın Görüşünün Değerlendirilmesi

Özel hukukta varmış olduğumuz sonucun toplu iş sözleşmelerinde de geçerli olup olmayacağı hususu, özellikle 1994 ekonomik krizi sebebiyle ücret zamlarının belirlenen oranda ödenmesi veya taksite bağlanması ile ilgili uygulamalar (uyuşmazlıklar) üzerine tartışılmaya başlanmıştır. İlk olması ve ilginç hukuki gerekçelere dayanması bakımından yargıtay kararı incelenmeye değer niteliktedir. Yargıtay kararı⁵⁷, kamu kesimi işyerlerinde toplu iş sözleşmesi zamlarının ödenmesinin bir hükümet genelgesiyle durdurularak bir ödeme planı çerçevesinde yapılmasıyla ilgili bir uyuşmazlığa (davaya) ilişkindir. Özel

⁵⁴ TUNÇOMAĞI, "Objektif Görüşler", 1966, s. 884 vd. ; Aynı Yazar: Borçlar, s. 1161; SEROZAN, Dönme, s. 365 vd.; Aynı Yazar: Borçlar Hukuku, s. 164 vd.; DURAL, Sonraki İmkansızlık, s. 28 vd.; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 368-368- 1004 vd.; OĞUZMAN/ÖZ, s. 427; REİSOĞLU, Borçlar, s. 319 vd.; EREN, s. 575 vd.. Doktrinde "modern yorum metodu" olarak da adlandırılan değişen şartlara (duruma) göre toplu iş sözleşmelerinin istisnai durumlarda yorumu mümkün olabilmektedir. Fakat, taraflar bilinçli olarak değişiklik yapmamış yada zorunlu olarak kabul edilen bir değişiklikte anlaşmaya varamadıkları için, toplu iş sözleşmesini bu muhtevada (şekliyle) aktedmişler ise, bu yola gidilemez. Bu yola ancak, tarafların önceden düşünemedikleri, öngöremedikleri yeni (değişen) durumların varlığı halinde gidilebilir (REİSOĞLU, Şerh, s. 425; TUNÇOMAĞI, İş Hukuku II, s. 224; TUĞI, s. 160-161. Aksi görüş, ELBİR, "Yorum", s. 33-34).

⁵⁵ Bu çalışmamızda, toplu iş sözleşmesinin uyarlanıp uyarlanamayacağı sorununu genel ve teorik çerçevede ele alarak incelemeyi uygun gördük. Toplu iş sözleşmesinin uyarlanabilmesinin şartlarına konunun geniş çerçevede ve spesifik olarak ele alınması gerektiğine inandığımız için bu çalışmamızda ele almayıp, başka bir çalışmada incelemeyi uygun bulduk. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÇETİNKAYA, s. 71 vd.

⁵⁶ TUNÇOMAĞI, Esaslar, s. 453; ESENER, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 102; EKONOMİ, "Uyum", s. 165, 176 ve dn. 81; İZVEREN, s. 291, 308; MİMAROĞLU, s. 147; BELİNG/KÖKSAL, s. 1500-1501; Danimarka toplu iş hukuku bakımından AKTAY, Avrupa Birliği, s. 160; NIKİSCH, Arbeitsrecht, s. 352; WIEDEMANN./STUMPF, s. 452-453; HUECK/NİPPERDEY, s. 472; HO⁵⁶ Bu çalışmamızda, toplu iş sözleşmesinin uyarlanıp uyarlanamayacağı sorununu genel ve teorik çerçevede ele alarak incelemeyi uygun gördük. Toplu iş sözleşmesinin uyarlanabilmesinin şartlarına konunun geniş çerçevede ve spesifik olarak ele alınması gerektiğine inandığımız için bu çalışmamızda ele almayıp, başka bir çalışmada incelemeyi uygun bulduk. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÇETİNKAYA, s. 71 vd.

⁵⁷ 9.H.D. 31.1.1995, E. 1994/ 16730, K. 1995/1307, YKD, Nisan 1995, C. 21, S.4, s. 576-583

daire kararına karşı yerel mahkemece direnme kararı verilmiş, bu karar Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca 9. Hukuk Dairesi İlamı doğrultusunda bozulmuştur⁵⁸. Ancak, Yargıtay kararına konu olan uyumsuzlukta uyarılmanın şartlarının oluşmadığını, dolayısıyla uyumsuzluğa göre böyle bir sonuca gidilmesinin hukuka uygun olmadığını belirtmeliyiz. Bunun yanında, usul hukuku bakımından da hukuka aykırılıklar bulunmaktadır.

a- Esas Bakımından

Söz konusu olayda ücret zamları, enflasyon oranına bağlanmış, fakat işveren ("davalı idare"), 5 Nisan 1994'te ortaya çıkan ekonomik kriz ve de hükümetin bir genelgesine dayanarak, bu zamları bir plan dahilinde taksitlendirerek (uyarlamaya) uygulamaya gitmiştir. Her şeyden önce, "davalı idare" den söz edilmekte, hükümet ile Türk-İş temsilcileri arasındaki bir anlaşma⁵⁹ ve buna bağlı olarak hükümetin çıkarmış olduğu genelgeye dayanılarak toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret zamlarının ödenmesinin ileriki bir tarihe ertelenmesi hukuken mümkün ve geçerli değildir. Davalı taraf, Bakanlıkça gönderilen bir genelgeye dayanarak, ödemezlik definde bulunmuştur. Bu genelge de Danıştay 10. Hukuk Dairesinin 27.12.1994 gün ve 1994/5552 Sayılı Kararı ile yürütmenin durdurulması yolu ile uygulanamamıştır. Aslında, bu genelge, işveren (idare) ile yürütme organı arasındaki iç ilişki olup, davacının hakkını engellemez. Söz konusu genelgenin iptali ile de davalının savunmasına gerekçe yaptığı dayanak da ortadan kalkmıştır. Yine, bu genelgenin bir uyarılma talebi (önerisi) olarak değerlendirilmesi de usul ve esas bakımından hukuken mümkün değildir. Kanun çıkarılmak suretiyle tüm borçların ertelenme imkanı varken, idari bir kararla sadece, toplu iş sözleşmesinden doğan borçların ödenmesinin durdurulması (veya taksitlendirilmesi), böylece davalıya (kamu işverenine) ayrıcalık tanınması açıkça hukuka aykırılık oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği çerçevesinde, serbest toplu pazarlık sonucu imzalanan toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılıp ödeme zamanı gelmiş olan ücret zamlarının, hükümetin emir ve genelgesi doğrultusunda, tek taraflı olarak askıya alınmasının hukuka uygun ve haklı bir gerekçesi olamaz. Söz konusu genelge ile davacının 2822 sayılı TSGLK'nun 61. maddesi hükmünden kaynaklanan dava hakkının ortadan kaldırılması hukuken mümkün değildir.

⁵⁸ Y.H.G.K. 3.5.1995, E. 1995/9-267, K. 1995/442, Çimento İşveren D., Temmuz 1995, s. 40-44

⁵⁹ Buna benzer bir anlaşma, hukuki bağlayıcılığı olmamakla birlikte 1978 yılında Hükümet ve Türk-İş arasında yapılan "Toplumsal Anlaşma"dır. Söz konusu anlaşmada ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum göz önünde bulundurularak kamu kesiminde aktedilen toplu iş sözleşmelerinde öngörülecek ücret zamlarının bazı esaslara bağlanması kararlaştırılmış bulunmaktaydı (bkz. CENTEL, "Belge", s. 15 vd.; TALAS, s. 3 vd.).

Bir Hükümet kararı ve genelgesi ile toplu iş sözleşmesine müdahale etmek, ekonomik krize dayandırılrsa bile, mümkün değildir. Böyle bir müdahaleyi, esas ve usul bakımından toplu iş sözleşmesi özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ile bağdaştırmak güçtür. Böyle bir durumda, belki hükümetin kamu kesimi işverenlerine, sözleşmenin değişen duruma (şartlara) uyarlanması için dava açılması bakımından yada başka hususlarda tavsiyede bulunması sözkonusu olabilir. Başka bir deyişle, hükümet, ekonomik krizin gerektirdiği tedbirlerden olarak toplu iş sözleşmesine müdahale edemez; düşündüğü ya da aldığı tedbirlerin kamu işverenleri veya kamu işveren sendikalarınınca tek taraflı olarak uygulanmasını bekleyemez, isteyemez. Hemen belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucu olarak, sadece yürütme değil, kanunkoyucu bile, çıkaracağı kanunlarla toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılacak ücret zamlarına iktisadî olarak herhengi bir sınırlamaya gidemez ve müdahalede bulunamaz. Anayasa Mahkemesi de bu yönde bir karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi, kamu kesiminde çalışan işçilerle ilgili olarak 1976 Bütçe Kanununda (RG 1.3.1976, no:15515) düzenlenen ve toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılacak ücret zamlarına tavan (sınır) koyan hükmü Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal etmiştir⁶⁰.

Toplu iş sözleşmesi tarafı olması kanunen mümkün olmayan konfederasyonun (ki toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyeti işçi-işveren sendikasının veya işverenindir. (TSGLK md. 12)) sözleşme tarafı imiş gibi, değişikliğe gitmesi hukuken geçersiz bir anlaşmaya sebep olacaktır. Olaydaki sözkonusu KİT, tüzel kişiliğe sahip, özel hukuk hükümlerine tâbi ve ticarî esaslara göre faaliyet gösteren bir (tacir) işverendir. Bu bakımdan, özel kesim işverenlerine göre ayrıcalıklı olarak, ifa zamanı gelen borcu tek taraflı irade beyanı (veya uygulama) ile başka bir ödeme (ifa) zamanına erteleyemez.

Yine davalı, "borcun edasının imkansız hale geldiği"⁶¹ iddiasında

⁶⁰ AYM, 9.12.1976, E. 1976/34, K. 1976/52, RG 14.3.1977, no: 15879. Sözkonusu Bütçe Kanununun 12. maddesine göre, "Özel ve toplu sözleşmelerle istihdam olunan personele ödenecek ücretler ile sağlanan maddi ve aynı menfaaların yıllık tutarının on ikide birinin gayri safi miktarı yirmibeşbin lirayı geçemez". Yine, buna benzer bir sınırlama getiren düzenleme 1981 yılında yapılmıştır. 2448 Sayılı Kanunun (R.G. 19.4.1981, no:17315) 2. maddesine göre, "Toplu iş sözleşmeleri ile işçilere en çok dört, münhasıran yeraltında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir". Bu kanunun 1. maddesi ile ayrıca 6772 Sayılı Kanuna Ek Madde 1 konulmuş ve 6772 Sayılı Kanun gereğince, işçilere yapılan ilave tediyelerden (ödemelerden) ayrı olarak, her yıl için herbiri aylık istihkak tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebileceği hükme bağlanmıştır.

Toplu sözleşme düzenine herhengi bir müdahalenin yapılamamasına karşılık, işçi-işveren-hükümet işbirliği ile zorlayıcı olmaksızın bazı esasların getirilmesi sözkonusu olabilecektir (ELBİR, s. 216-217. Ayrıntılı bilgi için bkz. DERELİ, s. 165-166; ÇELİK, Dersler, s. 360-361)

⁶¹ "İfa imkansızlığı" ile "aşırı ifa güçlüğü"nü birbirine karıştırmamak gerekir. (ALTAŞ, s. 36; KAPLAN, s. 139; KARAHASAN, s. 848; Aynı yönde, Y.13.H.D. 14.5.1981, E. 1981/2749,

bulunmuştur. 1994 ekonomik krizi, borcun imkansızlığı sonucunu doğurmadığı gibi, para borçlarında "ifa imkansızlığı" sözkonusu olamaz. Zira, "cins telef olmaz" ⁶². Borçlunun para sıkıntısı içinde olması ve borcunu ödeyememesi, B.K. md. 117 bağlamında bir imkansızlık sonucu doğurmayacaktır. Borçlu başkalarından borç (kredi) almak suretiyle para borcunu ödeme imkanına sahiptir. Parasızlık, imkansızlık yaratmaz. Bunun yanında, kanun hükümlerinde, borcun ifası hususunda kamu kurum ve/veya kuruluşları ile özel (tüzel) kişiler arasında bir ayrımın yapılmadığını da belirtmek gerekir. (Bkz. B.K. md. 74 vd.).

Bu arada belirtmek gerekir ki, kararda ödeme güçlüğünden sözedilmiştir. Ortada ne bir ödeme (ifa) güçlüğü, ne de ödeme güçlüğü iddiası vardır. Yani, davalı tarafın uyarılma talebi yoktur. Başka bir deyişle, ödeme (ifa) güçlüğü içinde olduğu için, ödememezlik veya indirim yapılması savunmasında bulunulmamıştır.

Burada en önemlisi, idarenin teklif ettiği ödeme planının "uyarılma önerisi" olarak kabul edilmesi ve fakat, hakimin sözleşmedeki edim dengesini hakkaniyete göre değil, işverenin teklifine (isteğine) göre düzeltilmesidir. Kısacası, sözkonusu karar ile "tek taraflı yapılan uyarılma" kabul edilmiş, değişen durum sonucu ortaya çıkan zarar taraflar arasında adil bir şekilde dağıtılmamıştır. Bunun yanında, yorum yoluyla, davalı işverenin ifa zamanını tek taraflı olarak ertelediğine ilişkin açıklamasını (veya uygulamasını), bir uyarılma önerisi⁶³ olarak kabul etmek usul kurallarına aykırılık oluşturur. Karara konu olan uyuşmazlıkta ne işverence, ne de karşı (işçi) tarafça uyarılma davası açılmıştır. Borçlunun (işverenin) bir uyarılma uygulamasına gittiği, buna karşılık sadece işçi tarafının bir eda davası açtığı görülmektedir.

Bundan başka, ortada beklenmeyen öngörülmeyle olağanüstü bir halin⁶⁴ varlığı da şüphelidir. Ekonominin istikrarlı olduğu ve enflasyon

K. 1981/3288, YKD., 1981, S. 8, s. 1024; Y.4.H.D. 21.4.1977, E. 1976/9297, K. 1976/4775, YD., Kasım 1977, S. 19, s. 22; Y.13.H.D. 16.4.1996, E. 1996/3653, K. 1996/3920, YKD, C. 22, S. 7, Temmuz 1996, s. 1087). İmkansızlık teorisi ve reddi için bkz. ÇETİNKAYA, s. 43-48

⁶² TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 906-907; OĞUZMAN/ÖZ, s. 7-8, 295, 315-316; TUNÇOMAĞ, Borçlar I, s. 71; EREN, s. 138; ERZURUMLUOĞLU, s. 12; KARAHASAN, s. 848; ALTAŞ, s. 12

⁶³ KUTAL da, böyle bir uygulamayı (zamları ertelemeyi) esas bakımından bir uyarılma önerisi olarak kabul etmemektedir. Yine, uyarılma önerisinin en önemli özelliğinin, hak sahiplerinin bu işlem sonucu ciddi bir zarar uğramamaları olduğunu belirtmektedir (KUTAL, s. 168).

⁶⁴ "Olağanüstü haller" in kıstasları için bkz. KAPLAN, s. 148; GÜRSO, s. 106-107.; ZEVKLİLER, s. 146; ERZURUMLUOĞLU, s. 67-68; SAYMEN/ELBİR, s. 887; OFTINGER, s. 608-609; İNAL, s. 42-43, 45; GÖZÜBÜYÜK, s. 175-185; ÇETİNKAYA, s. 79-80. Savaş, ekonomik krizler, devalüasyon, aşırı ani işsizlik gibi durumlar, olağanüstü nitelikte olaylar olarak kabul edilmektedir

oranın düşük seyirde gittiği ülkelerde küçük bir artışın, beklenmeyen, öngörülmeven olağanüstü bir hal kabul edilmesi mümkün olabilecek iken, ülkemizde uzun yıllardır yaşanan, herkesçe bilinen ve beklenebilen enflasyon (oran) artışını, beklenmeyen olağanüstü bir hal olarak görmek (değerlendirmek) mümkün değildir⁶⁵. Bu bakımdan yüksek enflasyon sonucu doğan ekonomik krizi, uyarılamanın şartları bağlamında kabul etmek söz konusu olamaz. Ekonomik kriz, "bir işletmenin mal veya hizmet arzı için yaptığı harcamalarının, o mal veya hizmet üretimiyle düşündüğü kardan daha yüksek çıkması" şeklinde tanımlanmaktadır. Ekonomik kriz, işletme-işyeri bünyesinde ortaya çıkan iç sebepler (personel politikasındaki bozukluklar, işin yürütümündeki eksiklik veya aksaklıklar gibi) ve işletme dışındaki piyasa ve genel ekonomideki konjonktürel istikrarsızlık (talebin düşmesi, para değerindeki büyük değişiklikler, dış pazar kaybı, genel durgunluk, kapasite kullanımının düşmesi gibi) sonucu ortaya çıkmaktadır⁶⁶. Geçekten de, 1973 petrol krizi ve sonraki yıllarda ortaya çıkan ekonomik krizler, bir çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de, olağanüstü istikrar politikalarının uygulanmasına sebep olmuştur. Yine aynı şekilde, son olarak 5 Nisan 1994 ekonomik tedbirler politikası uygulanmış, bunun sonucunda çalışma hayatını da etkileyen durumlar ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak, sendikalar ve işverenler işletme-işyerine ilişkin bir çok tedbir almışlar; erken emeklilik, ücretli-ücretsiz izin, çalışma sürelerini azaltma gibi yollara başvurmuşlardır⁶⁷.

Şu da unutulmamalıdır ki, enflasyondan sadece işverenler etkilenmemekte, tek geçim kaynağı ücreti olan işçiler had safhada etkilenmektedirler. Hatta işverenler üretilen mal ve hizmetlere sürekli olarak yaptıkları zamlarla, repo, fon kullanımı veya tahvil gibi yollarla⁶⁸ bu etkiden kurtulabilmekte ve bozulan denge piyasa şartlarıyla⁶⁹ kendiliğinden düzelmektedir. Aslında, işçi-işveren arasında, edim dengesinin bozulduğunu iddia etmek pek zordur. Uygulamada, işverenlerin genellikle işçi ücretleri (sözleşme zamları) bakımından uyarılama talebinde bulunmaları, buna karşılık diğer üçüncü kişilerle olan ilişkileri bakımından uyarlamayı gündeme getirmemiş olmaları da, üzerinde düşünülmesi gereken bir başka husustur. Şunu da belirtmek gerekir ki, ekonomik durumun (şartların) bozulması -değişmesi-yüzünden işçileri, işletmenin (işverenin) diğer alacaklılarından daha kötü (elverişsiz) bir duruma sokmak için ortada hiç bir sebep yoktur. Hatta, iş hukukunda işçinin korunması ilkesi ve buna bağlı olarak işçiyi koruyucu

⁶⁵ Aynı yönde, KUTAL, s. 168.

⁶⁶ HOYNİNGEN/HUENE, s. 330; TSCHUDI, 22 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, "Ekonomik Sebep", s. 12 vd.; DERELİ, "Etki", s. 289 vd.

⁶⁷ Bkz. DERELİ, s. 30 vd.; EKONOMİ, "Uyum", s. 168-170, 172

⁶⁸ AYDINLI, s. 19

⁶⁹ AKYOL, s. 104

kanuni düzenlemeler, işçinin ve/veya haklarının (işverenin diğer alacaklılarına göre) işçi lehinde olmasına ilişkindir.

Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi ücret zammının enflasyon oranına bağlanmasıyla amaçlanan; işçinin, ücretini para değerindeki düşüşe karşı korumak, enflasyonun olumsuz etkisiyle geçim sıkıntısına düşmesini önlemek olmak gerekir. Başka bir deyişle, ücretin reel olarak artması söz konusu değildir. Şöyle bir soru da akla gelebilir; Türkiye'de yıllardır yaşanan bir yüksek enflasyon olgusu bulunmaktadır. Şayet, toplu sözleşme ücret zamları enflasyon oranına bağlanmayıp (ki önceki dönemlerde durum bu idi.), belirli bir yüzdeye bağlansaydı ve enflasyon da, bu dönemdeki yüksek artışını gösterseydi; bu durumda işçi tarafı için uyarılama yolu düşünülüp, işçi lehine uyarlamaya gidilir miydi?

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında⁷⁰, sözleşmeye bağlılık ilkesi kuralı olarak kabul edilmekle birlikte, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ortaya çıkan ekonomik krizin davalı işvereni (borçluyu) BK. md. 44 hükmü uyarınca muzayaka haline düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Muzayakaya (zor duruma) düşme ile ilgili BK. md. 44 hükmü, haksız fiil sonucu borçlunun (kusuru olmadığı takdirde) zararı tazmin etmesinin onu zor duruma sokması halinde, hakim tarafından bir indirimle gidilebileceğine ilişkin olup, söz konusu uyuşmazlıktaki durum ile hiç bir ilgisi bulunmamaktadır. Çünkü, ortaya çıkan aykırılık, sözleşmeye aykırılık olup; haksız fiilin unsurları ve dolayısıyla haksız fiilin hüküm ve sonuçları sözkonusu değildir. Olağanüstü beklenmeyen haller sonucu edim dengesinin bozulması ve borçlunun ifa güçlüğüne düşmesinin muzayaka (gabin) ile ilgisinin olmadığını, hatta alacaklının (işçinin), borçlunun zor duruma düşmesinden yararlanma amacının olmadığını belirtmek gerekir⁷¹.

Yine işçinin, işverence alınan önlemlerden ücret zammının bir kaç ay geçikmeyle (taksitle) ödeme önerisini kabul etmemesini, dürüstlük (MK. md. 2) kuralına aykırı olduğu, hakkın kötüye kullanılması şeklinde değerlendirmek de mümkün değildir⁷². Hakkın kötüye kullanılmış olduğunu kabul etmek için, hakkın amacına aykırı olarak kullanılması ve hakkı kullananın bu kullanımda haklı menfaatinin olmaması gerekir. Şu halde, bir hak, o hakkın tanınmasındaki (verilmesindeki) amaca aykırı olarak kullanılırsa veya çok küçük menfaati varsa; bu takdirde hakkın kullanılmasından değil, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilir.

⁷⁰ Y.H.G.K. 3.5.1995, E. 1995/9-267, K. 1995/442, Çimento İşveren D., Temmuz 1995, s. 40-44

⁷¹ Burada gabin (muzayaka) durumunun var olup olmadığına tekrar değinmek istemiyoruz. Ayrıntılı bilgi ve eleştiriler için bkz. ÇETİNKAYA, s. 48 vd.

⁷² ÇELİK, Dersler, s. 421; Aynı Yazar, Değerlendirilmesi 1995, s. 145; EKONOMİ, "Uyum", s. 178; Aksi görüş, Y.H.G.K. 3.5.1995, E. 1995/9-392, K. 1995/494, TÜHİS, C.13, S. 5, Mayıs 1995, s. 42

Gerçekten de, M.K. md. 2 hükmü " Bir hakkın sırf gayrı ızrar eden suistimalini kanun himaye etmez" ifadesiyle, "Bir hakkın sırf başkalarını zarara sokacak şekilde kullanılması kanun tarafından himaye edilemez"⁷³ anlamında bir yasak getirmektedir. Hak kullanılırken, hakkın olağan ve kanuni çerçevede kullanılması sınırlarını aşan kısmı, kanun tarafından korunmayacaktır. "Ekonomik kriz sebebiyle de olsa kanuna aykırı bir tedbir alınamayacağı ve uygulanamayacağı için, işçinin hukuka aykırı bir tedbiri kabul etmemesinin dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığını ileri sürmek söz konusu olamaz. Aksi görüş, hükümete kanuna aykırı kararına dayanarak bir hak elde etmek imkanı verir ki, gerçekte doğruluk ve dürüstlük kuralına uymayan budur"⁷⁴.

b-Usul Bakımından

Yargıtaya intikal eden başka bir uyuşmazlıkta ise, işveren tarafı yorum davası açmış, yargıtay da⁷⁵; ".....Hakimin sözleşmeye müdahalesi için öngörülen koşulların gerçekleşmesi gerekir. Bu koşullar; değişen hal ve durumların olağanüstü ve objektif nitelikte olması, tarafların yükledikleri edimler arasında dengenin aşırı ölçüde bozulması, sözleşmede değişen hal ve şartlara ilişkin kayıt ve hüküm bulunmaması, edimlerin henüz ifa edilmemiş olması ve bu konuda "clasula", yani talebin varlığı gerekir", şeklinde uyarılmanın bazı şartlarını tesbit etmiştir. Yargıtay söz konusu kararında (önceki kararlarında aramadığı) uyarılama için "uyarılama talebini" şart olarak aramış olmasına rağmen; yorum davası açılmış olmakla birlikte, yorum isteğini uyarılama talebi olarak değerlendirmiştir. Yine söz konusu uyuşmazlıkta tesbit ettiğimiz bir başka husus da; önceki uyuşmazlıkların aksine davacı tarafın, işveren olduğunu görmekteyiz. Gerçekten de değişen durum sonucu, edim dengesi aleyhine bozulan tarafın (burada işveren tarafı) uyarılama talebinde bulunması gerekir. Halbuki önceki uyuşmazlıklarda davacı taraf, işçi tarafıydı ve açılan davalar bir uyarılama davası olmayıp "eda davası" idi (TSGLK md. 61)⁷⁶. Burada ise, açılan dava, uyarılama davası olmayıp, yorum davasıdır (TSGLK md. 60).

Son olarak usul hukukuna ilişkin olarak şunu da belirtmeyi lüzumlu görüyoruz; yargılama kurallarına göre hakim, tarafların iddia ve savunmaları ile bağlıdır. Yine davacı, "iddia ve müdaafanın teksifi ilkesi"

⁷³ AKYOL, s. 19

⁷⁴ EKONOMİ,"Uyum", s. 178-179. Benzer görüş, AYDINLI, s. 21

⁷⁵ Y.9.H.D. 14.3.1996, E. 1996/4479, K. 1996/5354, İşveren D., C. XXXIV, S. 6, Mart 1996, s.15-16

⁷⁶ Bkz. Y.9.H.D. 3.1.1995, E. 1994/16730, K. 1995/1307; Y.H.G.K. 3.5.1995, E. 1995/9-392, K. 1995/494, TÜHİS, C. 13, S. 5, Mayıs 1995, s. 38 vd. . Burada, şunu da belirtmek gerekir ki, (normatif hükümler bakımından) eda davası açmaya işçi de yetkili olduğu halde, yorum davasını kanunun açık hükmü uyarınca sadece "sözleşmenin tarafı" (TSGLK md. 60) olan işçi sendikasının açması gerekir.

(davayı-savunmayı genişletme ve değiştirme yasağı)⁷⁷ uyarınca, iddialarını ve dayandığı maddi olayları dava (veya cevap) dilekçesinde bildirmelidir. Bunları, daha sonra kanuni istisnaları dışında değiştiremez (HUMK md. 185/II, 202/II). Kanaatimizce, özellikle konumuz açısından talep sonucunun genişletilmesi (veya değiştirilmesi) olarak değerlendirilebilecek uyarlama istenmiş olmasına rağmen feshe karar verilmesi ya da yorum istenmiş olmasına rağmen sözleşmenin uyarlanmasına karar verilmesi, sözkonusu ilke uyarınca mümkün değildir. Ancak, talep sonucunun daraltılması (azaltılması), HUMK md. 285/II anlamında davayı (iddiayı) değiştirme sayılmaz. Bu bağlamda, sözleşmenin feshi (sona erdirilmesi) istenmiş olduğu halde, uyarlamaya; sözleşmenin uyarlanması istenmiş olduğu halde yoruma karar verilebilir⁷⁸. Aynı durum, savunma için de geçerli olmalıdır.

Yargıtayın ilk kararlarında davacının iddiası, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret zamlarının ödenmesine ilişkin olmuştur (eda davası-TSGLK md. 61). Bunun üzerine karşı taraf (davalı) da ödemenin imkansız hale geldiği, böylece borcun sona erdiği (sakat olduğu) savunmasında bulunduğu halde, yargıtay dairesi, tarafların ileri sürmediği, başka bir hukuki dayanağa göre sorunu (uyuşmazlığı) çözüme yoluna gitmiştir. Yine, yorum davası (TSGLK md. 60) açılmış olduğu halde, yargıtay uyarlamaya, yorumun dışında başka bir hukuki sonuca karar vermiştir. Hattizatında (işveren) davalının uyarlama talebinde bulunduğunu da söylemek çok güçtür. Bunun yanında, davanın toplu iş sözleşmesi zammının uygulanmasından önce açılması gerekirdi. Oysa, yargıtaya intikal eden uyuşmazlıklarda, davanın hep ücret zammı uygulamalarından epeyce sonra açıldığı görölmektedir. Böyle bir talebin, davalı işverence açıkca ve teknik anlamda, usul kuralları çerçevesinde ortaya konulması gerekirdi. Bundan başka, davanın tarafları bakımından da esasa ve usule ilişkin hukuka aykırılıklar görölmektedir. Her şeyden önce, yorum ve uyarlama davalarında taraflar, işçi sendikası ve işveren sendikası (veya işveren) dir. Uyarlama davası, sözleşmenin tarafı olan işveren veya işveren sendikası tarafından karşı taraf olan işçi sendikasına karşı açılmalıdır. Kısacası, uyarlama davası açılmak istendiğinde davayı açan taraf, işveren sendikası⁷⁹ (veya işveren) ise (ki öyle olmak gerekir.); dava açılan tarafın işçi sendikası olması gerekirdi. Bu yüzden, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçi, sözleşmede taraflarca (veya hakimce ya da özel hakemce) uyarlama (veya değişiklik) yapılmadığı sürece, sözleşmenin yürürlükteki hükümlerinin işverence yerine getirilmesini isteyebilir ve/veya "eda davası" açabilir (TSGLK md. 61).

⁷⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 285-291, 302-307.

⁷⁸ Aksi görüş, AKYOL, s. 101-102; KAPLAN ise, farklı bir görüş ileri sürmekte; kural olarak hakimin tarafların talebiyle bağlı olduğunu ve fakat sözleşmenin değişen duruma uyarlanmasını talep eden davacının (tarafın), hukuki taleplerini, esas talep ve muhtemel talep şeklinde ortaya koymasının yerinde olacağını belirtmektedir (KAPLAN, s. 158).

⁷⁹ Aynı yönde, DURAN, s. 153.

SONUÇ

Sözleşme özgürlüğü ve hukuk kuralları (ehil-yetkili taraflarca ve kanuni prosedür) çerçevesinde kurulmuş olan toplu iş sözleşmelerinin de özel hukuk sözleşmelerinde olduğu gibi, her ne olursa olsun yerine getirilmesi, uygulanması gerekir. Başka bir deyişle, tarafların serbest iradeleriyle usulüne uygun bir şekilde, işyeri veya işyerlerinde (işletmede) uygulanmak üzere akdetmiş oldukları toplu iş sözleşmesi bağlayıcıdır. Zira, ahde vefa -pacta sunt servanda- ilkesi bunu gerektirmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin akdedilmesinden sonra, öngörülemeyen, beklenilmeyen hallerin ortaya çıkmasıyla durumun olağanüstü değişmesi yüzünden, taraflardan birinin (uygulamada özellikle işveren tarafının) durumu katlanılamayacak derece ağırlaşabilir, başkalaşabilir ve bunun sonucunda da sözleşmedeki edim dengesi bir taraf için önemli ölçüde bozulmuş olabilir. Gerçekten de, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi, çalışma hayatının ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmiş, hatta ters düşmüş olabilir. Her ne kadar, toplu iş sözleşmeleri, diğer sürekli borç ilişkilerine göre daha az (1 veya 3 yıl) süreli olarak yapılsa da, taraflar toplu müzakereler sırasında, gelecekte ortaya çıkacak (değişen) hukuki durum, ekonomik ve teknolojik değişiklikleri öngörememiş ya da yanlış değerlendirmiş olabilirler. Taraflar, gelecekte bazı ekonomik gelişmelerin olacağı veya mevcut (ekonomik veya hukuki) durumun aynen devam edeceği düşüncesiyle toplu iş sözleşmesi akdetmiş olabilirler.

Tıpkı özel hukuk sözleşmelerinde olduğu gibi, artık, bu durumda, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı andaki şartlarla uygulanmasını istemek, adalet, hakkaniyet ve dürüstlük (M.K. md. 2) kuralına aykırılık oluşturacaktır. Aslında, adalet ve dürüstlük kuralı, toplu iş sözleşmesinin aynen uygulanmasını gerektirdiği gibi; sözleşmenin değişen duruma uyarlanmasını (edimler arasındaki dengenin yeniden kurulmasını) da gerektirmektedir.

Kural olarak, üçüncü bir kişi, hatta hakim bile, sözleşmeye müdahale ederek tarafların uyuşan karşılıklı irade açıklamaları olmaksızın, toplu iş sözleşmesinin içeriğini değiştiremez veya açıklamayı ortadan kaldıramaz. Olağanüstü durumların ortaya çıkması ve toplu iş sözleşmesinin aşırı şekilde etkilenmesi halinde, her şeyden önce bu hususta toplu iş sözleşmesinde bir hükmün bulunup bulunmadığına bakmak gerekir. Taraflar, bazen gelecekte ortaya çıkacak değişiklikleri öngörmüş ve buna göre sözleşmede düzenleme yapmış olabilirler. Şayet, bu konuda toplu iş sözleşmesine değişiklik (revizyon) kayıtları konulmuşsa, artık değişen durumlar sonucu edimler arasında meydana gelen dengesizlik (işlem temelinin çökmesi ya da sarsılması) sorunu, sözkonusu sözleşme hükümlerine göre çözülecektir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, değişen durumların ortaya çıkması yüzünden ihtiyaç duyulan toplu iş sözleşmelerinde değişiklik veya uyarılmanın; öncelikle

sözleşme taraflarından beklenilmesi ve gerçekleştirilmesi uygun olmakla birlikte, bu genellikle mümkün olamamakta ve, (hak) uyuşmazlık yargıya intikal etmektedir. İşte bu durumda, özel hukuk ilke ve kurallarından biri olan "uyarlamanın", iş hukukunun (özellikle toplu iş sözleşmelerinin) kendine özgü niteliği elverdiği ölçüde, istinai durumlarda ve belirli şartların varlığı halinde uygulanması mümkün olmak gerekir. Bu bakımdan, toplu sözleşmesi özerkliğinin, "işlem temelinin çökmesi" uyarılama teorisine kural olarak ters düşmediği kanatındeyiz. Ancak, toplu iş sözleşmesinin hakim tarafından değişen duruma uyarlanması, toplu sözleşme özerkliği bakımından sorun çıkarabilecektir. Bu yüzden, uyarılamanın özel bir itina ile toplu iş hukukuna aktarılması ve teorisinin hukuki sonuçlarının toplu iş sözleşmesinin kendine özgü sui generis yapısına (özelliğine) uydurulması, adapte edilmesi gerekir.

İş ilişkilerinin dinamik yapısı genellikle mevzuatın önüne geçmekte ve pozitif hukuk, değişime çoğunlukla cevap verememektedir. İş ilişkilerinin gerek bireysel, gerekse kollektif çerçevede, ekonomik ve sosyal değişime ayak uydurması gerekmektedir. 1970'li yıllarda baş gösteren petrol krizi, ekonomik krizler, bundan başka teknolojik ve sosyal değişiklikler, iş ilişkilerinin ortaya çıkan değişime uyumu sorununu beraberinde getirmiştir. Başka bir deyişle, iş hukukunda esnekleşme gereği ve çözümleri de sorunun cevabını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, katı iş hukuku kurallarının esnekleştirilmesi, özellikle toplu iş sözleşmesinin uyarlanması konusunda ortaya çıkan tartışmaların hukuki düzenlemeler yapılmak suretiyle kesin ve net bir şekilde sona erdirilmesi gereği bulunmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKI, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma, Karınca Matbaacılık, İzmir 1975
- AKTAY, Nizamettin: Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku, T.T.K. Basımevi, Ankara 1997
- AKTAY, Nizamettin: Toplu İş sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Şeker-İş Yayınları no: 65, Ankara, 1990
- AKYOL, Şener: Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995
- ALTAŞ, Hüseyin: Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık (B.K. md. 117), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 1991
- ARICI, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu-İş Yayını, Ankara 1992

- ASCHEID, R.: "Aenderung der Geschäftsgrundlage Und Wirtschaftliche Notlage", In Hromadka (Hsg.), Aenderung von Arbeitsbedingungen, Heidelberg 1990
- AYDINLI, İbrahim: "Toplu İş Sözleşmesinin Uyarlanması (Emprevizyon)' na İlişkin Karar İncelemesi", Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi, Y.2, S. 14, Ocak 1997
- BAŞPINAR, Veysel: Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, BTHAE Yayını, Ankara 1998
- BAYGIN, Cem: Yabancı Para Üzerinden Borçlanmalar ve Hukuki Sonuçları, Kazancı Hukuk Yayınları no:153, İstanbul 1997
- BELLİNG, D.W./KÖKSAL, M.: "Toplu İş Sözleşmelerinde İşlem Temelinin Çökmesi Halinde Uyarılma: HGK' nun 3.5.1995 Tarihli Kararının İncelenmesi", Yasa Hukuk Dergisi, Y. 19, C. 15, S.178 / 9, Ekim 1996
- BERKSUN, Abdullah/EŞMELİOĞLU, İbrahim: Açıklama-Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara 1989.
- CENTEL, Tankut: "Toplumsal Anlaşma Hukuken Geçersiz Bir Belge", Yargı D., Eylül 1978
- CENTEL, Tankut: İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, Beta, İstanbul 1994
- CENTEL, Tankut: "Ekonomik Koşulların Çalışma Düzenine Etkileri", Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayını, Ankara 1998
- ÇELİK, Nuri: "Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Süresi İçinde Ücretle İlgili Hükümlerinin Değiştirilmesi", İş Hukukunun Güncel Sorunları, TÜHİS Yayını, no:26, Ankara 1997
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 13. Bası, Beta, İstanbul 1996
- ÇELİK, Nuri: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, Sermet Matbaası, İstanbul 1966
- ÇELİK, Nuri: Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, MESS Yayını, İstanbul 1997
- ÇELİK, Nuri: Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 3 (no.7)
- ÇENBERCİ, Mustafa: "Türk İş Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Sorunlar", BATIDER, C. III, 1970
- ÇETİNKAYA, Serdar: Türk İş Hukukunda Sözleşmenin Değişen Duruma Uyarlanabilirliği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 1998

- ÇİFTER, Argun: Karar incelemesi, İHU 1988-89, TSGLK 58 (no:1)
- ÇİFTER, Argun: Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi", Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayını, Ankara 1998
- ÇÖĞENLİ, Taner: Karar İncelemesi, İHU 1977, TSGLK, 2 (no.3)
- DERELİ, Toker: Ekonominin Çalışma İlişkilerine Etkisi", Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayını, Ankara 1998
- DEMİR, Fevzi: Karar İncelemesi, MESS Endüstri İlişkileri Almanığı 1997, MESS Yayını 1998
- DOĞANAY, İsmail: "Kamu Sektörü Tarafından İhaleye Çıkarılan İşlerde (Fiyat Arttırımı) veya (Fesih) Yetkisi Veren Bakanlar Kurulu Kararnameleri ile İlgili 24.11.1986 gün ve 1986/2-2 sayılı Y.İ.B.B.G.K. Kararı Üzerine", Yaşar KARAYALÇIN'a ARMAĞAN, Ankara 1988
- DOĞANAY, İsmail: "Sözleşme Yapıldıktan Sonra Devalüasyon Sebebiyle Para Değerinde Meydana gelen Büyük Değişiklikler, Akdın Yerine Getirilmesine Mani Olur mu?" Yargıtay Dergisi, C. I, S. 2, 1975-76
- DURAL, Mustafa: Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık (BK.117), (Doçentlik Tezi) İ.Ü.H.F. Yayınlarından no:491, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1976
- EDİS, Seyfullah: Medeni Hukuk, Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 2. Bası, Savaş Yayınları, Ankara 1989
- EGEMEN, Erdal: İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, Halk Basımevi, İstanbul 1968
- EKMEKÇİ, Ömer: "Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması", Çimento İşveren Dergisi, C. 10, S. 5, Eylül 1996
- EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, Yılmaz Ajans, İstanbul 1996
- EKONOMİ, Münir: "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Kamu-İş Dergisi, C. 4, S. 2, Haziran 1997
- EKONOMİ, Münir: "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, ORHİM Seminerler Serisi, İstanbul 1986
- EKONOMİ, Münir: "Türk Endüstri ilişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümleri", Kamu-İş D., C.1, S. 5, Temmuz 1988
- EKONOMİ, Münir: "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma

Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (Çeşme Semineri 1993) Yayını, İzmir 1994

EKONOMİ, Münir: Karar İncelemesi, İHU 1975, TSGLK 2 (no.1)

EKONOMİ, Münir: Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği, Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Toplu İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını), Ankara 1984

ELBİR, H. K.: "İş Hukukunda Yorum", İHD, C. I, S. 1, 1969

ELBİR, H.K.: İş Hukuku, 9. B., Filiz Kitabevi, İstanbul 1987

ERDUT, Tijen: "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi", Çimento İşveren D., C.11, S. 5, Eylül 1997

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.I, 5. B., Beta, İstanbul 1994

ERZURUMLUOĞLU, Erzan: Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Borçluya Yüklenemeyen Nedenlerden Dolayı Edimin Yerine Getirilememesi, ALTIA Yayınları no:38, Ankara 1970

ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. B., A.Ü.H.F. Yayınları no:432, Sevinç Matbaası, Ankara 1978

EYRENCİ, Öner: "Ekonomik Krizde Çalışma Yaşamında Sorunlar, Öneriler ve Çözümler", PERYÖN Bülteni, Ağustos 1994

EYRENCİ, Öner: "Tele Çalışma ve İş Hukuku", İHD, C. I, S. 2, 1991

EYRENCİ, Öner: "Türkiyede Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 1994

EYRENCİ, Öner: Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 3 (no.79)

GÖZÜBÜYÜK, A.Pulat: Hukuki Mesuliyet Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, 1.ve 2. Baskı, Ankara 1957

GÜNAY, C. İlhan: Toplu Hak Uyuşmazlıkları, Ankara 1995

GÜNAY, Cevdet İlhan: Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991

GÜRSOY, Kemal Tahir: Hususi Hukukta Clausula Rebus Sic Stantibus (Emprevizyon Nazariyesi), AÜHF Yayınlarından, Güney Matbaacılık, Ankara 1950

- GÜZEL, Ali: Yargıtayın Toplu İş İlişkileri Açısından İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1998
- HOYNİNGEN, G. Von-HUENE: "Der Einfluss Wirtschaftlicher Schwierigkeiten im Unternehmen auf die Arbeitsbedingungen", Recht der Arbeit, Heft 6, 1991
- HUECK, A./NİPPERDEY, H.C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Band, 1. Halbband, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt a. m. 1966
- İMRE, Zahit: "Türk Medeni Hukukuna Göre Hakimin İktisadi Meseleler Karşısında Durumu (Türk Medeni Kanununun Değiştirilmesinde Zorunluluk Var mıdır?)", Fikret ARIK'a Armağan, Ayrı Bası, Ankara, 1972
- İNAL, Tamer: "Mücbir Sebeplerin Oluşumu", Kamu-İş Dergisi, C. 4, S. 2, Haziran 1997
- İNCE, Ergun. Toplu İş Hukuku, İstanbul Üniversitesi Kitabevi, İstanbul 1983
- İZVEREN, Adil: İş Hukuku, C. I-II-III, Doğu Matbaacılık, Ankara 1974
- KAPLAN, İbrahim: Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987
- KARAHASAN, M. Reşit: Sorumluluk Hukuku, Birinci Kitap (Sözleşmeler), Beta, İstanbul 1996
- KURU, B./ARSLAN, R./YILMAZ, E.: Medeni Usul Hukuku, 4. B., Yetkin, Ankara 1991
- MİMAROĞLU, S.K.: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, 2. B., Sevinç Matbaası, Ankara 1965
- MİS, Olcay/ÖZSOY, Erbaşar: Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Karşılaştırmalı-Gerekçeli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 1983 Ankara
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H.: "Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi", Kamu-İş D., C. 1, S. 3, Ocak 1988
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım", YD, Ocak-Nisan 1987
- NARMANLIOĞLU, Ünal: Grev, D.E.Ü.H.F. Yayını no:14, A.Ü. Basımevi, Ankara 1990
- OFTİNGER, Karl: (Çev: Bülent DAVRAN) "Carī Akitlerin Temellerinde Buhran İcabi Tahavvül, (Clausula Rebus Sic Stantibus Hakkında)",

- İ.Ü.H.F.M., C. VIII, S. 1-2, 1942
- OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995
- OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, 4.B. İstanbul 1987
- OĞUZMAN, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet 'İş' Akdinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955
- ORHANER, Baki: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Öğretmen Matbasası, Ankara, 1966
- ÖZ, Turgut: Yönetim (Management) Sözleşmesi, Kazancı Hukuk Yayınları no:156, İstanbul 1997
- REHBİNDER, M.: Schwerisches Arbeitsrecht, 12.Auflage, Bern 1995
- REİSOĞLU, Seza: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 9. B., Beta, İstanbul 1993
- REİSOĞLU, Seza: Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, A.Ü.H.F. Yayınları no:237, Sevinç Matbaası, Ankara 1968
- REİSOĞLU, Seza: Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. B., Ayyıldız Matbaası, 1986 (1975) Ankara
- REİSOĞLU, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967
- SELÇUKİ, Sabih: İlimi ve Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973
- SAĞLAM, Fazıl: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Erki ve Sınırları, A.Ü.S.B.F.D., C. XXIX, S. 1-2, 1974
- SARIAL, Enis: "Beklenmeyen Halin Sözleşmeye Etkisi I", Yargı (Aylık), S. 45-54, 1980
- SAVATIER, Rene: (Çev: ÖNEN, Turgut/İNAL, Tamer) Hukuki ve Ekonomik Açıdan Borçlar Teorisi, A.İ.T.İ.A. Yayını, Kalite Matbaası, Ankara 1979
- SAYMEN, F.H./ELBİR, H.K.: Türk Borçlar Hukuku, C. I, Umumi Hükümler, 2. Bası, İstanbul 1958
- SAYMEN, F.H.:Türk İş Hukuku, Kardeşler Matbaası, İstanbul 1954
- SELİÇİ, Özer: İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Sorumluluğu, İ.Ü.H.F. Yayını no:571, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1978
- SEROZAN, Rona: Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, İfa-İfa Engelleri-Haksız Zenginleşme, C. 3, Filiz Kitabevi, İstanbul 1994

- SEROZAN, Rona: Sözleşmeden Dönme, İ.Ü.H.F. Yayınları no:455, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1975
- SUR, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, D.E.Ü.H.F. Döner Sermaye İşletmesi Yayınları no:21, A.Ü. Basımevi, Ankara 1991
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 3. Baskı, Mimoza, Konya 1996
- SÜZEK, Sarper: "İş Hukukunda Boşluklarının Doldurulması", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu-İş Yayını, Ankara 1993
- SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989
- ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmeleri, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992
- ŞANLI, Cemal: 21 Nisan 1961 Tarihli 1961 Avrupa Anlaşması ve Türk Tahkim Hukuku, Avrupa (Cenevre)-Newyork Sözleşmeleri ve Türk Tahkim Hukuku Sempozyumu, Ankara 10 Mayıs 1990, BTHAE Yayını no:246, Ankara 1991
- TALAS, Cahit: "Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu-Toplumsal Anlaşma", Ankara 1982
- TAŞKENT, Savaş: Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1989
- TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP:Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7.B., Filiz Kitabevi, İstanbul 1993
- TSCHUDI, H. P.: "Das Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise", Mitteilungen des instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht 1994
- TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Türkiye Orman İşçileri Sendikası Yayını, Minpa Matbaacılık, Ankara 1996
- TUNÇOMAĞ, Kenan: "Alman Hukukunda Borcun İfasında Aşırı Güçlük (Muamelenin Temeli) ile İlgili Objektif Görüşler", İ.Ü.H.F.M., C. 32, S. 1, 1966
- TUNÇOMAĞ, Kenan: "Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Doğurduğu Sonuçlar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985
- TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, C.II,Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985
- TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, Beta, 1989 İstanbul
- TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 6. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1976

- UĞUR, Galip: "Toplu İş Sözleşmelerinin Yenilenmesi ve Feshinin İhbarı", İşveren D., Mart-Nisan 1969
- ULUCAN, Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteği, İstanbul 1981
- WIEDEMANN, H./STUMPF, H.: Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage, München 1977
- YÜKSEL, Nihat: "Toplu İş Sözleşmesi Düzenimizde Değişen Koşullara Uyum Gereksinimi", İşveren D. C. XXXIII, S.4, Ocak 1995
- ZEVKLİLER, Aydın: Medeni Hukuk, Giriş ve Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku-Aile Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara 1989

