

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları

I. Giriş

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki sınırlarından söz edildiğinde; genellikle, toplu iş sözleşmesinin getirdiği kuralların, yasalar ve diğer hukuk kuralları tarafından sınırlanması anlaşılmaktadır. Oysa, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin diğer hukuk kurallarıyla olan ilişkisi, gerçekte bir sınırlama olmayıp, kurallar arasındaki önceliğe ilişkin bir sorundur¹. Nitekim, toplu iş sözleşmesi hükümleri, hukuk düzeninin bir parçası olduğu için, normlar hiyerarşisi içinde daha üstte yer alan hükümlere ters düşmemek durumundadır².

Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki sınırları sorununun; toplu iş sözleşmesinin yanlarının, toplu iş sözleşmelerine koyamayacakları hükümlerin irdelenmesi biçiminde ele alınması, daha uygun olacaktır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, sadece yasadan (Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndan) kaynaklanan sınırlamaları yerine, diğer alanlardaki sınırlarının da ele alınması gerekmektedir³.

II. Toplu İş Sözleşmesi ve Anayasa

Devletin (Türkiye Cumhuriyeti'nin) niteliğini "insan haklarına saygılı" ve "sosyal bir hukuk devleti" (Ay. m. 2) olarak belirleyen Anayasa, toplu iş sözleşmesi hakkını tanıyarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğini kurumsal güvence altına almış olmaktadır. Bununla, toplu iş sözleşmesinin yanlarına üyelerinin çalışma koşullarını düzenleme yetkisi, Anayasa uyarınca toplu iş sözleşmesine bırakılmaktadır.

Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi hakkının özü, söz konusu hakkın kaynağını oluşturan Anayasa'dan çıkarılmak durumundadır. Buna göre, Ay. m. 53/I hükmüyle anayasal kurum güvencesine kavuşturulan toplu iş sözleşmesi hakkı, genel sözleşme özgürlüğünün basit bir tekrarı niteliğini taşımaz. Çünkü, anayasa koyucu, toplu iş sözleşmesi yoluyla kendine özgü bir yetki oluşturmak istemeseydi, Ay. m. 48/I hükmüyle tanıdığı sözleşme özgürlüğünün yanısıra toplu iş sözleşmesi hakkını ayrıca

Toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmış bulunan özerk alanın genişliği, buyurucu yasa hükmünün mutlak veya görece buyurucu oluşuna göre değişmektedir.

düzenleme gereğini duymazdı⁴. Böylece, toplu iş sözleşmesi hakkına Anayasa'da ayrıca yer verilmesi, toplu iş sözleşmesi özerkliğine ayrı nitelikte bir kurum güvencesinin sağlanmak istendiğini göstermektedir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinde bu sözleşmenin içine girmemiş bulunan üçüncü kişilerin hukuki ilişkileri düzenlendiğinden, burada artık yanlara belli bir amaca bağlı özgün bir yetkinin tanınması zorunluğu ortaya çıkmaktadır⁵.

Toplu iş sözleşmesi hakkını tanıyan Ay. m. 53, toplu iş sözleşmesi özerkliğine ilişkin olarak, sadece aynı işyerinde ve aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesinin yapılamaması ve uygulanamaması (f. 4) sınırlamasını getirmiş; bunun dışında ise, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına yasayla düzenlenmesini (f. 2) öngörerek, konulacak sınırlamaları yasaya (yasa koyucuya) bırakmıştır. Bu anlamda, aynı işyerinde aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin sınırlama (Ay. m. 53/IV), toplu iş sözleşmesi özerkliğinin çalışma barışını sağlama işlevinin bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yanları, toplu iş sözleşmesinin herşeyden önce bir "barış sözleşmesi" niteliğinde olduğunu gözden uzak tutamayacaklardır.

Belirtilen sınırlamanın ötesinde, Anayasa'da açıkça gösterilmiş herhangi bir sınırlamaya rastlanılmamaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesinin yanları; anayasa hükümleri devlet organlarının dışında diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarını içerdiği (Ay. m. 11/I) için, kendilerine tanınmış özerk alan kapsamında, Ay. m. 53 hükmünün dışındaki diğer Anayasa hükümlerini de dikkate almak zorundadır.

Yine, toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünde yer alan normatif hükümlerin maddi anlamda yasa hükmünde oldukları ve yasaların

Anayasa'ya ters düşemeyecekleri (Ay. m. 11/II) esası anımsanacak olduğunda da, ayrıca diğer Anayasa hükümlerinin göz önünde bulundurulmaları zorunluğu, büyük bir açıklıkla ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda, özellikle Anayasa'daki genel nitelikteki eşitlik ilkesi (m. 10) ile ücrette adalet sağlanması esası (m. 55); toplu iş sözleşmesinde, ancak işin doğasından kaynaklanacak, akla yakın (makul) ve nesnel olarak savunulabilir nitelikteki nedenlerle ayırım yapılmasına olanak tanımaktadır. Nihayet, Anayasa'daki çalışma hakkı (m. 49), toplu iş sözleşmelerine konulacak akdi iş güvencesi hükümlerine ışık tutacaktır.

Diğer yandan, sosyal hukuk devleti esasını içeren Ay. m. 2 hükmü, toplu iş sözleşmesi özerkliğinde de söz konusu olmaktadır. Gerçekten, bağitlanacak toplu iş sözleşmesi, Anayasa'da yer alan sosyal hukuk devleti ilkesine bağlıdır. Bu anlamda, sosyal niteliğe ters düşecek ve onunla bağdaşmayacak nitelikteki toplu iş sözleşmesi hükümleri ile belirsiz veya anlaşılabilir olmaları yüzünden hukuk güvenliğini sarsıcı nitelikteki toplu iş sözleşmesi hükümleri, toplu iş sözleşmesi özerkliğine ters düşmektedir⁶. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yanlarının, belirtilen nitelikteki hükümlere toplu iş sözleşmelerinde yer vermemeleri gerekir.

III. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yasa

Yedek hukuk kuralı niteliğindeki tamamlayıcı ve yorumlayıcı yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi özerkliği bakımından, herhangi bir sınırlama getirmez. Çünkü, esasen yedek hukuk kuralları, sözleşme serbestisi ilkesini oluşturur⁷. Buna karşılık, buyurucu (emredici) yasa hükmü, kural olarak aksi kararlaştırılmayan hüküm niteliğinde olduğu için, toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmış bulunan özerk alana sınırlama getirir.

1. Buyurucu Yasa Hükümleri Karşısında Özerklik

Buyurucu yasa hükümlerinin niteliği, toplu iş sözleşmesi özerkliği bakımından, son derece

önemlidir. Nitekim, toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmış bulunan özerk alanın genişliği, buyurucu yasa hükmünün mutlak veya görece buyurucu (sosyal kamu düzeni hükmü) oluşuna göre değişmektedir.

Gerçekten, mutlak buyurucu nitelikteki yasa hükümleri, sözleşmeyle aksi kararlaştırılmayan ve kendisine mutlaka uyulması gereken düzenlemelerdir. Buna göre, mutlak buyurucu bir yasa hükmü söz konusu olduğunda; artık, toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz edilerek, yanların belirtilen hükme ters düşecek bir hüküm toplu iş sözleşmesine koymaları, hukuken mümkün değildir. Nitekim, TİSGLK. m. 5, toplu iş sözleşmelerine yasaların buyurucu hükümlerine aykırı hükümlerin konulamayacağını öngörerek, mutlak buyurucu yasa hükümlerinin yanlara tanınmış özerk alanı sınırlamış bulunduğunu büyük bir açıklıkla göstermektedir. Böylece, mutlak buyurucu yasa hükümleri konusunda, yasa koyucuya Anayasa'nın bir maddesiyle (Ay. m. 87 hükmüyle) tanınan erk, başka bir Anayasa hükmü (Ay. m. 53/D) tarafından toplu iş sözleşmesinin yanlarına sağlanmış erki sınırlamaktadır.

Bu bağlamda, Yargıtay; geçmişten birkaç örnek verilecek olunursa, kendi isteğiyle (istifa ederek) işyerinden ayrılacak işçiye kıdem tazminatının ödenmesini⁸, bireysel iş sözleşmesinin feshinde disiplin kurulunun oybirliğiyle karar almasını⁹, çalışılmadan geçirilen feshi ihbar süresinin işçinin kıdeminden sayılmasını¹⁰, yasada (İş Kanunu'nda) öngörülen mazeretsiz işe devamsızlık süresinden daha kısa bir süreyle devamsızlık halinde işverene haklı nedenle fesih yetkisinin tanınmasını¹¹ öngören toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hukuken geçerli olmadıklarına karar vermiştir.

Buna karşılık, görece buyurucu (sosyal kamu düzenine ilişkin) yasa hükümlerinde, durum değişiktir. Burada artık, toplu iş sözleşmesi yoluyla ve ancak işçi yararına olmak koşuluyla, buyurucu yasa hükmünün aksinin kararlaştırılması mümkündür. Çünkü, sosyal kamu düzeni hükümleri olarak da nitelendirilen görece buyurucu nitelikteki yasa hükümleri işçi yararına asgari (taban) koşulları belirleyip üst sınır (tavan) konusunda bir sınırlama getirmediği için,

bu tür hükümler toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmış serbesti çerçevesinde aşılabilmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yanları, buyurucu yasa hükümlerini ancak işçi yararına aşabilen bir özerk kural koyma yetkisine sahiptir. Bu bağlamda, yasaların buyurucu hükümlerine aykırı hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulamayacağını öngören TİSGLK. m. 5 hükmünün; yasaların görece buyurucu hükümlerine aykırı hükümlerin, işçi yararına olmayacak biçimde toplu iş sözleşmelerine yanlarca konulamayacağı, biçiminde anlaşılması gerekmektedir. Nitekim, Yargıtay, işçi aleyhine feshi ihbar süresini artıran toplu iş sözleşmesi hükmünü¹² geçersiz saymış; kıdem tazminatının askerlik dönüşü iadesi halinde son dönem kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünün¹³ de, geçerli olduğunu kabul etmiştir.

2. Konulamayacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

a) Sınırlayıcı Nedenlerin Kapsamı

Toplu iş sözleşmesinin yanlarının, her şeyden önce, temel hakları dikkate almak zorunda buldukları gözden uzak tutulmamalıdır. Çünkü, toplu iş sözleşmesine tabi olacak kişiler temel hak olarak korunan konumlarının sınırlanmasını, toplu iş sözleşmesinin yanlarına bırakmış durumdadır. Bu itibarla, devlet, temel hakların etkin bir biçimde korunması için çaba göstermek durumundadır. Böyle bir çaba da, yapılacak toplu iş sözleşmesinin sıkı sıkıya temel haklarla bağlı olmasını sağlamakla gerçekleşir. Buna göre, yasa koyucu olarak devlete bırakılmış alandan daha geniş bir alanın, toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmadığı gerçeği ortaya çıkmaktadır¹⁴.

Bu anlamda, Anayasa, biryandan, toplu iş sözleşmesi hakkını ve özerkliğini tanıırken (Ay. m. 53); diğer yandan, başka bir düzenlemesinde (Ay. m. 13/D) temel hak ve özgürlüklerin, "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın

korunması amacı ile ve ayrıca Anayasanın ilgili maddelerinde öngörülen özel sebeplerle, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak” yasayla sınırlanabilmesini kabul etmektedir. Nitekim, “Anayasanın ilgili maddelerinde öngörülen özel sebep” olarak, Ay. m. 53/IV hükmündeki sınırlama getirilmiş ve Ay. m. 13/I hükmünün tanıdığı gerekli “yasa”yla sınırlama ise, TİSGLK. m. 5 hükmünde yapılmıştır¹⁵.

Buna göre, “toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler” konulamaz. Bu noktada, TİSGLK. m. 5 hükmünün ilk bölümünde yer alan “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü”, “milli egemenlik”, “Cumhuriyet”, “milli güvenlik”, “kamu düzeni”, “genel asayiş”, “genel ahlak” ve “genel sağlık” gerekçeleri, görüldüğü üzere, Ay. m. 13/I hükmünde sayılı nedenlerin basit bir tekrarından öteye gitmemiş; sadece Ay. m. 13/I hükmündeki “kamu yararı” gerekçesine, TİSGLK. m. 5 hükmünde yer verilmemiştir.

TİSGLK. m. 5 hükmünün ikinci bölümünde yer alan sınırlayıcı nedenlere gelince; bunlardan “kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler”, ceza mevzuatıyla yakından ilgilidir. Nitekim, Türk Ceza Kanunu’nun 214 üncü maddesi, “suç işlemeye tahrik” ve 215 inci maddesi de, “suçu ve suçluyu övme” suçlarını düzenlemektedir. Bu anlamda, belirtilen suçların kapsamına girebilecek nitelikteki eylemlerin toplu iş sözleşmesi hükmüne dönüştürülmesi ise, TİSGLK. m. 5 hükmüyle yasaklanmakta ve aksine davrananlar hakkında, altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükümolunması (TİSGLK. m. 68) öngörülmektedir.

b) Sınırlayıcı Nedenlerin İçeriği

Ay. m. 13/I doğrultusunda TİSGLK. m. 5 hükmüyle getirilen sınırlayıcı nedenlerin içeriğini genel olarak belirlemek, son derece güçtür. Çünkü, TİSGLK. m. 5 hükmünde yer alan sınır-

layıcı nedenler, çok genel nitelikteki kavramları kapsamaktadır. Bu bakımdan, söz konusu nedenlerin belirlenmesinde, her somut olayın kendine özgü özelliklerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir¹⁶.

Sonra, birçok olayda TİSGLK. m. 5 hükmündeki sınırlayıcı nedenlerin birlikte söz konusu olacağı ve bunları birbirinden bağımsız kabul etmenin mümkün bulunmayacağı görülmektedir¹⁷. Bunun da nedeni, söz konusu kavramların, birbirleriyle çok yakın ilişki içinde bulunmalarıdır. Nitekim, bir fiilin yasalarda suç sayılmasına yol açan neden, çoğu kez yasa koyucunun, anılan sınırlayıcı nedenlerden birini veya birkaçını gözetmesidir. Böylece, sözgelimi, yanlarca toplu iş sözleşmesine konulmak istenen ülkeyi bölücü nitelikteki bir hüküm, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne olduğu kadar, nitelikleri Ay. m. 2 hükmünde belirlenmiş bulunan Cumhuriyet’e, ulusal güvenliğe, kamu düzenine ve genel asayişe de ters düşmektedir.

aa) Devlet Bütünlüğü

Soruna önce, Devletin ülkesiyle bölünmez bütünlüğü açısından yaklaşıldığında; söz konusu deyim, egemenliğin ülkede tümüyle Türk ulusuna ait bulunmasını ve ülkenin bütününde aynı şekilde Türk ulusunun temsilcileri eliyle kullanılmasını anlattığı görülür. Bu bakımdan, ülkenin belirli bölümlerinde Devletin egemenliğini sınırlayacak her türlü çaba, belirtilen esasa aykırı düşmektedir¹⁸.

“Devletin ulusuyla bölünmez bütünlüğü”ne gelince; bu konuda, önceden belirli bir ölçütün getirilmesi, son derece güçtür. Çünkü, ulusal bütünlüşmeyi sarsıcı nitelikte görünen bir faaliyet, aslında bazen ulusal bütünlüğü bozucu nitelikte olmayabilir. Nitekim, ulusal topluluğa daha iyi yaşam koşullarını sağlamak için girişilen hareketlerden bazı kesimler mutlaka mağdur olmakta; ancak, elde edilecek sonuç, ulus çoğunluğunun büyük ölçüde yararına olduğundan, ulusun bölünmez bütünlüğünü sarsmamaktadır. Bu bakımdan, devletin ulusuyla bölünmez bütünlüğü konusunda, hareketin niteliği ile kullanılan yöntemlerin barışçı olup olmaması gibi etkenlerin göz önünde bulundu-

rulması yoluyla, her olay ve olasılıkta değişik düşünmekte yarar vardır¹⁹. Buna karşılık, bölücülükten mahkum olmuş işçilere işe alınmada öncelik tanıyacak toplu iş sözleşmesi hükümleri, “devletin ulusuyla bölünmez bütünlüğü” anlatımına ters düşmektedir²⁰.

bb) Ulusal Egemenlik

Ulusal egemenlik; yasama, yürütme ve yargı erklerinden oluşan egemenliğin ulusa ait bulunmasını ve ulusun da, bu egemenliği temsilcileri eliyle kullanmasını içerir. Bu anlamda, egemenliğin, Türk ulusunun elinden alınması sonucunu taşıyacak veya söz konusu egemenliğin, ulusun temsilcileri tarafından ulus adına kullanılmasını engelleyecek her türlü faaliyet, ulusal egemenlik temeline ters düşer.

Diğer yandan, ulusal egemenlik esası, ulus egemenliği-halk egemenliği tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Ancak, günümüzde her iki kavramın, aynı amaca hizmet ettiği ve soyut/somut olmanın dışında, herhangi bir teorik yarar sağlamadığı artık anlaşılmıştır.

cc) Cumhuriyet

TİSGLK. m. 5 hükmündeki “Cumhuriyet” sözcüğünün Ay. m. 1 ve 2 doğrultusunda ele alınması, yerinde olur. Buna göre, biryandan, Devletin şeklini cumhuriyet olarak kabul etmeyen ve diğer yandan da, Devletin, “toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti” (Ay. m. 2) olma niteliklerini göz ardı edecek her türlü çaba, Cumhuriyet’e ters düşecektir.

dd) Milli Güvenlik

Ulusal (milli) güvenlik konusunda da, önceden belirlenmiş ölçütlerin getirilebilmesi, son derece güçtür. Bu bakımdan, Türk toplumunun güvenliğini tehlike altına sokacak ulusal güvenliğe aykırı durumların, ampirik olarak her somut olayda belirlenmesi, daha yerinde olacaktır.

Bununla birlikte, ulusal güvenlik kavramını ortaya çıkarmaya yardımcı olabilecek bazı ölçütlerin, uygulamaya hakim olduğu görülmektedir. Nitekim, Milli Güvenlik Kurulu Ge-

nel Sekreterliği Yönetmeliği²¹, ulusal güvenlik kavramını, “Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, bütünlüğünün, milletlerarası alanda siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik dahil bütün menfaatlerinin ve ahdi hukukunun her türlü dış ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanması” (m. 3/bent a) biçiminde ele almıştır. Bu anlamda, Danıştay da; aynı doğrultuda, konuya ilişkin daha önceki yönetmelik hükmünden yararlanarak, ulusal güvenliği “yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması” olarak tanımlamıştır²².

ee) Kamu Düzeni

TİSGLK. m. 5 hükmünde sınırlayıcı neden olarak yer alan “kamu düzeni” kavramı, hukukta üzerinde tartışılıp belirli bir sonuca ulaşılamayan önemli kavramlardan birini oluşturmaktadır. Nitekim, kamu düzeni, biryandan, “toplumun huzur ve güvenlik içinde bulunması” biçiminde ele alınırken; diğer yandan ise, “toplumun temel kurallarının bütünü” olarak düşünülmektedir²³. Böylece, kamu düzeni, dar ve geniş anlamda olmak üzere, iki ayrı yoruma bağlanıp; dar anlamı içinde kamu düzeninin, toplumun güven ve barış içinde yaşamasını anlattığı ve geniş anlamı içinde ise, toplumun sosyal ve siyasi yapısını kurması ve uyumlu biçimde gelişmesi anlamına geldiği belirtilmektedir²⁴. Buna göre, Türk toplumunda güven ve barışı bozacak ve toplumun büyük bir bölümünde rahatsızlığa yol açacak veya Devletin ve toplumun temel kurumlarını sarsacak nitelikteki hükümler, TİSGLK. m. 5 uyarınca ve kamu düzeni gerekçesiyle toplu iş sözleşmelerine konulamayacaktır²⁵.

Bu bağlamda, suç işleyip mahkum olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceğine ve ücretlerinin ödenmesine devam olunacağına ve cezaevinde geçecek sürelerin işçinin kademinden sayılıp bunun aksine hareket halinde belirli bir tazminat ödeneceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri, Yargıtay tarafından kamu düzeniyle bağdaşmaz nitelikte görülmüştür. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; “.. Olayda işlenen suçun niteliği ki polis memurunu öldürmeye teşebbüs ile 6136 sayılı

Ateşli Silahlar Hakkında Kanun'a muhalefet ki göz önünde tutulduğunda toplu iş sözleşmesine konulan ve davaya esas tutulan hükmün giderek Devletin güvenliğini tehlikeye koyacak sonuçlar doğurmaya elverişli bulunduğu ve bu itibarla da kamu düzenine aykırı düştüğü sonucuna varılır .."²⁶ anlatımını taşıyan bozma kararını uygun görmek suretiyle, işten çıkarma ve yeniden işe almaya ilişkin toplu iş sözleşmesi (akdi iş güvencesi) hükümlerinin kamu düzeniyle bağdaşmaz nitelikte oldukları görüşünü benimsemiştir²⁷.

Diğer yandan, kamu düzeni ile kamu yararı kavramları, çoğunlukla birbiriyle örtüşen kavramlar olarak görülür. Ancak, TİSGLK. m. 5 açısından her iki kavramın özdeş olarak kabul edildiğini söylemek, olanaksızdır. Çünkü, Ay. m. 13/I, "temel hak ve hürriyetler" in, "kamu düzeninin" ve "kamu yararının" korunmaları amacıyla ve yasayla sınırlanabileceğini kabul etmişken; TİSGLK. m. 5, sadece "kamu düzeni" ne yer vermiş ve "kamu yararı"ndan söz etmemiştir. Bu bakımdan, TİSGLK. m. 5 hükmünün, kamu düzeni ve kamu yararı kavramlarını farklı kavramlar olarak ele aldığı ve kamu yararını bir sınırlama nedeni olarak kabul etmediği görülmektedir.

ff) Genel Asayiş

TİSGLK. m. 5'de yer alan "genel asayiş" deyi mi, toplumda huzur ve barışın sağlanması amacıyla güvenliğin yaratılması durumunu içerir. Bu bağlamda, genel asayiş; terim olarak, aynı yerdeki "kamu düzeni" kavramıyla yakın ilişki içindedir. Nitekim, genel asayiş sorunu, genelde toplum düzeninin sağlanmasına yönelik bir konudur.

gg) Genel Ahlak

Genel ahlak, toplumlara göre değişen ve bir toplumda geçerli bulunan genel nitelikteki ahlak değerlerini içeren bir kavramdır. Bu bakımdan, TİSGLK. m. 5 hükmündeki genel ahlak sınırlamasının da, her olayın somut özelliklerine göre değişeceği bir gerçektir.

hb) Genel Sağlık

TİSGLK. m. 5 hükmündeki genel sağlık sınırlaması, genel olarak toplumda belirecek has-

talık durumlarının önlenmesini ve toplumun esenlik içinde bulundurulmasını içerir.

Bu konuda, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun birinci maddesinden yararlanılması gerektiği belirtilmektedir²⁸. Buna göre, "memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimali muavenete mazhar eylemek" (Umumi HK. m. 1), genel sağlığın kapsamını oluşturacaktır.

ii) Yasalarda Suç Sayılan Fiillerin Teşvik, Tabrik ve Himayesi

TİSGLK. m. 5'deki "yasalarda suç sayılan fiillerin teşvik, tahrik ve himayesi" sınırlaması, sadece yasalara göre suç sayılan fiillere ilişkindir. Buna göre, yasalara göre suç oluşturmamakla birlikte kamu düzenine veya daha önce belirtilen diğer sınırlayıcı nedenlere aykırı bulunan fiillerin teşviki, tahriki ve himayesine yönelik hükümler, bu bağlamda yer almamaktadır. Ancak, suç sayılan fiiller, genellikle buraya kadar ele alınan nedenler yüzünden getirilmiştir. Bununla birlikte, yasa koyucu, bir fiili suç sayarken başka nedenlerle de etkilenmiş olabilir.

Uygulamaya gelince; bir suçtan dolayı mahkumiyetini tamamlamış işçiye tahliyesini takiben yeniden iş verilmesini ve verilmediği takdirde, kendisine aylık ücretinin 36 katı tutarında tazminat ödenmesini öngören toplu iş sözleşmesi hükmü, suçu teşvik eder nitelikte görülmüştür²⁹.

jj) Mevzuat

Mevzuattaki buyurucu hükümler, toplu iş sözleşmesi özerkliğini sınırlayan etkenler içinde yer alır. Bu bağlamda, TİSGLK. m. 5, "kanun veya tüzüklerin" buyurucu hükümlerine aykırı hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulamayacağını öngörmüş ve yönetmeliklerin buyurucu hükümlerine aykırı olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden ise, söz etmemiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yanlarının, yönetmeliklerin buyurucu hükümlerinin dışına çıkamayacaklarını söylemek, uygun olmaz. Çünkü, toplu iş sözleşmesi özerkliğine getirilen sınırlamaların genişletilmesi, yasadaki bir açık hükmün varlığına bağlıdır³⁰. Kaldı ki, TİSGLK. m. 5 hükmü-

nün “tüzüklerin” buyurucu hükümlerine aykırı hükümleri yasaklamış olmasının yerindeliği³¹ dahi, tartışmaya açıktır. Nitekim, toplu iş sözleşmesi serbestisi, buyurucu hüküm kavramına tüzüklerin de sokulmasıyla, aşırı ölçüde sınırlandırılmış olmaktadır³². Bu bakımdan, TİSGLK. m. 5 hükmünün toplu iş sözleşmesi özerkliğine getirdiği sınırlamalar olarak, mevzuat hükümleri içinde sadece yasalar³³ ile tüzüklerin buyurucu hükümlerini kabul etmek yerinde olur.

IV. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğine Müdahale

Sosyal (serbest) piyasa ekonomisine dayalı sistemlerde devlet, kural olarak, toplu iş sözleşmesi alanına, yani yanlar arasındaki toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı ve barışçı olmayan yollardan çözülmesine karışmaz. Burada devlet, sadece toplu ilişkiler mekanizmasının kurallarını koymakla ve bu kurallara uyulmasını sağlamakla yükümlüdür.

Ancak, Türkiye gibi karma ekonomi modelini uygulayan ülkelerde devlet; koruyucu/düzenleyici işlevinin dışında, giderek en büyük işveren olma sıfatını da taşır. Nitekim, özellikle kamu kesiminde çalışan işçiler için devlet, aynı zamanda işveren olma konumundadır. Bu bakımdan, devletin, kamu kesiminde toplu iş sözleşmesi özerkliğine zaman zaman müdahale ettiği görülür. Bunun dışında, sanayileşmiş Batı Avrupa ülkelerinde de, ülkenin ekonomik bunalım içine düştüğü durumlarda, işçi kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğini kısıtlayıcı önlemler oluşturulmaktadır³⁴.

1. Yasa Yoluyla Müdahale

Kamu kesiminin gözardı edilemeyecek bir özelliği, işçi çalıştıran kamu kuruluşlarının sınırlı bütçe olanakları içinde faaliyet göstermeleridir. Nitekim, 1980 öncesinde ülkemizde belediyelerin, zaman zaman çalıştırdıkları işçilere ücret ödeyemez duruma düştükleri görülmüştür. Bu bağlamda, yasa koyucu; kamu kuruluşlarının bütçe olanaklarının sınırlı oluşunu gözönünde bulundurarak, geçmişte bunların toplu iş sözleşmeleriyle istihdam edecekleri personele

ödeyecekleri ücretler ile sağlayacakları maddi ve aynı çıkarların brüt miktarının belli bir tutarı geçemeyeceğine ilişkin hükümlere yıllık “bütçe yasası” içinde yer vermiştir.

Ancak, geçmişte Anayasa Mahkemesi, toplu iş sözleşmesi özerkliğini sınırlayan ve hatta, ortadan kaldıracı olan bu tür tavan hükümlerinin iptaline karar vermiştir³⁵. Bu anlamda, Anayasa Mahkemesi’nin geçmişte (1961 Anayasası döneminde) oluşturduğu içtihat, günümüz için de geçerli olup; kamu kesimi toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışlarını sınırlayıcı nitelikte olan bu tür yasal düzenlemeler, Anayasa’nın toplu iş sözleşmesi özerkliğini tanıyan 53 üncü maddesi hükmüyle bağdaşmaz niteliktedir³⁶.

2. Sosyal Nitelikli Anlaşma Yoluyla Müdahale

Genellikle ekonomik kriz dönemlerinde ve çalışma barışının bozularak bundan kamu yararının zarar gördüğü durumlar için, hükümetin işçi sendikaları konfederasyonlarıyla biraraya gelip, genellikle “toplumsal anlaşma” biçiminde adlandırılan sosyal nitelikli anlaşmaları oluşturduğu görülmektedir³⁷. Nitekim, ülkemizde kamu kesimi için sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri geçmişte durdurulup, Hükümet ile Türk-İş arasında 20.7.1978 tarihli ve “Toplumsal Anlaşma”³⁸ olarak adlandırılan bir belge imzalanmıştır.

Toplumsal Anlaşma, kamu iktisadi teşebbüslerinde sürdürülen toplu iş sözleşmesi düzeninin aksaklıklarının ortadan kaldırılması ve kamu iktisadi teşebbüslerinin Devlet üzerinde yük olmaktan kurtarılması amacını izleyen bir anlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır³⁹. Ancak, söz konusu belge, özellikle kamu iktisadi teşebbüslerine yönelmiş olmasına karşın; genelde iş güvencesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanmasında oylama (referandum) ve işçi/memur ayrımı gibi Türk iş hukukunun o dönemdeki ağırlıklı temel sorunlarına da çözüm getirmek istemiştir.

Ülkemiz uygulaması açısından Toplumsal Anlaşma, hukuki niteliği itibariyle bir “centilmen anlaşması”dır⁴⁰. Çünkü, Toplumsal Anlaşma, hukuki hiçbir borç yaratmamış ve ahlaki bağlılıktan öteye hiçbir hukuki etki (yükümlü-

lük) taşımamıştır. Toplumsal Anlaşma'nın hukuken hiçbir bağlayıcı yönünün olmayışı ise, söz konusu belgeyle toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ortadan kaldırılmış bulunmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim, söz konusu belge; toplu iş sözleşmesi erkini işçi sendikalarından alıp konfederasyona (Türk-İş'e) vermiş ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmeleriyle sağlayabilecekleri ücret artışlarını askıya almıştır.

Bu tür anlaşmalara uymak gerektiğinde, işçi sendikaları geçmiş yıllardaki uygulamayı gözönünde bulundurup, isteklerini "makul" bir düzeyde başlatma zorunluğunu duymakta ve belli bir sınırdan öteye de gidememektedir. Böyle bir durum ise, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin, önceden hazırlanmış evrakların törenle imzalanmasına dönüşmesi tehlikesini barındırmaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde başvuru ve devletin (hükümetin) müdahalesini içeren bu tür toplumsal nitelikli anlaşmalar, hukuken toplu iş sözleşmesi özerkliğine ters düşen ve Anayasa'nın kurumsal güvencesi altındaki sendika özgürlüğü (Ay. m. 51) ile toplu iş sözleşmesi hakkını (Ay. m. 53) sınırlayan ve hatta bazen ortadan kaldırabilecek nitelikte uygulamalardır.

Ancak, hukuken geçersizliklerine karşın, bu tür anlaşmalara uygulamada önemli birer sosyal siyaset önlemi olarak başvurulduğu gerçeği, görmezlikten gelinemez. Bu konuda, devletin (hükümetin) toplu iş sözleşmesi düzenine müdahalesi anlamına gelen söz konusu anlaşmalar için önemli ve ideal olan nokta, işçi ve işveren sendikalarının, toplu iş sözleşmesi sisteminin (özerkliğinin), ancak kendi sorumlulukları altında geliştirilip korunabileceği bilincini taşıyıp taşımadıklarıdır.

3. Yargı Kararı Yoluyla Müdahale

Toplu iş sözleşmesi özerkliği yoluyla yanlara tanınmış olan kural koyma yetkisi, yapılmış veya yapılacak olan toplu iş sözleşmesine yargıcın (mahkemenin) müdahale etmesi sonucunda sınırlanmakta ve giderek, ortadan kalabilmektedir. Oysa, toplu iş sözleşmesi yapma iradesi, toplu iş sözleşmesinin yanlarından kaynaklanmalı ve yargıçtan gelmemelidir⁴¹. Bu

itibarla, yargıcın toplu iş sözleşmesine müdahalesi, toplu iş sözleşmesi alanında kolayca kabul edilebilecek bir durum değildir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını belirlerken, yargıcın çok dikkatli ve titiz davranması gerekmektedir.

a) Uyarılama Esasının Toplu İş Sözleşmesine Uygulanması

Ekonomik krizle birlikte ortaya çıkan ifa güçlükleri karşısında, toplu iş sözleşmeleri bakımından, "sözleşmeye bağlılık" (pacta sunt servanda) ilkesinin giderek terkedildiği ve sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması esasının, yargı kararlarıyla benimsendiği görülmektedir.

Nitekim, geçmişte Yargıtay; Hükümetin 1994 yılında 5 Nisan ekonomik önlemler paketini uygulamaya koymasının ardından, denge koşulları olağanüstü biçimde değiştiği ve katlanılamayacak ölçüde yük getirdiği takdirde, işverenin toplu iş sözleşmesindeki ücret artışlarını bir ödeme planı dahilinde ödeme önerisini kabul etmek gerektiğine karar vermiştir. Bu bağlamda, Yargıtay; kamu kesimi işyerlerinde toplu iş sözleşmesinden doğan zamlara ait ödemenin, bir Hükümet genelgesiyle durdurulup, oluşturulan bir ödeme planı çerçevesinde ileriki bir tarihte yapılmasının öngörülmesi üzerine açılan davada, yanlar arasında varolan dengenin olağanüstü nedenler yüzünden yanlardan biri için katlanılmayacak derecede bozulduğu ve bu suretle sözleşmeyle kurulmuş işlemin temelini çöktüğü durumlar için yargıcın müdahale edip, sözleşmeyi değişen koşullara uyarlayabilmesi esasını kabul etmiştir⁴².

Ancak, sözleşmenin yargıç tarafından değişen koşullara uyarlanması esasının toplu iş sözleşmesine de uygulanabileceği görüşü, toplu iş

Toplu iş sözleşmesi özerkliği konusunda, birtakım sınırlayıcı nedenlere mevzuatta yer vermek yerine, yanları hukuk kuralı koyduklarının bilincine vardırırmak daha önemlidir.

sözleşmesi özerkliği esasıyla bağdaşmamaktadır. Çünkü, yargıcın bu konuda karar verebileceğinin benimsenmesi, toplu iş sözleşmesiyle kural koymak anlamını taşımaktadır. Oysa, söz konusu yetki temel kaynağı Ay. m. 53 hükmü olmak üzere toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmış olup; yargıcın toplu iş sözleşmesini uyarlama kararı, yanlara tanınmış olan özerkliğe müdahale sonucunu yaratmaktadır⁴³.

b) İş Mücadelesi Araçlarının Kötüye Kullanılması

Anayasa, grev hakkı ile lokavtın kötüye kullanılmamasını öngörmüştür (m. 54/II). Bu bağlamda, anayasa koyucu, Ay. m. 54/II hükmünde belirttiği sınırlar içinde hak kullanımının yasayla düzenlenmesini istemiştir⁴⁴. Ancak, söz konusu Anayasa hükmünü aynen aktaran TİSGLK. m. 47/I hükmü, “grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmaz” anlatımını taşımakta ve belirtilen esasa aykırı olarak uygulanacak grev veya lokavtın, iş mahkemesi kararıyla durdurulmasını öngörmektedir.

Buna göre, “iyi niyet kuralları” ile “toplum yararı” ve “ulusal servetin korunması”, toplu iş sözleşmesinin yanlarına tanınmış olan özerk alanı belirtilen noktalarda sınırlamaktadır. Nitekim, yargıç, belirtilen durumda yanların önerilerini gözönünde bulundurmamak suretiyle hukuki inceleme başlatacak ve anılan nedenler yüzünden grevin veya lokavtın durdurulmasına karar verdiği takdirde, yanlar iş mücadelesi araçlarını kullanamayacaktır. Aksi takdirde, iş mücadelesi aracının kullanılması, yasa dışılığı beraberinde getirecektir.

Bu durumda, toplu iş uyuşmazlığının yanları, toplu iş sözleşmesine ulaşmak için, iş mücadelesi aracının “iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde” kullanılmasına yol açmayacak hükümleri (düzenlemeleri) önermek durumunda kalmacaktır. Bunun ise, kolay olmayacağı açıktır. Çünkü, iş mücadelesi araçlarının kullanılması, herhalükârda özü itibarıyla hak mücadelesi olup; “zarar verme” tehlikesini bünyesinde barındırmaktadır. Nitekim, iş mücadelesi araçları

toplular iş uyuşmazlıklarının barışçı olmayan yollardan çözümünü için düşünülmüş olup, bundan herhangi bir biçimde zarara uğranılması kaçınılmazdır⁴⁵.

Ancak, yargıcın bu konudaki durdurma kararı, hukuken (kanunen) haklı görüldüğü için, toplu iş sözleşmesi özerkliğiyle bağdaştırılmaktadır. Nitekim, iş mücadelesi araçlarının “iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde” kullanılması suretiyle ulaşılabilecek bir toplu iş sözleşmesi, sosyal yararı gerçekleştirmekten uzak kalmaktadır. Kaldı ki, her hak gibi toplu iş sözleşmesi hakkı da, kötüye kullanılmamak zorundadır.

V. Sonsöz

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş sözleşmesi hakkının tanınmasıyla birlikte, kendilerine tanınan alan içinde kural koyma yetkisini yanlara tanımaktadır. Ancak, bu alanın, hukuken sınırsız olmadığı ve yanların, her zaman, diledikleri kuralı öngöremeyecekleri anlaşılmaktadır.

Yanlara tanınan özerk alana, ister yasama veya yürütme ve isterse yargı organları eliyle olsun, devletin müdahale etmeye kalkıştığı bir gerçektir. Devletin de kural oluşturma yetkisine sahip bulunması nedeniyle, buradaki yarışma kaçınılmazdır. Ancak, buradaki müdahale, yine yürürlükteki hukuk kuralları kendisini tanıdığı ölçüde, hukuken geçerlik kazanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği konusunda, birtakım sınırlayıcı nedenlere mevzuatta yer vermek yerine, yanları hukuk kuralı koyduklarının bilincine vardırımak daha önemlidir. Çünkü, bu yolla yanlar, esasen kendilerini, mevcut hukuk kurallarıyla bağlı hissedeceklerdir. Nitekim, özerklik bilinci kazandırılmış bir yan, kendisinden özveri beklendiğinde, bunu toplumdaki esirgemeyecektir.

Bunun gibi, getirilecek sınırlamaların içeriğinin de, TİSGLK. m. 5 hükmünde olduğu üzere, çok geniş ve her yana çekilebilecek kavramları oluşturması gerekir. Aksi takdirde, yanlara çok geniş biçimde olduğu sanılarak yaratılan alanın, gerçekte hiç de geniş olmadığı görülür. Oysa, özerklik bilincini taşıyan bir yan, kendi-

sine geniş olarak tanınacak alanı, gereksinime göre ayarlayabilecek durumdadır.

DİPNOTLAR

- 1 Devrim Ulucan, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, 150.
- 2 Manfred Löwisch/Volker Rieble, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, Münih 2004, 102 k. no. 201.
- 3 Bkz. A. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, 115.
- 4 Fazıl Sağlam, "Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları", AÜSBFD XXIX, 1-2 (Mart-Haziran 1974), 207.
- 5 Sağlam, 207-208.
- 6 Alfred Hueck/Hans Carl Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Band, Halbband (II/1), Berlin/Frankfurt a.M. 1966-1967, 390-391.
- 7 Turhan Esener, İş Hukuku, Ankara 1978, 34.
- 8 Yarg. 9. HD., 30.5.1985-2920/5932-İlhan Cevdet Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Açıklamalar-Kararlar-İlgili Mevzuat, Ankara 1999, 185 No. 79.
- 9 Yarg. 9. HD., 20.2.1995-1994-19247/13581-Günay, 182-183 No. 76., 167 No.
- 10 Yarg. 9. HD., 14.10.1997-16090/17665-Günay, 176 No. 65.
- 11 Yarg. 9. HD., 17.6.1996-810/13877-Günay, 179-180 No. 71.
- 12 Yarg. 9. HD., 4.3.1998-564/3399-Günay, 166-167 No. 54.
- 13 Yarg. 9. HD., 16.10.1997-13599/17766-Günay, 175 No. 64.
- 14 Löwisch/Rieble, 106 k. no. 218.
- 15 Ayrıca bkz. Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 175.
- 16 Seza Reisoğlu, "2822 Sayılı Yasanın 5. Maddesi Açısından Toplu İş Sözleşmelerine Konulamayacak Hükümler", Tüts VIII, 6 (Kasım 1984), 6; Şahlanan, 175-176; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 375.
- 17 Seza Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 90.
- 18 Sulhi Dönmezer, "Devletin Ülkesi ve Milleti İle Bütünlüğü ve Bölünmezliği İlkesi", Cumhuriyet Döneminde Hukuk, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinin Cumhuriyetin 50. Yıldönümü İçin Armağanı, İstanbul 1973, 13.
- 19 Dönmezer, 18-19.
- 20 Ayrıca bkz. Şahlanan, 176.
- 21 29.12.2003 tarih ve 2003/6688 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 8.1.2004, No. 25340) yürürlüğe konulmuştur.
- 22 Bkz. Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 300-301.
- 23 Ayrıntılı bilgi için bkz. Köksal Bayraktar, "Türk Ceza Kanununda Kamu Düzeni, Kamunun İtimadı ve Kamunun Selameti Aleyhine İşlenen Cürümler", Değişen Toplum ve Ceza Hukuku Karşısında Türk Ceza Kanununun 50 Yılı ve Geleceği Sempozyumu (22-26 Mart 1976), İstanbul 1977, 593-594.
- Ayrıca bkz. ve karşı. AyM., 28.1.1964-128/8-RG. 17.4.1964, No. 11685.
- 24 Bkz. Bayraktar, 594.
- 25 Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 89.
- 26 Yarg. HGK., 17.6.1983-1981-9-9876687-İşveren XXII, 5 (Şubat 1984), 16.
- 27 Ayrıca bkz. Günay, 156.
- 28 Bkz. Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 301.
- 29 Bkz. Şahlanan, 176 ve aynı yer, dn. 17.
- 30 Tunçomağ/Centel, 375.
- 31 Bkz. Günay, 157; Şahlanan, 180-181.
- 32 Ibid.
- 33 Buradaki "yasalar" sözcüğünün, "yasalar ve yasa hükmünde kararname" (Ay. m. 91) biçiminde anlaşılması gerekir.
- 34 Örnekler için bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 409.
- 35 Bkz. AyM., 9.12.1976-34/52-RG. 15.3.1977, No. 15879.
- 36 Bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009, 501-502; Şahlanan, 4-5.
- 37 İsveç ve İngiltere örnekleri için bkz. Cahit Talas, Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu: Toplumsal Anlaşma, Ankara 1982, 11 vd.
- 38 Metni için bkz. Talas, 46 vd.
- 39 Talas, 18.
- 40 Tankut Centel, "Toplumsal Anlaşma-Hukuken Geçersiz Bir Belge", Günümüzde Yargı, 29 (Eylül 1978), 16; Kenan Tunçomağ, "Toplumsal Anlaşma ve Yeni Gelişmeler", 18.8.1978 günlü Milliyet.
- 41 Löwisch/Rieble, 92 k. no.169.
- 42 Bkz. Yarg. 9. HD., 31.1.1995-1994-16730/1307-İşveren XXXI-II, 5 (Şubat 1995), 15 vd.; Yarg. HGK., 3.5.1995-9-392/494-İşveren XXXIII, 10 (Temmuz 1995)15 vd. Ayrıca bkz. Çelik, 569-570.
- 43 Bkz. Çelik, 570-571 ve aynı yer, dn. 14'deki yazarlar. Karş. Gülsevil Alpagut, Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi, İstanbul 2002, 80 vd.; Münir Ekonomi, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (yay.), Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 174 vd. Ayrıca bkz. ve karşı. Melda Sur, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 335.
- 44 Bkz. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 645 dn. 434.
- 45 Ibid. Ayrıca bkz. Tuncay, 274.