

## TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK İŞÇİLER

Yrd.Doç.Dr. Talat CANBOLAT  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

### I. GİRİŞ

Sendikaların doğup güç kazanmasıyla, işçiler, toplu iş sözleşmesi yapma hakkını elde ettiler ve çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi oldular. Toplu iş sözleşmeleri ekonomik, sosyal ve hukuki yönden önemli bir kurumdur. Bugün, sendika özgürlüğü ve çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi temel bir hak olarak ele alınmaktadır. Önceleri daha çok ücret ve çalışma sürelerinin belirlendiği toplu iş sözleşmeleri ile bugün artık işçi ve işveren ilişkilerini ilgilendiren bütün çalışma koşulları düzenlenmektedir.

Anayasanın 53. Maddesi, işçi ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Bu amaçla 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanunun 2. Maddesine göre, toplu iş sözleşmeleri, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenler arasında yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesinde yer alan hizmet akdinin konusunu oluşturan hükümlere "normatif hüküm" denmektedir. Bu hükümler, uygulama alanında bulunan hizmet akitlerini üzerinde doğrudan doğruya ve emredici nitelikte etkiye sahiptir. Taraflar ayrıca, toplu iş sözleşmelerine karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümler de koyabilirler. Ancak, bu nitelikte hükümlerin konulması zorunluluğu yoktur. Toplu iş sözleşmesinin en önemli işlevlerinden birisi de uygulanma süresi içerisinde iş barışını sağlamasıdır. Bu nedenle, açıkça kararlaştırılmamış olsa dahi niteliği gereği, tarafların dirlik borcu ve sözleşmeyi iyi niyetle uygulama borcu vardır.

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ile giderek işçi ve işveren ilişkilerinde başvurulacak yegane kaynak durumuna gelmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, sözleşmenin yer, kişi ve zaman bakımından uygulama alanında bulunan işçi ve işverenlere uygulanmaktadır. Uygulama alanında bulunan tüm işçiler toplu iş sözleşmesinden etkilenmektedir. Sözleşmenin normatif hükümleri genel olarak ikiye ayrılmaktadır. Sözleşmenin, kapı kontrolü, işçilerin üzeri ve çantalarının aranması, sigara içme yasağı, disiplin suçları ve cezaları gibi işyeri düzenine ilişkin olanlarla işyerinin havalandırılması, ışıklandırılması, elbise dolapları, duş ve banyo, mutfak, kantin, kreş, spor tesisi ve tuvaletler gibi işçilerin ortak menfaatlerini ilgilendiren konulardaki hükümleri işyerinde çalışan tüm işçileri yakından ilgilendirmektedir. Bu konularda işçiler arasında ayırım yapılamayacaktır(SK.m.31). Sözleşmenin, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümleri ise ancak sözleşmeden yararlanma hakkına sahip olan işçilere uygulanacaktır.

Sözleşmenin uygulama alanında bulunmasına rağmen bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları yoktur. Bu bazan, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı talep etmemek gibi işçinin kendi iradesinden kaynaklanmakta, bazan da işvereni temsilen toplu görüşmelere katılma veya grev sırasında işyerinde çalışan işçilerde olduğu gibi kanundan kaynaklanmaktadır. Burada, uygulama alanında bulunmasına rağmen sözleşmeden yararlanamayacak işçileri belirlemeye çalışacağız.

## **II. YARARLANMA KAVRAMI**

### **1. Tanımı**

Toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla yapılırlar (AY.m.53; TSGLK. m.1). Toplu iş sözleşmeleri, genel olarak, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenler. Ancak, toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de içerebilir. Sözleşmenin, taraflara ve bunların üyelerine uygulanması esas olmakla birlikte, taraflar ve bunların üyelerinin yanı sıra işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacak hükümler de içerebilir. Nitekim, 2822 sayılı Kanunun 2. maddesinin birinci fıkrasında "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" hükmüne yer verildikten sonra ikinci fıkrasında "toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir" denilmektedir.

Anılan maddenin birinci fıkrasında düzenlenen hususlara normatif hükümler denmekte ve bir toplu iş sözleşmesinin doğumu için bu hükümler

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

zorunlu bulunmaktadır<sup>1</sup>. Normatif hükümler uygulama alanındaki hizmet akitlerini doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilerler. Sözleşmenin borç doğrucu hükümleri ise sadece taraflar arasında hüküm ifade eder. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin uygulama alanındaki işveren ile işçi arasındaki hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek için yapılan ve bu arada tarafların karşılıklı hak ve borçları ile diğer çalışma koşullarına ilişkin hususların da yer aldığı bir özel hukuk akdi olarak tanımlanabilir<sup>2</sup>.

Sözleşmenin uygulama alanında bulunan tüm işçilerin aynı anda sözleşmeden yararlandıkları söylenemez. Diğer taraftan, toplu iş sözleşmesi işyerinde tüm işçilere uygulanacak hükümler de içerebildiğinden, bir işçi sözleşmeden yararlanmıyor olsa dahi, başta iş güvenliği ve işyeri düzenine ilişkin hükümler olmak üzere, sözleşmenin işyerinde tüm işçilere uygulanacak hükümlerine tabi olacaktır.

Gerçekten de, Sendikalar Kanununun 31. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, "işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz". Ancak, aynı maddenin dördüncü fıkrası, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" diyerek, toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin, işyerinde çalışan diğer işçilerden hangi konularda farklı hükümlere tabi olabileceğini belirlemiştir<sup>3</sup>. 2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde ise

<sup>1</sup> Mimaroğlu, 114-115; Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, 39; Aynı yazar, İş Hukuku, 414; Çelik, Toplu İş Sözleşmesi, 15; Aynı yazar, Dersler, 414; Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmeleri, 48; Aynı yazar, Şerh, 47-48; Tunçomağ, 362; Şahlanan, 11-12; Ekonomi, Tarafların Borçları, 5; Ulucan, 106; Tunçomağ/Centel, 321; Sur, 4; Sümer, 201; Canbolat, 90; Özdemir, 19-20.

<sup>2</sup> Mimaroğlu, 17; Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, 4; Aynı yazar, İş Hukuku, 390-391; Çelik, Toplu İş Sözleşmesi, 13; Aynı yazar, Dersler, 413; Tunçomağ, 361; Şahlanan, 9; Tuğ, 9; Tunçomağ/Centel, 320; Ekonomi, Tarafların Borçları, 6 vd.

<sup>3</sup> 274 sayılı Sendikalar Kanununun 19. maddesinde de sendikalı sendikasız işçi ayırımı yasağı konusunda benzer bir hükme yer verildikten sonra toplu iş sözleşmesi ile hangi konularda ayırım yapılabileceğine ilişkin olarak "21 inci madde hükmü ile kanunun cevaz verdiği toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" denilmekteydi. Burada atıf yapılan 21. maddede ise sendikaların üyelerine sağladıkları haklardan üye olmayanların yararlanmaları-sözleşmenin teşmili hariç olmak üzere-sendikanın yazılı muvafakatına bağlı olacağı belirtilmişti. Bu düzenleme öğretide, işyerinde çalışan işçiler arasında taraf sendikaya üye olanlarla olmayanlar arasında çok geniş kapsamlı bir ayırım yapma olanağı sağladığı gerekçesiyle eleştirilmiştir (Esener, İş Hukuku, 479). 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda ise taraf işçi sendikasına üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlı olduğu vurgulanmıştı (m.7/III). Ancak, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma konusunda taraf sendikanın muvafakatının gerekip gerekmediği konusunda görüş ayrılıkları çıkmıştı. Yargıtay uzun süre,

toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar. Taraf işçi sendikasına üye olmayanların yararlanmaları sendikaya dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, toplu iş sözleşmeleri ile işyerinde çalışan taraf sendika üyeleri ile diğer işçiler arasında, sadece anılan paraya ilişkin konularda ayırım yapılabilecek, diğer konularda ise herhangi bir ayırım yapılamayacaktır<sup>4</sup>. Bu ise sözleşmeden yararlanmanın konusu ve kapsamı ortaya koymaktadır.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı, sözleşme kapsamında bulunan bir işçiye, sözleşmenin, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümlerinin uygulanması olarak tanımlanabilir<sup>5</sup>. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin, işyerinin havalandırılması, ışıklandırılması, sağlık ve güvenlik tedbirleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi paraya ilişkin olmayan hükümleri sözleşme kapsamında olan bütün işçilere uygulanacaktır. Belirtilen bu konularda işyerinde çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılamayacaktır.

dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için taraf sendikanın yazılı muvafakatının gerektiği görüşünü benimsemişti (Y. 9. HD, 3.12.1964, E.1964/8458, K.1964/7983, Y. 9. HD, 7.4.1975, E.1975/1307, K. 1975/21883 N.Çelik'in incelemesi ile birlikte, İHU, TSGLK, m.7, No.1). Bu görüş, sendika özgürlüğü ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle öğretide haklı eleştirilere uğramıştır. (Oğuzman, Grev ve Lokavt, 118, dn.49; Mimaroglu, 113; Çelik, Toplu İş Sözleşmesi, 89 vd; Aynı yazar, Sendikalar, 109 vd; Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmeleri, 79 ve 201-202; Ekonomi, Sözleşmeden Faydalanma, 258-259; Akı, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975, 54 vd; Aksi görüş, Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, 86; Aynı yazar, İş Hukuku, 488-489) Anayasa Mahkemesi de taraf işçi kuruluşuna üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilmeleri için bu kuruluşun muvafakatına gerek olmadığı, muvafakatın yalnızca herhangi bir aidat ödemeksizin sözleşmenin işçilere teşmil edilmesi halinde gerekeceği görüşünü benimsemişti (AY.M. 2.3.1971, E.1970/46, K.1971/24, RG, 4.8.1971, 13916). Daha sonra 274 sayılı Kanunun yukarıda anılan 21. maddesi 1317 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve işçi sendikasının faaliyetlerinden üye olmayanların yararlanması konusunda "275 sayılı Kanun hükümleri saklıdır" hükmü getirilmişti. Bunun üzerine Yargıtay Hukuk Bölümü bir içtihadı birleştirme kararı ile, taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemesi halinde sendikanın yazılı muvafakatına gerek olmadığı sonucuna varmıştı (YHBİBGK, 21.01.1979, E. 1978/6, K.1978/1, RG, 17.03.1979, 1658). Ancak bu düzenleme toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin olup sözleşmenin işyeri düzenine ilişkin hükümlerinin işyerinde çalışan diğer işçilere de uygulanıp uygulanamayacağı sorununu çözmemiştir. Bu dönemde, sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı ile sözleşmeden yararlanma kavramları tam olarak birbirinden ayrılmadığından, toplu iş sözleşmesiyle getirilen düzenlemelerin taraf işçi sendikası üyeleri veya dayanışma aidatı ödeyenlere uygulanabileceği görüşü hakimdi. Bu nedenle, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda bu ayırım daha somut bir şekilde düzenlemiştir.

<sup>4</sup> Oğuzman, İlişkiler, 68-69; Çelik, Dersler, 458-459; Reisoğlu, Şerh, 149-150; Tunçomağ, 413; Narmanlioğlu, Dayanışma Aidatı, 189 ve 189 dn.21; Sur, 83-84; Şahlanan, 125-126; Canbolat, 98-99, 146 vd. Krş, Eyrenci, 13.

<sup>5</sup> Oğuzman, İlişkiler, 69; Aynı Yazar, Yararlanma, 62; Çelik, Dersler, 458-459; Aynı yazar, Yararlanma, 3-4; Şahlanan, 126.

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

Bu da toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı arasındaki farkı açıkça ortaya koymaktadır.

275 sayılı Kanun döneminde işçi veya sendika üyesi işverenin sendika ile olan üyelik ilişkisinin kesilmesi halinde bunun sözleşmenin uygulanmasına etkisi konusunda "bağlılık" deyimini (6/1), taraf sendika üyesi olmayan işçilerin sözleşme karşısındaki durumlarını anlatmak için ise "faydalanma" deyimini kullanılmıştı (7/son). 2822 sayılı Kanun da benzer bir düzenleme ile işverenin üyesi bulunduğu sendika ile arasındaki ilişkinin sona ermesi hususunda "bağlılık" (m. 10), sözleşmenin paraya ilişkin normatif hükümlerinin uygulanması yönünden ise "yararlanma" deyimini kullanılmıştır (m.9). Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, "bağlılık" deyimini işverenlerin sözleşme karşısındaki durumunu daha iyi ifade etmektedir<sup>6</sup>. Buna göre, 2822 sayılı Kanunda, işçilerin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisine girmesi "yararlanma" (m.9), işverenlerin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ise "bağlılık" (m.10) terimleriyle anlatılmıştır. Bunun nedeni sistemin dayandığı esaslarda aranmalıdır. Sendika üyesi işveren toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine tabi olduktan sonra, sendika üyeliğinden ayrılmak yoluyla veya başka bir şekilde, kendi iradesi ile sözleşmenin süresinin sonuna kadar bu etkiden kurtulamamaktadır. Oysa, işçiler bakımından durum farklıdır. Bu görüşe göre, işçinin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ve bu etkiyi devam ettirmesi isteğine bağlı olup, iradesi dışında bir durum söz konusu değildir. Zira, işçi dilediği zaman üyelikten ayrılarak ya da dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek sözleşmenin normatif etkisinin dışına çıkabilir<sup>7</sup>.

Bizce, işçi ya da işverenin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine tabi olması arasında herhangi bir fark yoktur. Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin iradesi dışında, doğrudan ve emredici olarak işyerinde çalışan tüm işçilerin çalışma koşullarını etkilemektedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kişiler açısından uygulama alanı, tarafların veya işçi ya da işverenin iradesi dışında, sözleşme kapsamındaki işyerinin işvereni olma veya bu işyerinde hizmet akdi ile anılan işverene bağlı olarak çalışmaya göre belirlenmektedir. Sözleşmenin paraya ilişkin olmayan hükümleri tüm işçiler ve işyerinin işvereni yönünden uygulama alanına sahiptir. Sözleşmeden yararlanma ise iradi olup sözleşmenin paraya ilişkin olan hükümlerine tabi olmayı ifade eder. 2822 Sayılı Kanununun 9. maddesinde yer alan "yararlanma" deyimini de bu anlamda kullanılmıştır. Kanununun 10. maddesinde kullanılan "bağlılık" deyimini ise sendikaya üye olan işverenin bu sendika ile ilişkisinin daha sonra kesilmesi halinde, bunun, toplu görüşmelere veya uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine herhangi bir etkisinin olmayacağını belirtmesi için kullanılmıştır.

<sup>6</sup> Reisoğlu, Şerh, 135; Ekmekçi, 110. Krş. Ekonomi, Toplu İş Sözleşmesi, 77.

<sup>7</sup> Ekmekçi, 110.

Öte yandan, 275 Sayılı Kanunda, taraf sendikaya üye olan işçinin sendika ile üyelik ilişkisinin sona ermesi hali de işveren sendikası üyeliğinden ayrılmaya paralel bir şekilde ve aynı hükümde düzenlendiği için bu durum hem işçiler hem de işverenler yönünden "bağlılık" deyimi ile ifade edilmişti (m.6/1). 2822 sayılı Kanunda ise 275 sayılı Kanundan farklı olarak sadece işveren sendikası üyeliğinden ayrılma konusunun toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına herhangi bir etkisinin olmayacağı düzenlenmiş olup işçi sendikası üyeliğinden ayrılmada böyle bir durum öngörülmemiştir. Bu nedenle, üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin, taraf sendika üyeliğinden ayrıldıktan sonra, dayanışma aidatı ödemeksizin sözleşmenin paraya ilişkin hükümlerinden yararlanması mümkün değildir. Ancak, sendika üyeliğinden ayrılan işçi de sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanında olup, sözleşmenin paraya ilişkin olmayan hükümlerine tabidir. Bu nedenle, 2822 Sayılı Kanunda, "bağlılık" deyiminin sadece işverenler yönünden kullanılmış olmasında herhangi bir isabetsizlik yoktur,

## **2. Yararlanma Kavramının Sözleşmenin Kişiler Açısından Uygulama Alanı İle İlişkisi**

### **a) Sözleşmenin Kişiler Açısından Uygulama Alanı**

Toplu iş sözleşmesiyle getirilen hükümler genel olarak borç ilişkisi doğuran hükümler ve normatif hükümler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sendikalar toplu iş sözleşmelerini kendi adlarına yapmakta ve sözleşmeden kaynaklanan borç ilişkisi doğuran hükümlerin tarafları da bunların üyeleri değil bizzat sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası veya işveren ya da işveren sendikası olmaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin Borçlar Hukukuna ilişkin hükümlerinin kişiler açısından uygulama alanı, sözleşmenin tarafları ile sınırlıdır<sup>8</sup>.

Normatif hükümler maddi anlamda kanun gibi objektif hukuk kuralı niteliğinde olup, işçi ve işverenlere bireysel talep hakkı veren ve hizmet akitlerini doğrudan doğruya ve emredici şekilde etkileyen hükümlerdir(TSGLK m.6). Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kişiler açısından uygulama alanını da bu hükümlerin etkilediği hizmet akitlerinin tarafları olan işveren ve işçiler belirlemektedir. Bu nedenle, sözleşmenin yer ve zaman bakımından uygulama alanında bulunan işçi ve işverenler aynı zamanda sözleşmenin kişiler açısından da uygulama alanında bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanı denildiğinde, bundan, sözleşmenin normatif hükümleri ya da Borçlar Hukukuna ilişkin hükümleri

<sup>8</sup> Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, 46 vd; Aynı yazar, İş Hukuku, 419 vd; Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmeleri, 57 vd; Çelik, Toplu İş Sözleşmesi, 20 vd; Tunçomağ, 369 vd; Şahlanan, 21 vd; Tunçomağ/Centel, 391; Tuğ, 19 vd; Ekonomi, Tarafların Borçları, 8; Canbolat, 139-140

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

ayırımı yapılmaksızın tüm sözleşme hükümlerinin uygulama alanı anlaşılır. Öte yandan sözleşmenin borç doğrucu bölümüne ilişkin hükümleri esas itibariyle Borçlar Hukukuna ilişkin kurallara tabidir. Bu nedenle öğretide sözleşmenin Borçlar Hukukuna ilişkin hükümleri üzerinde fazla durulmamış konu daha çok sözleşmenin normatif hükümleri çerçevesinde ele alınmıştır.

### **b) Yararlanma Kavramının Sözleşmenin Kişiler Açısından Uygulama Alanından Farkı**

Toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinin ve sözleşmenin niteliğinden kaynaklanan yükümlülüklerin kimlere uygulanacağına tespit edilmesi sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanının konusunu oluşturur. Ancak bu kavramın toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramıyla aynı olduğu söylenemez. Zira, sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı daha geniş olup, sözleşmenin tüm hükümlerinin kimlere uygulanabileceğini belirlerken, yararlanma, somut olarak bu sözleşmenin normatif hükümlerinden paraya ilişkin olanların hangi işçilere uygulandığını ifade etmektedir. Bu nedenle, her şeyden önce, yararlanma işçilere yönelik bir kavramı ifade ederken, kişiler açısından uygulama alanı işçilerin yanı sıra sözleşmenin tarafları ve işvereni de kapsamaktadır.

Ayrıca, yararlanma, sözleşmenin getirmiş olduğu birtakım haklardan istifade etmek anlamı taşımaktadır. Bu haklar, sözleşmedeki ücret, ikramiye prim ve paraya ilişkin sosyal yardım niteliğindeki konulardır. Sözleşmenin belirtilen bu konular dışındaki hükümleri işyerinde çalışan ve sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı içinde bulunan bütün işçilere uygulanacaktır (SK,m.31/III, IV). Sözleşmenin belirtilen konular dışındaki hükümleri yararlanma koşullarını taşımayan ancak sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanında bulunan diğer işçiler yönünden de uygulanacaktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmeleri işçi ve işverenlere birtakım haklar tanıırken, aynı zamanda bunlara birtakım yükümlülükler de getirmektedir. Her ne kadar yararlanma deyimini kelime olarak sözleşmeyle getirilen birtakım haklardan istifade edebilme anlamı taşımaktaysa da, bu durum sözleşmeden yararlanan işçilerin birtakım yükümlülüklere tabi olmadıkları anlamına gelmez.

Sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı objektif olarak belirlenmekte iken, işçinin sözleşmeden yararlanamaması, bazan Kanunun açık hükmü gereği kanundan dolayı, bazen de dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı talep etmemek gibi işçinin iradesine bağlı bulunmaktadır. Ayrıca, belirtilen durumun tersi olarak, sözleşmenin teşmil edilmesi halinde, teşmil edilen işyerlerinde çalışan işçiler toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanı dışında bulunmasına rağmen kanunun açık hükmü gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağını elde etmektedirler. Uygulamada yapılan toplu iş sözleşmelerinde de genellikle bu

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

ayırımı uygun olarak, sözleşmenin kapsamı ile sözleşmeden yararlanma konulan ayrı ayrı düzenlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanında bulunan bütün işçilerin aynı anda sözleşmeden yararlandıkları da söylenemeyecektir. İşçinin, toplu iş sözleşmesinden yararlanması için sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanında bulunması bir ön koşul olarak aranmakta ise de bunun için ayrıca kanunda öngörülen yararlanma koşullarının gerçekleşmesi de aranacaktır. Bu nedenle, aşağıda görüleceği gibi, toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyeri veya işyerlerinde çalışan, işveren vekilleri, taraf işçi sendikasına üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçiler veya toplu görüşmelere işvereni temsilen katılan işçiler gibi sözleşmenin kişiler açısından uygulanma alanında bulunmasına rağmen sözleşmeden yararlanamayan işçiler de bulunmaktadır.

### **c) Sözleşmenin Kişiler Açısından Uygulama Alanının ve Yararlanmaya İlişkin Hükümlerin Emredici Niteliği**

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı, işverenin bir işkolundaki bütün işyerlerini kapsamak zorundadır. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3. Maddesi açıkça "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir" demektedir. Bu nedenle, işverenin bir işkolunda tek bir işyeri varsa, burası, işyeri toplu iş sözleşmesinin, birden çok işyeri varsa bunların tamamı tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanını oluşturacaktır. Bunun gibi, birden fazla işverenin aynı işkolundaki işyerleri için yapılacak olan işyerleri toplu iş sözleşmesinde de her bir işverenin bu işkolundaki işyerlerinin tamamının, işletme sözleşmesine ilişkin bütünlük bozulmadan, bu sözleşmenin kapsamında olması zorunluluğu vardır. Diğer bir söyleyişle, sözleşmenin yer bakımından uygulama alanı emredici niteliktedir. Bu nedenle, işletme kapsamında bulunan bazı işyerleri sözleşmenin kapsamı dışında tutulamayacağı gibi, işverenin başka işkolundaki herhangi bir işyeri de sözleşmenin yer bakımından uygulama alanına dahil edilemez. Sözleşmenin yer bakımından uygulama alanına ilişkin Kanunun anılan 3. Maddesindeki düzenlemenin emredici nitelikte olduğu öğretisi ve yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.<sup>dn</sup>

Bunun gibi, sözleşmenin zaman bakımından uygulama alanı da emredici olarak düzenlenmiştir. Kanununun 7. Maddesinde toplu iş sözleşmelerinin süresinin

<sup>dn</sup> Çelik, Dersler, 424 vd; Ekonomi, Münir, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş, Cilt 1 Sayı 1, 1987, 6 vd; Reisoğlu, Şerh, 76; Elbir, 203; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 139; Y.9HD, 17.3.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, Türk Kamu-Sen, Mart 1989, 32-33; 9.2.1990, E. 1990/719, K. 1990/1242, TÜHİS, Şubat 1990, 11-12.



**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

bir yıldan az ve üç yıldan uzun olamayacağı belirtildikten sonra, toplu iş sözleşmesinin süresinin, sözleşme imzalandıktan sonra taraflarca uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanının da emredici nitelikte olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Sözleşmenin yer bakımından uygulama alanı ile kişi bakımından uygulama alanı arasında sıkı bir bağ mevcuttur. Nasıl ki, işçi ile işveren kavramları birbirine dayalı olarak açıklanmakta ve biri olmadan diğeri düşünülememekte ise sözleşmenin yer ve kişi bakımından uygulama alanı arasında da benzer bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle, sözleşmenin kişi bakımından uygulama alanı da, emredici nitelikte olup, tarafların iradesi dışında objektif ölçülerle belirlenmektedir. Bu da, sözleşmenin yer bakımından uygulama alanında bulunan bir işyerinin işvereni ve bu işverene hizmet akdi ile bağlı olan ve anılan işyerinde çalışan işçilerden oluşmaktadır. Bu işçilerin tamamı, sözleşmenin işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacak olan hükümlerinden yararlanacaklardır. Ücret, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında ise Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun yararlanmaya ilişkin 9. maddesindeki koşullar aranacaktır. Sözkonusu maddeye göre, toplu iş sözleşmesinden esas itibariyle taraf işçi sendikasına üye olan işçiler yararlanacaklardır. Taraf sendikaya üye olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanmaları, dayanışma aidatı ödemelerine veya taraf sendikanın muvafakatına bağlıdır.

Tarafların sözleşmeye koyacakları bir hükümlerle, toplu iş sözleşmesinin, işverenin hangi işyerlerini ve burada çalışan hangi işçi gruplarını kapsayacağını belirleme hakları olmadığı gibi, sonradan yapacakları bir protokolle sözleşmenin yer ve kişi bakımından uygulama alanı üzerinde herhangi bir değişiklik yapmaları da mümkün değildir.

Belirtmek gerekir ki, işçinin sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanında bulunması için, aynı zamanda sözleşmenin yer ve zaman bakımından uygulama alanında bulunması gerekir. Bu nedenle, işçinin, sözleşme kapsamındaki işyerinin işverene hizmet akdi ile bağlı olması yetmeyip bu işyerinde çalışıyor olması gerekir. Anılan işverenin, sözleşmenin uygulama alanı dışındaki başka işyerlerinde çalışan işçilerinin, sözleşmenin kapsamı dışında kalacaklarından kuşku yoktur<sup>9</sup>. Sözleşmenin uygulama alanı, yetki belgesinde gösterilen işyerleri ve buranın işverene hizmet akdi ile bağlı olan işçiler ile sınırlıdır. Bu nedenle, alt işveren işçileri sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı dışında kalmaktadır. Tarafların, toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle, sözleşmenin asıl işverenle alt işveren arasındaki hizmet akdi ilişkisine de uygulanacağını kararlaştıramazlar.

<sup>9</sup> Oğuzman, Yararlanma, 48.

## Kamu-İş; C; 6, S; 4/2802

Bunun gibi, işverenin, sözleşme imzalandıktan sonra, aynı işkolunda, başka bir işyerini daha işletmeye açmış veya devralmış olduğu durumlarda, bu işyeri ve burada çalışan işçilerin de sözleşmenin kapsamında sayılacağına ilişkin sözleşme kayıtları, anılan yerlerin sözleşmenin kapsamında sayılması için yeterli değildir. Bu yöndeki hükümler, sözleşmenin kapsamı dışında olan yeni işyerinde çalışan işçilerin hizmet akitleri üzerinde normatif etkiye sahip olmadığından, bu yönü itibarıyla, anılan işçilere bireysel talep hakkı vermezler<sup>10</sup>. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, devralınan işyeri toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalmaktaysa da, işverenin, tek taraflı olarak, burada çalışan işçilere de toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki çalışma koşullarını tanıması her zaman mümkündür.

Uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin bulunduğu bir işyerinde işverenin değişmesi durumunda, yeni işveren de sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanına dahil olmaktadır (m.8). Bu durumda, yeni işveren, hizmet akdinin ve sözleşmenin işverene yüklediği hak ve borçların tarafını oluşturacaktır. Tarafların, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine giren işçilerin veya işyerini devralan yeni işverenin sözleşme ile bağlı olmayacağını kararlaştırma hakları yoktur. Toplu iş sözleşmeleri yürürlük süresinin sonuna kadar, kapsama giren işyerlerinde çalışan işçiler ve buranın işverenleri yönünden uygulama kabiliyetine sahiptir. Ancak, sözleşme sona erdikten sonra, sözleşmenin normatif hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir(m.6/III). Bunun için mevcut bir iş ilişkisinin bulunması gerekir. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerine giren işçiler için, anılan sözleşmenin normatif hükümlerinin etkisinden söz edilemeyeceğinden, bu durumda, işçi ile işveren hizmet akdi hükümlerini serbestçe kararlaştırabilecektir.

Uygulama alanında bulunan bir işçinin sözleşmeden yararlanabilmesi için 2822 sayılı Kanununun 9. Maddesindeki koşulların gerçekleşmesi gerekir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanacaktır. Taraf sendikaya üye olmayan işçilerin yararlanmaları bu sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlı tutulmuştur. Kanun, açıkça, işçinin bu şekilde yararlanabilmesi için taraf sendikasının muvafakatinin aranmayacağını hükme bağlamıştır. Bununla, sendikanın bu konudaki irade serbestisi ortadan kaldırılmıştır. Bu nedenle, yararlanmaya ilişkin anılan kanunun 9. Maddesi de emredici niteliktedir<sup>11</sup>. Yargıtay da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin düzenlemeyi açıkça emredici nitelikte kabul etmiştir<sup>12</sup>. Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak

<sup>10</sup> Şahlanan, 127.Tuncay, Karar İncelemesi, Çimento İşv. D, Kasım 1989, 35; Sümer, 223; Canbolat, 143. Farklı görüş, Ekmekçi, 114-115.

<sup>11</sup> Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 191; Aynı yazar, Toplu İş İlişkileri, 438-439; Tunçomağ Centel, 372; Özdemir, 205.

<sup>12</sup> "dayanışma aidatı ödeme koşulu ile yararlanmaya ilişkin kurallar kamu düzenini ilgilendirdiğinden, bunun aksine olan ve taraf sendikayı bağlamayan sözleşme hükümlerine dayanılmaz"(HGK,

işçinin iradesine bırakılmıştır. Ancak, yararlanma talebinde bulunan bir işçinin sözleşmeden yararlanması hiçbir şekilde engellenemeyecektir. Taraf sendika veya işveren sözleşme imzalandıktan sonra bu yönde talepte bulunan bir işçinin sözleşmeden yararlanmasını engelleyemeyeceği gibi tarafların sözleşmeye koyacağı bir hükümle bunu sağlamaları da mümkün değildir. Bu nedenle, yeri gelmişken hemen belirtelim ki, toplu iş sözleşmelerine "kapsam dışı personel" adı altında konulan bu tür hükümlere geçerlilik tanınmaz<sup>13</sup>.

### **III- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANAMAYACAK İŞÇİLER**

#### **1. Dayanışma Aidatı Ödemeyen İşçiler**

##### **a) Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanabilecek İşçiler**

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin uygulama alanında bulunan taraf sendika üyesi olmayan işçiler için söz konusudur. 2822 sayılı Kanununun 9. maddesinin üçüncü fıkrası dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanları, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında sözleşmenin tarafı işçi sendikasına üye bulunmayan işçiler, sonradan işyerine girip de üye olmayan işçiler, imza tarihinde taraf sendikaya üye bulunup da ayrılan veya çıkarılan işçiler olarak belirlemiştir.

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma bu işçilere tanınmış bir haktır. İşçi bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. İşçi, sözleşmenin imzalanmasından sonra, yürürlük süresi içerisinde dilediği zaman bu hakkını kullanarak sözleşmeden yararlanabilir. Ancak, sözleşmenin sona ermesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı da sona ermektedir. Zira, sözleşmeden yararlanma, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi için söz konusudur. Bu nedenle, sözleşmenin yürürlük süresi içinde sözleşmeden yararlanmayan işçinin, sözleşme sona erdikten sonra, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Bunun gibi, sözleşmenin sona ermesinden sonra işyerine giren bir işçinin sözleşmenin zaman açısından uygulama alanı dışında kalması nedeniyle üye sıfatıyla veya dayanışma aidatı ödeyerek bu sözleşmeden yararlanma hakkı yoktur.

Sözleşme, süresinin sona ermesi ile yürürlükten kalkmakta ise de sözleşmenin normatif hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar sözleşmeden yararlananlar için hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir. Sözleşmenin sona erme tarihinde bundan yararlanmayan ya da sonradan işyerine giren işçilerin yürürlükten kalkmış sözleşmeden yararlanma hakları olmadığı gibi bunlar için

16.01.1982, E.1982/9-244, K.1982/404, Ajans TUBA, 04.07.1983); Aynı yönde, Y. 9. HD, 31.3.1986, E.1986/2492, K.1986/3578, Tühis, Mayıs-Temmuz 1986, 12-14; 28.03.1988, E.1988/1310, K.1988/3570, Tekstil İşv. D, Nisan 1989, 20-21).

<sup>13</sup> Bkz. aşağıda IV altına yapılan açıklamalar.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

sözleşmenin normatif hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi de sözkonusu değildir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden sonra işveren dilerse daha önce sözleşmeden yararlanmayan ya da sonradan işyerine giren işçilere, sona ermiş olan sözleşmede yer alan hakları tanıyabilir.

Bu işçilerin daha önceden taraf sendika üyesi olup olmadıklarının bir önemi yoktur. Ancak, işçi daha önce taraf sendikaya üye iken bu sendikadan çıkması veya çıkarılması halinde bu işlemin kesinleşmesine kadar üyelik sıfatı devam edecek ve bundan sonra sözleşmeden yararlanmak istiyorsa dayanışma aidatı ödemesi gerekecektir. Sendikalar Kanununun 25. maddesine göre sendika üyeliğinden çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olacaktır. Bu bir aylık süre içerisinde taraf sendika üyeliği devam ettiğinden, üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanma hakkı da devam edecektir. Bu sürenin geçmesinden sonra "üyelik" ve buna bağlı olarak üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanma hakkı sona erecek ve bundan sonra işçi ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında bulunan bir işyerinde çalışan fakat işçi sıfatı taşımayan kimselerin örneğin, memurların ya da çırakların dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmaları mümkün değildir.<sup>14</sup> Bilindiği gibi Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda kimlerin işçi sayılacakları belirtilmemiştir. Sendikalar Kanunu ve İş Kanunundaki işçi tanımı bu kanun bakımından da gözönüne alınacaktır.<sup>15</sup> Ancak, toplu sözleşme ve grev hakları sadece hizmet akdi ile çalışanlara tanınmış olması nedeniyle, 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre işçi sayılanlardan hizmet akdi dışında bedenen çalışmayı konu alan nakliye veya neşir sözleşmesiyle çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları düşünülemez.<sup>16</sup> Zira, toplu iş sözleşmesi esas itibarıyla hizmet akdinin yapılması, hükümleri ve sona ermesine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Öte yandan, hizmet akdi ile çalışmanın mutlaka İş Kanununun kapsamında bulunması zorunluluğu da yoktur. Sözleşmenin uygulama alanında bulunan işyerinde çalışan ve İş Kanununun kapsamı dışında kalan (İş K.m.5), örneğin, hava, deniz veya tarım işlerinde çalışan işçiler de sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanında bulunup bunlar da dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakkına sahiptirler<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Esener, İş Hukuku, 480; Oğuzman, İlişkiler, 73; Tunçomağ, 418-419; Şahlanan, 141; Tunçomağ/Centel, 371; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 193; Aktay, 99; Canbolat, 192.

<sup>15</sup> Reisoğlu, Şerh, 10 vd; Oğuzman, İlişkiler, 4 vd; Çelik, Dersler, 33.

<sup>16</sup> Oğuzman, İlişkiler, 5; Çelik, Dersler, 33-34; Reisoğlu, Şerh, 11; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 195; Canbolat, 192-193.

<sup>17</sup> Soyer, Tarım İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları, Tühis, Kasım 1990,14-16; Şahlanan, Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 153-154; Tuncay, Karar İncelemesi, Çimento İşv. D, Ocak 1990, 17-19; Güzel, Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin

### b) Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiye tanınmış bir hak olup, yararlanma için bu konuda bir talebin bulunması gerekir. 2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde, "dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir" diyerek bu hususu açıkça vurgulamıştır. Bu nedenle, işçinin bu konuda bir talebi olmadan, işverenin, kendiliğinden dayanışma aidatı keserek işçiye toplu iş sözleşmesinden yararlandırması söz konusu olamaz. Bunun gibi, tarafların toplu iş sözleşmesine bu yolda bir hüküm koyarak, sözleşmenin, taraf sendikaya üye olmayan işçilere de uygulanacağı ve bu işçilerden dayanışma aidatı kesileceği yolunda anlaşmış olmaları da işçiye bağlamaz<sup>18</sup>. Ancak, tarafların toplu iş sözleşmesine, taraf sendikaya üye olmayanların da toplu iş sözleşmesinden herhangi bir karşılık ödemeksizin yararlanacakları yolunda koymuş oldukları hükmün geçerli olduğu düşüncesindeyiz. Zira, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 36. maddesine göre sendika ve konfederasyonların faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üye olmayanlara uygulanması sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatına bağlı tutulmuştur. Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası da, sözleşmeye koyacağı böyle bir hükümle, sözleşmenin getirmiş olduğu haklardan o işyerinde çalışan üyesi olmayan işçilerin de herhangi bir karşılık ödemeksizin yararlanabileceğine muvafakat etmiş olmaktadır. Ancak, bu işçilerden dayanışma aidatı kesileceğinin de hükme bağlanmış olması halinde bu hüküm geçersiz olup işçiye bağlamaz. Bu durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeyen işçiden dayanışma aidatı kesilmesi mümkün değildir.

Öte yandan, işçi tarafından yapılmış açık bir talep olmamakla beraber, işverenin, gerek toplu iş sözleşmesine konulan taraf sendikaya üye olmayanların da sözleşmeden yararlanacağı ve bunlardan dayanışma aidatı kesileceği yolundaki hükme dayanarak, gerekse tek taraflı olarak işçiden dayanışma aidatı keserek sözleşmeden yararlandırması ve işçinin de bunu bilerek ses çıkarmaması ve buna muvafakat etmesi de talep şartının gerçekleştiği anlamına gelecektir<sup>19</sup>.

Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1988, 183; Canbolat, 193. Yargıtay önceki kararlarında İş Kanununa tabi olmayan tarım işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları görüşünde idi (Y. 9. HD, 17.5.1989, E. 1989/2082, K. 1989/4533, Kamu-Sen, Haziran 1989, 44-45. Kararın eleştirisi için bkz. Soyer, ağı). Ancak, Yargıtay bu görüşünden haklı olarak dönmüştür. Nitekim, bir kararında İş Kanununa tabi olmayan tarım işinde çalışanlara toplu iş sözleşmesinde öngörülen kıdem süresi gözönünde bulundurularak kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğine karar vermiştir (Y. 9. HD, 12.09.1996, E.1996/16163, K.1996/16599, M. Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998, 222-223).

<sup>18</sup> Tunçomağ, 420; Tunçomağ/Centel, 372; Oğuzman, Yararlanma, 59; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 206; Şahlanan, 143-144; Ekmekçi, 154; Canbolat, 194-195; Bu konuda bkz. Y. 9. HD, 25.4.1983-2964/3953, Tekstil İşv.D, Aralık 1984, 22.

<sup>19</sup> Oğuzman, İlişkiler, 74; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 208; Ekmekçi, 154; Canbolat, 195.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Kanunda dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin ne şekilde ve kime yapılacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Kanunda herhangi bir şekil şartı öngörülmediğine göre bu talebin sözlü ya da yazılı şekilde yapılması, bunun, geçerliliği açısından önemli değildir. Ancak, bu şekilde yararlanma talep tarihinden itibaren geçerli olacağı için talebin varlığı ve tarihinin uyumsuzluklara neden olmaması için talebin yazılı şekilde yapılmasının yararlı olacağından kuşku yoktur. Talebinin taraf işçi sendikasına mı, yoksa işverene mi yöneltilmesi gerektiği konusunda Kanunda bir açıklık yoksa da öğretide genel olarak kabul edildiği gibi, bunun işverene yöneltilmesi gerekir<sup>20</sup>. Zira, toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakları işçiye verecek olan işverendir. Öte yandan, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma için sözleşmenin tarafı işçi sendikasının muvafakatinin gerekmediği Kanunda açıkça ifade edildiğinden (m.9/III) konunun işçi sendikasını ilgilendiren bir yönü kalmamıştır. Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi uygulamada işverene yapılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma ve bu şekilde yararlanma hakkı sözleşmenin sona ermesiyle son bulacaktır. Önceki talebin ve uygulamanın bir hükmü kalmayacağından, işçinin, yeni yapılan toplu iş sözleşmesinden de bu şekilde yararlanabilmesi için, diğer şartların yanında ayrıca bu sözleşmeden yararlanma talebinin varlığı da aranacaktır<sup>21</sup>.

İşçinin ücretinden her ay dayanışma aidatını kesip taraf sendikaya gönderme yükümlülüğü, Sendikalar Kanununun 61. maddesi ile işverene verilmiştir. Bu hükme göre, "işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur". Bu nedenle, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçinin bu konudaki talebi gerekli ve yeterlidir. Bunun, ayrıca ödenmiş olması aranmayacaktır. İşçinin bu konudaki talebi aksi belirtilmediği sürece aynı zamanda ücretinden dayanışma aidatı kesilmesini istemesi olarak nitelenecektir<sup>22</sup>.

İşverenin, talepte bulunan işçinin ücretinden dayanışma aidatını keserek taraf işçi sendikasına göndermemesi bu işçinin sözleşmeden yararlanmasını

<sup>20</sup> Şahlanan, 144; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 211; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 177; Ekmekçi, 154-155; Sümer, 227; Aktay, 103.

<sup>21</sup> Oğuzman, İlişkiler, 76; Ayna yazar, Yararlanma, 61; Çelik, 465; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 206-207; Sümer, 227; Canbolat, 196-197. "Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanabilmek için her bir TİS'isi için dilekçe ile işverene başvuruda bulunmak gerekir" (Y. 9. HD, 16.9.1998, E.1998/12008, K.1998/13080, M. Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000.

<sup>22</sup> Reisoğlu, Şerh, 145; Şahlanan, 146; Ekmekçi, 157-158; Canbolat, 197-198.

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

engellemez. Bu durumda, işveren belirtilen bu miktarı faizi ile birlikte taraf sendikaya ödemek yükümlülüğünde olacaktır. Burada sendikanın muhatabı doğrudan doğruya işverendir. İşverenin, dayanışma aidatını işçinin ücretinden kesmemesi veya kesmesine rağmen bir ay içinde taraf işçi sendikasına göndermemesi halinde bu miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olmasının ötesinde Sendikalar Kanununun 61. maddesinin ikinci fıkrasının açık hükmü gereği, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte sendikaya ödemek zorundadır. Bu nedenle, ödenmeyen dayanışma aidatı için sendikanın işçiyi dava etme hakkı yoktur. Sendika bu miktarı işverenden talep edecektir. İşverenin işçinin ücretinden dayanışma aidatı miktarını kesmemiş olması halinde bunu sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre işçiden talep edecektir. Ancak, bu durumda, işverenin, işçinin ücretinden kesmediği dayanışma aidatını, yukarıda belirtilen işletme kredilerine uygulanan faizi ile birlikte sendikaya ödemek zorunda kalması halinde, ödemiş olduğu faizin tamamını işçiden talep edemeyecektir. Zira, işçiye yapılan rücu genel hükümlere tabi olup, sebepsiz zenginleşmeye dayanacağından işletme kredilerine uygulanan faiz değil ancak yasal faiz işletilebilecektir.

Yargıtay da, isabetli olarak, dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanmak isteyen işçinin işverene başvurmasını sözleşmeden yararlandırma için yeterli olduğunu ayrıca aidatın işveren tarafından sendikaya gönderilmemiş olmasının bu durumu etkilemeyeceğine karar vermiştir<sup>23</sup>. Ancak, işçinin başvurusunda ücretinden ileri bir tarihten itibaren dayanışma aidatı kesilmesini istemiş olması halinde durum yararlanma başlangıcı bakımından farklıdır. Örneğin işçi işverene yazılı olarak başvurarak, "toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak istiyorum. Ancak ücretimden iki ay sonrası olan yılbaşından itibaren dayanışma aidatı kesmeye başlayınız" demişse talep tarihinden itibaren değil, ücretinden dayanışma aidatı kesilmesine muvafakat ettiği yılbaşından itibaren yararlanmaya başlayacaktır.

2822 sayılı Kanununun 9. maddesinin son fıkrası hükmü ile Sendikalar Kanununun 23. maddesinin, faaliyeti durdurulan sendikalara üyelik aidatı ödenmeyeceğine ilişkin hükmüne paralel bir düzenleme getirilerek, faaliyeti durdurulan sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceği hükmüne yer verilmiştir. Bununla, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının faaliyetinin durdurulmuş olmasının, üye sıfatıyla yararlanmada olduğu gibi, dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar da artık dayanışma aidatı ödemelerine gerek kalmaksızın sözleşmeden yararlanmaya devam edeceklerdir. Dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar, sendikanın faaliyeti durdurulduktan sonra dayanışma aidatı ödemediği yararlanmaya devam

23 Y.HGK, 10.12.1980, E. 1980/9-2543, K.1980/2651, İşveren D, Nisan 1981, 15-16; Y. 9HD, 28.12.1982, E.1982/9375, K.1982/10237, İşveren D, Mayıs 1983, 17-18; 11.8.1981, E.1981/8864, K.1981/9591, İşveren D, Kasım 1981, 15.

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

edebilecekleri gibi, bu tarihe kadar henüz böyle bir talepte bulunmadıkları için sözleşmeden yararlanamayan diğer işçiler de talepte bulunmaları koşuluyla taraf işçi sendikasının faaliyeti durdurulduktan sonra dayanışma aidatı ödemeksizin sözleşmeden yararlanabileceklerdir<sup>24</sup>.

2822 Sayılı Kanunun yukarıda anılan 9. maddesinin son fıkrasındaki "faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez" hükmünün geniş yorumlanması gerekir. Kanunun 8. maddesinde taraf sendikanın feshi, infisahı veya faaliyetten menedilmiş olması gibi tüzel kişiliğinde meydana gelen değişikliklerin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği belirtilmektedir. Taraf işçi sendikasının faaliyetinin durdurulmasında olduğu gibi, tüzel kişiliğini sona erdiren durumların ortaya çıkması halinde de bu sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemelerine gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarının kabulü gerekir. Esasen belirtilen durumlarda dayanışma aidatı ödenecek sendika da ortadan kalkmış olmaktadır<sup>25</sup>.

2822 sayılı Kanun "ödenmesi gereken dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir" (TSGLK m.9/IV) diyerek 275 sayılı Kanun dönemindeki tartışmaları ve tereddütleri ortadan kaldırmıştır. 2822 sayılı Kanundaki bu düzenleme bireysel sendika özgürlüğü ve kollektif sendika özgürlüğü ilkelerine uygundur.

İşçinin ödemesi gereken aidat miktarı, bu işçi taraf sendikaya üye olsa idi ne miktarda üyelik aidatı ödeyecek idiyse bunun üçte ikisi olarak anlaşılması gerekir<sup>26</sup>. İşçinin başka bir sendikaya üye olması halinde taraf sendikaya ödemesi gereken dayanışma aidatının miktarı, kendi sendikasına ödemekte olduğu üyelik aidatının üçte ikisi değil, bu işçi taraf sendikaya üye olsa idi ne kadar üyelik aidatı ödeyecek idiyse bunun üçte ikisi kadar olacaktır<sup>27</sup>. Zira, Sendikalar Kanununun 23. maddesine göre, bir işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatının miktarı, onun bir günlük çıplak ücretini geçemeyecek şekilde sendika tüzüğünde belirleneceği için, taraf sendika ile işyerinde faaliyet gösteren diğer sendikaların tüzüklerinde farklı miktarlar tespit edilmiş olabilir.

Diğer taraftan belirtmek gerekir ki, Kanunda belirtilen dayanışma aidatının miktarına ilişkin hüküm nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle, taraf sendika, kendisine üye olmayan işçilere, üyelik aidatının üçte ikisinden daha az veya hiçbir karşılık ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanıyabilir. Nitekim,

<sup>24</sup> Reisoğlu, Şerh, 146; Şahlanan, 146; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 179; Canbolat, 199; Aktay, 107.

<sup>25</sup> Reisoğlu, Şerh, 146; Şahlanan, 146.

<sup>26</sup> Şahlanan, 145; Ekmekçi, 156.

<sup>27</sup> Şahlanan, 145; Ekmekçi, 156; Canbolat, 205.



## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

Sendikalar Kanunu da sendikaların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin, sendikanın yazılı muvafakati ile üyesi olmayanlara uygulanabileceğini belirtmektedir (m.36). Bu nedenle, öğretide haklı olarak dayanışma aidatının miktarı konusunda, Kanunun yukarıda belirtilen hükmünün üyelik aidatının üçte ikisi değil en çok üçte ikisi şeklinde anlaşılması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>28</sup>. Ancak, taraf sendikanın böyle bir belirleme yapmamış olduğu durumlarda kanunda öngörülen miktar esas alınacaktır.

Kanunda açıkça dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı hükmü yer almaktadır (m.9/III). Bu nedenle, taraf sendikaya üye olmayan işçinin talepten önceki zaman için toptan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir<sup>29</sup>. Ancak, talebin yapıma zamanı konusunda Kanunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Özellikle, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin önceden yapılmış olduğu durumlarda işçinin sözleşmenin geriye etkili kılınan hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı tartışmalıdır.

Öğretideki çoğunluk görüşü<sup>30</sup>, Kanunun yukarıda anılan hükmü karşısında dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın geleceğe yönelik olduğu, bu nedenle, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinin geriye etkili kılınan hükümlerinden yararlanamayacakları yolundadır. Kanun açıkça dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağını belirtmiştir. Bu hükümden, bu şekilde yararlanmanın sadece geleceğe yönelik olacağının anlaşılması gerekir. Zira, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma imkanı bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetine bağlı olarak kullanılabilirliğinden, bu şekilde yararlanma sözleşmenin imzalanarak hukuki varlık kazanması anından sonra olabilecektir. Aksi çözüm, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmayan işçilere taraf sendikaya üye olanlardan daha fazla hak verilmesi anlamına gelecektir. Zira, kanun koyucu, imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olan işçilerin, ancak üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini kabul etmiştir (m.9/II), Anılan işçiler, taraf sendikaya üye olmalarına rağmen, üyelikleri işverene bildirilmediği sürece sözleşmeden yararlanma hakkını elde edememektedirler. Bu nedenle de dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma en erken imza tarihinde mümkün olabilecektir.

<sup>28</sup> Tunçomağ, 420; Ekmekçi, 156-157; Tuğ, 196.

<sup>29</sup> Reisoğlu, Şerh, 147; Oğuzman, İlişkiler, 75; Aynı yazar, Yararlanma, 60; Şahlanan, 147; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 218; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 177; Sümer, 227; Canbolat, 206; Özdemir, 207.

<sup>30</sup> Çelik, Dersler, 491-492; Ekonomi, Toplu İş Sözleşmeleri, 24; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 220-221; Şahlanan, 147-148; Kutal, 2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği ve Sona Ermesi, İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXX, S. 12, Mart 1984, 362; Ulucan, Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 121; Sümer, 227; Özdemir, 273.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunmak mümkündür. Bu şekilde bir talep varsa ve sözleşme hükümleri de talep tarihini de kapsayacak şekilde geriye götürülmüşse işçi sözleşmenin geriye etkili kılınan hükümlerinden talep tarihinden itibaren yararlanacaktır<sup>31</sup>.

Başka bir görüşe göre, talebin sözleşmenin imzalanması tarihinden önce yapılmış olması geçersiz sayılmasını gerektirmez. Önceden talepte bulunulmuş ve toplu iş sözleşmesi de önceye etkili kılınmış ise işçi ancak imza tarihinden itibaren yararlanmaya başlayacaktır<sup>32</sup>.

Yargıtaya göre dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma için sözleşmenin imzalanmış olması koşuluyla talep tarihinden sonrası için geçerli olacaktır<sup>33</sup>. Yargıtaya göre, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden talep tarihinden itibaren yararlanılacağına ilişkin 2822 sayılı Kanunun 9. maddesindeki hükmün, talebin imza tarihinden sonrası için dikkate alınması gerektiği anlamında yorumlanması gerekir. Bu nedenle, talebin sözleşmenin imzalanmasından önce yapılmış olması halinde, yararlanmanın imza tarihinden itibaren başlaması gerekir<sup>34</sup>.

Bizce, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 2822 sayılı Kanunun 9. maddesi emredici niteliktedir. Burada sözleşmeden yararlanma hakkı kural olarak taraf sendika üyelerine tanınmıştır. İstisnai olarak da taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilecekleri hükme bağlanarak bu şekilde yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı vurgulanmıştır. İmza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olan işçilerin üyeliklerinin bu sendikaya bildirildiği tarihten itibaren yararlanmalarının öngörüldüğü sistem içerisinde dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmenin geçmişe etkili hükümlerinden de yararlanmanın mümkün olduğu sonucuna ulaşmak güçtür. Bu nedenle, yukarıda

<sup>31</sup> Reisoğlu, Şerh, 148; Tunçomağ, 420; Ekmekçi, 160 vd; Aktay, 104; Krş.Oğuzman, İlişkiler, 76.

<sup>32</sup> Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 219 vd; Aynı yazar, İHU, TİSGLK, m.9, No.1; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 177; Tunçomağ/Centel, 372; Özdemir, 273.

<sup>33</sup> 9. HD, 16.4.1985, E.1985/2154, K.1985/4167, Ü. Narmanlıoğlu'nun incelemesi ile birlikte İHU, TİSGLK, m.9, No.1; Aynı doğrultuda, Y.9.HD, 28.3.1988-1310/3579, Tekstil İşv.D, Nisan 1989, 20-21; Y.9. HD, 30.12.1986- 10711/12112, Çimento İşv.D, Ocak 1987, 36; Y.9. HD, 16.4.1985-2154/4167, YKD, Şubat 1986, 226; Y. 9. HD, 20.3.1986, 1531/3176, Tekstil İşv.D, Şubat 1987, 16; Y. 9. HD, 30. 9. 1986-6715/8604, Tekstil İşv.D, Ocak 1987,17.

<sup>34</sup> "Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Bu talep toplu iş sözleşmesinin hukuken ortaya çıktığı imza tarihinden önce yapılmışsa yararlanma imza tarihinden başlar (Y. 9. HD, 16.4.1985, E.1985/2154, K.1985/4167, Ü.Narmanlıoğlu'nun incelemesi ile birlikte, İHU, TSGLK, m.9, No.1. Aynı doğrultuda, 30.9.1986, E.1986/6715, K.1986/8604, İşveren D, Şubat 1987, 17; 16.11.1989, E.1989/6652, K.1989/9865, Tekstil İşv. D, Haziran 1990, 16-17.

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

belirtilen ilk görüşe uygun olarak, Kanunun anılan hükmünden, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın en erken imza tarihi olmak üzere talep tarihinden ileriye yönelik olduğu anlaşılmaktadır, Bu nedenle, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma sözleşmenin ortaya çıktığı imza tarihinden önceye götürülemez. Ancak, imza tarihinden önce yapılan yararlanma taleplerinin de imza tarihinden itibaren geçerli kabul edilmesi gerekir.

Kanunun yukarıda anılan bu düzenlemesinin adil olmadığı ve sendika özgürlüğüne de aykırı sonuçlar doğurduğu gerekçesiyle öğretide haklı eleştiriye uğramıştır<sup>35</sup>. İmza tarihinden önce taraf sendikaya üye olanlar sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabildikleri halde üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaları, kanunun açık hükmü gereği, talep tarihinden itibaren geçerli olacaktır. Toplu sözleşme görüşmelerinin uzun sürdüğü ülkemizde, sözleşmenin yürürlük tarihinin geriye götürülme ihtiyacı doğmakta ve bundan yalnızca taraf sendika üyelerinin yararlanabilmeleri negatif sendika özgürlüğüne aykırı sonuç doğuracaktır. Zira, üye olmayanlara böyle bir imkanın tanınmaması halinde yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanmak isteyen işçi taraf sendikaya üye olmak zorunda kalacaktır. Bu nedenle, yapılacak bir kanun değişikliği ile imza tarihinde üye olanlara paralel bir düzenleme yapılması bu konudaki tereddütleri ortadan kaldıracaktır<sup>36</sup>.

### **c) Dayanışma Aidatı Ödemeyen İşçiler**

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilere tanınmış bir haktır. İşçi bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. Ancak, bu şekilde yararlanmayı talep etmeyen işçilerin sözleşmeden yararlanma hakları yoktur. Diğer taraftan, bu şekilde sözleşmeden yararlanan işçi dilediği zaman bundan vazgeçebilir. Böyle bir vazgeçme isteği de yararlanmayı talep konusunda olduğu gibi işverene bildirilecektir. Bu durumda, işçinin sözleşmeden yararlanma hakkı ve dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bildirim tarihinden itibaren sona erecektir. Taraf işçi sendikası veya işveren, işçinin, bu yolda bir kez talepte bulunduktan sonra sözleşmenin sona ermesine kadar dayanışma aidatı ödemek zorunda olduğunu öne süremez. Aynı şekilde taraflar toplu iş sözleşmesine bu yönde bir kayıt koyamazlar, konulması halinde bu tür kayıtlar işçiyi bağlamaz.

Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakkından vazgeçen işçi için durum dayanışma aidatı talebinden önceki hale dönüşür. Böyle bir durumda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, dayanışma aidatı ödemekten vazgeçen işçi için, hizmet akdi hükmü olarak devamı da mümkün değildir. Zira, bu durumda, Kanunun 6. maddesinin son fıkrasında belirtilen, "toplu iş sözleşmesinin

<sup>35</sup> Çelik, Dersler, 492.

<sup>36</sup> Çelik, Dersler, 492-493.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

sona ermesi" değil yararlanma koşulunun yitirilmesi söz konusudur<sup>37</sup>. İşçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkından vazgeçmesi bu yönde açık bir irade beyanı ile olabileceği gibi artık ücretinden dayanışma aidatı kesilmesine muvafakat etmeme gibi zımni şekilde de olabilir. Bunun gibi, işçinin taraf sendikaya üye olması ve bu sıfatla toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olması halinde, sendika üyeliğinin sona ermesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı da sona erecektir. Bu durumda, işçi, ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilir<sup>38</sup>.

Bunun gibi, genel olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını sona erdiren durumlarda işçinin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakkı da sona erecektir. Bu nedenle, işçilik sıfatının kaybedilmesi halinde veya işçinin sözleşme kapsamı dışında başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanma hakkı da sona erecektir<sup>39</sup>. Bunun gibi, işçinin Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekilliği sıfatına kazanması veya işçilikten memurluğa geçmesi halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sona erecektir.

Buna karşılık, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunduğu durumlarda bu işyerlerinin tamamı için yapılan bir işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinden birinden çıkıp sözleşme kapsamındaki başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, işçinin, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma hakkı devam edecektir. Kuşkusuz böyle bir durumda işçinin yeni işyerinde çalışmaya başlamasıyla dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma konusunda yeni bir talepte bulunmasına da gerek yoktur. Ancak, işçinin yeni çalışmaya başladığı işyerinin sözleşme kapsamı dışında başka bir işyeri olması halinde durum farklıdır. İşçinin, işverenin başka bir işkolundaki işyerinde çalışmaya başlaması halinde, önceki işyerinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlandığı toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sona erecektir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin taraf sendikaya üye olması halinde, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma

<sup>37</sup> Oğuzman, İlişkiler, 76-77; Aynı yazar, Yararlanma, 61; Şahlanan, 149; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 227-228; Ekmekçi, 171; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 178-179; Canbolat, 209; Özdemir, 207-208; Aktay, 106.

<sup>38</sup> "davacı işçinin 1992 yılında sendika üyeliğinden istifa ettiği anlaşıldığından dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesi ücret artışlarından yararlandırılması mümkün bulunmamaktadır" (Y. 9. HD, 31.10.1996, E.1996/12117, K. 1996/20359, M. Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998, 247-248).

<sup>39</sup> "...dayanılan toplu iş sözleşmesi davacının çalıştığı son işyerini kapsamamaktadır. Bu durum karşısında davacı dayanışma aidatı ödemiş olsa da toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz..." (Y. 9.HD, 31.5.1984, E.1984/5222, K.1984/6052, Yasa Hukuk D, Temmuz 1984, 1004).

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

hakkının yerini üye sıfatıyla yararlanma alacaktır. Bu durumda, işveren artık işçiden dayanışma aidatı yerine üyelik aidatı keserek taraf işçi sendikasına gönderecektir. Ancak, hemen belirtelim ki, başka bir sendikaya üye olan ve dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan bir işçinin bu sendikadan istifa ederek taraf sendikaya üye olması halinde Sendikalar Kanununun 25. maddesinde belirtilen bir aylık süre dolmadan üyelik başvurusunun yapılmış olması halinde taraf sendika üyeliği bu bir aylık sürenin sonunda kazanılacağından bu süre içerisinde dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü ve bu şekilde yararlanma hakkı devam edecektir.

Sözleşmenin süresinin sona ermesiyle, bu sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilerin dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacak ve sözleşme hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir. Kanununun 6. maddesinin son fıkrasına göre, "her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir". Bu hükmün kapsamına toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sırasından ondan yararlanmakta olan tüm işçiler girmektedir. Bu itibarla, sözleşmenin sona erme tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçiler için de, sözleşmenin normatif hükümleri, taraf sendika üyesi işçilerde olduğu gibi, hizmet akdi hükmü olarak yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam edecektir. Ancak, sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde bundan yararlanmayan işçiler ile sözleşmenin sona ermesinden sonra işyerine girerek çalışmaya başlayan işçilerin yürürlükten kalkmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmadığı gibi<sup>40</sup>, bu sözleşmenin normatif hükümlerinin bunlar için hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi de mümkün değildir.

İşverenin toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerini kapatarak tasfiye etmesi halinde, artık toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı bir işyeri kalmayacağı için dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmadan da söz edilemez. Ancak, toplu iş sözleşmesi süresinin sonunda yürürlükten kalkacaktır. Bu nedenle, kapatılan işyerinin, toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde tekrar işletmeye açılması halinde sözleşme uygulanmaya devam edecektir<sup>41</sup>. Bu durumda, işyerinde çalışmaya başlayan taraf sendika üyesi olmayan işçiler dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilecektir.

<sup>40</sup> Esener, İş Hukuku, 512-513; Oğuzman, İlişkiler, 86; Reisoğlu, Şerh, 115; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 236; Canbolat, 212; Özdemir, 209.

<sup>41</sup> Oğuzman'a göre böyle bir işyerinin altı ay içinde yeniden faaliyete geçmesi halinde toplu iş sözleşmesinin tekrar yürürlüğe gireceğinin kabulü İş Kanununun 24. maddesinin amacına uygun düşecektir (İlişkiler, 84).

## 2. İşvereni Temsilen Toplu Görüşmelere Katılan İşçiler

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 62. maddesinin ikinci fıkrasına göre, "işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmelerde taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanun bakımından işveren sayılır". Madde metninden, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmelere temsilci olarak katılan kimsenin ancak "işveren vekili" sıfatına sahip bir kimse olması halinde işveren sayılacağı gibi bir anlam çıkmaktadır. Oysa, kanun koyucu bu kimselerin işveren vekilliği sıfatı taşımaları nedeniyle değil işvereni temsilen toplu görüşmelere katılmış olmaları nedeniyle sözleşmeden yararlanmalarını istememiştir. Madde metni kanun koyucunun iradesini tam olarak yansıtmamaktadır.

Diğer taraftan, 2822 sayılı Kanunda işveren vekili kavramına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak, Sendikalar Kanunundaki işveren vekili kavramının bu kanun bakımından da geçerli olduğu genel olarak kabul edilmektedir<sup>42</sup>. 2822 sayılı Kanunun 62. Maddesinin uygulamasında toplu görüşmelere katılan kimsenin işveren vekilliği sıfatına sahip olması gerektiğinin kabul edilmesi halinde bunun Sendikalar Kanununa göre mi, İş Kanununa göre mi belirleneceğinin açıklığa kavuşturulması gerekir.

Sendikalar Kanununun 2. Maddesi, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe yönetmeye yetkili olanlara işveren vekili denileceğini belirttiğinden sonra bu kanunun uygulanmasında bunların işveren sayılacaklarını hükme bağlamıştır. Bu nedenle, Sendikalar Kanunu yönünden işveren vekilliği sıfatına sahip kimseler zaten işveren sayılmaktadır. Bunlar, 2822 sayılı Kanun bakımından da işveren sayılırlar. Sendikalar Kanunu yönünden işveren vekilliği sıfatına sahip kimselerin, işçi sendikalarına üye olmaları ya da toplu iş sözleşmesinden işçi sıfatıyla yararlanmalar! düşünülemez. Bu nedenle, 2822 sayılı Kanunun 62. maddesinde sözü edilen "işveren vekilinin" Sendikalar Kanununda düzenlenen işveren vekilliği kavramıyla ilgisinin olmadığı açıktır. Bu durumda, anılan hükümde geçen işveren vekili kavramının İş Kanunu anlamında yorumlanması gerektiği düşünülebilir<sup>43</sup>. İş

<sup>42</sup> Çelik, Dersler, 46; Oğuzman, İlişkiler, 9; Narmanlıoğlu, 111; Krş. Aydemir, Murteza, Türk Hukukunda İşveren İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, 106 vd.

<sup>43</sup> Çelik, Dersler, 44; Oğuzman, İlişkiler, 8; İnce, 11-12; Subaşı, 173; Krş. Sümer, 226; Elbir, 36. Oğuzman'a göre, "ancak, işveren vekili durumunda olanlardan"temsiici sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır"(m.62/f.2). Mesela bir fabrikanın personel şefi, toplu iş sözleşmesi müzakerelerine işveren temsilcisi olarak katılmışsa, aslında kendisi işçi niteliği taşıyan personel şefi, 2822 sayılı Kanunun uygulanmasında işçi olarak değil işveren olarak nazara alınır"(aynı yer).

## Kamu-İş; C; 6, S; 4/2002

Kanunu yönünden işveren vekili kavramı oldukça geniş olup, işyerinde işveren adına hareket edip, işin ve işyerinin yönetiminde görev alma yeterlidir<sup>44</sup>.

Bizce, 2822 sayılı Kanunun yukarıda anılan hükmünün uygulanması yönünden önemli olan toplu iş sözleşmesi veya toplu görüşmelere işvereni temsilen katılmış olmasıdır<sup>45</sup>. Yoksa bunun yanında söz konusu işçinin işveren vekili sıfatına sahip olup olmadığına önemi yoktur. Buna göre, İş Kanunu veya diğer bir kanun anlamında işveren vekilliği sıfatı bulunsun veya bulunmasın toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmelerde işvereni temsil eden ve onun adına hareket eden işçi sıfatına sahip kişiler Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun uygulaması bakımından işveren sayılacaklardır<sup>46</sup>. Bu nedenle, adı geçen kişiler işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Örneğin, işyerinde hizmet akdi ile çalışmakta olan avukatın toplu görüşmelere işvereni temsilen katılmış olması halinde bu kişi anılan kanun yönünden işveren sayılacak ve imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Anılan kişinin ayrıca işveren vekilliği sıfatının bulunup bulunmadığına bakamayacaktır.

Öte yandan söz konusu işçinin taraf işçi sendikasına üye olup olmamasının da önemi yoktur. Bu durumda olan işçilerin, 2822 sayılı Kanunun uygulaması yönünden işveren sayılmaları nedeniyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları bulunmamaktadır. Kanunun açık hükmü karşısında, bizce, tarafların sözleşmede aksini kararlaştırmaları da mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, anılan işçiler, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanamayacakları gibi, bunların üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanma hakları da bulunmamaktadır.

Burada belirtmek gerekir ki, işçi işvereni temsilen katılmış olduğu toplu görüşmeler sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Bu

<sup>44</sup> İşveren vekilliği hakkında fazla bilgi için bkz. Esener, İş Hukuku, 75 vd; Çelik, Dersler, 44 vd; Elbir, 35 vd; Oğuzman, İlişkiler, 7 vd; Tunçomağ, 66 vd; Ekonomi, İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku,, İstanbul 1987, 54 vd; Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara 1984,118; Narmanlioğlu, 111 vd; Centel, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku,, 2. Bası, İstanbul 1994, 68 vd; Aydemir, 85 vd.

<sup>45</sup> "Bu hükümde hakim olan unsur, o kişinin temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya görüşmelerde "taraf olarak" hareket etmiş olmasıdır" (Elbir, 36); Canbolat, 222.

<sup>46</sup> Aksi yönde, Reisoğlu, Şerh, 432. Turan, 254, 255. Reisoğlu'na göre, "bir işveren vekilinin bu Yasa açısından işveren sayılması için İş Kanunundaki "işveren vekil" niteliği yanısıra, işveren temsilcisi olarak toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket etmesi de gerekir (aynı yer). Krş. Elbir, 36, 214. Yazar, 2822 sayılı Kanunun 62/II hükmüne hakim olan unsurun işçi niteliğine sahip olan kimsenin toplu iş sözleşmesinde veya görüşmelerde taraf olarak hareket etmiş olması olduğunu belirttikten sonra, "Kanun, bu kişilerin her halde "işveren vekili" kategorisine girenlerden seçilmesini öngördükten sonra işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimsenin, TGLK'nun uygulanması bakımından "işveren" sayılacağını beyan etmiştir (m.62/11)" (İş Hukuku, 214),

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

sözleşme sona erdikten sonra, yürürlüğe giren yeni toplu iş sözleşmesinden, toplu görüşmelere işvereni temsilen katılmamış olması ve yararlanmaya ilişkin diğer koşulların bulunması halinde, işçinin bu yeni sözleşmeden yararlanmasına bir engel yoktur. Bu da göstermektedir ki, toplu görüşmelere işvereni temsilen katılan kişinin işveren sayılması sadece o sözleşmenin uygulanması yönündendir. Nitekim, madde metninde bu durumda olan kişilerin 2822 sayılı Kanunun uygulanması yönünden işveren sayılacakları belirtilmiştir. Bu hükmün, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı şeklinde anlaşılması gerekir. Bu nedenle, söz konusu kişilerin genel olarak veya 2822 sayılı Kanun yönünden işverenlerin tabi oldukları yükümlülüklerden sorumlu tutulamayacağı açıktır.

### **3. Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler**

2822 Sayılı Kanunun 38. maddesine göre, işçiler, grev ve lokavtın uygulanmaya başlamasıyla birlikte işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan işçilerin işyerine giriş çıkışları engellemeleri veya işyeri önünde topluluk oluşturmaları yasaktır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, işveren, çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Ancak, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, Kanunun 39. Maddesine göre zorunlu olarak çalışanlar dışında kendi istekleriyle çalışanlar sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.(m.38/ II). Bu nedenle, öncelikle grev sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerin belirlenmesi gerekmektedir.

#### **b) Greve Katılamayacak İşçiler**

2822 sayılı Kanunun 39. maddesine göre, "hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur". Buna göre, grev ve lokavt sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçiler, hiçbir şekilde, üretim ve satışa yönelik olan işlerde çalıştırılmayacaktır. Söz konusu işçilerin çalıştırılabileceği işler, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerdir. Bu işleri kanun koyucu, işyerinin güvenliğine yönelik işler, işyeri araçlarının bozulmamasına yönelik işler, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasına yönelik olan işler ile hayvan ve bitkilerin korunmasına yönelik işler olmak üzere dört gruba ayırmıştır.

İşveren, grev ve lokavt sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısının gösterir listeyi, toplu görüşmenin başlamasından



**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

itibaren altı işgünü işçine belirleyerek işyerinde ilan eder ve bunun bir örneğini taraf işçi sendikasına gönderir(TSGLK. m.39/II). Söz konusu ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurarak itiraz edebilir. İtiraz edilmediği takdirde işverenin işyerinde çalışması zorunlu olan işleri ve çalışacak işçileri gösterir liste hükümleri kesinleşir. İtiraz edilmesi halinde mahkeme altı işgünü içinde kararını verir. Bu karar kesindir (m.39/II). Söz konusu süre içerisinde, grev ve lokavta katılmayacak işçilerin tespit edilmemiş olması halinde, işveren veya işçi sendikası bunun tespitini her zaman Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden isteyebilir. Bu durumda, söz konusu işçileri belirleme yetkisi Bölge Çalışma Müdürlüğü' nündür. Bu konuda bir talebin olmaması halinde dahi Bölge Çalışma Müdürlüğü resen tespit yaparak bunu taraflara bildirebilir (m.39/III). Grev sırasında işyerinde çalışması sorunlu olan bu işçiler 2822 sayılı Kanununun 38. maddesinin ikinci fıkrası hükmü dışında olup, bunların taraf sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları bulunmaktadır.

İşyerinde uygulanan grev sırasında, işverenin, yönetim hakkını geçici olarak başka bir işverene verdiği ödünç işçilerin, ödünç alanın yanında çalışmalarının da Kanunun anılan 39. maddesi anlamında işyerinde zorunlu olarak çalışanlardan sayılması ve bunların grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerektiği ileri sürülmüştür<sup>47</sup>.

Ödünç işçi, hizmet akdi ile işverenine bağlı olup, bu akdin ifası için geçici bir süre başka bir işverenin işyerinde çalıştırılmaktadır. Bu nedenle, anılan işçi ödünç verene ait işyerinin işçisi olup, toplu iş sözleşmesinin her aşamasında da bu işyerinin işçisi olarak dikkate alınacaktır. İşçinin, ödünç alanın yanında görmüş olduğu işin, kendi işyeri için niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan iş sayılması ve bu işçinin de Kanununun 39. maddesine göre kanuni grev ve lokavt sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerden sayılarak toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanacağına kabulü bize güç görünmektedir. Anılan işçi de toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanında bulunup, ödünç veren işverenin işyerinde uygulanan greve katılabilecektir<sup>48</sup>.

Hemen belirtmek gerekir ki, ödünç iş ilişkisi devam ettiği sürece işçi ödünç alanın yanında çalışacak ve kendi işverenin işyeri için imzalanan toplu iş sözleşmesinin işyeri düzenine ilişkin hükümleri fiilen bu işçiye uygulanamayacaktır. Ancak, sözleşmenin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümleri, yararlanma koşullarının gerçekleşmesi halinde bu işçi

<sup>47</sup> Engin, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara 1993, 110; Aynı yazar, İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, 350.

<sup>48</sup> Akyiğit, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 168 vd; Canbolat, 226.

için de uygulanacaktır. Zira, işveren, işçiyi hizmet akdine konulan bir hükme ya da rızasına dayanarak hizmet akdinin devamı sırasında akitten doğan çalışma borcunu geçici olarak başka işverenin otoritesi altında yerine getirmesini istemektedir. İşçi kararlaştırılan sürenin sonunda tekrar eski işyerine gelerek çalışmaya devam etmektedir. Hatta işveren dilediği zaman ödünç iş ilişkisine son vererek işçisini çağırabilmektedir. İşçi ile ödünç alan arasında hiçbir zaman hizmet akdi kurulmamakta ve işçi ödünç alanın işyerindeki toplu iş sözleşmesine tabi olmamaktadır. İşçinin ücret ve diğer çalışma koşullarından kendi işvereni sorumludur. Bu nedenle, ödünç veren işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi ödünç işçinin hizmet akdi üzerinde de doğrudan ve emredici etkiye sahiptir. Anılan toplu iş sözleşmesi için görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde alınan grev kararının uygulanması sırasında işçinin ödünç alan yanında çalışması kendi işvereni ile olan hizmet akdinin ifası anlamı taşıması nedeniyle, taraf sendika üyesi olsun olmasın diğer işçiler gibi ödünç işçi de greve katılacak ya da çalışmasına devam edecektir. İşveren de bu işçiyi diğerleri ile birlikte çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. İşçinin, greve katılmayıp çalışmaya devam etmesi halinde grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden, sözleşmede aksine bir hüküm yoksa yararlanamayacaktır.

### **c) Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler**

İşyerinde çalışması zorunlu olan işçiler dışındaki işçiler greve katılımı katılmamakta serbesttirler. Ancak, greve katılmayan işçiler, sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (m.38/II). Madde metninde herhangi bir ayırım yapılmadan "işyerinde çalışmış olanlar"dan söz edildiğine göre, taraf sendikanın üyesi olsun veya olmasın işyerindeki tüm işçiler hükmün kapsamına dahildir<sup>49</sup>. Bu nedenle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerden, taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakları ortadan kalktığı gibi taraf sendika üyeleri de artık üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanamayacaklardır. Anılan durum, söz konusu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarını ortadan kaldırdığı için taraf sendikaya üye olmayan işçi sonradan bu sendikaya üye olarak sözleşmeden yararlanma hakkını da elde edemez. Öte yandan, sendika üyesi işçinin, sendikanın uygulamaya koyduğu grev kararına uymayıp, işyerinde çalışması, grevin başarıya ulaşması halinde imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olmasının ötesinde, bu davranışı karşısında ayrıca, sendika tarafından tüzüğünde öngörülen disiplin cezasına da çarptırılabilir.

Burada, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını ortadan kaldıran husus, grev sırasında işyerinde çalışmadır. Bu nedenle, her ne sebeple olursa olsun grev sırasında işyerinde çalışmayan işçiler söz konusu yasağın dışında

<sup>49</sup> Oğuzman, Yararlanma, 54; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 202; Şahlanan, 151; Canbolat, 227.

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

kalarak sözleşmeden yararlanma hakkına sahip olacaklardır. İşçinin grev sırasında işyerinde çalışmamasının greve iştirakten kaynaklanıp kaynaklanmadığının önemi yoktur. Bu nedenle, örneğin, hastalığı nedeniyle raporlu olduğu için işyerinde çalışamayanlar veya işverenin lokavt uygulaması nedeniyle çalışamayanlar söz konusu 38. maddenin kapsamı dışında olup toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri gibi, grev sırasında greve iştirak etmeyip işyerinde çalışmak istediği halde işverenin çalıştırmadığı işçiler de yararlanma yasağının kapsamı dışındadır<sup>50</sup>.

Söz konusu yasak kapsamında olup olmama yasal bir grev sırasında zorunlu olmamakla beraber işyerinde çalışılıp çalışmadığına göre belirleneceğinden, işyerinde grev sırasında çalışmamış olmakla beraber greve önceden katılmayacağını beyan eden veya grev oylaması talebinde bulunan işçiler de bu yasak kapsamı dışında olup, diğer şartların varlığı halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir<sup>51</sup>.

Kanun açıkça, "greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerden" söz etmektedir. Bu nedenle, başlangıçta greve katılan işçi daha sonra bundan vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. İşveren, diğer işçilerle birlikte greve katılmaktan vazgeçen işçileri de işyerinde çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. İşveren sahip olduğu bu serbestiyi, dürüstlük kuralına ve eşit işlem borcuna uygun olarak kullanmak zorundadır. Bu nedenle, işveren, greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçen işçilerin tamamını çalıştırmak ya da hiç birini çalıştırmamak durumundadır<sup>52</sup>. Bunlardan bir kısmını çalıştırıp diğerlerini çalıştırmamazlık edemez. Aynı şekilde, greve katılmayan işçilerin işyerinde çalışmalarını sağlayan işveren, greve katılmaktan vazgeçen işçileri de çalıştırmak durumundadır. Bunun gibi, işyerinde greve katılmayan işçileri çalıştıran işveren daha sonra bundan vazgeçerek çalıştırmayabilir. İşverenin, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda sahip olduğu yetkisini grevin başında kullanmasını zorunlu kılan bir hüküm yoktur<sup>53</sup>. İşyerinde bir süre

<sup>50</sup> Oğuzman, İlişkiler, 79, 238; Reisoğlu, Şerh, 330; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 203; Şahlanan, 151; Canbolat, 228.

<sup>51</sup> Reisoğlu, Şerh, 330; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 303; Canbolat, 228.

<sup>52</sup> Oğuzman, Grev ve Lokavt, 120; Aynı yazar, İlişkiler, 236; Çelik, Dersler, 149, 541; Tuncay, Eşit Davranma 157; Reisoğlu, Şerh, 329; İnce, 227; Eyrenci, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, 78; Canbolat, 228. Aksi fikir, işverenin greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerden dilediğini çalıştırıp dilediğini çalıştırmamakta serbest olduğu yönündedir. Bkz. Ş. Akyol, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, 122; Turan, 111.

<sup>53</sup> Oğuzman, İlişkiler, 237; Canbolat, 228-229. Aksi görüş Reisoğlu, Şerh, 329. Yazara göre, işverenin işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusundaki kararını grevin başlangıcında alması gereklidir. Yoksa işveren grevin başlamasından sonra da işçileri çalıştırmaya devam etmişse, sonradan onları çalıştırmamazlık edemez"(aynı yer).

çalıştıktan sonra işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler de grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır<sup>54</sup>. Sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, grev sırasında işyerinde çalışan ancak daha sonra bundan vazgeçerek greve katılan işçiler de yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır.

Taraflar, toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin de sözleşmeden yararlanabileceklerini kararlaştırabilirler. Söz konusu 38. madde metninde, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamayacaklarından söz edilmesi açıkça taraflara bu konuda düzenleme yapma yetkisinin tanınması anlamındadır. Ancak, taraflar bunu eşitlik ilkesine uygun olarak kullanmak zorundadır. Bu nedenle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerden bir kısmının veya taraf sendikaya üye olanların sözleşmeden yararlanacakları kararlaştırılamaz. Bu nitelikteki bir düzenleme işyerinde grev sırasında çalışan tüm işçileri kapsamak durumundadır<sup>55</sup>.

#### **IV. KAPSAM DIŞI BIRAKILAN İŞÇİLERİN DURUMU**

Uygulamada, toplu iş sözleşmelerine konulan bir hükümlerle, sözleşmenin uygulama alanında bulunan müdürler, şefler, mühendisler gibi bazı unvanla çalışan işçiler ya da büro personeli gibi belirli bir yerde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanmayacakları kararlaştırılmaktadır. Bu tür işçiler "kapsam dışı personel" olarak adlandırılmaktadır.

275 ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda bu konuya ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay, 275 sayılı Kanun döneminde, sözleşmelere konulan bu yoldaki hükümlerin geçerli olacağına ve kapsam dışı bırakılan işçilerin taraf sendikaya üye olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacaklarına karar vermiştir<sup>56</sup>. Yargıtay aynı görüşünü bugün de sürdürmektedir<sup>57</sup>.

54 Oğuzman, İlişkiler, 238; Canbolat, 229.

55 Şahlanan, 152; Canbolat, 229.

56 "Toplu İş Sözleşmesinden kapsam dışı bırakılan işçiler yararlanamaz. Davacı kapsam dışı işçi olduğundan uyumsuzluk konusu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz(Y. 9. HD, 20. 5. 1981, E. 1981/4600, K.1981/7180, Tekstil İşv.D, Nisan 1983, 22) Aynı Doğrultuda, Y. 9. HD, 6.5.1974, E.1973/2460, K.1974/8465, D. Ulucan' in incelemesi ile birlikte İHU, TSGLK. 6, No.1; 12.1.1976, E.1975/31395, K.1976/1000, YKD, Nisan 1976, 490-491; 16.2.1976, E.1976/1704, K.1976/5689, M. Ekonomi' nin incelemesi ile birlikte, İHU, TSGLK. 37, No.2

57 "...sendika üyeliği toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için bağıllık ilkesini oluşturursa da sözleşmedeki hükümlerle kapsam dışı bırakılma yararlanmanın istisnası olup kapsam dışı bırakılan üye sözleşmeden doğan haklarını isteyemez"(Y.HGK. 25.04.1986, E.1985/9-835, K.1986/449, Tekstil İşv.D. Şubat 1987, 22). Aynı doğrultuda, Y. 9. HD, 20.05.1985, E.1985/2546, K.1985/5437, İşveren D, Temmuz 1985, 17; 23.5.1995, E.1995/4219, K.1995/17027, Tekstil İşv. D, Temmuz 1995 Kararlar eki.

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

Öğretide bazı yazarlar, sözleşme özerkliği çerçevesinde tarafların sözleşmenin kapsamına kimlerin gireceklerini serbestçe kararlaştırabileceklerini, bu nedenle kapsam dışı bırakılanların taraf sendika üyesi olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacakları görüşündedir<sup>58</sup>.

Bu konuda ileri sürülen diğer bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan bazı işçiler, toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücret artışlarının üstünde ücret ödemek gibi haklı bir nedene dayanılarak kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu nedenle, anılan amacın gerçekleştiği durumlarda toplu iş sözleşmesinin kapsam dışı bırakma hükmü geçerlidir. Ancak, kapsam dışı bırakılan işçilere toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücret artışlarının altında bir ücret ödemek istenmesi halinde, bu durum işçiler arasındaki eşitliği bozucu nitelikte olup geçersiz sayılmalıdır<sup>59</sup>.

Öğretide ileri sürülen ve bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, toplu sözleşme özerkliğine dayanarak, tarafların bu kadar geniş bir hakkı yoktur<sup>60</sup>. Zira özerkliğin çerçevesi Anayasada ve kanunlarda belirtilmiştir. Anayasada öngörülen toplu iş sözleşmesi hakkından aynı durumda olan bütün işçilerin yararlanabilmeleri gerekir. Toplu sözleşme sistemimizde kapsam dışı bırakılanlar için ayrı bir sözleşme yapılmadığından bu işçiler kapsam dışı bırakılmakla anayasal hakları olan toplu sözleşme hakkından yoksun kalmaktadırlar. Taraf sendikaya üye olanların kapsam dışı bırakılmaları ise ayrıca Sendikalar Kanununda belirtilen (m.33/son) üyeler arasında eşit davranma ilkesine de ters düşmektedir<sup>61</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan işyerinde çalışan bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin hükümlerin geçerliliği, tarafların sözleşme özerkliğine

<sup>58</sup> Esener, Toplu İş Sözleşmeleri, 89; Aynı yazar, İş Hukuku, 481-482. Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmeleri, 211-212; Aynı yazar, Şerh, 43 vd, 153-154; Ulucan, 156-157; Aynı yazar, İHU, TİSGLK(275), m. 6, No.1; Ekonomi, İHU, TİSGLK(275), m. 37, No.2; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, 78; İnce, 36; Tunçomağ, 324, 412; Elbir, 186; Tekil, 195, 220; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 406; Sur, 102-103; Sümer, 226.

<sup>59</sup> Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 167-168. Yazara göre, işyerinde çalışan bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücret artışlarının üzerinde ücret almalarının sağlanması amacıyla kapsam dışı bırakılmış olması, işverenin eşitlik ilkesine ters düşmesini önlediği gibi, onu ücret konusunda sendikal ayırım yaşadığını (SK. m. 31/III) ihlalden de uzak tutmaktadır. Çünkü, kapsam dışı bırakılan personel, üstün kişisel nitelikleri nedeniyle, işyerindeki diğer işçilerden farklı özelliklere sahiptir ve bu durumun işverence gözönünde bulundurulması da eşitlik ilkesine aykırı düşmeyecektir (aynı yer).

<sup>60</sup> Çelik, Sendikalar, 258; Aynı yazar, Dersler, 472-473, Yararlanma, 11-12; Tuncay, Eşit Davranma 172-173, dn.86; Aynı yazar, Toplu İş Hukuku, 187; Şakar, 223; Canbolat, 229 vd; Özdemir, 214-215. Toplu iş sözleşmesindeki kapsam dışı bırakma hükmünün kapsam dışı bırakılanın muvafakatına bağlı tutulması gerektiği yolunda Oğuzman, İlişkiler, 78-79; Ekmekçi, 181 vd; Çelik, Dersler, 473; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 187; Subaşı, 200.

<sup>61</sup> Çelik, Sendikalar, 257 vd; Aynı yazar, Dersler, 472; Esener, İş Hukuku, 482; Elbir, 86; Tuncay, 187; Özdemir, 215.

dayandırılmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesiyle bağlı olanlar ile toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı karıştırılmamalıdır. Sözleşme ile bağlı olanlar kanun ile belirlenirken, sözleşmenin uygulama alanına kimlerin gireceğini taraflar belirlerler. Bu görüş, Alman Hukukunda ileri sürülen "toplu iş sözleşmesi ile bağlı kişiler" ve "sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı" kavramlarının farklılığına dayandırılmaktadır.

Alman Hukukunda yapılan bu ayırımı göre, bir işyerinde kimlerin toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebileceği kanunla belirlenmiş olup buna toplu iş sözleşmesi ile bağlı işçiler (tarifgebundene) denilirken, sözleşmenin işyerinde çalışan bu işçi gruplarından hangisi için yapıldığı diğer bir söyleyişle, sözleşme kapsamına giren işçilerin belirlenmesi ise kişiler açısından uygulama alanı (persönlicher geltungsbereich) olarak nitelenmektedir<sup>62</sup>. Alman Hukukunda kullanılan bu kavramların Türk Hukuk sisteminin bütünlüğü ve yapısına uygun yorumlanması gerekir. Zira, Alman Hukukunda toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan tüm işçileri kapsamaması zorunluluğu olmadığı gibi, burada bizdekinden farklı olarak, bir işyerinde çalışanlar (Arbeitnehmer) oradaki hukuki esaslara uygun olarak, bedenen çalışması ağır basan işçiler (Arbeiter), fikren çalışması ağır basan işçiler (Angestellte) gibi farklı gruplara ayrılmış bulunmaktadır<sup>63</sup>. Bu nedenle taraflar anlaşarak, işyerinde çalışanlardan belirli işçi gruplarından, bedenen çalışması ağır basan işçiler (beden işçileri), fikren çalışması ağır basan işçiler (fikir işçileri) ya da çıraklar için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapabilirler. Taraflar, toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan gruplardan hangilerinin çalışma koşullarını düzenlediğini belirleme yetkisine sahip olup, sözleşmeye konulan diğer çalışan grupların kapsam dışı olduklarına ilişkin hükümler, bunların toplu sözleşme düzeni dışına itilmesi için değil tam tersine bunların özelliklerini gözönünde tutan ayrı toplu iş sözleşmesi yapılabilmesini sağlamak içindir. Sözleşmenin belirli işçi grupları için yapılmayıp, işyerinde çalışan tüm üye işçiler için yapılmış olduğu durumlarda ise sözleşmeye bağlı kişiler ile sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanının aynı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Alman Hukukunda bir sözleşme kapsamında bırakılanların bir başka sözleşmenin uygulama alanında bulunmasının

62 Nikisch, Arthur, Arbeitsrecht, II. Band Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht, 2. Auflage, Tübingen 1959, 263; Hueck Alfred/Nipperdey, H. Cari, II. Band, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1966, 477 vd; VVIdemann, Herberst/Stumpf, Hermann, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage, München 1977, 403 vd; Schaub, Günter, Arbeitsrechthandbuch, 8. Auflage, München 1966, 1722 vd; Lövvisch, Manfred, Münchener Handbuch Zum Arbeitsrecht, Band 3, Kollektives Arbeitsrecht, München 1993, 299 vd; Lövvisch, Manfred/Rieble, Volker, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, München 1992, 216 vd, 253.

63 Hueck/Nipperdey I, 69 vd; Richardi, Reinhardi, Münchener Handbuch Zum Arbeitsrecht, Band 3, Kollektives Arbeitsrecht, München 1993, 346 vd; Schaub, 75 vd; Hanau, Peter/Adomeit, Klaus, Arbeitsrecht, 11. Auflage, Berlin 1994, 150 vd; Brox, Hans/Rüthers, Bernd, Arbeitsrecht, 12. Auflage, Stuttgart, Berlin, Köln 1995, 14-15.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

mümkün olması, diğer yandan hem çalışma koşulları (ücret, çalışma süresi, fazla çalışma ya da kısa süreli çalışma gibi bunlardan biri ya da birkaçı için ya da tüm çalışma koşulları), hem de sözleşmenin yer açısından uygulama alanı (mahal, bölge, eyalet, ülke) bakımından değişik içerik ve düzeyde sözleşmeler yapılabilmesi karşısında ülkemiz uygulaması ile tam bir karşılaştırma yapılması mümkün gözükmemektedir<sup>54</sup>.

Öte yandan, Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanununun üçüncü paragrafının ilk fıkrasında, toplu iş sözleşmesi ile bağlı kişiler (tarifgebundene), taraflarının üyeleri ile bizzat sözleşmenin tarafını teşkil eden işveren olarak belirlendikten sonra, bu maddenin ikinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin işyeri ve işyeri düzenine ilişkin hükümlerinin işyerinin bütününde geçerli olacağı vurgulanmıştır. Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, Alman Hukukunda da, konuya işçi açısından baktığımızda, toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak olan işyeri ve işyeri düzeni dışında kalan hükümlerinden ancak taraf sendika üyelerinin yararlanacakları sonucuna varılacaktır<sup>65</sup>.

Bizim hukukumuzda bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı Anayasanın (53/IV) ve 2822 sayılı Kanunun açık hükmü (3/IV) gereğidir. Bu nedenle, bizim hukukumuzda, sözleşme ile bağlı olanlar ile sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı ayırımı yapılamayacaktır. Sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı kanunla belirlenmiş olup, tarafların bu konuda kararlaştırma yapma serbestisi yoktur. Öte yandan Anayasa işçilere, çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika hakkı(m.51) ve bu amaçla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanımıştır(m.53/I). İşçilerin, anılan bu hakkını kullanmak için sendikaya üye olmasına karşın, bazı işçilerin kapsam dışı bırakılarak toplu iş sözleşmesi düzeni dışına çıkarılması bu işçilerin anayasal haklarından yoksun bırakılması anlamı taşıyacaktır<sup>66</sup>.

Öte yandan, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada sendikanın muvafakatinin aranmayacağı hususu 2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu hüküm emredici niteliktedir<sup>67</sup>. Bu nedenle, tarafların, kanunun bu

<sup>64</sup> Çelik, Sendikalar, 259; Aynı yazar, Dersler, 473.

<sup>65</sup> VViedemann/Stumpf, 403 vd; Schaub, 1685-1686; Lövisch, 319 vd; Zöllner, VVolfgang/Loritz, Karl-Georg, Arbeitsrecht,, München 1992, 369 vd; Löwisch/Rieble, 216 vd.

<sup>66</sup> Çelik, Sendikalar, 258-259; Aynı yazar, Dersler, 473; Tuncay, Toplu İş Hukuku, 187; Canbolat, 234.

<sup>67</sup> Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 438-439. Yazar, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin düzenlemenin kamu düzenine ilişkin olduğunu belirtmekte ancak kapsam dışı bırakılan işçilerin sözleşmeden yararlanamayacağı sonucuna varmaktadır. "Dayanışma aidatının işlemlerini doğrudan doğruya engelleyen sözleşme hükümleri gibi dolayısıyla bu hükmü işlemez hale getirecek sözleşme

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

hükmüne aykırı düzenlemelere geçerlilik tanınmaz. Bu hükümlerle, sendikanın bu konudaki irade serbestisi ortadan kaldırılmış olmakta ve dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyen işçiyi sendikanın hiçbir şekilde engellemesi amaçlanmıştır. Bu nedenle, aynı sendikanın sözleşmeye koyacağı bir hükümlerle, işçinin bu şekilde yararlanma hakkını ortadan kaldırabileceği görüşü, kanunun açık hükmüyle bağdaşmaz. Kapsam dışı bırakılan işçilerin taraf sendikanın üyesi olduğu durumlarda ise bu uygulama, sendikanın faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitliğe uymak zorunda olduğuna ilişkin Sendikalar Kanununun 33/son hükmüne aykırı alacağı açıktır.

Kapsam dışı bırakılan işçilerin genellikle işverene yakın ve üst düzey yönetici konumunda oldukları, bunların çalışma koşullarının esas itibarıyla toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakların gerisinde olmadıkları iddiası ise, bu işçilerin sözleşmeden yararlanmak istemeleri karşısında geçersiz kalmaktadır. Yargıtayın olumsuz tutumuna rağmen bu yönde açılan davaların sayısında son yıllarda artış görülmektedir. Öte yandan, sözleşmedeki bu tür hükümler kanunun emredici hükmüne aykırılık nedeniyle geçersizdir. Bu nedenle, işçinin muvafakati ile belirtilen sözleşme hükümleri geçerlilik kazanamaz. Ancak, işçinin sözleşmeden kaynaklanan ve tahakkuk etmiş bir hakkından feragat etmesi mümkün olup bu ayrı bir konudur.

## **V. SONUÇ**

Toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla yapılırlar (AY.m.53; TSGLK. m.1). Toplu iş sözleşmeleri, genel olarak, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenlerler. Toplu iş sözleşmelerinin bu konulara ilişkin hükümlerine "normatif hüküm" denmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, sadece normatif hükümlerden oluşmaz. Bunların yanı sıra tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de içerebilir. Sözleşmenin, taraflara ve bunların üyelerine uygulanması esas olmakla birlikte, taraflar ve bunların üyelerinin yanı sıra işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacak hükümler de içerebilir. Normatif hükümler uygulama alanındaki hizmet akitlerini doğrudan

hükümlerine de itibar edilmeyecektir...Daha doğrusu bu yoldaki sözleşme hükümleri kanunen öngörülen imkanı, dayanışma aidatı karşılığında münferiden sözleşmeden yararlanmayı engellemeyecektir. Çünkü sözünü ettiğimiz kanun hükmü kamu düzeniyle ilgili bulunduğu kuşkusuzdur"(Toplu İş İlişkileri 438-439). "Halbuki tarafların anlaşması suretiyle "kapsam dışı" bırakılan işçiler toplu iş sözleşmesinden kesinlikle yararlanamayacaklardır. Kapsam dışı bırakılan işçiler hiçbir yöntemle (üyelik, dayanışma aidatı ödeyerek, taraf sendikanın muvafakati alınarak) toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar" (Toplu İş İlişkileri 406).



**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

doğruya ve emredici olarak etkilerler. Sözleşmenin borç doğurucu hükümleri ise sadece taraflar arasında hüküm ifade eder.

Sendikalar Kanununun 31. Maddesi ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. Maddesi birlikte değerlendirildiğinde, toplu iş sözleşmeleri ile işyerinde çalışan işçiler arasında hangi konularda ayırım yapılabileceği ve dolayısı ile yararlanma kavramının anlam ve kapsamı ortaya çıkmaktadır.

Buna göre, işyerinde çalışan işçiler arasında, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışında herhangi bir ayırım yapılamayacaktır. Sözleşmenin belirtilen bu mali hükümlerine tabi olmaya "yararlanma" denir. Bu konuda 2822 sayılı Kanununun 9. Maddesi hükümlerine göre ayırım yapılabilecektir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerinde yer alan işyeri düzenine ve işçilerin ortak menfaatlerine ilişkin hükümler, sendikalı olsun veya olmasın tüm işçilere uygulanacaktır. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin, işyerinin havalandırılması, ışıklandırılması, sağlık ve güvenlik tedbirleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi paraya ilişkin olmayan hükümleri sözleşme kapsamında olan bütün işçilere uygulanacaktır. Belirtilen bu konularda işyerinde çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılamayacaktır. Bu da toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı arasındaki farkı açıkça ortaya koymaktadır.

İşçi ya da işverenin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine tabi olması arasında herhangi bir fark yoktur. Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin iradesi dışında, doğrudan ve emredici olarak işyerinde çalışan tüm işçilerin çalışma koşullarını etkilemektedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kişiler açısından uygulama alanı, tarafların veya işçi ya da işverenin iradesi dışında, sözleşme kapsamındaki işyerinin işvereni olma veya bu işyerinde hizmet akdi ile anılan işverene bağlı olarak çalışmaya göre belirlenmektedir.

Sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı daha geniş bir kavram olup, sözleşmenin tüm hükümlerinin kimlere uygulanabileceğini belirlerken, yararlanma kavramı, somut olarak bu sözleşmenin normatif hükümlerinden paraya ilişkin olanların hangi işçilere uygulandığını ifade etmektedir. Bu nedenle, her şeyden önce, yararlanma işçilere yönelik bir kavramı ifade ederken, kişiler açısından uygulama alanı işçilerin yanı sıra sözleşmenin tarafları ve işvereni de kapsamaktadır. Diğer taraftan, sözleşmeden yararlanacak işçinin her şeyden önce sözleşmenin yer zaman ve kişi bakımından uygulama alanında bulunan bir işçi olması gerekir. Ayrıca, belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmeleri işçi ve işverenlere birtakım haklar tanıırken, aynı zamanda bunlara birtakım yükümlülükler de getirmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanında bulunan bütün işçilerin aynı anda sözleşmeden yararlandıkları da söylenemeyecektir. İşçinin,

## Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

toplu iş sözleşmesinden yararlanması için sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanında bulunması bir ön koşul olarak aranmakta ise de bunun için ayrıca kanunda öngörülen yararlanma koşullarının gerçekleşmesi de aranacaktır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyeri veya işyerlerinde çalışan, işveren vekilleri, taraf işçi sendikasına üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçiler veya toplu görüşmelere işvereni temsilen katılan işçiler gibi sözleşmenin kişiler açısından uygulanma alanında bulunmasına rağmen sözleşmeden yararlanamayan işçiler de bulunmaktadır.

Sözleşmenin yer ve zaman bakımından uygulama alanı gibi kişi bakımından uygulama alanı da emredici nitelikte olup, tarafların iradesi dışında objektif ölçülerle belirlenmektedir. Bu da, sözleşmenin yer bakımından uygulama alanında bulunan bir işyerinin işvereni ve bu işverene hizmet akdi ile bağlı olan ve anılan işyerinde çalışan işçilerden oluşmaktadır. Tarafların sözleşmeye koyacakları bir hükümlerle, toplu iş sözleşmesinin, işverenin hangi işyerlerini ve burada çalışan hangi işçi gruplarını kapsayacağını belirleme hakları olmadığı gibi, sonradan yapacakları bir protokolle sözleşmenin yer ve kişi bakımından uygulama alanı üzerinde herhangi bir değişiklik yapmaları da mümkün değildir. Sözleşmenin uygulama alanı, yetki belgesinde gösterilen işyerleri ve buranın işverenine hizmet akdi ile bağlı olan işçiler ile sınırlıdır.

Uygulama alanında bulunan bir işçinin sözleşmeden yararlanabilmesi için 2822 sayılı Kanunun 9. Maddesindeki koşulların gerçekleşmesi gerekir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanacaktır. Taraf sendikaya üye olmayan işçilerin yararlanmaları bu sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlı tutulmuştur. Kanun açıkça işçinin bu şekilde yararlanabilmesi için taraf sendikasının muvafakatinin aranmayacağını hükme bağlamıştır. Bununla, sendikanın bu konudaki irade serbestisi ortadan kaldırılmıştır. Bu nedenle, yararlanmaya ilişkin anılan kanunun 9. Maddesi de emredici niteliktedir. Taraf sendika veya işveren sözleşme imzalandıktan sonra bu yönde talepte bulunan bir işçinin sözleşmeden yararlanmasını engelleyemeyeceği gibi tarafların sözleşmeye koyacağı bir hükümlerle bunu sağlamaları da mümkün değildir.

Sözleşme, süresinin sona ermesi ile yürürlükten kalkmakta ise de sözleşmenin normatif hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar sözleşmeden yararlananlar için hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir. Bunun için, işçinin, sona erme tarihinde sözleşmeden yararlanıyor olması gerekir. Sözleşmenin sona erme tarihinde bundan yararlanmayan ya da sonradan işyerine giren işçilerin yürürlükten kalkmış sözleşmeden yararlanma hakları olmadığı gibi bunlar için sözleşmenin normatif hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi de sözkonusu değildir.

2822 sayılı Kanun "ödenmesi gereken dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir" diyerek 275 sayılı Kanun döneminde yapılan tartışmaları

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

ortadan kaldırmıştır(TSGLK m.9/IV). İşçinin ödemesi gereken aidat miktarı, bu işçi taraf sendikaya üye olsa idi ne miktarda üyelik aidatı ödeyecek idiyse bunun üçte ikisi olarak anlaşılması gerekir. Diğer taraftan belirtmek gerekir ki, Kanunda belirtilen dayanışma aidatının miktarına ilişkin hüküm nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle, taraf sendika, kendisine üye olmayan işçilere, üyelik aidatının üçte ikisinden daha az veya hiçbir karşılık ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanıyabilir. Nitekim, Sendikalar Kanunu da sendikaların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin, sendikanın yazılı muvafakati ile üyesi olmayanlara uygulanabileceğini belirtmektedir (m.36).

Kanunda açıkça dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı hükmü yer almaktadır (m.9/III). Bu nedenle, taraf sendikaya üye olmayan işçinin talepten önceki zaman için toptan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Ancak, talebin yapılma zamanı konusunda Kanunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Özellikle, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin sözleşme imzalanmadan önce yapılmış olduğu durumlarda işçinin sözleşmenin geriye etkili kılınan hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı tartışmalıdır.

İmza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olan işçilerin üyeliklerinin bu sendikaya bildirildiği tarihten itibaren yararlanmalarının öngörüldüğü sistem içerisinde dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmenin geçmişe etkili hükümlerinden de yararlanmanın mümkün olduğu sonucuna ulaşmak güçtür. Bu nedenle, belirtilen Kanunun anılan hükmünden, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın en erken imza tarihi olmak üzere talep tarihinden ileriye yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma sözleşmenin ortaya çıktığı imza tarihinden önceye götürülemez. Ancak, imza tarihinden önce yapılan yararlanma taleplerinin de imza tarihinden itibaren geçerli kabul edilmesi uygun olacaktır.

Bunun gibi, genel olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını sona erdiren durumlarda işçinin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakkı da sona erecektir. Bu nedenle, işçilik sıfatının kaybedilmesi halinde veya işçinin sözleşme kapsamı dışında başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanma hakkı da sona erecektir.

Kişiler açısından uygulama alanında bulunan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması bazan da kanunun açık hükmü gereğidir. İşyerinde hizmet akdi ile işveren bağlı olarak çalışmasına rağmen Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekilliği sıfatına sahip kişiler 2822 sayılı Kanun yönünden de işveren sayılırlar ve bunların işçi sendikalarına üye olmaları ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları düşünülemez. Bunun gibi Kanunun 62.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

maddesine göre "işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmelerde taraf olarak hareket eden kimse, bu kanun bakımından işveren sayılır". Aslında burada önemli olan toplu iş sözleşmesi veya toplu görüşmelere işvereni temsilen katılmış olmasıdır. Yoksa bunun yanında söz konusu işçinin İş Kanunu anlamında işveren vekili sıfatına sahip olup olmadığına bir önemi yoktur. Bu nedenle, işvereni temsilen toplu görüşmelere katılan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Kanunun bu açık hükmü karşısında, bizce, tarafların sözleşmede aksini kararlaştırmaları da mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, anılan işçiler, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanamayacakları gibi, bunların üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanma hakları da yoktur.

Diğer taraftan, madde metninde bu durumda olan kişilerin 2822 sayılı Kanunun uygulanması yönünden işveren sayılacakları belirtilmiştir. Bu hükmün, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı şeklinde anlaşılması gerekir. Bu nedenle, söz konusu kişilerin genel olarak veya 2822 sayılı Kanun yönünden işverenlerin tabi oldukları yükümlülüklerden sorumlu tutulamayacağı açıktır.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, işveren, çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Ancak, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, Kanunun 39. Maddesine göre zorunlu olarak çalışanlar dışında kendi istekleriyle çalışanlar sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar(m.38/II).

Madde metninde herhangi bir ayırım yapılmadan "işyerinde çalışmış olanlar"dan söz edildiğine göre, taraf sendikanın üyesi olsun olmasın işyerindeki tüm işçiler hükmün kapsamına dahildir(m.38/11). Bu nedenle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerden, taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakları ortadan kalktığı gibi taraf sendika üyeleri de artık üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanamayacaklardır.

Burada, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını ortadan kaldıran husus, grev sırasında işyerinde çalışmadır. Bu nedenle, her ne sebeple olursa olsun grev sırasında işyerinde çalışmayan işçiler söz konusu yasağın dışında kalarak sözleşmeden yararlanma hakkına sahip olacaklardır.

Kanun açıkça, "greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerden" söz etmektedir. Bu nedenle, başlangıçta greve katılan işçi daha sonra bundan vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. İşveren, diğer işçilerle birlikte greve katılmaktan vazgeçen işçileri de işyerinde çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. İşveren sahip olduğu bu serbestiyi, dürüstlük kuralına ve eşit işlem borcuna uygun olarak kullanmak zorundadır. Bu nedenle, işveren, greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçen işçilerin tamamını çalıştırmak ya da hiç birini çalıştırmamak durumundadır. İşveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

çalıştırıp çalıştırmama konusunda sahip olduğu yetkisini grevin başında kullanmak zorunda değildir. İşyerinde bir süre çalıştıktan sonra işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler de grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, grev sırasında işyerinde çalışan ancak daha sonra bundan vazgeçerek greve katılan işçiler de yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır.

Uygulamada, toplu iş sözleşmelerine konulan bir hükümlerle, sözleşmenin uygulama alanında bulunan müdürler, şefler, mühendisler gibi bazı unvanla çalışan işçiler ya da büro personeli gibi belirli bir yerde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanmayacakları kararlaştırılmaktadır. Bu tür işçiler "kapsam dışı personel" olarak adlandırılmaktadır.

Toplu sözleşme özerkliğine dayanarak, tarafların bu kadar geniş bir hakkı yoktur. Zira özerkliğin çerçevesi Anayasada ve kanunlarda belirtilmiştir. Anayasada öngörülen toplu iş sözleşmesi hakkından aynı durumda olan bütün işçilerin yararlanabilmeleri gerekir. Toplu sözleşme sistemimizde kapsam dışı bırakılanlar için ayrı bir sözleşme yapılmadığından bu işçiler kapsam dışı bırakılmakla anayasal hakları olan toplu sözleşme hakkından yoksun kalmaktadırlar. Taraf sendikaya üye olanların kapsam dışı bırakılmaları ise ayrıca Sendikalar Kanununda belirtilen(m.33/son) üyeler arasında eşit davranma ilkesine de ters düşmektedir.

Öte yandan, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada sendikanın muvafakatinin aranmayacağı hususu 2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu hüküm emredici niteliktedir. Bu nedenle, tarafların, kanunun bu hükmüne aykırı düzenlemelerine geçerlilik tanınmaz. Bu hükümlerle, sendikanın bu konudaki irade serbestisi açıkça ortadan kaldırılmış olmakta ve dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyen işçiyi sendikanın hiçbir şekilde engellememesi amaçlanmıştır. Bu nedenle, aynı sendikanın sözleşmeye koyacağı bir hükümlerle, işçinin bu şekilde yararlanma hakkını ortadan kaldırmayacağı görüşü, kanunun açık hükmüyle bağdaşmaz.

Kapsam dışı bırakılan işçilerin genellikle işverene yakın ve üst düzey yönetici konumunda oldukları, bunların çalışma koşullarının esas itibarıyla toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakların gerisinde olmadıkları iddiası ise, bu işçilerin sözleşmeden yararlanmak istemeleri karşısında geçersiz kalmaktadır. Öte yandan, sözleşmedeki bu tür hükümler kanunun emredici hükmüne aykırılık nedeniyle geçersizdir. Bu nedenle, işçinin muvafakatini ile belirtilen sözleşme hükümleri geçerlilik kazanamaz.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000 (Dersler).

ÇELİK, Nuri : İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I, Sendikalar 2. Bası, İstanbul 1979 (Sendikalar).

ÇELİK, Nuri : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS Ocak 1986 Sayısından Ayrı Bası, 1986 (Yararlanma).

ÇELİK, Nuri : Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966 (Toplu İş Sözleşmesi).

EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.

EKONOMİ, Münir : Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısındaki Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1983 (Toplu İş Sözleşmesi).

EKONOMİ, Münir : Toplu İş Sözleşmesinin Taraf Taraflara Yüklediği Borçlar, İş Hukuku Dergisi, C III, İstanbul 1993 (Tarafların Borçları).

EKONOMİ, Münir : Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları, İktisat ve Maliye Dergisi, 15 Ekim 1964 (Sözleşmeden Faydalanma).

ELBİR, H. Kemal : İş Hukuku, İstanbul 1987.

ESENER, Turhan : İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964 (Toplu İş Sözleşmeleri).

ESENER, Turhan : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978 (İş Hukuku).

EYRENCİ, Öner : Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş, Nisan 1988.

İNCE, Ergun : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983.

MİMAROĞLU, S. Kemal : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1965.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001 Toplu İş İlişkileri).

NARMANLIOĞLU, Ünal : Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Tarafa Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (Dayanışma Aidatı).

OĞUZMAN, M. Kemal : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Bası, (İlişkiler).

OĞUZMAN, M. Kemal : Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2. Bası, İstanbul 1967 Grev ve Lokavt)

OĞUZMAN, M. Kemal : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, Doğanay'a Armağan, İstanbul 1982 (Yararlanma)

REİSOĞLU, Seza : Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967 (Toplu İş Sözleşmeleri).

REİSOĞLU, Seza : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986 (Şerh).

SUBAŞI, İbrahim : Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, Ankara 1998.

SUR, Melda : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991.

SÜMER, H. Hadi ; İş Hukuku, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Konya 2000.

ŞAHLANAN, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.

TUĞ, Adnan : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996.

TUNCAY, A. Can : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982 (Eşit Davranma).

TUNCAY, A. Can : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.

TUNÇOMAĞ, Kenan : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989.

TURAN, Kamil : İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990.

ULUCAN, Devrim : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981.