

# # TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ'NİN TARAFLARCA DEĞİŞTİRİLMESİ

(CHANGING OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT BY PARTIES)

**Doç. Dr. İbrahim Subaşı\***

## ÖZ

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, gerek kendi aralarındaki ve gerekse üyelerinin karşılıklı hukuki ilişkilerini sözleşme süresinin sonuna kadar yeterli açıklıkla düzenlemek durumunda olmayabilirler. Bu bağlamda taraflar, sözleşmenin bazı hükümlerinin belirlenmesini daha sonraki bir tarihe bırakmak isteyebilirler. Sonra, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması, sözleşmenin imzadan sonra ortaya çıkan aksak yönlerinin giderilmesi veya ekonomik değişimlerin ortaya çıkması gibi yeni durumlara uydurulması bakımından bir gereksinim olarak da ortaya çıkabilir.

Günümüzde yaşanan çeşitli nedenler, tarafların toplu iş sözleşmesi ile kendi aralarındaki ve üyelerinin birbirleri ile olan hukuki ilişkilerini isabetli bir biçimde düzenlemelerini güçleştirmektedir. Bu durumda sözleşmenin yeni koşullara uydurulması ve uygulamada ortaya çıkan aksayan yönlerinin değiştirilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu bağlamda tarafların sözleşmenin bazı hükümlerini yeniden düzenlenmeleri gerekmektedir. Dirlik borcu gereği tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmek için birbirlerini zorlamasına olanak verilmemesi yerinde ise de, tarafların anlaşarak toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapmasına imkan verilmemesi için geçerli bir neden bulunmamaktadır. Bununla birlikte, tarafların sonradan anlaşarak toplu iş sözleşmesinde dilediği değişikliği yapması mümkün değildir. Bu hak şekil ve içerik bakımından bazı sınırlamalara tabidir.

**Anahtar kelimeler:** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu, Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması.

## ABSTRACT

*Sometimes parties of collective bargaining agreement are not able to arrange entire judicial relations with enough clarity. In this regard, needs of determining in some provisions of agreement would be postponed by parties. After signing the agreement, new situations such as solving the problems or economic changes would create needs for new arrangement.*

*Nowadays, some reasons create difficulties for well-directed arrangement on collective bargaining agreements in terms of union members and between*

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu Sigortacılık Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

*parties. In this situation, following the new conditions and change of defective aspects in the agreement must be unavoidable. In this regard, changing of some provisions in the agreement must be requirement. There is no reason to rule out changes when both sides agree with each other on the agreement although there is no opportunity to force each side for changing the agreement by peace duty. After all, parties cannot modify whatever they wish on the agreement after signing by agreeing with each other. This right subject to some limitation in terms of form and content.*

**Keywords:** *The Labor Unions and Collective Bargaining Act, no.6356, Afterwards Changing on Collective Bargaining Agreement.*

\*\*\*

### **I. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU**

1982 Anayasası sonrası çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin değişiklikler toplu iş ilişkilerinin önündeki engelleri ve yöneltilen eleştirileri ortadan kaldıramamıştır. Sendikal faaliyetlerde gelişme olmamış tersine işçi sendikaları ücret sendikacılığının dışına çıkamamış, toplu iş sözleşmesi dışındaki faaliyetleri oldukça sınırlı kalmıştır. Belirtilen olumsuz gelişmeler bu alanda yeni bir düzenleme yapma ihtiyacını zorunlu kılmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanun; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) 'nun yerini almış ve tek bir kanunda 6356 sayılı Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) 'nda toplanmıştır.<sup>1</sup>

Kanunun gerekçesine göre; bu Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmak gerekmektedir. Kanun, Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemelidir.

Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri paralelinde düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanunun amacı; işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarını düzenlemektir.

6356 sayılı Kanunda da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi; toplu iş sözleşmesi (TİS) 'nde, aktedildikten sonra değişiklik yapılabilmesine ilişkin olarak

<sup>1</sup> RG., 07.11.2012, 28460

açık bir hüküm yoktur. 275 sayılı Kanunda ise TİS'nde sonradan değişiklik yapılabilmesine açıkça imkan tanıyan hükümler yer almaktaydı. 275 sayılı Kanunda; TİS'nin değiştirilmesinin yazılı olmadıkça geçerli olmayacağı (m.2), bir TİS'ne taraf teşekkül ile ilişkileri kesilmesine rağmen, o sözleşme ile bağlı sayılan işveren ve işçilerin, sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle getirilen hükümler ile bağlı olmadıkları (m.6), TİS değişikliklerinin dört nüsha olarak düzenleneceği ve altı işgünü içinde ilgili yerlere gönderileceği hükmüne bağlanarak, TİS'nde sonradan yapılacak değişikliğin şekli ve hükümleri açıkça düzenlenmişti (m.13/II).

275 Sayılı TİSGLK, tarafların yürürlükteki TİS'nde değişiklik yapma yetkisine sahip oldukları esastan hareketle, TİS'nin değiştirilmesine ilişkin hükümlere yer vermişti. Nitekim Kanunda değişikliğin yazılı olacağı (m.2); bir TİS'ne taraf işçi veya işveren teşekkülüne sözleşmenin yapılması sırasında üye olan işçi veya işverenin o teşekkül ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, sözkonusu işçi veya işverenin sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle getirilen hükümler dışında, o sözleşme ile bağlı kalacağı (m.6); TİS'nin değiştirilmesi halinde aynı maddenin 1. fıkrası hükmünün uygulanacağı, dört nüsha olarak düzenlenecek değişiklik hakkındaki anlaşma tutanağının birer nüshasının taraflara verileceği, iki nüshasının da çağırıcı yapmış olan tarafça altı iş günü içerisinde sözleşmenin işyeri veya işkolu düzeyinde yapılmış olmasına göre Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı'na gönderileceği belirtilmiş (m.13/2); TİS'nin değiştirilmesi hakkındaki hukuki belgeleri süresi içinde resmi mercilere göndermeyen işveren veya işçi veya işveren teşekkülü hakkında cezai bir yaptırım da öngörülmüştü (m.52)<sup>2</sup>. 2822 sayılı TİSGLK hazırlanırken Hükümet Tasarısı'nın 2,6 ve 12. maddelerinde de benzer hükümler yer almıştı. Tasarının TİS'nin değişikliğine ilişkin hükümleri Milli Güvenlik Kurulu Komisyonu'nda metinden çıkarılmış ve bu metin yasalaşmıştır.<sup>3</sup> Bu nedenle 2822 sayılı Kanunda TİS'nde sonradan yapılacak değişikliklere ilişkin düzenlemeler yer almamıştır. Bu husus kanun koyucunun toplu iş sözleşmelerinin değiştirilmesini yasakladığı biçiminde yorumlanabilir. Ancak Kanunda; TİS'nin süresinin sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceği hükmüne (m.7/1) bağlanmıştır. Kanun koyucu sonradan değişikliğe ilişkin olarak süre dışında bir kısıtlamaya yer vermemiştir. Bu nedenle, tarafların anlaşarak TİS'nde değişiklik yapabilecekleri sonucuna varmak gerekir, aksi takdirde TİS'nde değişiklik yapılamayacağına göre sözleşmenin imzalanmasından sonra süresinin taraflarca değiştirilemeyeceğine ilişkin kısıtlamanın bir anlamı kalmaz.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Münir EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İHU (İş Hukuku Uygulaması), TSGLK, m.2 (No: 1).

<sup>3</sup> Bkz. Olcay MİS/Erbaşar ÖZSOY, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1983, s.21, 35, 77.

<sup>4</sup> Aynı görüş için bkz. M. Kemal OĞUZMAN, (İlişkiler) Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, C.1, 4.Bası, İstanbul 1987, s.94-95; Ömer EKMEKÇİ, (Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması) Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 5, Eylül 1996, s.14-15; Seza REİSOĞLU, (Şerh) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.81; ÜNAL NARMANLIOĞLU, (Grev) Grev, Ankara 1990, s.132; A. Can TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, Kasım 1989, s.35; Kenan TUNÇOMAĞ, (İş Hukuku) İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul 1989, s.453; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 13. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1996, s.421; ÇE-

6356 sayılı Kanunda da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi (m.7/1); benzer hükümlere yer verilmemiş yalnızca; TİS'nin süresinin, imzalanmasından sonra uzatılmayacağı ve kısaltılmayacağı hükmüne bağlanmıştır (m.35/2). Sonradan değişikliğe ilişkin olarak ise süre dışında bir yasak getirilmemiştir. Bundan hareketle, 2822 sayılı Kanun döneminde öğretide; tarafların anlaşmak suretiyle TİS'nde sonradan değişiklik yapabilecekleri sonucuna varmak gerektiği, aksi takdirde Yasada yalnızca sürede değişikliğe ilişkin yasak getirilmesinin anlaşılacakları isabetle ileri sürülmektedir. Kaldı ki, tarafların, üyeleri üzerinde bağlayıcı nitelikte kurallar koyabilme yetkisi, TİS'nin aktedilmesiyle birlikte sona ermez. Tarafların, bu kurallarda sonradan değişiklik yapabileceklerinin de kabulü gerekir. Zira, sonradan değişiklik yapabilme yetkisi de kural koyma yetkisinin bir parçasıdır.<sup>5</sup>

TİS'nin tarafları, gerek kendi aralarındaki ve gerekse üyelerinin karşılıklı hukuki ilişkilerini sözleşme süresinin sonuna kadar yeterli açıklıkla düzenlemek durumunda olmayabilirler.

## II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesinin tanımı 6356 sayılı Kanunda; “*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi*” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (m.2). Bu tanım 2822 sayılı Kanundaki tanımla (m.2) aynıdır. 6356 sayılı Kanun, TİS konularında 2822 sayılı Kanunun sistematüğünü benimsemiş ve bazı maddelerini aynen tekrarlamıştır.<sup>6</sup>

### 1. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği

Toplu sözleşme düzeninin özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın ücret ve çalışma koşullarını Anayasa ve Kanunların emredici kurallarına aykırı olmayacak bir şekilde serbestçe düzenlemeleri anlamına gelmektedir. Bu özerklik Anayasada da yer almaktadır. Anayasada açıkça “özerk-

LİK/Nurşen CANIKLIOĞLU/Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015, s.653-660; Öner EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi, İHU, TSGLK m.3 (No.2); Algun ÇİFTER, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998, s.65-66.

<sup>5</sup> Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s.95; EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); Seza REİSOĞLU, Şerh, s.81; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.452; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.14-15.

<sup>6</sup> CANBOLAT, (6356 sayılı Kanun) 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3 - 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları - Seçkin Yayınları, İstanbul 2013, s.59-60; Aynı yazar, (Toplu İş Sözleşmesi) 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.25; İbrahim SUBAŞI, (6356 sayılı Kanun) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, Öz İplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30.Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Öz İplik İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul 2013, s.69; Aynı yazar, (Toplu İş Sözleşmesi) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, İstanbul 2014, s.604.

lik” sözcüğüne yer verilmemiş olmakla birlikte, Anayasada m.53 hükmü bu sonucu doğurmaktadır. “Sözleşme muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi” anlamına gelen sözleşme özerkliği, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi ve işveren ile sendikalarına ve kamu kesimi işvereni olarak Devlete de büyük sorumluluklar yüklemektedir.<sup>7</sup>

Toplu sözleşme özerkliği, işçi sendikaları ile işveren ve sendikalarına tanınan ve “kendi kendine yönetim” olarak adlandırılan geniş bir özerlik kavramının en önemlisini oluşturmaktadır. İşçi ve işveren taraflarına tanınan toplu sözleşme yapma özerkliği ile “siyasi demokrasi” yanında “iktisadi demokrasi” yaratılmış ve gelirin paylaşılması mücadelesinde işçi sendikalarına önemli bir güç sağlanmış bulunmaktadır.<sup>8</sup>

## 2. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Kanununun 2.maddesindeki tanıma uygun olarak 33.maddesinin ilk fıkrasında TİS'nin; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği belirtilmiştir. Belirtilen konular TİS'nin normatif (düzenleyici) kısmını teşkil etmektedir. 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi TİS'nin varlığı için normatif kısım zorunludur. Ancak bundan TİS'nin belirtilen konuların tümünü kapsamaması değil bunlardan en az birinin düzenlenmesi şeklinde anlaşılması gerektiği açıktır.<sup>9</sup>

6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanundaki düzenlemeye uygun olarak “*Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*” hükmüne de yer verilmiştir (m.33/2). Madde metnindeki “*içerebilir*” deyimiyile TİS'nin varlığı için bu hükümlerin zorunlu bir unsur olmadığı ifade edilmiştir. 2822 sayılı Kanun döneminde yapılan açıklamalar ve konuya ilişkin varılan sonuçlar 6356 sayılı Kanun yönünden de geçerliliğini devam ettirecektir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerin başında üyelik ve dayanışma aidatlarının kesilmesi ve yatırılması, işyeri sendika temsilcileri, temsilci odaları ve ilan tahtalarına ilişkin hükümler gelmektedir. 6356 sayılı Kanunla getirilen çerçeve sözleşmesinin içeriği de daha çok tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hüküm niteliğindedir. Sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenleyen hükümlerin başlıcaları ise TİS'nin uygulanmasında sendikanın sorumluluğu,

<sup>7</sup> Devrim ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, s.69; Fevzi ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.3-7; Fevzi DEMİR, (İş Hukuku) İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013, s.546; Melda SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1990, s.3 vd.; TUNÇOMAĞ/Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015, s.331; TUNCAY/Burcu SAVAŞ KUTSAL, Toplu İş Hukuku, 4. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015, s.152 vd.; A. Nizamettin AKTAY/Kadir ARICI/Emine Tuncay Senyen KAPLAN, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s.413-414; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku, 16. Baskı, Mimosya Yayınları, Konya 2011, s.215-216; Murat DEMİRCİOĞLU/CENTEL, İş Hukuku, 17. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.274-275; Kübra DOĞAN YENİSEY, İş Hukukunun Emredici Etkisi, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, s.196-205.

<sup>8</sup> ÇELİK, (İş Hukuku, 26. Bası) İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.509-510; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.653-660.

<sup>9</sup> Turhan ESENER, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.415; ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.524; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2010, s.149; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.11-12; DEMİR, İş Hukuku s.551.

işçilerin şikâyetleri ve TİS'nin yorumlanmasından çıkan uyuşmazlıkların çözümlenmesine ilişkin hükümler oluşturmaktadır.<sup>10</sup>

Bazı yazarlara göre; toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri; emredici, zorlayıcı, yasa hükmü niteliğinde hükümlerdir. Taraflar dilerlerse, borç doğurucu (vecibevi) hükümleri de düzenleyebileceklerdir. Bu hükümler, borç doğurucu hükümlerdir. Bu hükümler Türk Borçlar Kanununun yorum ilkelerine göre yorumlanır. Taraflar iki grup hüküm dışında, TİS serbestisi içinde başka düzenlemeler de yapabilirler.<sup>11</sup>

Tarafların kendi iradelerine tabi olarak TİS'ne koyabilecekleri hükümler Kanunda düzenlenmiştir. Bunlar TİS'nin Borçlar Hukuku'na ilişkin hükümleri ile düzenleyici hükümleridir. Kanun gereği, TİS tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerebilir. İrade serbestisi çerçevesinde taraflar sözleşmenin Borçlar Hukuku'na ilişkin kısmında sonradan diledikleri değişikliği yapabilir. Kanunda bu konuda bir sınırlama yoktur. Kanuna göre, TİS'nin iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyen hükümleri içermesi şarttır. Ancak, sözleşmenin bu konuların tümünü değil, en az birini düzenlemesi yeterlidir. Bu düzenleme ile sözleşmenin taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme yetkisi tanınmış ve bu yetkinin sınırları da belirtilmiştir. Taraflar yalnızca iş sözleşmesine ilişkin konularda üyelerini bağlayıcı kural koyma yetkisine sahiptir. Tarafların sonradan değiştirebilecekleri hususlar da bu konularla sınırlıdır.<sup>12</sup>

Taraflar işçinin hizmet ilişkisinden bağımsız nitelik kazanmış bulunan, doğmuş haklarına müdahale edemez. Taraflar üyelerinin hak ve borçlarına ilişkin hukuk kurallarını düzenleyebilir, ancak bu kuralların iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkilemesi sonucu üyelerinin doğmuş olan talep hakları üzerinde herhangi bir tasarrufta bulunamaz. Talep hakkı doğumuyla birlikte subjektif bir nitelik kazanır ve bu hakkı kullanıp kullanmamak hak sahibinin iradesine tabi olur. İşçi dilerse ibra akdi ile alacağından vazgeçebilir. TİS'nin geçerliliği yazılı şekil şartına bağlı olduğu için ibra akdinin de yazılı şekilde yapılması gerektiği söylenebilir.<sup>13</sup> Buna karşın, TİS'ndeki bir kuralın düzenleyici etkisi o kural geçerli olduğu sürece vardır. Düzenleyici etki bu kuralların sözleşme süresinin bitimine kadar değiştirilememesi anlamına gelmez. Taraflar hakkın doğumunu sağlayan kuralı geleceğe yönelik olarak değiştirebilir, geçmişe yönelik olarak değiştiremez. Geleceğe yönelik haklar henüz doğmamış ve iş sözleşmesinin dışına çıkarak hak sahibinin tasarrufuna tabi talep hakkına dönüşmemiş ise, taraflar TİS'ndeki bir hakkı geleceğe yönelik olarak işçinin daha çok yararına veya daha az yararına değiştirebilir. İşçinin daha az yararına değişiklik hukuken geçerlidir. Bu yetki tarafların üyelerinin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarını düzenleyebilme erkinin bir sonucudur.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> DEMİR, İş Hukuku s.552-554; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.61-62; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.27.

<sup>11</sup> Naci ÖNSAL, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara 2013, s.71.

<sup>12</sup> ÇİFTER, s.70.

<sup>13</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.422; ÇİFTER, s.70.

<sup>14</sup> ÇİFTER, s.70-71.

### III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

275 sayılı TİSGLK değişiklik anlaşmasının şekli konusunda hükümlere yer vermişti. Kanunda, TİS'nin değiştirilmesinin yazılı olmadıkça geçerli olmayacağı belirtilmişti. Yine, değişiklik anlaşmasının dört nüsha olarak düzenleneceği, birer nüshanın taraflara verileceği ve iki nüshanın da çağrısı yapan tarafça sözleşmenin işyeri veya işkolu düzeyinde aktedilmiş olmasına göre görevli makama gönderileceği öngörülmüştü. Bu hususları yerine getirmeyenler hakkında ceza yaptırım getirilmiştir.

2822 sayılı TİSGLK'nda değişiklik anlaşmasının şekli konusunda hükümlere yer verilmemiştir. Kanunun atfı uyarınca Borçlar Kanunu'nun uygulanması ve yazılı şekle tabi olan TİS'nin değişikliğinin de yazılı şekle tabi olması gerekir. Değişikliğe ilişkin metnin kaç nüsha olacağı ve kimlere verileceği hususları da Kanunda düzenlenmemiştir. Kanunun 20. maddesine paralel olarak beş nüsha olarak düzenlenmesi, birer nüshanın taraflara verilmesi, üç nüshanın da değişiklik talebinde bulunan tarafça görevli makama gönderilmesi Kanunun amacı bakımından gereklidir. Fakat bu hükme uyulmamış olsa bile değişiklik anlaşması yazılı olarak yapılmışsa geçerlidir.<sup>15</sup>

TİS'nin şekli ve süresi 6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlenmiştir. Buna göre; *toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılacaktır* (m.35/1). 2822 sayılı Kanundaki gibi TİS'nin yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olmayacağına ilişkin açık hüküm olmamakla birlikte burada belirtilen yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğu ve yazılı yapılmadıkça geçerli olmayacağı açıktır. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu; Kanunlarda sözleşmeler için öngörülen şeklin kural olarak geçerlilik şekli olduğunu, öngörülen şekle uyulmaksızın yapılan sözleşmelerin hüküm doğurmayacağını belirtmektedir (m.12). Yazılı şeklin geçerlilik koşulu olmasının doğal sonucu olarak TİS'nde yapılacak değişikliklerin de ancak yazılı olarak yapılabileceğidir. Çerçeve sözleşmenin şekline ilişkin ise Kanunda bir düzenleme yoktur.<sup>16</sup>

6356 Sayılı STİSK'na göre; TİS yazılı olarak yapılır (m.35/1). TİS'nin yazılı yapılması bir geçerlik şartıdır.<sup>17</sup> 6356 Sayılı STİSK'na göre; Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanun ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır (m.80/2). Yasanın bu atfı gereğince uygulama alanı bulan 6098 sayılı BK hükmüne göre; Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur (m.13/1).

Böylece; yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmede yapılacak değişikliklerin de yazılı yapılması gerektiğinden (TBK md. 13), toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak değişikliklerin de *yazılı şekilde* yapılması gerekir.<sup>18</sup> Aksi takdirde geçersiz olur. Tarafların, sonradan değişiklikte uyulması gereken yazılı şekil hükmünü hafifletmeleri, örneğin değişiklik anlaşmasının sözlü olarak yapılabilmesini kararlaştırmaları mümkün değildir. Buna karşılık, şekil hükmünü ağırlaştırmalarına, örneğin 6356 Sayılı STİSK'na göre gereken ilan

<sup>15</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.95-96.

<sup>16</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.69.

<sup>17</sup> TUNCAIY/KUTSAL, s.296.

<sup>18</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.95-96; Seza REİSOĞLU, Şerh, s.81; EKMEKÇİ, (Düzenleme Yetkisi) Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s.111 vd.; TUNCAIY/KUTSAL, s.296.

hükmünü (m.48/2) bir geçerlik koşulu haline dönüştürerek, değişikliğin ancak işyerinde ilan edildikten sonra yürürlüğe gireceğini kararlaştırmalarına bir engel yoktur.<sup>19</sup> Noterde onaylanmış olması şart değildir.<sup>20</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre; Protokolün geçerli olması için Noterden onaylanmış olması da gerekmez<sup>21</sup>.

TİS'nde sonradan değişiklik yapan metnin (protokolün), 6356 Sayılı STİSK (m.48/1) uyarınca, görevi makama tevdi edilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Bu sonuç, TİS'nin görevli makama tevdi edilmesi yükümü getirmesinde izlediği amaca uygundur ve taraflarda bulunan değişiklik metninin birbirinden farklı olmasından kaynaklanan olası bir uyuşmazlıkta, Bakanlıkta bulunan metnin esas alınabilmesi ve değişiklik tarihinin belirlenmesi bakımından yararlıdır.<sup>22</sup>

Bu konuya ilişkin olarak 6356 Sayılı STİSK'nda da 275 sayılı Kanuna paralel düzenlemeler getirilmesi daha isabetli olur.<sup>23</sup>

#### IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

6356 sayılı Kanuna göre; *TİS'nde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri TİS'ne aykırı olamayacaktır. İş sözleşmelerinin TİS'ne aykırı hükümlerinin yerini TİS'ndeki hükümler alacaktır* (m.36/1). Diğer yandan yararlılık ilkesi de korunarak *“Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”* hükmüne yer verilmiştir. Belirtilen düzenleme 2822 sayılı Kanuna paralel olup, sadece madde metninde *“hizmet akitleri”* yerine *“iş sözleşmeleri”* deyimine yer verilmiş<sup>24</sup> ve 2822 sayılı Kanunda yer alan *“Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.”* hükmüne yer verilmemiştir. Esasen 2822 sayılı Kanundaki belirtilen hüküm gereksiz bir tekrardan ibaretti. Zira madde metninde yer alan iş sözleşmelerinin TİS'ne aykırı olamayacağı ve aykırı hükümlerin yerini TİS'ndeki hükümlerin alacağına ilişkin düzenlemeden başka bir sonuca varmak zaten mümkün değildir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiş olması isabetlidir.<sup>25</sup> Tüm düzenlemede işçi yararı öne alınmış, TİS ile iş sözleşmesi arasındaki farklılıklarda işçi lehine olan hükmün uygulanacağı düzenlenmiştir. İş sözleşmelerinin TİS'ne aykırı olmakla birlikte *“işçi yararına”* olan hükümleri korunmaktadır.<sup>26</sup>

Belirtilen düzenleme tarafların toplu iş sözleşmeleri ile tıpkı yasa koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliğini ortaya koymaktadır. Bununla TİS'nin normatif kısmı (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri) iş sözleşmelerini kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici olarak etkileyeceği belirtilmiş olmaktadır. Konu sadece iş sözleşmesini etki-

<sup>19</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.17.

<sup>20</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.296.

<sup>21</sup> Yarg. 9. HD, 25.02.2014, E.2014/2478, K.2014/5936, Çalışma ve Toplum, 2014/3, s.387-389.

<sup>22</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.17; TUNCAY/KUTSAL, s.296.

<sup>23</sup> Bkz. ÇİFTER; s.69.

<sup>24</sup> Bu konuda Kanunlar arasında birliktelik sağlanamamıştır. 4857 ve 6356 sayılı Kanunların yayım tarihleri arasında bir tarihte (RG., 04.02.2011, 27836) yayımlanan Türk Borçlar Kanunu “hizmet sözleşmesi” kavramını kullanmıştır.

<sup>25</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.70-71.

<sup>26</sup> DEMİR, İş Hukuku, s.590; ÖNSAL, s.77.

lemesi yönünden değil TİS'ndeki normatif hükümlerin hukuki niteliğinin “*objektif hukuk kuralı*” (maddi anlamda yasa hükmü) olarak kabul edilmesi nedeniyle bunların yorumunun yasaların tabi olduğu yorum kurallarına göre yapılması gerekir.<sup>27</sup> Nitekim Yargıtay da; 2822 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararlarında bu hususu kabul etmiştir.<sup>28</sup> Yargıtay'ın bu görüşü aynı esası benimseyen 6356 sayılı Kanun yönünden de geçerli olacaktır.<sup>29</sup>

TİS'nin ard etkisine ilişkin 2822 sayılı Kanundaki esas korunarak 6356 sayılı Kanunda; “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.*” hükmüne yer verilmiştir (m.36/2). TİS'nin sona erme şekline ilişkin olarak 2822 sayılı Kanundaki “*Her ne sebeple olursa olsun*” ibaresine yer verilmemiştir. Ancak bu durum farklı bir sonuca varmayı gerektirmeyecektir. Bu nedenle TİS'nin ard etkisi için sona erme şekli önemli olmayacaktır. Belirtilen hükümlerle 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi TİS'nin sona ermesiyle işçilerin sözleşme ile kazandıkları hakları devam ettirmeleri amaçlanmaktadır.<sup>30</sup>

TİS'nin sona erdikten sonra yeni TİS'nin yapılıncaya kadar, sona eren TİS'nin art etkisini sürdüreceği, bu TİS hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edileceği düzenlenmiştir. Belirtilen düzenlemeyle TİS'nin sona ermesiyle normatif hükümlerinin emredici etkisinin sona ereceği ifade edilmiştir. Bunun sonucu olarak Kanunda düzenlenen ard etki TİS'nin emredici etkisine maruz kalan iş sözleşmeleri yönünden geçerli olacaktır. Ard etki; TİS'nin sona erdiği tarihte var olan ve taraf sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'nden yararlanıyor olması nedeniyle belirtilen emredici etkiye maruz kalan iş sözleşmeleri için geçerli olacaktır. Bu nedenle TİS'nin sona erme tarihinden sonra yapılan iş sözleşmeleri ile sona erme tarihinden önce yapılmış olmasına rağmen emredici etkiye maruz kalmayan (yararlanma koşulları bulunmayan) iş sözleşmeleri için ard etkiden söz edilemeyecektir.<sup>31</sup> Sona eren TİS'ndeki hizmet akdine ilişkin hükümlerin yenisi

<sup>27</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.550-551; NARMANLIOĞLU, (İş Hukuku) İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s.486-491; Adnan TUĞ, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996, s.9.

<sup>28</sup> Yargıtay'a göre; TİS'nin ihtiva edeceği ve etmeyeceği hükümler 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda düzenlenmiştir. Borçlar Kanununun 19. maddesine göre kanunun açık buyurucu hükmüne aykırı olmayan sözleşme hükümleri taraflar için uyulması zorunlu bağlayıcı objektif hukuk kurallarıdır. Bunlar arasında yer alan disiplin kurallarına taraflar uymak zorundadırlar. Disiplin kurallarına aykırı davranışlardan hangilerinin ne gibi disiplin cezalarını gerektireceği ve bu cezaların nasıl ve kim tarafından verilip uygulanacağı TİS ile düzenlenebilir. Herhangi bir disiplin cezasına maruz kalan işçi gerek fiil bakımından ve gerekse ceza bakımından verilen cezanın TİS düzenlenmesine aykırı olduğunu ileri sürerek yargı mercii önünde dava açıp bu cezanın sözleşmeye uygun olmadığını tespitini ve iptalini isteyebilir. (Yarg.9.HD., 20.04.1987, E.1987/3816, K.1987/3991).

<sup>29</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.71.

<sup>30</sup> DEMİR, İş Hukuku, s.623-625; CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.71; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s.486-488.

<sup>31</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.72; “Davacı TİS sona ermeden TİS'ne taraf işçi sendikası istifa etmiş ve istifa gerçekleşmiştir. Başka bir anlatımla TİS'nin sona erdiği tarihte davacı taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, TİS'den de yararlanmamaktadır. Bu nedenle TİS'nin davacı yönünden hizmet akdi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir.” (Yarg. 9.HD., 22.11.2006, E.2006/9890, K.2006/30806, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/2, s.258-259, direnme üzerine Yargıtay Hukuk Genel

yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi toplu iş sözleşmeden yararlanma niteliğinde değildir. Bu nedenle ard etkinin başlayabilmesi için TİS'nin sona erme tarihinde işçinin TİS'nden yararlanıyor olması gerekli ise de bu tarihten sonra ortada mevcut bir TİS'nin bulunduğundan söz edilemeyecektir. Bu nedenle ard etkinin devamı için yararlanma koşullarının da devam ediyor olması ya da işçinin üyelik veya dayanışma aidatı gibi herhangi bir aidat ödeme yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.<sup>32</sup>

## V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; TİS en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. TİS'nin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (m.35/II).

Kanunun; TİS'nin yürürlük süresine ilişkin hükmü, emredici nitelikte olduğundan, sözleşmenin buna aykırı hükmü geçersiz olacaktır. TİS'ndeki böyle bir düzenleme sözleşmenin tamamını hükümsüz kılmaz. Kanunda TİS'nin kararlaştırılabilecek en az ve en uzun süresinin belirtilmiş olması nedeniyle, sözleşmede bir yıldan az sürenin kararlaştırılmış olması durumunda bir yıllık ve üç yıldan uzun sürenin kararlaştırılmış olması halinde de, kararlaştırılabilecek azami süre olan üç yılın, sözleşmenin yürürlük süresi olarak kabul edilmesi gerekir.<sup>33</sup>

TİS'nin süresi 6356 sayılı Kanununda 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi *en az bir ve en çok üç yıl* olarak düzenlenmiştir (m.35/II). TİS bir yıldan kısa süreli yapılamaz, ancak işin süresi bir yıldan kısa ise TİS'nin süresi de bir yıldan kısa yapılabilir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler ancak takvim yılı sonuna kadar uzatılabilir. Eskiden olduğu gibi mevsimlik işler gibi faaliyeti bir yıldan az süren işler göz önüne alınarak sözleşme süresinin en az bir yıl olması koşuluna istisna getirilmiştir. Buna göre; *faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Ancak bu durumda da işin bitmemesi halinde TİS bir yılın sonuna kadar uygulanacaktır* (m.35/III). Burada TİS sona ermemekte süresi Kanunda belirtildiği şekilde işin bitimi ve nihayet bir yılın sonuna kadar uzatılmış olmaktadır. Bu nedenle sona eren TİS'nin hizmet akdi hükmü olarak uygulanması mahiyetinde değil Kanunun açık hükmü gereği TİS'nin kararlaştırılan süresinin uzamasıdır. Bunun dışında Kanunun açık hükmü gereği *TİS'nin süresi, sözleşme imzalandıktan sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez* (m.35/II). Kanunun TİS'nin süresine ilişkin hükmü emredici niteliktedir. Çerçeve sözleşmenin süresi de aynı şekilde *Kanunda en az bir ve en çok üç yıl olarak düzenlenmiştir* (m.33/IV).<sup>34</sup>

STİSK, TİS'nin süresi konusunda kesin ve kararlı bir tutum izleyerek sözleşmenin imzalanmasından sonra sürenin uzatılıp kısaltılmayacağını, sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce sona erdirilemeyeceğini öngörmüştür. Bu hüküm mutlak emredicidir. Böylece asgari ve azami sınırlar içinde kalmak

Kurulu yerel mahkemenin direnme kararını Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin gerekçeleri doğrultusunda bozmuştur, Yarg. HGK., 26.3.2008, E.2008/9-275, K.2008/282).

<sup>32</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.551-552; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s.488-490.

<sup>33</sup> ŞAHLANAN, s.186; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.209.

<sup>34</sup> CANBOLAT, 6356 sayılı Kanun, s.70; SUBAŞI, 6356 sayılı Kanun, s.78; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesi, s.617-618.

kaydıyla dahi olsa tarafların sözleşmenin süresinde değişiklik yapmaları mümkün değildir. TİS imzalandıktan sonra hiçbir durumda süreye ilişkin değişiklik yapılamaz. Bu kesinlik sadece süreye ilişkin olup tarafların sonradan TİS'nin başka madde ve şartlarında değişiklik yapmalarına bir engel bulunmamaktadır.<sup>35</sup>

TİS'nin imzalanması sırasında taraflar kanunda öngörülen sınırlar içerisinde sözleşmenin süresini istedikleri şekilde kararlaştırabilirler. Ülkemiz uygulamasında toplu iş sözleşmelerinin genellikle iki yıl süreli olarak yapıldığı görülmektedir. Sözleşme imzalandıktan sonra taraflar artık kanunda öngörülen azami üç yıllık süre içerisinde kalsa da sözleşmenin süresi konusunda herhangi bir değişiklik yapamazlar.<sup>36</sup> Bu nedenle taraflar açık bir anlaşma ile sözleşmenin süresini kararlaştırılan süre dışında uzatamayacakları gibi, örneğin iki yıllık yapılan bir toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce feshi ihbarının yapılmadığı takdirde kanunda öngörülen azami süre olan üç yılın sonuna kadar uygulanacağını kararlaştırmış olmalarına da herhangi bir geçerlilik tanınmayacak, sözleşme kararlaştırılan iki yılın sonunda kendiliğinden sona erecektir.<sup>37</sup> Esasen; TİS'nin bitiminden önceki yüzyirmi gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabileceğini öngören 6356 sayılı Kanunun m.35/IV hükmü de bu düşünceyi doğrulamaktadır.<sup>38</sup> Kanunda yenilemeye ilişkin hükme yer verilmemiş olması ve sözleşmenin süresine ilişkin anılan hükmü karşısında 275 sayılı Kanun döneminde sorun yaratan "yenilemeye" de olanak tanınmadığı anlaşılmaktadır.<sup>39</sup>

Kural olarak; TİS'nin tarafları birlikte düzenledikleri hükümleri yine birlikte (anlaşarak) değiştirebilirler, bunun tek istisnası toplu iş sözleşmesinin süresidir.<sup>40</sup>

*Taraflardan biri TİS'nin bitiminden yüz yirmi gün önce yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilecektir. Ancak yapılacak TİS yürürlükteki TİS sona ermeden yürürlüğe girmeyecektir (m.35/IV).*

## VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

TİS'nin tarafları, gerek kendi aralarındaki ve gerekse üyelerinin karşılıklı hukuki ilişkilerini sözleşme süresinin sonuna kadar yeterli açıklıkla düzenlemek durumunda olmayabilirler. Bu bağlamda taraflar, sözleşmenin bazı hükümlerinin belirlenmesini daha sonraki bir tarihe bırakmak isteyebilirler. Sonra, TİS'nde sonradan değişiklik yapılması, sözleşmenin imzadan sonra ortaya

<sup>35</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.287.

<sup>36</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.578-579; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesinin Kişi ve Zaman Açısından Uygulama Alanına İlişkin Bazı Sorunlar, İşçi ve İşveren İlişkilerinde Gelişmeler Semineri, Tühis Yayını, İstanbul 1980, s.146; EKONOMİ, (Toplu İş Sözleşmesi) Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği, Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1983, s.85-86; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.212; TUĞ, s.215.

<sup>37</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi s.187.

<sup>38</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.579-580; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187-188.

<sup>39</sup> CANBOLAT, (Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı) Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 1998, s.60.

<sup>40</sup> ÖNSAL, s.76.

çıkan aksak yönlerinin giderilmesi veya ekonomik değişimlerin ortaya çıkması gibi yeni durumlara uydurulması bakımından bir gereksinim olarak da ortaya çıkabilir. Türk Hukukunda tarafların TİS'ni süresinden önce sona erdirerek, gereksinimlere uygun yeni bir TİS aktedemeyecekleri hususu gözönünde bulundurulduğunda, bu gibi gereksinimlerin karşılanabilmesi bakımından sözleşmede sonradan değişiklik yapılabilmesinin önemi daha iyi ortaya çıkar.<sup>41</sup>

Günümüzde yaşanan ekonomik durgunluk, enflasyon ve diğer nedenler, tarafların TİS ile kendi aralarındaki ve üyelerinin birbirleri ile olan hukuki ilişkilerini isabetli bir biçimde düzenlemelerini güçleştirmektedir. Bu durumda sözleşmenin yeni koşullara uydurulması ve uygulamada ortaya çıkan aksayan yönlerinin değiştirilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu bağlamda tarafların sözleşmenin bazı hükümlerinin düzenlenmesini daha sonraki bir tarihe bıraktıkları veya ileride gerçekleşecek bazı unsurlara yollama yaptıkları da görülmektedir. Dirlik borcu gereği tarafların TİS'nde değişiklik yapabilmek için birbirlerini zorlamasına olanak verilmemesi yerinde ise de, tarafların anlaşarak TİS'nde değişiklik yapmasına imkan verilmemesi için geçerli bir neden bulunmamaktadır. Bununla birlikte, tarafların sonradan anlaşarak TİS'nde dilediği değişikliği yapması mümkün değildir. Bu hak şekil ve içerik bakımından bazı sınırlamalara tabidir.<sup>42</sup>

2822 sayılı Kanununun TİS'nin yürürlük süresine ilişkin 7. maddesi kamu düzenine ilişkin olup, emredici niteliktedir. Bu nedenle, tarafların, en az bir yıl en çok üç yıl olmak üzere kararlaştırılacakları süre üzerinde sonradan herhangi bir değişiklik yapmaları mümkün değildir. Kanunun hükmüne göre, "toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez." Böylece, önceki kanun döneminde uygulamada karşılaşılan sorunlar ve tartışmalar ortadan kaldırılmış olmaktadır.<sup>43</sup>

Gereksinimlerin giderilmesi isteği taraflara TİS'nde sonradan diledikleri değişikliği ve diledikleri şekilde yapma hakkını vermez. TİS'nde sonradan hukukun geçerli bir değişikliğin yapılabilmesi, gerek değişikliğin şekli ve gerekse değişikliğin içeriği bakımından belirli sınırlara tabidir.<sup>44</sup>

TİS'nin her unsuru sonradan değişikliğe konu olmaz. Herşeyden önce, tarafların TİS'nin süresi konusunda, imzalanmasından sonra değişiklik yapmaları TİSGLK ile açık olarak yasaklanmıştır. Kanundaki, TİS süresinin imzalanmasından sonra uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve süresinden önce sona erdirilemeyeceğine ilişkin düzenleme, sözleşme süresinin imza tarihinde belirlenmiş olmasını gerektirir. Bu bakımdan, tarafların belirledikleri süreyi sonra-

<sup>41</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13.

<sup>42</sup> ÇİFTER, s.65.

<sup>43</sup> Madde gerekçesinde bu durum şu şekilde anlatılmaktadır: "Toplu iş sözleşmelerinin süresi 275 sayılı Kanunda olduğu gibi asgari bir yıl azami üç yıl olarak tespit edilmiştir. Uygulamada sorun yaratan ve çalışma barışını da bozan yenileme kaldırılmış, ayrıca üç yıllık azami süre içinde kalmak şartıyla da olsa, tarafların anlaşmasıyla imza sırasında kararlaştırılan sürenin uzatılması yolundaki uygulamaya yer verilmemiştir." (Şemsettin KIRAL, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Basisen Yayınları, İstanbul 1988, s.275).

<sup>44</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13.

dan değiştirmeleri mümkün olmadığı gibi, süreyi önceden belirlemeyerek, bunun sonradan belirleneceğini kararlaştırmaları da mümkün değildir.<sup>45</sup>

Kanunun, yalnızca toplu iş sözleşmesinin süresi konusunda değişiklik yapılamayacağına ilişkin hükmünden (STİSK.m.35/2), süre dışında kalan tüm hususlarda sonradan değişiklik yapma hakkının bulunduğu sonucu da çıkarılamaz. Tarafların TİS'nde değişiklik yapabilecekleri hususlar, sözleşmenin aktedilmesi esnasında belirlenmesi tarafların iradelerine tabi olan konulardır. Tarafların önceden belirleme yetkileri bulunmayan hususlarda sonradan değişiklik yapabilme yetkileri de yoktur. Bu bağlamda, örneğin, TİS'nin uygulanacağı yer itibarıyla kapsamının, sözleşmenin kapsamına hangi işyeri veya işyerlerinin gireceğinin belirlenmesi konusu kamu düzenine ilişkin olup tarafların iradelerine tabi değildir, sonradan değiştirilmesi mümkün değildir. Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde yer verilen ve sözleşmenin yer itibarıyla kapsamını gösteren hükümler yalnızca açıklayıcı nitelik taşır. Bu bakımdan tarafların önceden belirleme yetkileri bulunmayan, sözleşmenin uygulanacağı yer konusunda, sonradan değişiklik yapabilme, sözleşmenin uygulanacağı işyeri veya işyerlerini daraltma veya genişletme yetkileri de bulunmamaktadır.<sup>46</sup>

Böylece; TİS'nin yer itibarıyla kapsamının belirlenmesi de kamu düzenine ilişkin bir husus olması nedeniyle, tarafların iradesine tabi değildir. Böylece tarafların önceden belirleme yetkileri olmayan sözleşmenin yer itibarıyla uygulama alanı konusunda sonradan değişiklik yapabilme yetkisi de bulunmamaktadır.<sup>47</sup>

TİS'nin sonradan değişikliğe konu olabilecek hükümleri, önceden de kendilerince beirlenebilecek hükümlerle sınırlıdır. Ancak, tarafların önceden belirleyebildikleri her konuda sonradan değişiklik yapabilmeleri de mümkün değildir. Böyle bir durumda, değişikliğin TİS taraflarının karşılıklı hak ve borçlarına mı yoksa sözleşmenin düzenleyici bölümüne mi ilişkin olduğuna bakarak bir sonuca varmak gerekir. TİS imzalandıktan sonra tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerinde değişiklik yapmaları mümkündür. Bu bağlamda taraflar, sözleşmede sonradan değişiklik yaparak yeni bir borç ihdas edebilecekleri gibi mevcut borçların kapsamını değiştirebilir veya tamamen ortadan kaldırırlar. Örneğin, sözleşmenin tarafların borçlarına ilişkin hükümlerinden, taraf sendikanın işyerinin seminer salonundan ücretsiz yararlanmasına ilişkin bir hüküm üzerinde sonradan değişiklik yapabilirler. Bu sonucu, bir borç ilişkisi taraflarının irade özerkliği çerçevesinde mevcut borçlarında sonradan değişiklik yapabileceklerine ilişkin Borçlar Hukukunun genel prensiplerinden çıkarmak mümkündür.<sup>48</sup>

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da; TİS'nde imzalandıktan sonra değişiklik yapılabilmesini düzenleyen açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte STİSK m.35/2'de TİS'nin sadece vaktinden önce

<sup>45</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.17.

<sup>46</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.17-18; Karşıt görüş; TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, Kasım 1989, s.35; TUNCAY/KUTSAL, s.296.

<sup>47</sup> ÇİFTER, s.65; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.17-18; Bazı yazarlar ise; buna karşın tarafların anlaşması ile yeni kurulan işyerinin yürürlükteki işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil edilebileceği görüşündedir. (Bkz. TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, Kasım 1989, s.35).

<sup>48</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.18.

feshedilemeyeceği ve süresinin değiştirilemeyeceğinden söz edilmiş olması yolundaki düzenlemeden, süre dışındaki konularda değişiklik yapılmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir.<sup>49</sup> 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı STİSK m.35/2'deki "Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez." hükmü sözleşme süresine kesinlik kazandırmak suretiyle kötü niyetli sona erdirmeleri önleme, sendikalar arası rekabette eşitliğin bozulmamasını sağlama amacına yöneliktir.<sup>50</sup>

Kanunda; sadece TİS'nin süresine ilişkin bir değişiklik engellenmiş olduğundan (m.35/2), sözleşme taraflarının bunun dışındaki konularda her türlü değişikliği yapabileceklerini kabul etmek gerekir.<sup>51</sup> Hâkimin sözleşmeye müdahale edememesine karşılık, TİS'nin tarafları, değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklikler yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olanağına sahiptirler. Bunu gerçekleştirebilmek için tarafların sözleşme süresinin sona ermesini ve yeni sözleşmeyi yapma koşullarının doğmasını beklemelelerine gerek yoktur.<sup>52</sup>

TİS imzalandıktan sonra, tarafların karşılıklı hak ve borçlarında değişiklik yapmaları, mevcut bir borcu ortadan kaldırmaları veya borcun kapsamını değiştirmeleri mümkündür. Bu da genellikle "protokol" adı verilen sözleşmelerle yapılmaktadır. Tarafların, sözleşmenin normatif hükümlerinde sonradan diledikleri değişikliği yapma yetkilerinin bulunup bulunmadığı konusu bu kadar açık değildir. Normatif hükümlerde sonradan yapılacak değişiklik, sadece *gelecekteki (beklenen) haklara ilişkin* olabilir. Doğmuş bulunan (kazanılmış) hakların sonradan değişikliğe konu olması mümkün değildir.<sup>53</sup> Bu nedenle doğmuş ve işçi için talep edilebilir (kazanılmış) hale gelmiş bir hak sonradan TİS taraflarınca ortadan kaldırılmış ya da değiştirilmiş olsa bile işçiyi bağlamaz.<sup>54</sup> Yargıtaya göre de; sözleşme yapıldığı tarihten itibaren ileriye doğru hüküm doğurur. Bu nedenle işçinin doğmuş hakkı sonradan yapılan protokolle ortadan kaldırır-

<sup>49</sup> Bkz. OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.95; REİSOĞLU, Şerh, s.124; EKONOMİ, İHU, TSGLK. m.2 (No: 1); ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187, dn.5; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s. 15.

<sup>50</sup> Bkz. ÇELİK, Değerlendirme Semineri 1995, 147.

<sup>51</sup> OĞUZMAN, Toplu İlişkiler, s.94-95; Seza REİSOĞLU, Şerh, s.81; NARMANLIOĞLU, Grev, s.132; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187 dn. 5; EKONOMİ, Esnekleşme Geceği, s.75; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 13. Bası, 1996, 421; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13-15; ÇİFTER, s.66; Ali GÜZEL, 1996 Yılı Kararları Semineri, s.193; Serdar ÇETİNKAYA, Değişen Durumlar Karşısında Toplu İş Sözleşmelerinde Taraflarca Değişiklik Yapılması, TÜHİS, Şubat-Mayıs 1999, s.57-58; Cevdet İlhan GÜNAY, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s.258; Polat SOYER, İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 2002, s.157; ALPAGUT, İşlem Temelinin Çökmesi, s.111; TUNCAY/KUTSAL, s.273; Bu görüşün Borçlar Hukuku hükümleriyle bağdaştırılmasının zor ve özellikle toplu iş sözleşmesinin hükümlerini paraya ilişkin olanlar ve olmayanlar olarak ayırmanın güç olduğu görüşü, Aydın BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s.201-202.

<sup>52</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.740.

<sup>53</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26.Bası, s.577; GÜZEL, Değerlendirme Semineri 1996, s.193-194; TUNCAY/KUTSAL, s.296.

<sup>54</sup> NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, s.364; SUR, Toplu İlişkiler, s.298; TUNCAY/KUTSAL, s.296.

lamaz.<sup>55</sup> Protokolün TİS yapmaya yetkili kişiler tarafından ileriye etkili olarak yapılıp imzalanması gerekli ve yeterli olup değişikliğin ayrıca işçiler tarafından kabulü gerekmez.<sup>56</sup> Ancak, kazanılmış bir hakkın protokol ile ortadan kaldırılması ancak her üye işçinin bunu ayrıca imzasıyla onaylaması ile mümkün olur. Tarafların TİS'nde sonradan değişiklik yapmak üzere birbirlerini iş müca-delesi yoluyla zorlama hakları yoktur.<sup>57</sup>

TİS taraflarının, sözleşmenin, üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerine ilişkin olarak koydukları kurallarda sonradan diledikleri her türlü değişikliği yapma yetkileri bulunup bulunmadığı konusu ise açık değildir. Tarafların, üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerini düzenleyen hükümlerde sonradan yapabilecekleri değişiklikler, bunların üyeleriyle ilgili olarak ne gibi kurallar koyabilecekleri konusu ile de yakından ilgilidir. TİS taraflarının, üyeleri üzerinde bağlayıcı kurallar koyma yetkisine sahip bulunduğu tereddüt yoktur. Ancak, bu yetki konu bakımından sınırlıdır. TİS taraflarının, üyeleriyle ilgili bağlayıcı kurallar koyma erki; iş sözleşmesinin yapılması, konusu ve sona ermesine ilişkin konularla sınırlıdır. Tarafların, hangi konularda sonradan değişiklik yapma yetkisinin bulunduğu belirlenirken, yapılmak istenen değişikliğin konu bakımından düzenleyebilecekleri alanın içerisinde olup olmadığına saptanması gerekir.<sup>58</sup>

TİS'nin değiştirilmesi ihtiyaçların sonucudur ve kural olarak engellenmemelidir. 6356 sayılı Kanunda da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi; TİS'nde sonradan yapılacak değişikliklere ilişkin hükümler yer almamasına karşın, tarafların bu yetkisi kısıtlanmış da değildir. TİS'nin değişen koşullara uydu-rulmasının ve aksayan yönlerinin değiştirilmesinin taraflara bırakılması Anayasa-da yer alan TİS özerkliğinin gereğidir. Ancak uygulamada çıkabilecek sorun-ları önlemek açısından Kanun'da konunun daha açık olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır.<sup>59</sup>

### 1. Toplu İş Sözleşmesinde Sonradan Değişiklik Kavramı

Bir TİS'nde sonradan değişiklik yapıldığından söz edebilmek için, TİS'nden mevcut olan bir hükmün ortadan kaldırılması veya içeriğinin değiştirilmesi yahut önceden mevcut olmayan yeni bir hüküm getirilmesi gerekir.<sup>60</sup> Örneğin; TİS'nin aktedildiği tarihte mevcut olmayan bir taşıma yardımının kararlaştırılması veya mevcut olan çocuk yardımının kaldırılması yahut yılda bir kez verilen ikramiyenin ikiye çıkarılması halinde, yahut yılda iki kez verilen ikramiyenin bire indirilmesi halinde TİS'nde sonradan değişiklik yapılmış olur. Uygulamada taraflar bazan, TİS'nde yer almasını istedikleri konulardan bazılarını, örneğin, ikinci yıl için uygulanacak bazı hakları önceden belirle-mekte, ileride bunun belirlenmesi için toplu görüşme kabul etmektedirler. Böy-

<sup>55</sup> Yarg. 9. HD., 24.10.2003, E. 20251, K. 4018, Legal İHSGHD, Sayı: 3 Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, s.957-959; Erdem ÖZDEMİR'in kararı isabetli bulan Karar İncelemesi, Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı, Legal İHSGHD, Sayı: 3 Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, s.960-966.

<sup>56</sup> Yarg. 9. HD., 25.2.2014, E. 2478, K. 5936, Çalışma ve Toplum D., 2014/3, s.387 vd.

<sup>57</sup> TUNCAI/KUTSAL, s.296-297.

<sup>58</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.18.

<sup>59</sup> ÇİFTER, s.76.

<sup>60</sup> EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13.

le bir durumda tarafların sonradan yaptıkları bu gibi belirlemeler de TİS'nde sonradan yapılan değişiklik niteliğindedir.<sup>61</sup>

TİS'nde, hakkın miktarının belirlenmesi bakımından, akteildiği tarihte henüz belirsiz olan bazı unsurlara atf yapılması sonradan değişiklik niteliği taşımaz.<sup>62</sup> Bu bağlamda; örneğin, TİS'ne konulacak bir hükümle ikinci yıl zammı için fiyat değişim endekslerine veya işverenin diğer bir işyerinde henüz müzakereleri süren bir TİS gibi, bir başka unsura atf yapılması durumunda, atf yapılan unsur gerçekleştiğinde, sözleşmedeki hakların buna uydurulması, TİS'nde sonradan değişiklik yapılması anlamına gelmez. Bu durumda TİS hükmünde herhangi bir değişiklik yapılmamakta, yalnızca hükmün atfta bulunduğu unsurun sonradan kendiliğinden belirginleşmesi sözkonusu olmaktadır. Bu ihtimalde, atf yapılan unsurun gerçekleşmesiyle meydana gelen değişiklik, yine TİS'nin baştan itibaren mevcut bulunan bir hükmüne dayanmaktadır. Ancak, TİS'nde örneğin, ikinci yıl zammının fiyat endeklerindeki değişim oranından az olmamak üzere taraflarca belirleneceği kararlaştırılıp da bu belirleme yapılmışsa, yine sonradan değişiklikten söz edilir.<sup>63</sup> Tarafların TİS'nde mevcut bulunan bir hükmün yorumu konusunda anlaşmaya varmaları da sözleşme değişikliği niteliğinde değildir. Ancak, tarafların yorum anlaşması yoluyla belirledikleri hüküm, bu hükmün önceki içeriğinden farklı bir içeriğe sahip ise, yine TİS'nin sonradan değiştirilmesinden söz edilmek gerekir.<sup>64</sup> Bir TİS'nde sonradan değişiklik yapılması ile TİS hükmünün henüz belirsiz olan unsurlara atf yapılması yoluyla hakkın miktarında zaman içerisinde değişiklik meydana gelmesi, hukuki sonuçları birbirinden farklı iki durumdur. TİS'nde sonradan değişiklik yapılabilmesi için tarafların dava yoluyla birbirini zorlaması kural olarak mümkün değil iken, ikinci durumda tarafların anlaşmasına gerek bulunmayıp hakkın atf yapılan unsura uydurulmasını dava etmek mümkündür.<sup>65</sup>

Taraflar yürürlükteki TİS'nin bazı hükümlerini kaldırabilir, sözleşmede yer almayan yeni hükümler koyabilir veya sözleşmede var olan hükümlerin içeriğini başka bir biçime sokabilir. Tarafların TİS'nde yer alan bir hükmün anlamını belirlemek için yaptıkları yorum anlaşması, hükmün içeriğine yeni bir biçim vermediği için değişiklik anlaşması sayılamaz.<sup>66</sup>

Değişen ekonomik koşulların her sözleşmeyi olduğu gibi, TİS'ni de etkilemesi ve sözleşme içeriğinde bir değişiklik ihtiyacı ortaya çıkarması mümkündür. Bu değişiklik, TİS'nin taraflarınca gerçekleştirilebilir. Bunun dışında ülkemizde 1994 yılında yaşanan önemli ekonomik kriz, TİS'ne hâkim tarafından müdahale edilmesi olgusunu gündeme getirmiş ve konu o günden bu yana doktrin ve yargı kararlarında tartışılmıştır.<sup>67</sup>

<sup>61</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13.

<sup>62</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.97-98; EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13.

<sup>63</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13-14.

<sup>64</sup> EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.14.

<sup>65</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.14.

<sup>66</sup> Yarg. 9.HD., 15.2.1974, E.1973/18933, K.1974/3597, Kararın incelenmesi için bkz. EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); ÇİFTER, s.69.

<sup>67</sup> TUNCAIY/KUTSAL, s.292.

TİS'nde sonradan değişiklik yapılmasına ilişkin olarak taraflar arasında çıkan uyuşmazlık bir çıkar uyuşmazlığı niteliğinde olmakla birlikte<sup>68</sup>, Türk Hukukunda ancak TİS'nin yapılması sırasında meydana gelen çıkar uyuşmazlıkları için grev ve lokavt uygulanması mümkün olduğundan, tarafların sonradan birbirlerini grev ve lokavt yoluyla değişiklik anlaşması yapmaya zorlaması mümkün değildir.<sup>69</sup> Esasen tarafların “mutlak dirlik borcu” da buna engeldir.<sup>70</sup>

Mahkemeler de ancak hak uyuşmazlıklarını çözmeye görevli ve yetkili olduğundan, taraflar arasında sonradan değişiklik konusunda meydana gelen uyuşmazlığı çözmeye yetkileri de bulunmamaktadır. Bununla birlikte sınırlı bazı hallerde, tarafların belirlenmesini geleceğe bıraktıkları bir konu TİS'nde öyle düzenlenmiş olabilir ki, bunun belirlenmemesi durumunda bir hak ihlalden ve dava açma hakkından söz etmek mümkün olabilir.<sup>71</sup> Ayrıca, işlem temelinin çökmesi halinde mahkemeler uyarılama yoluna gidebilir.<sup>72</sup> Ancak, uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözüleceği öngörülmüşse bu yola gidilebilir ve bu durumda özel hakem kararı TİS'nde sonradan değişiklik niteliği taşır.<sup>73</sup>

Tarafların süre dışındaki konularda sözleşmede her türlü değişikliği yapabilecekleri konusunda bir duraksama olmamakla birlikte, sözleşmenin yapılması sırasında tarafların bazı konuları daha sonra görüşmeyi kararlaştırdıkları (revizyon kayıtları), fakat bu konularda anlaşamadıkları takdirde ortaya çıkan uyuşmazlığın çözümüne ilişkin olarak öğretide görüş ayrılığı vardır. İsa-betli bulunan baskın görüş, bu uyuşmazlığın bir menfaat uyuşmazlığı olmaması nedeniyle taraflardan birinin diğerini grev ve lokavt hakkını kullanarak anlaşmaya zorlayamayacağı, mahkemenin de bu konudaki bir uyuşmazlığı çözmeye yetkisinin bulunmadığı<sup>74</sup> yolundadır. Bu görüşe göre; sözleşmede uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözümü öngörülmüşse bu yola gidilebilir ve hakem kararı TİS değişikliği anlamını taşır<sup>75</sup>. Buna karşı öne sürülen bir görüşe göre ise taraflar böyle bir uyuşmazlıkta grev ve lokavt haklarını kullanabilirler.<sup>76</sup>

## 2. Sonradan Değişikliğin Hukuki Niteliği

TİS'nde sonradan yapılan değişikliğin hukuki niteliğinin belirlenmesi, değişikliğin koşulları ve hükümleri bakımından önem taşır. TİS'nde sonradan

<sup>68</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.21.

<sup>69</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.96; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.21; Karşıt görüşte; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar, İHD., Ocak-Mart 1993, s.13.

<sup>70</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.297.

<sup>71</sup> Bak. Yarg. 9. HD., 5.12.1995. E. 11393, K. 11334: Tekstil İşveren, Haziran 1986, s.19.

<sup>72</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.297.

<sup>73</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.23 vd.

<sup>74</sup> Ayrık bazı durumlarda, bir Yargıtay kararına konu olan olayda görüldüğü gibi, sözleşmede “meslek riski zammı”nın kimlere verileceğinin protokolle belirleneceği öngörülmüş fakat bu yapılamamışsa, eda davası açılabileceği kabul edilmektedir. (OĞUZMAN, İlişkiler, s.97 ve dn.114a; Başka bir Yargıtay kararı; Yarg. 9.HD., 5.12.1985, 11393/11334, Tekstil İşveren D., Haziran 1986, s.19).

<sup>75</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.97; NARMANLIOĞLU, Grev, s.132-133; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.21 vd.; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 14. Bası, İstanbul 1998, s. 473; TUNCAY/KUTSAL, s.273; ÇETİNKAYA, s. 67; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.740.

<sup>76</sup> EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar, İHD., Ocak-Mart 1993, s.13.

yapılan değişiklik hukuken bir sözleşmedir.<sup>77</sup> Bu bakımından değişiklik yapılması her iki tarafın bu konuda anlaşmasına bağlıdır. TİS'nde sonradan yapılan değişiklik, bu sözleşmeden ayrı ikinci bir TİS olmayıp, onun eki niteliğindedir. Yapılan değişiklikle getirilen hükümler mevcut TİS'nin bütünü içerisinde yer alır. TİS'nde sonradan değişiklik yapabilmek için işçi sendikasının değişiklik tarihinde işyerinde çoğunluğa sahip olması gerekmediği gibi yetki tespiti prosedürünün izlenmesine gerek yoktur. TİS akdedildikten sonra, sözleşmenin uygulama alanına giren işyeri bağımsız ünite niteliğini yitirerek, bir sonraki toplu sözleşme dönemi bakımından aynı işverene ait olmak üzere, bir işletmeye dahil olmuş olsa dahi durum değişmez. TİS'nde sonradan yapılan değişiklikle getirilen düzenleme de bir TİS hükmü olduğu için doğrudan ve emredici etkiye sahiptir.<sup>78</sup> Bu hükmün ihlali halinde açılacak davada işletme kredisi faizi uygulanır ve TİS'nin sona ermesiyle birlikte bu hüküm ard etkiye sahiptir.<sup>79</sup>

TİS'nde sonradan değişiklikten sözedebilmek için bu değişikliğin sözleşme normlarının içeriğinde yapılması zorunlu değildir. Taraflar, sözleşmedeki kuralların içeriğinde değişiklik yapmaksızın, bu kuralların hukuki niteliğinde değişik de yapabilirler. Tarafların sonradan TİS'nin iş sözleşmesine ilişkin kurallarından bazılarının emredici nitelikte olmadığını veya bunun aksine, baştan tamamlayıcı nitelikte olmasını kararlaştırdıkları kuralların sonradan emredici nitelikte olduğunu kararlaştırmaları mümkündür.<sup>80</sup>

### 3. Değişiklik Yapma Yetkisinin Süresi

Tarafların TİS'nde değişiklik yapma yetkisi yalnızca sözleşmenin yürürlük süresinde mevcuttur, Çünkü; TİS'nde sonradan değişiklik yapılması, tarafların, üyelerine ilişkin olarak yeni kurallar koymasına anlamına gelir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte bu kural koyma yetkisi ortadan kalkar ve sona eren TİS'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri Yasa gereği (6356 sayılı STİSK m. 36/2) yenisi yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur. Taraflar, TİS sona erdikten sonra, gerek sözleşmenin yürürlükte bulunduğu döneme ve gerekse sona erdikten sonra ard etki gereği uygulanmaya devam olunan döneme ilişkin herhangi bir değişiklik yapamazlar. Yargıtay; konuya ilişkin bir kararında; sözleşme süresi bittikten sonra geriye doğru o sözleşmenin kapsadığı dönem için protokol yapılamayacağına hükmetmiştir.<sup>81</sup>

### 4. Sözleşmenin Süre Dışındaki Hükümlerinin Değiştirilmesi

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da sadece toplu iş sözleşmesinin süresinin değiştirilmesi yasaklanmış olup bunun dışında kalan sözleşme hükümlerinin değiştirilmesi konusunda herhangi bir kısıtlama söz konusu değildir. Bu nedenle, taraflar TİS'nin süresi içerisinde anlaşarak söz-

<sup>77</sup> EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); Öner EYRENCİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 2); EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.14.

<sup>78</sup> Yarg. HGK., 18.12.1973, 9-875/1137; EYRENCİ, İHU, TSGLK, m.3 (No: 2)

<sup>79</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.14.

<sup>80</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.21.

<sup>81</sup> Yarg. 9. HD., 23.11.1987, 9934/10340, YKD., Ekim 1998, s.1378-1379; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.18-19.

leşmenin süresi dışındaki hükümlerinde değişiklik yapabilirler.<sup>82</sup> Taraflar, kendi imzaladıkları TİS'nde değişiklik yapabileceği gibi, Yüksek Hakem Kurulu kararı ile ya da özel hakem kararı ile oluşan bir TİS'nde de değişiklik yapabilirler.<sup>83</sup> Tarafların bu yetkisi yürürlükte olan bir TİS için geçerlidir. Sözleşmenin sona ermesi ile birlikte tarafların anılan yetkisi de sona erer.<sup>84</sup> Zira, yürürlüğü sona eren TİS ile birlikte, sözleşmenin borç ilişkisi doğuran hükümlerinin yanı sıra yanların taraf olma sıfatları da ortadan kalkacaktır. Taraflar, yetkili olmaları koşuluyla ve sözleşmenin yapılmasına ilişkin yasal prosedüre uyarak ancak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapabilirler. Sona eren TİS'nin normatif hükümleri yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir (m. 6/III).<sup>85</sup>

Değişiklik anlaşması ile toplu iş sözleşmesinin süre dışındaki hükümlerinde değişiklik yapılabilir. 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda; TİS'nin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmayacağını, kısaltılmayacağını ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceğini hükme bağlamış bulunmaktadır. Böylece 275 sayılı Kanun döneminde taraflara tanınmış olan TİS'nin süresi üzerinde tasarruf etme yetkisi sonraki yasalar ile kaldırılmıştır. Yenilemeye ilişkin eski yasa düzenlemesinin sonraki yasalar yer almaması karşısında, yenilemenin de mümkün olmadığı sonucuna varmak gerekir.<sup>86</sup> 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda; belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi türünü de 275 sayılı eski Kanundan farklı olarak kabul etmemiştir. Bu nedenle, tarafların sürenin sonradan belirleneceğini kararlaştırmaları mümkün bulunmamaktadır.<sup>87</sup>

TİS'nin tarafları, değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklikler yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olanağına sahiptirler. Bunu gerçekleştirebilmek için tarafların sözleşme süresinin sona ermesini ve yeni sözleşmeyi yapma koşullarının doğmasını beklemelerine gerek yoktur.<sup>88</sup>

<sup>82</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.94 vd; ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.575-578; Seza REİSOĞLU, Şerh, s.81; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.452; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.407; EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesi, s.64; Aynı yazar, Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s.75; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187; TUNCAY, s.239; TUNCAY/KUTSAL, s.287; NARMANLIOĞLU, Grev, s.132; Savaş TAŞKENT, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989, s.208; ÇİFTER, s.65; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.13 vd; Gülsevil ALPAGUT, (İşlem Temelinin Çökmesi) Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi, İstanbul 2002, s.111; SUR, İş Hukuku Toplu İş İlişkiler, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2008, s.278-281; Yarg. 9.HD., 23.11.1987, E.9934, K.10340, Tühis, Kasım 1987, s.19; Yarg. 9.HD., 22.4.1996, E.1996/906, K.1996/9229, Çimento İşv, Temmuz 1996, s.31; Yarg. 9.HD., 8.7.1996, E.1996/5525, K. 1996/15513, Çimento İşv, Eylül 1996, s.34.

<sup>83</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.95; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.187, dn.5; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15.

<sup>84</sup> Yarg. 9.HD., 23.11.1987, E. 1987/9934, K. 1987/10340, YKB, Ekim 1988, s.1378-1379; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15.

<sup>85</sup> CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, s.60-61.

<sup>86</sup> Halid Kemal ELBİR, İş Hukuku, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987, s.220; ÇİFTER; s.69.

<sup>87</sup> ÇİFTER; s.69.

<sup>88</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.576.

TİS'nde değişiklik yapılması yeni bir TİS niteliğinde olmayıp önceki sözleşmenin eki niteliğindedir. Bu nedenle, TİS'nin yapılmasına ilişkin prosedüre uyulması ya da taraf işçi sendikasının işyerinde sahip olduğu çoğunluğu muhafaza ediyor olmasına gerek yoktur. Zira, TİS'nin tarafı olmak sözleşmede değişiklik yapabilmek için yeterlidir.<sup>89</sup> Öte yandan, "Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır" diyen 6356 sayılı Kanunun hükmü (m.35/I) karşısında, sözleşmede yapılacak değişikliklerin de aynı koşula tabi olduğunun kabul edilmesi gerekir.<sup>90</sup>

Taraflar TİS ile kararlaştırılan çalışma koşullarında, miktar itibariyle indirim veya artırım yapabilecekleri gibi, mevcut bir çalışma koşulunu geçici veya sürekli olarak kaldırabilirler ya da sözleşmede düzenlenmemiş bir konuda yeni düzenleme getirebilirler. Anılan böyle bir değişiklik, mevcut durumu, ancak ilerisi için etkiler. Taraflar henüz tahakkuk etmemiş TİS'nde kararlaştırılan hükümler üzerinde değişiklik yapabilirler.<sup>91</sup> Örneğin TİS ile öngörülen ücret zammına ilişkin normatif hüküm sözleşmede kararlaştırılan tarihin geçmesi ile hizmet akitlerini doğrudan etkileyecek ve ücretler zamlı düzeye yükseltilmiş olacaktır. Tarafların belirtilen tarihten sonra ücret zamlarının kaldırılması veya düşürülmesi konusunda anlaşmış olmaları işçiyi bağlamayacak ve işçinin zamlı ücreti talep etmesini engellemeyecektir. Ancak, işçilerin, değişiklikten önce doğmuş bulunan haklarından, ibra akdi çerçevesinde, vazgeçmeleri mümkündür.<sup>92</sup>

Uygulamada, tarafların, TİS'yle kararlaştırılan ücret ve diğer sosyal hakların ileride belirli bir tarihte ya da enflasyon rakamlarının kararlaştırılan belirli bir miktarın üzerinde olması gibi, belirli bir koşulun gerçekleşmesi halinde sözleşmenin bazı hükümlerinin yeniden gözden geçirilmesini kararlaştırdıkları

<sup>89</sup> EKONOMİ, Karar İncelemesi, İHU, TSGLK (275), m.2, (No.1); OĞUZMAN, İlişkiler, s.96; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15-16; Bazı yazarlara göre, TİS'nin tarafı olmadığı için, sendikanın üyesi bulunduğu konfederasyonun, TİS'nde değişiklik yapma yetkisi yoktur. Ancak, kuşkusuz taraf sendikanın, değişiklik görüşmelerine katılmak üzere üyesi bulunduğu konfederasyona yetki vermesi mümkündür (EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.14-15). Sözleşmede değişiklik yapma yetkisine sahip olan tarafların, kuşkusuz, değişiklik görüşmelerine kendilerini temsil eden kimin katılacağını belirleme yetkileri de vardır. Böyle bir temsil yetkisi, niteliği gereği toplu görüşmeye sendika adına katılacak gerçek kişilere verilebilir. Bu nedenle, herhangi bir tüzel kişiliğe ya da sendikanın üyesi bulunduğu konfederasyona anılan temsil yetkisinin verilmesi mümkün değildir. Bu yetki ancak Konfederasyonun yönetim kurulu üyeleri ya da başkanına verilebilir. (CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, s.61).

<sup>90</sup> TİS'nde yapılacak değişikliklerin şekline ilişkin 2822 sayılı Kanunda açık bir hüküm yoktur. Bu Kanunun 66. maddesinde belirtilen esas uyarınca Borçlar Kanununun 12. maddesi hükmü uygulama alanı bulacaktır. Burada, yapılması kanunen yazılı olan sözleşmelerde yapılacak değişikliklerin de yazılı olarak yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, yapılması yazılı şekil koşuluna bağlanan toplu iş sözleşmelerinde yapılacak değişiklikler de yazılı olarak yapılmak zorundadır (OĞUZMAN, İlişkiler, s.95-96; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.17; CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, s.63 vd.)

<sup>91</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.575-578; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.19; EKONOMİ, (Çalışma Şartları) Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, M. Kemal Oğuzman'a Armağan, Kamu İş Yayını, Ankara 1997, s.174.

<sup>92</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.578; EKONOMİ, Çalışma Şartları, s.174.

görülmektedir. Buna “revizyon koşulları” denilmekte ve bu tür hükümler geçerli sayılmaktadır.<sup>93</sup>

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre; taraflar TİS'nin yapılması sırasında sözleşmede yer almasını istedikleri konulardan birini veya bir kaçını, önceden belirlemeyip daha sonra aralarında tespit etmek üzere toplu görüşmeyi saklı tuttuklarında, zamanı geldiğinde aralarında bir anlaşma sağlanamaması halinde saklı tutulan konu veya konularda anlaşmaya ulaşmak için grev ve lokavt haklarını kullanabilirler.<sup>94</sup> Buna karşı öğretilerdeki baskın görüş; tarafların sözleşmede öngörülen revizyon koşullarına rağmen anlaşamamaları halinde grev ve lokavta başvuramayacakları yönündedir.<sup>95</sup> Gerçekten de, Anayasada (m.54/I) ve 2822 sayılı Kanunda, ancak TİS'nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde greve gidilebileceği hükmü yer almakta (m.25/I) ve kanunun sistemi içerisinde alınmış bir grev kararı olmadan lokavta başvurma olanağı da bulunmamaktadır (m.26/II). Bununla 275 sayılı Kanun döneminde TİS'nin yapılmasından sonra, mevzuatla veya sözleşmeyle tanınan hakların taraflardan biri veya onun teşvik veya tahriki ile ihlal edilmesi halinde (toplu hak uyuşmazlıklarında) diğer tarafın grev veya lokavta gidilebilmesi karşısında uygulamada karşılaşılan sorunlar<sup>96</sup> önlenmiştir. Yargıtay da; TİS'nde düzenlenmemiş konularda çıkan uyuşmazlığın “hak uyuşmazlığı” değil “menfaat uyuşmazlığı” olduğu görüşündedir.<sup>97</sup>

### 5. Paraya İlişkin Sözleşme Hükümlerinin Değiştirilmesi

Değişen ekonomik durumlar karşısında önem kazanan paraya ilişkin TİS hükümlerinin başında ücret zamlarının geldiği kuşkusuzdur. Ücret zamları uygulamada her sözleşme yılı veya sözleşmenin her altı aylık dönemi için kararlaştırılmaktadır. Sözleşme taraflarının değişen ekonomik koşulları göz önüne alarak işçiler için henüz bir hak olarak doğmayan sözleşmenin sonraki yılına veya dönemine yahut dönemlerine ait ücret zamlarını düşürmeye yönelik bir değişiklikte bulunabileceklerini kabul etmek gerekir.<sup>98</sup> Buna karşılık, bir ücret

<sup>93</sup> ESENER, s.534-535; ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.576-577; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.372, 452; REİSOĞLU, Şerh, s.81; OĞUZMAN, İlişkiler, s.97; ŞAHLANAN, s.23; EKONOMİ, (Tarafların Borçları) Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar, İş Hukuku Dergisi, s.13; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.40.

<sup>94</sup> EKONOMİ, Tarafların Borçları, 13-14; Aynı yazar, Karar İncelemesi, İHU, TSGLK (275), m.2, No.1.

<sup>95</sup> ESENER, s.535; OĞUZMAN, İlişkiler, s.97; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.372; NARMANLIOĞLU, Grev, s.135; ŞAHLANAN, s.23; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s.40.

<sup>96</sup> Seza REİSOĞLU, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, s.62 vd; ESENER, s.534-535; OĞUZMAN, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2.Bası, İstanbul 1967, s.81 vd; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 5.Bası, İstanbul 1981, s.337; Metin KUTAL/EKONOMİ, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunlar, Uluslararası Deneyimler Işığında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri, İstanbul 1977, s.111-112.

<sup>97</sup> “TİS'in ilgili maddesinde izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı konusunda işçiye belirli hak sağlayan bir hüküm yer almamış, bu düzenlemenin yapılması ileriye bırakılmıştır. Bu durumda ortada bir hak uyuşmazlığı değil, menfaat uyuşmazlığı vardır.” (Yarg. 9. HD., 26.6.1986, E.1986/4891, K.1986/6559, İşveren D., Kasım 1986, s.16-18).

<sup>98</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.576-577; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.741; Yarg.9.HD., 20.01.2004, E.2003/18300, K.2003/426 ve Tankut CENTEL'in İncelemesi, Tekstil İşveren D., Ekim 2004, s.36-39.

zammını uygulama tarihinden sonra zammı ortadan kaldırmaya veya azaltmaya yönelik bir kararlaşırma yapılamaz. Zira, toplu sözleşme ile öngörülen zam tarihinde ücret zammına ilişkin normatif nitelikteki emredici hüküm iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkileyeceğinden işçilerin ücretleri zam tarihinden itibaren zamlı düzeye yükselmiş olur. Bunun sonucu olarak işçi için artık doğmuş bir hak niteliğinde olan zamlı ücret toplu sözleşme taraflarının anlaşmasıyla düşürülemez. Tarafların bu yolda yapacakları bir kararlaşırma işçilerin toplu sözleşmede öngörülen zamlı ücreti talep etmelerini önleyemez.<sup>99</sup>

Borçlar Kanununun ibra konusundaki yeni düzenlemesinde engelleyici bir hüküm bulunmadığından, işçilerin ibra sözleşmesi çerçevesinde zamma ilişkin alacaklarından vazgeçmeleri mümkün sayılmalıdır.<sup>100</sup> Borçlar Kanununda ibra sözleşmesinin geçerliliği yazılı olma koşuluna bağlı olduğundan (m.420/II), vazgeçmenin yazılı olarak yapılması gerekir.<sup>101</sup>

Yargıtaya göre; sözleşme yapıldığı tarihten itibaren ileriye dönük olarak hüküm doğurur.<sup>102</sup>

Bununla birlikte, Borçlar Kanununun ibra konusundaki yeni düzenlemesinde engelleyici bir hüküm bulunmadığından, işçilerin ibra sözleşmesi çerçevesinde zamma ilişkin alacaklarından vazgeçmeleri mümkün sayılmalıdır. Vazgeçmenin şekli; Borçlar Kanununda ibra sözleşmesinin geçerliliği yazılı olma koşuluna bağlı olduğundan (m.420/II), vazgeçmenin yazılı olarak yapılması gerekir.<sup>103</sup>

<sup>99</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.577; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.741; Ali GÜZEL, 1996 Yılı Kararları Semineri, s.193-194; Cevdet İlhan GÜNAY, (TİSGLH) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s.258; TUNCAY, s.239; Tuncay/KUTSAL, s.273; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2009, s.468; Yarg. 9.HD., 21.02.2006, E.2005/38526, K.2006/4481 ve ŞAHLANAN'ın İncelemesi, Tekstil İşv. D., Nisan 2007 eki, s.2-5. Bkz. ve Karş. EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.18 vd.; ÇİFTER, s.70 vd.; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s.364; Melda SUR, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 4. Bası Ankara 2011, s.299.

<sup>100</sup> Eski dönemle ilgili olarak Bkz. ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.577; GÜZEL, 1996 Yılı Kararları Semineri, s.193-194; GÜNAY, İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara 2004, s.892; BAŞBUĞ, Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Sicil İHD, Eylül 2007, s.73-74; Aynı yönde, Yarg. 9. HD., 6.7.2004, E. 2004/12658 K. 2004/17179 ve Murat ŞEN'in kararı isabetli bulan inceleme, TÜHİS, Ağustos 2005, s.19-41; Yarg. 9. HD., 1.6.2005, E. 2004/24860 K. 2005/20002, İşv. D, Kasım 2005 eki, s.23-29; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.469-470; Aksi yönde, Erdem ÖZDEMİR, İnceleme, s.963 vd.; Yarg. 9. HD., 11.5.2005, E. 2005/19012 K. 2005/24835 ve M. ULUSOY'un kararı isabetsiz bulan inceleme, Sicil İHD, Mart 2006, s.98-112; Yarg. 9. HD., 21.2.2006, E. 2005/38526 K. 2006/4481, Legal HD, Ekim 2006, s.3159-3161 ve ALPAGUT'un kararı isabetli bulan inceleme, Legal YKİ, 2007/6, s.439-476; Yarg. 9. HD., 10.5.2007, E. 2007/27830 K. 2007/14717, Çalışma ve Toplum, 2008/1, s.313-315; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.204-205.

<sup>101</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.741.

<sup>102</sup> Yarg. 9.HD., 02.03.2004, E.2003/20251, K.2004/4018 ve Erdem ÖZDEMİR'in İncelemesi, Legal İHD., 2004/3, s.957-966; Yarg. 9.HD., 09.03.2004, E.2003/12327, K.2004/4517, Şahin ÇİL, İş Kanunu Şerhi, C.2, 2. Baskı, Ankara 2007, s.2305-2306; Yarg. 9.HD., 13.09.2006, E.2006/21095, K.2006/22417, Legal İHD., 2007/13, s.336-337; Karş. SOYER, İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesi, s.157; Aynı yönde BAŞBUĞ, Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Sicil İHD, Eylül 2007, s.70-71.

<sup>103</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.577.

TİS'nin tarafları, ücret zamlarından başka, uygulama bakımından parasal konulara ilişkin diğer sözleşme hükümlerinde de ileriye yönelik olarak kuşkusuz değişiklikler yapabilir ve henüz işçiler için tahakkuk etmemiş durumdaki her türlü ödeme tutarında indirimde gidebilir veya bunlara ilişkin düzenlemeleri kaldırabilirler.<sup>104</sup>

#### a. Doğmuş Bulunan Haklara İlişkin Değişiklik

Bir hakkın doğması ile bu hakkın doğumuna temel oluşturan hukuki ilişki birbirinden farklı iki olgudur. Hukuki ilişki ile bundan doğmuş bulunan somut talep hakkı arasında sürekli bir ilişki bulunmaz. Bir hakkın doğması ile birlikte, doğumuna temel oluşturan hukuki ilişkiyle bağı kesilir ve hak bağımsız bir yaşama olanağına sahip olur. Örneğin, bir kez doğmuş bulunan hak, doğumuna neden olan hukuki ilişkiden bağımsız olarak zamanaşımı süresine tabi olur. Talep hakkı, doğumuyla birlikte subjektif nitelik kazanır. Bir hukuki ilişki ile bundan doğmuş bulunan hakkın birbirinden farklı olması olgusu, ilişkinin artık mevcut olmaması durumunda daha belirgin bir şekilde ortaya çıkar. Hukuki ilişkinin ortadan kalkması bu ilişkiden doğmuş bulunan talep hakkının devamına engel olmaz. Bir kimse diğerine karşı bir talep hakkı elde ettiğinde subjektif nitelik kazanan, bu hakkını kullanıp kullanmamak kural olarak tamamen o kişinin iradesine tabi olur.<sup>105</sup>

Bu bağlamda, hizmet ilişkisi ile bu ilişkiden doğmuş bulunan talepler de farklıdır. Hizmet ilişkisine dayanan talepler, doğmalarıyla birlikte subjektif nitelik kazanır ve artık hizmet ilişkisinin konusu olmaktan çıkar. TİS tarafları ise, üyelerinin yalnızca hizmet sözleşmesine ilişkin konularda bağlayıcı kural koyma yetkisine sahiptir. Bu nedenle, TİS tarafları işçinin hizmet ilişkisinden bağımsız nitelik kazanan, doğmuş bulunan hakları üzerinde artık tasarruf yetkisine sahip değildir ve bu haklara müdahalede bulunamaz. TİS tarafları üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerine ilişkin hukuk normunu düzenleyebilirler. Ancak, bu hukuk normundan doğmuş bulunan haklara ilişkin düzenlemede bulunamazlar. Bu bağlamda işçinin hizmet ilişkisinden doğmuş bulunan somut talep hakları, TİS taraflarının sonradan farklı düzenleme yapma yetkisine bir sınır oluşturur. Tarafların sözleşmede sonradan değişiklik yapma yetkisinin sınırlarının belirlenmesi bakımından toplu sözleşme düzeninde hangi hakların "doğmuş hak" niteliğinde olduğu ve böylece TİS taraflarının tasarrufundan çıktığının belirlenmesi gerekir. Bir TİS'nin aktedilmesiyle birlikte, işçinin sözleşme süresi içerisinde zamana yayılmış bir şekilde hangi koşullarla ve ne miktar hak elde edeceği, kural olarak, ortaya çıkmış olur. Ancak, TİS'nde öngörülen tüm bu haklar işçi bakımından doğmuş hak niteliğinde değildir. Bir hak ancak; ortaya çıkması için öngörülen bir veya birkaç olgunun gerçekleşmesiyle doğmuş hak niteliğini kazanır. Öngörülen bu olgular tamamlanmadıkça yalnızca bir beklenen haktan sözedilir.<sup>106</sup> Bu anlamda, TİS taraflarının, üyelerinin bu sözleşmeden doğmuş hakları üzerinde artık tasarrufta bulunamaması, sözleşmede sonradan yaptıkları değişiklikleri geriye yürütememeleri, bu deği-

<sup>104</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.577; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.741-742; Yarg. 9.HD., 28.11.2007, E.2007/9-872, K.2007/899 ve Murat ENGİN'in İncelemesi, Sicil İHD., Mart 2009, s.142-147.

<sup>105</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.18-19.

<sup>106</sup> Şener AKYOL, Medeni Hukuka Giriş, İstanbul 1995, s.178; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.19.

şikliğın ancak geleceğe yönelik olabilmesi anlamına gelir. Bu durum kişilerin mevcut düzenlemeye güvenerek elde ettikleri hakların korunması gereğinin bir sonucudur.<sup>107</sup>

TİS'nde, verilmesi belli bir olayın meydana gelmesine bağlanmış bulunan haklar da, ancak bu olayın meydana gelmesiyle doğmuş hak niteliği kazanır. Örneğın, sözleşmede evlenen işçilere evlenme yardımı verilmesi öngörölmüşse, bu yardım ancak evlenme olayı gerçekleştiğinden itibaren doğmuş hak niteliği kazanır. TİS tarafları mevcut düzenlemeyle bu şekilde doğmuş bulunan haklara artık müdahalede bulunamaz, bu bağlamda sözleşmede yapacakları değişikliklerle, geride kalan aylar için ücretlerin düşürölmesini veya hak kazandığı bir evlenme yardımının geri alınmasını kararlaştıramazlar. İşçinin hak kazandığı bir ödemenin henüz verilmemiş olması veya verilmesinin belirli bir süreye bağlanması da doğmuş hak niteliğini engellemez. Örneğın, TİS'nde işçilere her üç ayda bir ikramiye verilmesi öngörölmüş ve fakat bu ikramiyenin bir sonraki ayın ücretleri ile birlikte ödenmesi kararlaştırılmışsa, üç ayın dolmasıyla birlikte ikramiye alacağı doğmuş hak haline gelir, henüz ödeme zamanının gelmemiş olması bu anlamda önem taşımaz. Tarafların TİS'nde sonradan değişiklik yapma yetkisi, bir hakkın doğmuş bulunup bulunmamasına bağlıdır. Yoksa henüz ödenmemiş olması sonucu değıştirmez.<sup>108</sup>

### **b. Gelecekteki Haklara İlişkin Değışiklik**

TİS tarafları; işçinin hak kazanmadığı geleceğe ilişkin alacaklarda değışiklik yapmaya, değışen durumlara uydurmak üzere, mevcut sözleşme hükmünü geleceğe yönelik olarak değıştirmeye veya uyarlamaya ise yetkilidir. Çünkü, geleceğe yönelik haklar henüz doğmuş ve böylece iş (hizmet) sözleşmesinin konusunun dışına çıkmamıştır. Bu yetki tarafların, üyelerinin hizmet ilişkilerini kolektif ve normatif bir şekilde düzenleme yetkilerinin bir parçasıdır. Taraflar, sözleşmede hakkın doğumuna temel olan normu değıştirerek, henüz doğmamış bulunan bir hakkı artırabilir, azaltabilir veya tamamen ortadan kaldıracırlar. TİS'nin normatif etkisi de iş sözleşmesi taraflarının geleceğe ilişkin haklarında değışiklik yapılabileceğı sonucuna varmayı engellemez. Normatif etki, sözleşmedeki kuralların, sözleşme süresinin bitimine kadar devam etmesi, bundan önce değıştirilmemesi anlamına gelmez. TİS'ndeki bir kuralın normatif etkisi, o kural devam ettiğı sürece vardır. Tarafların üyelerinin hizmet ilişkisi, halen mevcut hükmün normatif etkisinin sağladığı içeriğe sahip olur ve bu şekilde doğmuş bulunan haklara taraflar müdahalede bulunamaz. Ancak bunun devam etmesi, hükmün varlığını devam ettirmesine bağlıdır. Bu olasılıkta ise taraflar hakkın doğumunu sağlayan normu geleceğe yönelik olarak değıştirmekte veya ortadan kaldırmaktadır.<sup>109</sup>

Gelecekteki taleplere ilişkin değışikliğın işçinin lehine veya aleyhine olmasının da değışikliğın geçerliğı bakımından bir önemi yoktur. TİS'nde sonradan yapılan değışiklik, işçinin geleceğe ilişkin haklarında bir artış sağlayabileceğı gibi, bir azalmaya da neden olabilir.<sup>110</sup> Buna göre taraflar yapacakları değış-

<sup>107</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değışiklik Yapılması, s.19.

<sup>108</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değışiklik Yapılması, s.19-20.

<sup>109</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değışiklik Yapılması, s.20.

<sup>110</sup> EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); OĞUZMAN, İlişkiler, s.96; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değışiklik Yapılması, s.20.

şiklikle, mevcut TİS'yle işçinin yükseltilmiş bulunan ücretini bundan sonrası için düşürebilecekleri gibi, üç ayda bir ödenen ikramiyenin dört ayda bir ödenmesini veya belirli hakkın doğumu için öngörülen bekleme süresinin uzatılmasını kararlaştırabilirler. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında; TİS'nde işçiye verilmesi kabul edilen bir günde bir kilo yoğurdun sözleşme taraflarınca yarım kiloya indirilmesini öngören ek protokolü geçerli kabul etmiştir.<sup>111</sup>

### 6. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hâkim Tarafından Değişen Koşullara Uyarlanması

Ahde vefa (pacta sunt servanda, söze sadık kalma) ilkesi uyarınca, tarafların; aksine bir hüküm bulunmadıkça, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekir. Bununla birlikte, ahde vefa ilkesini katı ve kesin bir şekilde uygulamanın her zaman adil olmadığı da görülmüştür. Örneğin, belirli bir bedel üzerinden bir malın devamlı teslimi taahhüdünün, para değerinin önemli ölçüde düşmesinden sonra yine aynı şartlarla ifasını beklemek adil değildir.<sup>112</sup>

İsviçre ve Türk Hukuklarında çoğunluk görüşü, dürüstlük kuralı (MK. m.2) uyarınca buna bir çözüm bulunması yönündedir. Sözleşmenin yapılmasından sonra meydana gelen değişiklikler nedeniyle borçludan borcunu aynı şartlarla ifa etmesini beklemenin dürüstlük kuralına aykırılık oluşturduğu halde, borçlu sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını veya feshini talep edebilir. Dürüstlük kuralı çerçevesinde hâkimin sözleşmede değişikliğe karar vermesi için ilk olarak; tarafların yüklendikleri edimler arasındaki dengenin borçludan sonuçlarına katlanması istenemeyecek derecede bozulmuş olması gerekir. Buna "işlem temelinin çökmesi"de denilmektedir.<sup>113</sup> Ayrıca, edimler arasındaki dengede meydana gelen değişikliğin, sözleşme yapılırken öngörülemeyen; savaş, ekonomik kriz, doğal afetler, hükümet kararlarında önemli değişiklikler, yüksek devalüasyon gibi nedenlerden ileri gelmesi gerekir. Bu durumda hâkimin sözleşmeye müdahalesi istenebilir. Ancak hâkimin sözleşmeye müdahalesinin istenebilmesi için, edimlerin henüz ifa edilmemiş olması gerekir. İfa edilmiş edimler için hâkimin sözleşmeye müdahalesi istenemez.<sup>114</sup>

Borçlar Hukukunda kabul edilen esasların<sup>115</sup> serbest toplu pazarlık ilkesinin hâkim olduğu sistemlerde toplu iş sözleşmeleri için de kabul edilip edilemeyeceği çok tartışmalıdır. Ülkemizde ise bir hükümet genelgesi ile kamu kesimi işyerlerinde TİS'nden doğan zamların ileri bir tarihte ödenmesi üzerine doğan uyuşmazlıklarda Yargıtay; tarafların serbest iradeleriyle akdettikleri toplu iş sözleşmeleriyle bağlanmalarının asıl olduğu, bununla birlikte edimler arasındaki dengenin taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozularak işlem temelinin çökmesi durumunda sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılık aranmasının adalet, hakkaniyet ve iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağı, bu durumda hâkimin sözleşmeye müdahalesinin istenebileceği, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ülke çapındaki olumsuz ekonomik gelişmelerin işvereni BK.

<sup>111</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.20.

<sup>112</sup> Bak. OĞUZMAN/Turgut ÖZ, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 9. Bası, İstanbul 2011, s.602; ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.571.

<sup>113</sup> OĞUZMAN/ÖZ, s.602; ALPAGUT, İşlem Temelinin Çökmesi, s.10 vd.

<sup>114</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.293.

<sup>115</sup> Bak. İbrahim KAPLAN, Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi, Ankara 1987, s.114 vd.

m.44 (TBK m.52) uyarınca zor duruma düşürdüğü, taraflarca yüklenen edimler arasındaki dengenin bozulduğu, işverenin TİS'nden doğan ücret zammını bir ödeme planı çerçevesinde erteleme önerisinin bir uyarılma önerisi niteliğinde olduğu, ücret zammının birkaç aylık gecikme ile ödenmesi önerisinin kabul edilmemesinin Medeni Kanununun 2.maddesindeki dürüstlük kuralıyla bağdaşmadığı sonucuna varmış ve bu görüşü muhtelif kararlarında tekrarlamıştır.<sup>116</sup>

Yargıtayın bu görüşü öğretilerde bazı yazarlarca eleştirilmiştir. Onlara göre; toplu iş sözleşmesi niteliği itibariyle diğer sözleşmelerden farklıdır. Taraflar toplu iş sözleşmeleri ile maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde hukuk kuralları koyarlar. Hâkimin bu sözleşmeye müdahalesi, onun tarafların yerine geçerek düzenleme yapması anlamına geleceğinden toplu iş sözleşmesi taraflarına Anayasanın 53.maddesi ile tanınan "toplu sözleşme özerkliği" kavramına ters düşer. Bu özerkliğin sonucu olarak sadece hâkimin değil, Yasakoyucunun dahi toplu iş sözleşmelerine konulacak ücret zamlarına bir sınırlama getirmesi mümkün değildir.<sup>117</sup> Bununla birlikte Yargıtay görüşünü isabetli bulanlar da vardır. Şöyle ki, bugün artık TİS'nde beklenemezlik kriteri, borçlunun mahvı, malvarlığının ve işçi haklarının tehlikeye düşmesi gibi şartların varlığı halinde ve istisnai durumlarda ve tarafların anlaşamaması durumunda TİS'ne hâkimin müdahale etmesi hatta TİS'nin uyarlanmasına karar vermesi mümkün görülmektedir. Tüm bu durumlarda MK.m.2'deki dürüstlük kuralı sonuca etkili olacaktır.<sup>118</sup>

TİS'nin hâkim tarafından değişen ekonomik koşullara uyarlanıp uyarlanamayacağı son yıllarda ülkemiz uygulamasında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Borçlar Hukukunda kabul edilen esasa göre, akde bağlılık ilkesi kural olmakla birlikte, akdin yapılmasından sonra ortaya çıkan ve önceden öngörülemez olayların, akdi ilişkide taraflar arasındaki dengeyi taraflardan biri katlanılamayacak derecede bozması durumunda borçlunun, hâkimden, akdin değişen koşullara uyarlanması veya feshini isteme hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir.<sup>119</sup>

## 7. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Ehliyeti ve Yetkisi

TİS değişikliğini STİSK'na göre (m.41) sözleşmenin tarafını oluşturan İşçi Sendikası ile İşveren Sendikası veya Sendika üyesi olmayan İşverenin yapabile-

<sup>116</sup> Bak. Yarg. 9. HD., 31.1.1995, E. 16730, K. 1307, YKD, Nisan 1995, s.576-583; Yarg. 9. HD., 6.2.1995, E. 17670, K. 2538, TÜHİS, Mayıs 1995, s.38; Yarg. 9. HD., 14.3.1996, E. 4479, K. 5354, İşveren D., Mart 1996, s.15-16; Yarg. HGK., 3.5.1995, E. 9-267, K. 442, Çimento İşveren D., Temmuz 1995, s.40-44; Yarg. HGK., 26.2.1997, E. 9-679, K. 119; İşveren D., Mart 1997, s.15; Yarg. 9. HD., 27.1.1997, E. 17387, K. 1182, YASA D., Haziran 1997, s.186.

<sup>117</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26.Bası, s.573; Aynı yazar, Değerlendirme Semineri 1995, s.143 vd.; Ali GÜZEL, Değerlendirme Semineri 1995, s.198. Farklı gerekçelerle bak., OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, s.97 vd.

<sup>118</sup> ALPAGUT, İşlem Temelinin Çökmesi, s.167, 198; EKONOMİ, Değerlendirme Semineri 1997, s.216-218; TUNCAY/KUTSAL, s.294; Karş. Melda SUR, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011, s.357; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013, s.578-579.

<sup>119</sup> Safa REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 11. Bası, İstanbul 1997, s.325 vd.; CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, s.63 vd.

ceği açıktır. İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının veya Hükümetin TİS yapma veya sözleşmeyi değiştirme hak, ehliyet ve yetkisi yoktur.<sup>120</sup>

TİS'nde sonradan değişiklik yapma yetkisi, bu sözleşmenin taraflarına tanınmıştır. Grev ve lokavt yasakları veya grev oylamasında işçilerin çoğunluğunun grevin uygulanmasına karar vermesi nedeniyle TİS, Yüksek Hakem Kurulu tarafından veya tarafların anlaşarak özel hakeme başvurusu nedeniyle özel hakem tarafından aktedilmiş olsa bile değişiklik yapma yetkisi taraflara aittir.<sup>121</sup> Çünkü 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanunun aksine 2822 sayılı TİSGLK Yüksek Hakem Kurulu'na aktettiği toplu iş sözleşmelerinde süresi içinde değişiklik yapabilme yetkisi tanınmamıştır.<sup>122</sup>

Sözleşmede yapılacak değişiklik konusunda da sözleşmenin tarafı olan sendika, üyesi bulunduğu konfederasyon tüzel kişiliğine veya başka bir kuruluşa yetki veremez.<sup>123</sup>

TİS yapma ehliyeti ve yetkisi konusunda; ehliyet sadece sendikalara ve yetki de Kanunda gösterilen koşullara sahip olan sendikaya tanınmıştır (m.41). Bu hüküm karşısında, sendikanın zorunlu organlarının görev, yetki ve sorumluluklarının, sözleşme yapma yetkisinin başka bir kuruluşa devri olanaksızdır. Bununla birlikte, sendika yönetim kurulunun söz konusu faaliyetin yerine getirilmesi için kurul üyeleri yanında bazı gerçek kişilere ve bu arada konfederasyon yöneticilerine ismen yetki verebileceği kuşkusuzdur.<sup>124</sup>

Değişiklik yapma yetkisi TİS'nin tarafı olma sıfatına bağlı olduğundan, sendikanın üyesi bulunduğu konfederasyonun TİS'nde değişiklik yapma yetkisi bulunmamaktadır.<sup>125</sup> Konfederasyonun esasen TİS ehliyeti dahi bulunmamaktadır. TİS'nde sonradan değişiklik ancak tarafların anlaşmasıyla mümkündür. Bunun yanı sıra, uygulamada görüldüğü gibi, taraflar, ileride değişiklik konusunda anlaşamamaları halinde doğan uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözümleneceğini de kararlaştırabilirler.<sup>126</sup> Yargıtay; kötüleşen ekonomik koşullar nedeniyle işverenin tek taraflı iradesiyle muvazaalı işe giriş çıkışlar yaparak, her girişte işçi ücretlerinde indirim giderek yürürlükteki TİS'nde fiili değişikliğe gitmesini iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirmemiş ve işçilerin fark taleplerinin kabulü gerektiğine karar vermiştir.<sup>127</sup>

Bazı yazarlara göre; TİS'nde anlaşarak sonradan değişiklik yapılması yetkisi, TİS'nin taraflarına aittir. Sonradan değişiklik yapılması yetkisi, TİS'nin tarafı olma sıfatına bağlıdır. Bu bakımdan, TİS'nin tarafı olmadığı için, sendikanın üyesi bulunduğu konfederasyonun, TİS'nde değişiklik yapma yetkisi yoktur. Ancak, kuşkusuz taraf sendikanın değişiklik görüşmelerine katılmak

<sup>120</sup> ÇELİK, İş Hukuku, 26. Bası, s.578; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.742; GÜNAY, TİSGLH, s.262-263; Güzel, 1996 Yılı Kararları Semineri, s.194-195; SOYER, İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesi, s.158; ALPAGUT, İşlem Temelinin Çökmesi, s.121-122; DEMİR, İş Hukuku, s.551.

<sup>121</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15; TUNCAY/KUTSAL, s.295.

<sup>122</sup> ÇİFTER, s.66-67.

<sup>123</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.742; Aksi görüş EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15.

<sup>124</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.742.

<sup>125</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15; TUNCAY/KUTSAL, s.295.

<sup>126</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.295.

<sup>127</sup> Yarg. 9. HD., 19.6.2012, E.15673, K.23729, Çalışma ve Toplum, 2012/4, s.402 vd.

üzere üyesi bulunduğu konfederasyona yetki vermesi mümkündür. TİS'nin taraflarca aktedilmediği hallerde dahi, sonradan değişiklik yapılması yetkisi yine sözleşmenin taraflarına aittir. Bu bağlamda, TİS, iş mücadelesi yasağı (2822 sayılı TİSGLK m.32-34) veya grev oylamasında grevin uygulanmaması sonucunun çıkması nedeniyle (2822 sayılı TİSGLK m.36) Yüksek Hakem Kurulunca aktedilmiş veya tarafların özel hakeme başvurmaları nedeniyle (2822 sayılı TİSGLK m.58) özel hakem tarafından aktedilmiş olsa dahi, sonradan değişiklik yapılması yetkisi sözleşmenin taraflarına aittir. TİS'nin imzalanması esnasında sendika üyesi olmayan işverenin sonradan işveren sendikasına üye olması halinde, üye olunan sendika o sözleşme bakımından taraf sıfatını kazanamayacağından, değişiklik yetkisi işverene ait olur. Sonra, sözleşmenin aktedildiği sırada sendika üyesi olan işverenin sonradan üyeliğinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, değişiklik yapma yetkisi yine işverene aittir. Çünkü, üyelik ilişkisinin sona ermesi ile, sendikanın artık işveren üzerindeki kural koyma gücü ortadan kalkacağından, işveren sendikasının değişiklik yapma yetkisi de ortadan kalkar veya ancak grup toplu iş sözleşmelerinde görülebileceği gibi, işveren ve işçi sendikasının grup TİS'nde sonradan yapacakları değişiklikler, üyelik ilişkisi sona ermiş bulunan işvereni bağlamaz.<sup>128</sup>

Bazı yazarlara göre de; TİS'nin yapıldığı sırada işveren sendikasının üyesi olan işverenin, sonradan üyeliğinin sona ermesi halinde, işveren sendikasının işveren üzerindeki kural koyma erki ortadan kalkacağı için, TİS'nde değişiklik yapma yetkisi vardır. Buna karşılık, TİS'nin imzalanması sırasında sendika üyesi olmayan işverenin, daha sonra sendikaya üye olması halinde değişiklik yapma yetkisi ortadan kalkar. Çünkü, bu durumda kural koyma erki sendikaya ait olacağı ve işverenin artık böyle bir erki kalmayacağı için değişiklik yapma yetkisi sendikaya ait olur.<sup>129</sup>

TİS'nde sonradan değişiklik yapılması yeni bir TİS yapılması olmayıp, mevcut bulunan TİS'nin eki niteliğindedir.<sup>130</sup> Bu bakımdan, sonradan değişiklik yapılması yeni bir TİS yapılması anlamına gelmediğinden, TİS'nde sonradan değişiklik yapılabilmesi için, yetki tespitindeki prosedüre uyulması gerekmediği gibi, sendikanın işverendeki çoğunluğu yitirmiş olması da değişiklik yapma yetkisine engel oluşturmaz. İçerisindeki değişiklik yapılmak istenilen TİS'nin tarafı olmak yeterlidir.<sup>131</sup>

Yürürlükteki TİS'nin değiştirilmesi yönündeki tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı teknik anlamda bir sözleşme (akit) ise de, değiştirilen TİS'nden ayrı, aynı düzeyde ikinci bir sözleşme niteliğinde değildir. Bu sözleşme, değiştirilen TİS'nin eki niteliğindedir ve onun bütünü içinde yer alır. Bu nedenle tarafların TİS'nde değişiklik yapabilmeleri için ayrı bir yetki işlemine gerek yoktur. Taraflar çoğunluğu kaybetsele dahi, TİS'ni sona erdirinceye kadar sözleşmeyi değiştirebilirler.<sup>132</sup>

<sup>128</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15.

<sup>129</sup> ÇİFTER, s.67.

<sup>130</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.96; EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15.

<sup>131</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.95; EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); REİSOĞLU, Şerh, s.81; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.452; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15-16; ÇİFTER, s.67; TUNCAY/KUTSAL, s.295-296.

<sup>132</sup> ÇİFTER, s.67.

TİS'nde değişiklik yapma yetkisi, sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde mevcuttur. Sözleşme süresi sona erdikten sonra değişiklik yapılması mümkün değildir. TİS'nde yapılan değişiklik, bu sözleşmeden ayrı ikinci bir sözleşme olmayıp, onun tadili ve eki niteliğindedir. Yapılan değişiklikle getirilen hükümler, mevcut TİS'nin bütünü içerisinde yer alır ve STİSK m.36/1 uyarınca doğrudan ve emredici etkiye sahiptir.<sup>133</sup>

6356 sayılı Kanunda da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi (m.12/III); yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayınlanacak istatistikler etkilemez (m.41/5); hükmü bu sonuca varmayı gerektirir. Ancak tarafların TİS'nde değişiklik yapma yetkisi sözleşmenin süresi ile sınırlıdır. Değişiklikler taraflarca imza tarihinde yürürlüğe konulabileceği gibi, bu tarihten önceki veya sonraki bir tarihte de yürürlüğe konabilir. TİS'nin süresi sona erdikten sonra tarafların kural koyma erki sona ermiş olduğundan, gerek sözleşmenin yürürlükteki dönemine ve gerekse hizmet akdi olarak uygulandığı döneme ilişkin değişiklik yapılamaz.<sup>134</sup> Ayrıca sözleşmeyi değiştirme yetkisi gerçek veya tüzel kişilere aittir. Sözleşmeyi temsilci sıfatıyla imzalayan kişi veya kişiler bu sıfatları devam etmiyorsa TİS'ni değiştiren anlaşmayı imzalamaz.<sup>135</sup>

Bazı yazarlara göre; işyerinde çoğunluğu kaybeden işçi sendikasının sırf işçileri cezalandırmaya yönelik TİS değişiklikleri hakkın kötüye kullanımını oluşturacağı için Medeni Kanun (MK.m.2) uyarınca mahkeme tarafından geçersiz sayılacaktır.<sup>136</sup> Bazı yazarlara göre ise; bu görüşü benimsemek mümkün değildir. Hakimin bu konuda karar verebileceğinin kabulü hakime TİS kuralı koyabilme yetkisini tanımak anlamını taşır. Bu ise Anayasa'nın 53. maddesi ile taraflara tanınmış olan TİS özerkliğine müdahale sonucunu doğurur ve Anayasaya aykırı düşer.<sup>137</sup>

TİS'nde sonradan değişiklik, ancak tarafların karşılıklı olarak anlaşmasıyla mümkündür. Bunun yanı sıra taraflar, uygulamada görüldüğü üzere, değişiklik hususunda anlaşamamaları halinde uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözüleceğini de kararlaştırabilirler.<sup>138</sup>

TİS'nde sonradan değişiklik yapma yetkisi konusunda; sözleşmenin tarafı olma durumuyla, sözleşme aktedilirken temsilci sıfatıyla sözleşmeyi imzalamış olma durumunun da birbirinden ayrılması gerekir. Sonradan değişiklik yetkisi, sözleşmeyi temsilci sıfatıyla imzalayan kişi veya kişilerde değil, sözleşmenin taraflarındadır. Sözleşmeyi temsilci sıfatıyla imzalamış bulunan kişilerin sözleşmede sonradan değişiklik içeren bir protokol imzalaması durumunda, bu kişilerin sözleşmede sonradan değişiklik yapma yetkilerinin bulunup bulunmadığının taraflar nezdinde ayrıca araştırılması, böyle bir yetkinin tespit edilemediği hallerde imzalanan protokolün geçersizliğine karar verilmesi gerekir.

<sup>133</sup> TUNCAY/KUTSAL, s.296.

<sup>134</sup> Yarg. 9.HD., 24.12.1987, E.1987/10974, K.1987/11554, Yargıtay Kararları Dergisi (YKD), Cilt: 14, Sayı: 10, Ekim 1988, s.1378-1379.

<sup>135</sup> Yarg. 9.HD., 20.04.1996, E.1996/906, K.1996/9229, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 4, Temmuz 1996, s.31; ÇİFTER, s.68.

<sup>136</sup> REİSOĞLU, Şerh, s.81-82.

<sup>137</sup> ÇİFTER, s.68.

<sup>138</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, s.97; EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.15-16.

Yargıtayın konuya ilişkin bir kararında<sup>139</sup> isabetli bir şekilde, TİS'ni sendika temsilcisi olarak imzalamış bulunan Bölge Başkanının, sözleşmede sonradan değişikliği konu alan bir protokol imzalamaya yetkili olup olmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir.<sup>140</sup>

Yargıtay da, kural olarak TİS'nin taraflarının, TİS hükümlerini tadil etmeleri mümkün olduğunu, ancak değişikliğin TİS yapmaya yetkili kişilerce gerçekleştirilmesi ve ileriye dönük olarak yürürlüğe konulması gerektiğini belirterek, protokolü sendika adına imzalayan kişinin protokolün düzenlendiği tarihte tek başına TİS bağitleme yetkisi olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>141</sup>

Teşmil edilen TİS'nde<sup>142</sup>; Bakanlar Kurulu, sonradan TİS'nde değişiklik yapma yetkisine sahiptir. 6356 sayılı Kanunda da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi; Bakanlar Kurulunun teşmil edilecek TİS'nde zorunlu değişiklikleri yapabileceği hükme bağlanmıştır (m.40). Kanunda sözü edilen bu değişiklik yetkisi, henüz teşmil gerçekleştirilirken TİS'nde yapılabilecek değişiklikleri ifade etmekte ise de, bu yetkinin aynı zamanda teşmil gerçekleştirildikten sonra ortaya çıkan bir gereksinim nedeniyle Bakanlar Kurulunca tekrar bir değişiklik yapılabilmesini de kapsadığını kabul etmek uygun olur. Bu sonuç, Bakanlar Kurulunun, teşmil kararnameyi gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırayabileceğine ilişkin yasal düzenleme ile de uyumludur. Çünkü, teşmil uygulamasını, gerekli gördüğünde süresinden önce sona erdirebilen Bakanlar Kurulunun, bu sözleşmede sonradan değişiklik yapabilme yetkisi bulunduğunu evleviyetle kabul edilmesi gerekir. Yeter ki, teşmil için gerekli bulunan kamu yararı, sonradan TİS'nde değişiklik yapılması için de mevcut olsun.<sup>143</sup>

Bazı yazarlara göre; toplu iş sözleşmesi Bakanlar Kurulu kararı ile teşmil edildiğinde de durum değişmez, taraflar teşmil konusu sözleşme hükümlerini değiştirebilir.<sup>144</sup> Ancak, Bakanlar Kurulu teşmil ettiği TİS'nde sonradan değişiklik yapma yetkisine sahip değildir. Esasen, TİS özerkliğine aykırı olan ve Anglo-sakson ülkelerinde benimsenmeyen teşmil kurumu bir istisnadır ve kural olarak teşmili yapacak makamın TİS'ni değiştirmeye yetkisi yoktur. 2822 sayılı Kanun bir istisna olarak Bakanlar Kurulu'na teşmili gerçekleştirirken zorunlu değişiklikleri yapma yetkisini vermiştir. Bu nedenle, yasa dar olarak yorumlanmak ve yetkinin sonradan yapılacak değişiklikleri kapsamayacağı sonucuna varılmalıdır.<sup>145</sup>

<sup>139</sup> Yarg. 9 HD, 22.4.1996, 906/9229. Çimento İşveren D. Temmuz 1996, s.31.

<sup>140</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.16.

<sup>141</sup> Yarg. 9. HD, 25.02.2014, E.2014/2478, K.2014/5936, Çalışma ve Toplum, 2014/3, s.387-389.

<sup>142</sup> Teşmil hakkında Geniş bilgi için bkz. SUBAŞI, İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Hukuk Fakültesi), Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul 1994, s.1 vd.; Aynı yazar, Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Prof.Dr. Halit Kemal ELBİR'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1996, s.438 vd; Aynı yazar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 39, 2013/4, s.209 vd.

<sup>143</sup> EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması, s.16.

<sup>144</sup> EKONOMİ, İHU, TSGLK, m.2 (No: 1); ÇİFTER, s.67.

<sup>145</sup> ÇİFTER, s.67.

## SONUÇ

Toplu sözleşme düzeninin özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın ücret ve çalışma koşullarını Anayasa ve Yasaların emredici kurallarına aykırı olmayacak bir şekilde serbestçe düzenlemeleri anlamına gelmektedir. “Sözleşme muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi” anlamına gelen sözleşme özerkliği, TİS tarafı işçi ve işveren ile sendikalarına ve kamu kesimi işvereni olarak Devlete de büyük sorumluluklar yüklemektedir.

Toplu sözleşme özerkliği, işçi sendikaları ile işveren ve sendikalarına tanınan ve “kendi kendine yönetim” olarak adlandırılan geniş bir özerlik kavramının en önemlisini oluşturmaktadır.

6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanunu'ndaki hükümleri tek bir kanun içinde toplamış, ancak bu kanunların temel felsefesinde önemli bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Eski Kanunlardaki müesseseler genel olarak bakıldığında aynen muhafaza edilmiş, sadece ufak bazı değişikliklerle yetinilmiştir. TİS yapma yetki koşullarında değişiklik, sendikal güvenceler, teknolojik gelişmelerle uyumlu olarak elektronik ortamda üyelik ya da bildirim yapma olanağı tanınması ve belge toplamak yerine beyana dayanan bildirimlere değer verilmesi yeni Kanunda yer verilmiştir.

6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanundaki düzenlemeye uygun olarak “*Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir*” hükmüne de yer verilmiştir (m.33/2).

TİS'nin şekli ve süresi 6356 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Buna göre; *TİS yazılı olarak yapılacaktır* (m.35/1). 2822 sayılı Kanundaki gibi TİS'nin yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olmayacağına ilişkin açık hüküm olmamakla birlikte burada belirtilen yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğu ve yazılı yapılmadıkça geçerli olmayacağı açıktır. Yazılı şeklin geçerlilik koşulu olmasının doğal sonucu olarak TİS'nde yapılacak değişikliklerin de ancak yazılı olarak yapılabileceğidir.

6356 sayılı STİK'na göre; TİS en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. TİS'nin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (m.35/II).

Kanunun, TİS'nin yürürlük süresine ilişkin hükmü, emredici nitelikte olduğundan, sözleşmenin buna aykırı hükmü geçersiz olacaktır.

Kural olarak, TİS'nin tarafları birlikte düzenledikleri hükümleri yine birlikte (anlaşarak) değiştirebilirler, bunun tek istisnası TİS'nin süresidir.

6356 sayılı Kanunda sadece TİS'nin süresinin değiştirilmesi yasaklanmış olup bunun dışında kalan sözleşme hükümlerinin değiştirilmesi konusunda herhangi bir kısıtlama sözkonusu değildir. Bu nedenle, taraflar TİS'nin süresi içerisinde anlaşarak sözleşmenin süresi dışındaki hükümlerinde değişiklik yapabilirler.

Taraflar, kendi imzaladıkları TİS'nde değişiklik yapabileceği gibi, Yüksek Hakem Kurulu kararı ile ya da özel hakem kararı ile oluşan bir TİS'nde de değişiklik yapabilirler. Tarafların bu yetkisi yürürlükte olan bir TİS için geçerlidir. Sözleşmenin sona ermesi ile birlikte tarafların anılan yetkisi de sona erer. Zira, yürürlüğü sona eren TİS ile birlikte, sözleşmenin borç ilişkisi doğuran hükümlerinin yanı sıra yanların taraf olma sıfatları da ortadan kalkacaktır. Taraflar, yetkili olmaları koşuluyla ve sözleşmenin yapılmasına ilişkin yasal prosedüre uyarak ancak yeni bir TİS yapabilirler. Sona eren TİS'nin normatif hükümleri

yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir (m. 6/III).

TİS'nin tarafları, değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklikler yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olanağına sahiptirler. Bunu gerçekleştirebilmek için tarafların sözleşme süresinin sona ermesinin ve yeni sözleşmeyi yapma koşullarının doğmasını beklemelerine gerek yoktur.

TİS'nde değişiklik yapılması yeni bir TİS niteliğinde olmayıp önceki sözleşmenin eki niteliğindedir. Bu nedenle, TİS'nin yapılmasına ilişkin prosedüre uyulması ya da taraf işçi sendikasının işyerinde sahip olduğu çoğunluğu muhafaza ediyor olmasına gerek yoktur. Zira, TİS'nin tarafı olmak sözleşmede değişiklik yapabilmek için yeterlidir. Öte yandan, "Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır" diyen 6356 sayılı Kanunun hükmü (m.35/I) karşısında, sözleşmede yapılacak değişikliklerin de aynı koşula tabi olduğunun kabul edilmesi gerekir.

Taraflar TİS ile kararlaştırılan çalışma koşullarında, miktar itibarıyla indirim veya artırım yapabilecekleri gibi, mevcut bir çalışma koşulunu geçici veya sürekli olarak kaldırabilirler ya da sözleşmede düzenlenmemiş bir konuda yeni düzenleme getirebilirler. Anılan böyle bir değişiklik, mevcut durumu, ancak ilerisi için etkiler. Taraflar henüz tahakkuk etmemiş TİS'nde kararlaştırılan hükümler üzerinde değişiklik yapabilirler. Örneğin, TİS ile öngörülen ücret zammına ilişkin normatif hüküm sözleşmede kararlaştırılan tarihin geçmesi ile hizmet akitlerini doğrudan etkileyecek ve ücretler zamlı düzeye yükseltilmiş olacaktır. Tarafların belirtilen tarihten sonra ücret zamlarının kaldırılması veya düşürülmesi konusunda anlaşmış olmaları işçiyi bağlamayacak ve işçinin zamlı ücreti talep etmesini engellemeyecektir. Ancak, işçilerin, değişiklikten önce doğmuş bulunan haklarından, ibra akdi çerçevesinde, vazgeçmeleri mümkündür.

Uygulamada, tarafların, TİS'yle kararlaştırılan ücret ve diğer sosyal hakların ileride belirli bir tarihte ya da enflasyon rakamlarının kararlaştırılan belirli bir miktarın üzerinde olması gibi, belirli bir koşulun gerçekleşmesi halinde sözleşmenin bazı hükümlerinin yeniden gözden geçirilmesini kararlaştırdıkları görülmektedir. Buna "revizyon koşulları" denilmekte ve bu tür hükümler geçerli sayılmaktadır.

TİS'nin tarafları, ücret zamlarından başka, uygulama bakımından parasal konulara ilişkin diğer sözleşme hükümlerinde de ileriye yönelik olarak kuşkusuz değişiklikler yapabilir ve henüz işçiler için tahakkuk etmemiş durumda ki her türlü ödeme tutarında indirimde gidebilir veya bunlara ilişkin düzenlemeleri kaldırabilirler.

TİS'nin değiştirilmesi ihtiyaçların sonucudur ve kural olarak engellenmemelidir. 6356 sayılı Kanunda da; TİS'nde sonradan yapılacak değişikliklere ilişkin hükümler yer almamasına karşın, tarafların bu yetkisi kısıtlanmış da değildir. TİS'nin değişen koşullara uydurulmasının ve aksayan yönlerinin değiştirilmesinin taraflara bırakılması Anayasada yer alan TİS özerkliğinin gereğidir. Ancak uygulamada çıkabilecek sorunları önlemek açısından Kanun'da konunun daha açık olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır.