



GAZIANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Türk ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Kavramı ve Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı

The Notion and Field of Application of Collective Labour Agreement In Turkish and Turkish Republic of Northern Cyprus Labour Law

Fikrican KAYIKÇI^{a*}

^a Araştırma Görevlisi, Yakın Doğu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Lefkoşa / KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
ORCID: 0000-0003-1453-9528

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 30 Mart 2021

Kabul tarihi: 19 Mayıs 2021

Anahtar Kelimeler:

Türk iş hukuku,

KKTC iş hukuku,

Toplu iş sözleşmeleri

ÖZ

Türk ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti iş hukukunda işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak çalışma koşullarını, sosyal ve ekonomik durumlarını düzenlemek amacı ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Bu hak Türk iş hukukunda Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının Sosyal Ekonomik Hak ve Ödevler başlıklı Üçüncü Bölümünün 53. maddesinin birinci fıkrasında, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti iş hukukunda ise KKTC Anayasasının ikinci kısmında bulunan Sosyal Ekonomik Hak ve Ödevler başlıklı 54. maddesinin birinci fıkrasında tanınmıştır. Toplu iş sözleşmesi müessesesi Türk iş hukukunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nda, KKTC iş hukukunda ise 42/96 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası'nda düzenlenmiştir. Çalışmamızda Türk ve KKTC iş hukukunda, bir müessese olarak toplu iş sözleşmesi kavramı kısaca irdelendikten sonra iki ülke iş hukukunda toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanı bakımından benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırmalı bir şekilde incelenmiştir.

ARTICLE INFO

Article History:

Received March 30, 2021

Accepted May 19, 2021

Keywords:

Turkish labour law,

TRNC labour law,

Collective agreement

ABSTRACT

In Turkish and Turkish Republic of Northern Cyprus Labour law, employers and employees have the right to form a collective labour agreement with the purposes of defining bilateral conditions of employment, or amending their economic and social status. This right has vested within the Constitution of Republic of Turkey Article 53(1) under the title of Socio economic rights and duties for Turkish Labour law, and for the Turkish Republic of Northern Cyprus Labour Law it has vested within the the Constitution of TRNC Part II Article 54(1) under the title of Socio economic rights and duties. The institution of collective labour agreements is regulated under the Law of Trade Unions and Collective Bargaining Agreements enumerated as 6356 in Turkish Labour Law, under the Collective Bargaining Agreements, Strikes and Referendums Act No 42/96 in TRNC Labour Law. In this research, a comparative analysis has been formed including similarities and differences of both countries within the field of application for collective labour agreement after the concept of collective labour agreements has been briefly examined as an institution in Turkish and TRNC Labour Law.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: kfikrican@gmail.com

EXTENDED ABSTRACT

The collective labour agreement is an agreement signed between the employers' organisation the non-organisational employers and the trade union with the purpose of setting conditions of work. In Turkish and Turkish Republic of Northern Cyprus labour law the arrangement of employer-employee relations are not only limited to the currently available statutes; but could also be settled through the collective labour agreement in addition to them. The Turkish labour law has been merged together with a constitutional assurance by the provision of "Employees and employers have the right to form a collective labour agreement with the purpose of adjusting mutual economic and social status and conditions of work." within the First Paragraph of the Article 53 of the constitution. In the case of Turkish Republic of Northern Cyprus constitution, the collective labour agreements became a constitutional matter with the provision of "The employees, in their relations with employers, have right to bargain collectively and to strike with the aim of preserving and adjusting their economic and social status." under the collective agreement name with the First Paragraph of the Article 54. The institute of collective labour agreement was drafted in detail within the Trade Unions and Collective Bargaining Agreements Act enumerated as 6356 under the Turkish labour law. The amendments regarding the collective labour agreement in the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law, are available under the Collective Bargaining Agreements, Strikes and Referendum Act enumerated as 42 /96.

One of the most significant differences between the Turkish labour law and the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law is that while the collective labour agreement could be formed between the authorised trade union and the employers' organisation or the non-organisational employers in Turkish labour law, a collective labour agreement can be formed between the labour unions, federations or confederations elected by the employees and the employers' organisation or the non-organisational employers in the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law. So in discordance with Turkish labour law, the labour unions, federations or confederations elected by the employees are also capable of forming a collective labour agreement with the employers' organisation or the non-organisational employers in addition to the authorised trade unions within the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law.

Although there are many parallel regulations among the two countries regarding the field of application of the collective labour agreements, the differences are observed in some provisions. When the field of application of the collective labour agreements is examined in terms of time, the maximum duration for a collective labour agreement is found to be three years and the minimum is allocated as a year in Turkish labour law. In the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law on the other hand, the maximum duration of a collective labour agreement is two years and the minimum is one year. Furthermore the expired agreement after the expiration of a collective labour agreement in Turkish labour law, shall continue as a "provision of labour contract" until a new collective labour agreement has been formed. In the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law, the provisions regarding the aftereffect of a collective labour agreement is quite fairly different: In point of fact, within the 42/96 enumerated Act, there is a provision in existence as "Whatever the reason may be, the employee personal rights included within the expired collective labour agreements remains in effect until a new one comes into effect." The conclusion to be drawn from here is that, in the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law the worker rights could not be modified against the employee, even though it is by way of mutual agreement in this period.

When the field of application of the collective labour agreements in the Turkish and the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law is examined based on the perspective of an individual, it is observed that only the employees who are members or who are non-union members yet paying the union fee of membership of the trade union party to the agreement could be benefiting from the monetary provisions, and in the cases of non-pecuniary provisions all of the employees could be benefiting working in the workplace where the collective labour agreement is in effect. In the Republic of Northern Cyprus labour law on the other side, under the 42/96 enumerated Legislation, only the employees who are members or who are non-union members yet paying the union fee of membership of the trade union party to the agreement could be benefiting from rights and advantages obtained through the collective labour agreement. From the angle of the act of benefiting through the payment of an interdependence fee, a great proportion of parallelism is being observed between the statutes of the two countries. In the matter of the collective labour agreement representation there is no provision existing in Turkish Republic of Northern Cyprus labour law, even though there is a detailed provision in Turkish labour law.

When the field of application of the collective labour agreements in the Turkish and the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law is examined based on the position, business and group collective labour agreement sections are drafted under different headings within the 42/96 enumerated Statute in the Turkish Republic of Northern Cyprus labour law distinctively from the Turkish labour law, however the practicability of the business and group collective labour agreements was accepted even though it has been implicitly under the Article 10 of the 42/96 enumerated Statute

Giriş

Toplu iş sözleşmesi, çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Bir toplu iş sözleşmesinin hangi zaman dilimi içinde, hangi işyerlerindeki işçi ve işverenlere uygulanacağı ise, bu konunun önemli problem alanlarından biridir. Bu çalışmada, bir müessese olarak toplu iş sözleşmesi Türk ve KKTC iş hukuku açısından kısaca incelendikten sonra, bu sözleşmelerin uygulanma alanı, her iki ülke bakımından “zaman”, “kişi” ve “yer” itibarıyla karşılaştırmalı bir biçimde ortaya konulacaktır.

Toplu İş Sözleşmesi Kavramı

Sanayi devriminden sonra fabrika üretimine geçiş, çalışma yaşamının kolektif bir nitelik kazanmasına yol açmıştır. İşçi- işveren ilişkilerinin bireysel sözleşmelerle düzenlenmesi, işçilerin korunmasına yeterli kadar hizmet etmediği için, bir taraftan devletin koyduğu koruyucu mevzuat, bir taraftan da işçilerin uzun mücadeleler sonucunda elde ettikleri sendika hakkı çerçevesinde, sendikaları vasıtasıyla akdettikleri toplu iş sözleşmeleri, bu alandaki en önemli düzenlenmeler olmuştur. İş yaşamının bu yönde gelişmesinde işçi sendikalarının kurulması ve işverenler karşısında güçlü kuruluşlar olarak yer almaları en önemli bir etken olmuştur (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 162; Karakaş, 2009, s. 4; Sur, 2017, s. 245).

Bugün artık pek çok ülkede toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı yasalarla düzenlenmekte ve uluslararası normlarla da koruma altına alınmaktadır (Narmanlıoğlu, 2016, s. 310; Sur, 2017, s. 245).

Toplu iş sözleşmesi İngiliz Hukukunda “collective agreement”, Fransız Hukukunda ise, “convention collective de travail” deyimleri ile anılmaktadır (Sur, 2017, s. 246). Türk hukukunda ise toplu iş sözleşmesi için geçmişte umumi mukavele ve genel sözleşme, gibi terimler kullanılmış ise de günümüzde yerleşik olarak “toplu iş sözleşmesi” kavramı kullanılmaktadır (Kılıç, 2018, s. 8).

Türk Hukukunda toplu sözleşme düzeni anayasal bir güvenceye sahiptir. Gerçekten, TC Anayasası’nın 53. maddesinin 1. fıkrasına göre, “işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler”. Aynı maddede ayrıca, “memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma hakkına sahip oldukları” belirtilmektedir (f. 3) (Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 335).

KKTC Anayasa’sında da toplu iş sözleşmeleri toplu sözleşme adı altında 54. maddenin birinci fıkrasında düzenlenmektedir. Burada, “Çalışanlar, işverenle olan ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptir” denilerek toplu sözleşme müessesesi anayasal güvence altına alınmıştır. Türk hukukundaki işçilerin toplu iş sözleşmesi, kamu görevlilerinin ise toplu sözleşme yapabileceği şeklindeki ayrım KKTC Anayasa’sında bulunmamaktadır.

Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeler Kanunu’nun 2. maddesinde tanımlanmıştır: Buna göre toplu iş sözleşmesi; “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 (md. 2/h).

KKTC İş Hukukunda ise toplu iş sözleşmesi, 42/96 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Referandum Yasasının 4. maddesinde tanımlanmaktadır: Buna göre, “Toplu İş Sözleşmesi, çalışanların işverenle olan ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak, geliştirmek, çalışma esaslarını düzenlemek ve düzeltmek amacıyla, seçtikleri sendikaları, federasyonları veya

konfederasyonları kanalı ile ¹ işveren veya işverenin yetkili kılması halinde işveren sendikası arasında yapılan bir sözleşmedir”

Türk iş hukuku ile KKTC iş hukuku arasında bu konudaki en önemli farklılık, Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında yapılabilmesine (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 472) karşılık, KKTC iş hukukunda çalışanların seçtikleri sendikalar, federasyonlar veya konfederasyonlar ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında yapılabilmesidir. Kısaca, KKTC iş hukukunda Türk iş hukukundan farklı olarak, toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafı, işçi sendikası yanında, işçi federasyonu veya konfederasyonu da olabilmektedir.

Türk iş hukukunda 6356 sayılı Kanunun 35. maddesinin ilk fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılması bir geçerlilik şartı olduğu için, şekil şartına uymadan gerçekleştirilen bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 320; Manav ve (Urhanoglu) Cengiz, 2011, s.38).

KKTC iş hukukunda da Türk iş hukukunda olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinin yazılı olması gerektiği yasada açık bir şekilde belirtilmiştir. Ayrıca, eklemek gerekir ki, her iki yasada toplu iş sözleşmesinin sadece yazılı olması gerektiği belirtildiğinden, sözleşmenin adi yazılı şekilde yapılması geçerlilik şartının yerine getirilmiş olması bakımından yeterli sayılacaktır.

Türk ve KKTC İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı

Çalışma yaşamında işçi tarafının en aktif ve güçlü aktörleri sendikalardır. Sendikaların da önde gelen amacı, üyelerinin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Sendikaların bu amaçlarını gerçekleştirmek için en çok başvurdukları yöntem ise, üyelerinin çalışmakta olduğu işyerlerinde ile toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Bunun başta gelen nedeni, toplu iş sözleşmelerinin kolektif niteliğe sahip olması ve iş sözleşmeleri üzerindeki normatif bir etkiye sahip bulunmalarındır (Kandemir, 2013, s.168).

Toplu iş sözleşmeleri uygulanma alanı bakımından zaman, yer ve kişi olmak üzere üç alt başlıkta ele alınmalıdır (Akyiğit, 2015, s. 594). Çalışmamızda da her bir konu Türk ve KKTC iş hukuku açısından karşılaştırmalı olarak ele incelenecektir:

Toplu İş Sözleşmesinin Zaman Bakımından Uygulanma Alanı

Toplu iş sözleşmesinin süresi ve yürürlüğe girmesi

Türk iş hukukunda 6356 sayılı Kanun toplu sözleşmesinin azami süresini üç yıl, asgari süresini ise bir yıl olarak belirlemiştir (md. 35 f. 2). Ayrıca, 6356 sayılı Kanunun 35. maddesinin üçüncü fıkrasında faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinde sürenin bir yıldan az olabileceği de öngörülmektedir. Süresi taraflarca bir ile üç yıl arasında kararlaştırılan toplu iş sözleşmelerinin süresi, tarafların anlaşması ile kısaltılamaz,

¹ “KKTC iş hukukunda toplu iş sözleşmesi yetki tespiti 42/96 sayılı Yasanın 10. maddesinde belirlenmiştir. Bu maddeye göre, “Aynı işverene bağlı bir veya birden fazla işyerinde çalışanlardan en çok üyesi bulunan sendika, o işyeri veya işyerleri için Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bir işveren kendisine ait işyerlerinde veya işverenin yetkili kılacağı işveren sendikası, kendi üyesi olan işverenlere ait farklı işyerlerinde, her işyeri için ayrı ayrı veya topluca bütün çalışanları kapsayan Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi, yetki talep edilen işyeri veya yetki talep edilen işyerlerinde, talep esas alınarak, bu madde ve 12'nci madde kuralları çerçevesinde Bakanlık tarafından saptanır”.

uzatılamaz veya sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 571). Bu düzenleme emredici nitelikte olduğu için toplu sözleşme süresinin kanunda öngörülen süreler içinde belirlenmesi zorunludur.

KKTC iş hukukunda ise, toplu iş sözleşmelerinin asgari süresi bir yıl, azami süresi de iki yıl olarak belirlenmiştir. Ancak, faaliyetleri bir yıldan az süren mevsimlik işlerde, toplu iş sözleşmelerinin süresi, Çalışma Bakanlığı'nın da onayı alınmak koşuluyla, bir yıldan daha kısa olabilir.

KKTC'de toplu iş sözleşmesinin azamî süresinin iki yıl olarak belirlenmiş olması, çalışma koşullarının Türk Hukuku'na göre daha kısa aralıklarla düzenlenebilmesine ve değişen ekonomik yapıya uyum sağlanabilmesine olanak tanımaktadır. Her ne kadar Türk Hukukundaki üç yıllık süre üst sınır niteliğinde ise de, son yıllarda özellikle metal işkolundaki toplu sözleşme görüşmelerinde en çok uyuşmazlık yaratan konular arasında, işverenlerin azamî süre üzerinden sözleşme yapmak istemelerine de dikkat çekmek gerekmektedir.

Diğer taraftan, 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihi belirleme konusunda tarafları nispeten daha serbest bırakmıştır. Gerçekten, taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihi toplu iş sözleşmesinin imza tarihi olarak belirleyebilecekleri gibi, sözleşmenin imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe gireceğini de kararlaştırma hakkına sahiptirler (Özkan, 2016, s. 96). Böyle bir uygulama ile, toplu iş sözleşmesinin etkisi, imzadan önceki bir tarihten başlatılmaktadır. Buna, toplu iş sözleşmesinin geçmişe teşmili (geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması) denilmektedir (Akyiğit, 2015, s. 596). Özellikle, bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden nispeten uzunca bir süre geçtikten sonra yenisinin yapılması durumunda, iki sözleşme arasındaki süreyi işçi lehine “*telâfi*” etmek amacıyla bu yola başvurulduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir toplu iş sözleşmesinin en çok öncekinin sona erdiği tarihe kadar geriye götürülebileceği de belirtilmelidir. Bu husus 6356 sayılı Kanunda açıkça öngörülmüştür. Gerçekten, 6356 sayılı Kanunun 35. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden yüz yirmi gün önce yetki işlemlerine başlanması ve bu sürede yeni toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi mümkün ise de, kanun, önceki toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermeden yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konulmasına imkan tanımamaktadır (Aktay, 2015, s. 305; Ulutaş, 2008, s.493). Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmasının pratik yaşama ilişkin işlevi ise, toplu görüşme ve uyuşmazlıkların -barışçı ya da zor yoluyla- çözümlenme sürecinin genellikle yüz yirmi günü aşması nedeniyle, yeni toplu sözleşme hükümlerinin eski sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren etkili kılınarak, işçilik haklarının o dönem için de yeni sözleşmeye göre hesaplanmasını sağlamaktır.

KKTC iş hukukunda ise, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden otuz gün önce Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Referandum Yasasının 12. maddesinde belirtilen kurallar uyarınca belirlenen yetkili sendika ve işveren sendikası ya da işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında yeni toplu sözleşmede ne gibi değişiklikler istendiğinin taraflara bildirilmesi gerekmektedir. Bu süre içerisinde taraflar toplu iş sözleşmesindeki değişiklik taleplerini karşı tarafa bildirmedikleri takdirde, eski toplu iş sözleşmesi kendiliğinden bir yıl süre ile yenilenir. Ne var ki, yetkili sendikanın belirlenmesinde bir sorun olması halinde 42/96 sayılı yasanın 7. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen “toplular iş sözleşmesinin kendiliğinden bir yıllık süre ile yenilenmesi kuralı” uygulanmaz.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ve art etkisi

6356 sayılı Kanunun 37. maddesinin ilk fıkrasında “toplular iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği

işkolunun değişmesi” gibi hallerde toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesi (Narmanlıoğlu, 2016 s. 355; Sur, 2017, s. 321) ile ilgili bir uyuşmazlıkta Yargıtay, kanunla kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü personelinin bazı belediyelere ve il özel idarelerine nakilleri halinde iş kolu değişmesine rağmen, işçiler hakkında mevcut toplu iş sözleşmesinin yeni işyerlerinde de uygulanması gerektiğine karar vermiştir (9.HD, 5989/37055, 5.12.2007; Sur, 2017, s. 321).

Toplu iş sözleşmeleri normatif hükümler yanında borçlar hukukuna ilişkin hükümler de içerebilir. Toplu iş sözleşmelerinin zorunlu kısmını oluşturan normatif hükümler, bireysel düzeydeki işçi-işveren ilişkilerini toplu olarak düzenleyerek iş sözleşmelerine dışarıdan müdahale eden ve her toplu iş sözleşmesinde bulunması zorunlu olan düzenlemelerdir. Borç ilişkisine dair hükümler ise, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir (Doğan, 2014, s. 782). 6356 sayılı kanunun 36. maddesinin ilk fıkrasında “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir” hükmü bulunmaktadır. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki doğrudan ve zorlayıcı; diğer bir deyimle, normatif etkisini düzenlemektedir (Doğan, 2014, s. 782). Bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılamaması halinde, işçilerin sona eren toplu iş sözleşmesinden önceki koşullara tâbi kılınarak mağdur olmalarını önlemek düşüncesiyle de, sona eren toplu iş sözleşmesindeki iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği öngörülmüştür (SenTisK md. 36 f. 2) (Yayvak, 2014, s. 18-22). Bu ilkeye toplu iş sözleşmesinin art etkisi denilmektedir (Yenisey Doğan, 2010, s. 167, Sur, 2017, s. 322). Bu hüküm gereğince toplu iş sözleşmesinin normatif etkili hükümleri bu niteliklerini kaybederek, sadece iş sözleşmesi gibi uygulanmaya devam edecektir. Diğer taraftan, sadece iş sözleşmesinin “içeriğine” ve “sona ermesine” ilişkin hükümlerin uygulanmaya devam edeceğini de belirtmek gerekir (Sur, 2017, s. 322; Saraç, 1992, s. 539). Ayrıca, art etki kuralına sadece, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin tâbi olacağı da gözden kaçırılmamalıdır (Esener, 1978, s. 512,513; SUR, 2017, s. 322). Nihayet, sona eren toplu sözleşme tarafı işçi sendikasına üye olmayıp dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlananlar da art etkiden herhangi bir aidat ödemeleri gerekmeksizin yararlanabileceklerdir. Fakat, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işe girenlerin böyle bir hakkı yoktur (SUR, 2017, s. 322-324). Burada, art etki döneminde uygulanan koşulların işçi aleyhinde değiştirilebilip değiştirilemeyeceği sorunu ile de karşılaşılmaktadır: Türk Hukukunda bunun mümkün olduğu ileri sürülmektedir (Yayvak, 2014, s. 28). Diğer taraftan, toplu sözleşme döneminde henüz gerçekleşmemiş olan hakların art etkiye sahip olamayacakları da gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim, Yargıtay bir kararında “toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken henüz gerçekleşmemiş bir hakkın sonradan uygulanamayacağına hükmetmiş bulunmaktadır (9HD,1295/1580, 12.2.1985; SUR, 2017, s. 324)” Toplu iş sözleşmelerinin art etkisi, yeni toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile son bulur (Esener, 1978 s. 514).

KKTC iş hukukunda ise, toplu iş sözleşmesinin art etkisine yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat, 42/96 sayılı Yasanın 6. maddesinin birinci fıkrasında “Gereğesi ne olursa olsun süresi sona eren Toplu İş Sözleşmesinde yer alan çalışanların özlük hakları, yenisi yürürlüğe girinceye kadar yürürlükte kalır” hükmü bulunmaktadır. Kanaatimizce bu hüküm toplu iş sözleşmesinin art etkisi olarak anlaşılmalıdır. Hatta, bu düzenleme ile, çalışanların özlük haklarının yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar yürürlükte kalacağı

öngörüldüğüne göre artık art etki döneminde bunların anlaşma yoluyla işçi aleyhinde değiştirilmeleri de mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle KKTC'deki düzenlemenin işçi haklarını korumaya daha elverişli olduğu söylenebilecektir.

Türk ve KKTC İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı

Toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında sözleşmenin tarafları, işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren sendikasına üye olmayan işverendir. Toplu iş sözleşmesini yapan işçi sendikasına üye işçiler, toplu iş sözleşmesine taraf değildirler fakat toplu iş sözleşmesinden yararlanan kişilerdir (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 533; Sur, 2017, s. 327; Sümer, 2017, s. 251). Taraf sendikaya üye işçiler dışındaki işçiler de belli koşulların gerçekleşmesi halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Ayrıca, bazı işçilerin de hiçbir şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı Kanunda belirtilmiştir. Çalışmamızda işçilerin hangi hallerde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ya da yararlanamayacaklarına değinilmiştir.

Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları

Türk iş hukukunda 6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin birinci fıkrasına göre, “toplular iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır”. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da “...sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınc işverene bildirildiği tarihten itibaren...” yararlanacakları öngörülmüş bulunmaktadır. Bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere işçi sendikasına üye işçiler, bu sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden herhangi bir koşul gereksizsin yararlanacaklardır (Özkan, 2016, s. 45). Bununla birlikte, imzadan sonra sendika üyeliğinin sona ermesi halinde yararlanma imkanı da ortadan kalkar (md. 39 f. 4)(Sur, 2017, s. 335).

6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin üçüncü fıkrasında “Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır” hükmü bulunmaktadır. 2822 sayılı bir önceki Kanunda yer almayan bu hüküm, 6356 sayılı Kanun ile getirilmiştir (Sur, 2017, s. 336). Diğer taraftan, öğretilerdeki baskın görüş ve Yargıtay’a göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma sendikaya üyelik koşuluna bağlı olduğu için, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılmış olanların işten ayrıldıkları tarihe kadar geçmişe etkili bir toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları kabul edilmelidir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 275; Sur, 2017, s. 336; Uğurlu, 2017, s. 5).

Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanması

Parasal olmayan hükümlerin tüm işçilere uygulanması

Bir toplu iş sözleşmesinden o sözleşmeye taraf sendikaya üye olanların yararlanmaları kural (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 534) olmakla birlikte, vardiya düzeni, kreş, servis aracı yemekhane, cumartesi günün tatil yapılması gibi parasal olmayan hükümlerden toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki tüm işçiler yararlanacaklardır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 275; Narmanlıoğlu, 2016, s. 469, 470; Sur, 2017, s. 339).

KKTC iş hukukunda ise 42/96 sayılı Yasanın 8. maddesinin altıncı fıkrasında toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olan çalışanlar veya sendikaya üye olmayıp dayanışma aidatı ödeyen çalışanlar dışındaki hiçbir çalışanın toplu iş sözleşmesi ile elde edilen hak ve menfaatlerden yararlanamayacağı belirtilmiştir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma

6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin dördüncü fıkrasında “ Toplu iş sözleşmesinin imzası

sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.” hükmü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi, taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı tutulmuş bulunmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s. 896; Berki, 1978, s. 449).

Dayanışma aidatı uygulamasının Türk iş hukukuna alınmasının temel nedeni, toplu sözleşme uygulamasının sadece taraf sendika üyeleri ile sınırlı tutmamak ve işçileri taraf sendikaya üye olmaya zorlayarak negatif sendika özgürlüğünün dolaylı olarak zedelenmesini önlemektir (Sur, 2017, s. 341; Berki, 1978, s. 450).

Türk iş hukukunda çıraklar ve sözleşmeli personel iş sözleşmesine dayanarak çalışmadıkları; yani işçi sayılmadıkları için dayanışma aidatı ödeseler dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 280). Bunun dışında, greve katılmayan, başka bir işverene bağlı olarak çalışan veya başka bir işyerinde çalışan işçiler dayanışma aidatı ödeseler dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar (Sur, 2017, s. 341). Greve katılmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, imzalanan toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm olması halinde mümkün olacaktır. (SenTisK md. 39 f. 8).

Dayanışma aidatının miktarı sendikal özgürlükleri ve sendikaların üye sayılarını yakından ilgilendiren bir husustur: Gerçekten, aidat miktarının yüksek olması, işçileri sendikaya üye olmaya yönelteceği için negatif sendika özgürlünü olumsuz yönde etkiler Aidat miktarının çok düşük olması halinde ise, sendika üyelerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalır (Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 384; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 281,282). Bu nedenle 6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin beşinci fıkrasında “Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir” denilerek, anılan menfaatler arasında bir denge kurulmaya çalışılmıştır Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi, işçi sendikasına bu talebini ilettikten sonra yetkili işçi sendikası işverene yazılı bir başvuru yapmalıdır. Söz konusu başvuru sonrasında işveren dayanışma aidatını işçinin ücretinden kesip sendikaya ödemelidir. İşveren, dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesmez ya da kesip yetkili sendikaya bir ay içinde ödemez ise, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarına bankalarca işletme kredileri için belirlenen en yüksek faiz uygulanır (SenTisK md. 18 f. 3) (Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 384).

KKTC iş hukukunda ise 42/96 sayılı Yasanın 8. maddesinin ikinci fıkrasında “ Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye bulunmayanlar, sonradan iş yerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf sendikaya üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri , toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendikaya yazılı başvuruda bulunarak dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta sendikanın onayı aranmaz” hükmü bulunmaktadır. Dayanışma aidatı konusunda KKTC iş hukuku ile Türk iş hukuku arasından bir paralellik bulunduğu görülmektedir. KKTC iş hukukunda da çalışanlar dayanışma aidatı ödemek sureti ile sendikanın onayı aranmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir Ayrıca Türk hukukunda olduğu gibi KKTC iş hukukunda da dayanışma aidatının miktarının sendika üyelik aidatından fazla olamayacağı yasada açık bir şekilde belirtilmiştir.

Teşmil yolu ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma

Teşmil, bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının idarî bir kararla genişletilmesidir (Sur, 2017, s. 351). Bu müessese 6356 sayılı Kanunun 40. maddesinde yer almaktadır. Bu

madde aynen şöyledir: “Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir”.

Görüldüğü gibi, teşmil müessesinin uygulanabilmesi için işyerinin dahil olduğu iş kolunda bir toplu iş sözleşmesinin bulunması gerekmektedir. Bu sözleşmenin tarafların serbest iradeleriyle akdedilmiş veya yüksek hakem kurulu ya da özel hakem kararı ile yürürlüğe girmiş olması arasında herhangi bir fark yoktur. Önemli olan, bir toplu iş sözleşmesinin varlığıdır (Aktay, 2015, s. 292; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 563). Teşmilin bir diğer önemli şartı ise, teşmile konu olacak işyerinin kurulu bulunduğu iş kolundaki sendikalardan en çok üyeye sahip işçi sendikasının yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilecek olmasıdır (Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 308; Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 386; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 564, 565).

6356 sayılı kanununun 40. maddesinin beşinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümlerinin teşmil edilemeyeceği öngörülmüş bulunmaktadır. Bu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmesinin sadece normatif hükümleri teşmil edilebilecek, taraflarının hak ve borçlarını düzenleyen hükümler ile, özel hakeme başvurma hakkındaki hükümler, teşmil konusu yapılamayacaktır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s. 898; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 563,564).

Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için aranan bir başka koşul ise, bu yönde bir talebin varlığıdır. İşçi veya işveren sendikaları veya işverenlerden biri ya da Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı teşmil talebinde bulunabilecek kurumlardır. Ayrıca Cumhurbaşkanı teşmil kararını vermeden önce Yüksek Hakem Kurulunun görüşüne başvurmak zorundadır. Yüksek Hakem Kurulu da bu başvuru ile ilgili görüşünü on beş gün içerisinde vermek zorundadır. Cumhurbaşkanı, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra teşmile ve teşmilin kapsamına gerekçeli bir şekilde karar verecektir (Akyiğit, 2015, s. 635,636; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 566). Cumhurbaşkanı, başvuru işyerinde ya da işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin teşmiline karar vermiş ise, bu karar teşmil kararname ile Resmi Gazete’de yayınlacaktır. Resmi Gazete’de yayınlanan teşmil kararının ne zaman yürürlüğe gireceği kararnamede belirtilir; fakat, teşmil kararının Resmi Gazete’nin yayınladığı tarihten daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceği belirlenemez (Akyiğit, 2015, s. 636,637).

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kapsamı, toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri, işyerleri veya işletme olarak belirlenir. Toplu iş sözleşmesinin hangi işyeri, işyerleri veya işletmeye, teşmil edileceği Cumhurbaşkanı’nın takdirine bırakılmıştır (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 568; Aktay, 2015, s. 299). Cumhurbaşkanı’nın toplu iş sözleşmesinin teşmiline karar verdiği işyeri, işyerleri veya işletmede çalışan işçiler, teşmilin yürürlüğe girmesiyle birlikte, dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir (Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 386).

Türk iş hukukunda teşmil üç halde sona erer: Bunlardan birincisi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasıdır. Böyle bir durumda öğreti, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğinin ve işçilerin toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanacaklarını kabul etmektedir (Aktay, 2015, s. 301; Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 388). İkincisi ise, Cumhurbaşkanı’nın gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak

teşmil kararnameyi yürürlükten kaldırmasıdır. Bu durumda ise, teşmil kapsamında işyerinde çalışan işçiler sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanamayacaklardır (Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 388). Üçüncüsü ise, 6356 sayılı Kanun ile getirilmiş bir hükümdür. Bu hüküm gereğince toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyeri ya da işletmede yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması ile birlikte teşmil uygulaması da kendiliğinden sona erecektir (SenTisK md. 40 f. 7) (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 569; Subaşı, 2013, s. 226).

KKTC iş hukukunda ise 42/96 sayılı Yasada toplu iş sözleşmesinin teşmili hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan işçiler

Türk iş hukukunda, bazı işçilerin toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olsalar dahi yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları öngörülmüş bulunmaktadır: Bunlar; 6356 sayılı Kanun anlamındaki işveren vekilleri ile, toplu görüşmeye işvereni temsilen katılanlar, kapsam dışı personel ve greve katılmayan işçilerdir (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 553; Sur, 2017, s. 337).

6356 sayılı kanunun 39. maddesinin yedinci fıkrasına göre “Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz”lar. Bu hüküm uyarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olanlar, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ikinci maddesinde tanımlanan “işletmenin bütününe yönetmeye yetkili” işveren vekilleri ile, işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan işçilerdir (Sur, 2017, s. 337; Canbolat, 2002, s.184). KKTC iş hukukunda ise 42/96 sayılı Yasada işveren vekillerinin ve işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işvereni temsilen hareket edenlerin daha sonra işçi sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini tutarlı ve mantıklı görmek de mümkün değildir. Bu nedenle Türk hukukundaki çözüm tarzının KKTC hukukunda da kabul etmek isabetli, bir çözüm tarzı sayılmalıdır.

Türk iş hukukunda kapsam dışı personel ise, genellikle teknik ve idari kadrolarda yer alan üst kademe yöneticileridir. Bunlar, personel yaptıkları iş gereği işveren ile yakın ilişkileri olan ve uygulamada toplu sözleşmede sağlanan haklardan daha fazlasına sahip bulunan kişilerdir (Sur, 2017, s. 337). Belirtmek gerekir ki, hangi personelin toplu sözleşme kapsamı dışında kalacağı belirlenirken, gerekçelerin haklı olması ve eşitlik kuralına aykırı davranılmaması gerekmektedir.. Ayrıca bu düzenlemeler, genel ve objektif ölçülere göre yapılmalıdır (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 554; Sur, 2017, s. 337). İşçinin kapsam dışında bırakılması yerine getirdiği işle ilgili bir husus olduğu için, zaman içerisinde görevinin değiştirilmesi ve yaptığı işin toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde bir iş olması halinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin söz konusu işçiye de uygulanması gerekecektir (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 554).

KKTC iş hukukunda ise, kapsam dışı personelin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağına dair bir sorun uygulamada bulunmamaktadır. Teknik ve idari kadrolarda yer alan üst kademe yöneticileri de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Türk iş hukukunda, grev sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak bir diğer grup ise, grev sırasında zorunlu olarak çalışanlar (SenTisK md. md. 65 f.1) dışında greve katılmayan işçilerdir (SenTisK md. 39 f. 8) (Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 305; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 556; Sur, 2017, s. 338, 339). Ancak bu düzenleme emredici değildir ve toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunması halinde greve katılmayan işçilerin de, toplu iş sözleşmesinden yararlanmalar mümkündür (SenTisK md. 39 f. 8) (Sur, 2017, s. 339).

KKTC iş hukukunda ise, 42/96 sayılı yasanın 8. maddesinin beşinci fıkrasında “Grev

sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden bu Yasanın 6. maddesinde belirtilen çalışanlar dışında işyerindeki greve katılmayanlar da yapılan Toplu İş Sözleşmesinden imza tarihinden itibaren dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanırlar” hükmü yer almaktadır. KKTC iş hukukundaki bu düzenleme, Türk iş hukukundaki gibi çalışanları greve katılmaya teşvik eden bir düzenleme olarak (Sur, 2017, s. 339; Canbolat, 2002, s.24) değil; çalışanların daha iyi koşullarda çalışmalarının önünü açan bir kural olarak nitelendirilmelidir.

Toplu İş Sözleşmelerinin Yer Bakımından Uygulanma Alanı

Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmelerinin yer bakımından uygulanma alanı, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri, işyerleri ya da işletmeleri ifade etmektedir (Sümer, 2017, s. 252; Yardımcıoğlu, 2014, s. 37). 6356 sayılı Kanunda, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi öngörülmüş bulunmaktadır (Urhanoglu Cengiz, 2010, s. 133).

KKTC iş hukukunda ise, 42/96 sayılı yasanın 10. maddesinin ilk fıkrasında “Aynı işverene bağlı bir veya birden fazla işyerinde çalışanlardan en çok üyesi bulunan sendika, o işyeri veya işyerleri için Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkilidir” denilmektedir. Bu hükümden de anlaşılacağı gibi, KKTC iş hukukunda toplu iş sözleşmelerinin yer bakımından uygulama alanı, işyeri ve aynı işverene bağlı işyerleridir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında “Bir işveren kendisine ait işyerlerinde veya işverenin yetkili kılacağı işveren sendikası, kendi üyesi olan işverenlere ait farklı işyerlerinde, her işyeri için ayrı ayrı veya topluca bütün çalışanları kapsayan Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkilidir” hükmü bulunmaktadır. 42/96 sayılı yasada Türk iş hukukundan farklı olarak grup toplu iş sözleşmeleri ve işletme toplu iş sözleşmeleri tanımı açık bir şekilde yapılmamış olmakla birlikte, ilgili fıkradan da anlaşılacağı üzere, bu tür toplu iş sözleşmelerinin KKTC iş hukukunda da uygulanabileceği zımnen belirtilmiş bulunmaktadır.

İşyeri toplu iş sözleşmeleri

Toplu görüşmelerin tek bir işyeri kapsamında yapıldığı ve sadece o işyerini kapsayan bir sözleşme yapıldığında buna işyeri toplu iş sözleşmesi denir (Eyrenci, 2013, s.123). Türk iş hukukunda 6356 sayılı kanunun 34. maddesinin ilk fıkrasında “ Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” hükmü bulunmaktadır. Bu maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, kanunda toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esas benimsenmiştir (Sur, 2017, s. 268).

Türk iş hukukunda yetkili sendikanın ve toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının belirlenmesinde işyeri kavramından ne anlaşılacağını saptamak gerekmektedir (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 493; Sümer, 2017, s. 252; Sur, 2017, s. 268). 6356 sayılı Kanununda işyerinin tanımı yapılmamış, 4857 sayılı İş Kanunundaki tanımın burada da geçerli olduğu belirtilmiştir (md. 2 f. 3). 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin birinci fıkrasında işyeri, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddenin devamında “işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler..”, eklentiler ve araçların da işyerine dahil oldukları belirtilmiştir. Bu durum karşısında örneğin, işverenin yönetiminde bulunan ve işin teknik amacına yönelik çeşitli yerlerde görülen işler de tek işyeri sayılacaktır (Sur, 2017, s. 269).

KKTC iş hukukunda da 42/96 sayılı Yasada “işyeri işin yapıldığı yeri anlatır ve işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerde dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku , yıkanma, bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” şeklinde tanımlanmıştır. KKTC iş hukukundaki işyeri tanımı ile 4857 sayılı iş kanunundaki işyeri tanımını karşılaştırdığımızda iki hukuk sisteminde paralel bir

düzenleme olduğu görülmektedir.

İşyeri toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını, işyerinin işvereni veya işveren sendikaya üye ise, işveren sendikası oluşturabilir (Eyrenci, 2013, s.124). Ayrıca işçi sendikasının bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için, işyerinin dahil olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin yetki talebinde bulunan sendikaya üye olması ve işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının taraf işçi sendikasına üye olması gerekmektedir (Sur, 2017, s. 282-284; Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 294).

KKTC iş hukukunda ise, Türk iş hukukundaki gibi taraflardan birinin işçi sendikası diğerinin ise işveren sendikası ya da işveren sendikasına üye olmayan bir işveren olması gerekmektedir. KKTC iş hukukunda Türk iş hukukundan farklı olarak işçi sendikasının bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için işyerinin dahil olduğu işkolunda çalışan tüm işçilerin en az yüzde birinin yetki talebinde bulunan sendikaya üye olması şartı bulunmamaktadır. Ancak, işyerinde en çok üyeye sahip işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi vardır.

İşletme toplu iş sözleşmesi

Türk iş hukukunda 6356 sayılı Kanununun 34. maddesinin ikinci fıkrasında “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” denilmektedir. Bu hüküm karşısında anılan nitelikteki işyerlerinin her birinde ayrı ayrı işyeri sözleşmeleri değil; sadece, bütün işyerlerini kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 216). Ancak, işyerlerinin aynı iş kolunda olması yanında, işverenin de aynı olması şarttır (Sur, 2017, s. 273; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 216; Alp ve Erkanlı, 2016, s.72). Yetki bakımından ise burada yasa, her bir işyerinde salt çoğunluğu temsil koşulu aranmamakta; işletme düzeyinde işçilerin yüzde kırkını temsil eden sendikanın yetkili olduğunu öngörmektedir (md. 41 f. 1).

Türk iş hukukunda işletme toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında işyerlerinin madde anlamında işletme sayılıp sayılmayacakları noktasında bazen uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 498). Bu gibi hallerde 6356 sayılı Kanununun 34. maddesinin dördüncü fıkrası “ İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir” hükmü ile uyuşmazlığın ne şekilde giderilebileceğini belirtmiştir.

KKTC iş hukukunda ise, işletme toplu iş sözleşmesi ayrı bir başlık altında düzenlenmemiştir. Fakat 42/96 sayılı yasanın 10. maddesinin ikinci fıkrasında “ Bir işveren kendisine ait işyerlerinde ... her işyeri için ayrı ayrı veya topluca bütün çalışanları kapsayan Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkilidir” hükmü bulunmaktadır. Bu hükümden de anlaşılacağı gibi KKTC iş hukukunda işletme toplu iş sözleşmesinin şartları gerçekleşse dahi tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu aranmamıştır.

Grup toplu iş sözleşmesi

Türk iş hukukunda grup toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı kanunun “tanımlar” başlıklı 2. maddesinde, “Grup toplu iş sözleşmesi: işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini” ifade eder (f. ç) şeklinde tanımlanmıştır. 6356 sayılı Kanununun 34. maddesinin üçüncü fıkrasında ise, “Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri

kapsamak üzere yapılır” denilmektedir. Grup toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi için işçi sendikasının üye bakımından gruba dahil her bir işyerinde salt çoğunluğu sağlaması gerekmektedir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 212).

Grup toplu iş sözleşmesi sayesinde, her işyerinde ya da işletmede ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmaktansa tek bir toplu iş sözleşmesi ile tüm işyerlerinde ve işletmelerde genel çalışma şartlarının belirlenmesi sağlanmaktadır (Aktay, 2015, s. 186). Böylece, aynı iş kolunda çalışan işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri arasında bir yeknesaklık sağlanabilmektedir (Sur, 2017, s. 270). Ayrıca grup toplu iş sözleşmesi yolu ile toplu görüşmelerde emek, zaman ve maddi açıdan ciddi bir tasarruf da sağlamaktadır (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 494). İşletme toplu iş sözleşmesinden farklı olarak grup toplu iş sözleşmesinin yapılması tarafların bir grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşmış olmaları şartına bağlanmıştır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016, s. 213).

Ekleme gerekir ki, 6356 sayılı Kanununun 60. maddesinin altıncı fıkrasında yer alan “Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir” şeklindeki hüküm, Anayasa mahkemesi tarafından lokavtın savunma amaçlı olması ilkesine ters düştüğü ve ölçüsüz bir tepki niteliğinde olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir (AYM 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG 11.11.2015, Sa. 29529).

KKTC iş hukukunda ise, grup toplu iş sözleşmesi yasadaki özel olarak düzenlenmemiştir. Ancak, 42/96 sayılı yasanın 10. maddesinin ikinci fıkrasında “...işverenin yetkili kılacağı işveren sendikası, kendi üyesi olan işverenlere ait farklı işyerlerinde, her işyeri için ayrı ayrı veya topluca bütün çalışanları kapsayan Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkilidir” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Bu hükümden de anlaşılacağı gibi, KKTC iş hukukunda da grup toplu iş sözleşmesinin yapılmasına olanak sağlanmış bulunmaktadır.

Sonuç

Türk ve KKTC iş hukukunda işçi-işveren ilişkileri sadece bireysel iş sözleşmeleri ya da mevzuattaki düzenlemeler ile değil; bunlara ek olarak, toplu iş sözleşmeleri ile de düzenlenmektedir. Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesi Anayasanın 53. maddesinin ilk fıkrasında “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” hükmü ile anayasal bir güvenceye kavuşturulmuştur. KKTC Anayasa’sında ise toplu iş sözleşmeleri toplu sözleşme adı altında 54. maddesinin ilk fıkrasında “Çalışanlar, işverenle olan ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptir” hükmü ile anayasal bir hak haline gelmiştir.

Türk iş hukuku ile KKTC iş hukuku arasındaki en önemli farklılık, Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesi yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında yapılabilirken, KKTC iş hukukunda çalışanların seçtikleri sendikalar, federasyonlar veya konfederasyonlar ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverenler arasında yapılabilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı ile ilgili olarak iki ülke arasında birçok paralel düzenleme bulunmasına rağmen bazı hükümlerde farklılıklar olduğu görülmektedir. Toplu iş sözleşmesinin zaman bakımından uygulanma alanını incelendiğinde, Türk iş hukukunda toplu sözleşmelerin azami süresi üç yıl, asgari süresi ise bir yıl olarak belirlenmiştir. KKTC’de ise toplu sözleşmelerin azami süresi iki yıl, asgari süresi ise bir yıldır. Ayrıca, Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni toplu iş sözleşmesi yapılincaya kadar önceki sözleşme “hizmet akdi hükmü” olarak devam edecektir. KKTC iş hukukunda ise, toplu iş sözleşmesinin

art etkisi ile ilgili düzenleme oldukça farklıdır: Gerçekten, 42/96 sayılı yasada, “gerekçesi ne olursa olsun süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan çalışanların özlük hakları, yenisi yürürlüğe girinceye kadar yürürlükte kalır” şeklinde bir hüküm bulunmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç, Türk hukukundan farklı olarak, KKTC hukukunda işçilik haklarının bu dönemde de anlaşmak suretiyle de olsa, işçi aleyhinde değiştirilemeyecek olmasıdır.

Türk ve KKTC iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanını incelediğimizde ise, Türk iş hukukunda parasal hükümlerden sadece taraf sendikaya üye olan veya üye olmayıp da dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlanabileceği, parasal olmayan hükümlerden ise, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan tüm işçilerin yararlanabileceği görülmektedir. KKTC iş hukukunda ise 42/96 sayılı yasada toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olan çalışanlar veya sendikaya üye olmayıp dayanışma aidatı ödeyen çalışanlar dışındaki hiçbir çalışanın toplu iş sözleşmesi ile elde edilen hak ve menfaatlerden yararlanamayacağı belirtilmiştir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma açısından ise, iki ülke kanunları arasında büyük oranda paralellik görülmektedir. Toplu iş sözleşmesinin teşmili konusunda ise Türk iş hukukunda detaylı bir düzenleme bulunmasına rağmen, KKTC iş hukukunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Türk ve KKTC iş hukukunda toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanını incelendiğinde ise, KKTC iş hukukunda 42/96 sayılı yasada da Türk iş hukukundan farklı olarak işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri ayrı bir başlıklar altında düzenlenmemiş; fakat 42/96 sayılı yasanın 10. maddesinde işletme ve grup toplu iş sözleşmelerinin KKTC iş hukukunda da uygulanabileceği zımnen de olsa kabul edilmiştir

Kaynakça

- Aktay, A. N. (2015). *Toplu iş hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aktay, A.N., Arıcı, K ve Senyen Kaplan, T. (2013). *İş hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2015). *Toplu iş hukuku el kitabı*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alp, M ve Erkanlı, B. (2016). “İşletme toplu iş sözleşmelerinde yetki” *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Özel Sayı Prof. Dr. Fevzi Demire’e Armağan, s. 69-100. Erişim Tarihi: 25.1.2021,
<https://legal.com.tr/Book/B93pK8HWMkqk3h4HAOFFSg/978a5ab9b4ae439d9db975f044f94cdf?s=toplu+i%c5%9f+s%c3%b6zle%c5%9fmesi&pn=69>.
- Berki, N. (1978). “Dayanışma aidatı”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:35, S: 1, s. 447-455. Erişim Tarihi: 4.1.2021,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/307/2934.pdf>.
- Canbolat, T. (2002): “Toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak işçiler”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan; *Kamu-İş*, C.6, S. 4, s. 163- 201.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017). *İş hukuku dersleri*, Yenilenmiş 30. Baskı Ankara: Beta Yayınları.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2016). *İş hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S. (2014). “Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi”. *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S., s. 781-812. Erişim Tarihi: 28.12.2020,
<http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/27-sevildogan.pdf>.
- Esener, T. (1978). *İş hukuku*. Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları. Erişim Tarihi: 30.12.2020,
<http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/820.pdf>.

- Eyrenci, Ö. (2013). “6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S. , s.119-146. Erişim Tarihi: 18.1.2021, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/6-onereyrenci.pdf>.
- Kandemir, M. (2013). “Toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanı”. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, C. 4, S. 39 s. 167- 214. Erişim Tarihi: 22.12.2020, <https://www.calimatoplum.org/makale/toplu-is-sozlesmesinin-uygulanma-alani>.
- Karakaş, G. (2009). *Toplu İş Sözleşmelerinden Üyelik Dışında Yararlanma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, Ş. (2018). *Türk hukukunda grup toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Manav, A.E ve (Urhanoglu) Cengiz, İ. (2011). “Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü”. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.11, S.4, s. 9-58.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş hukuku II toplu iş ilişkileri*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları,
- Özkan, S. D. (2016). *Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saraç, C. (1992). “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* S. 4, s. 532- 545. Erişim Tarihi: 29.12.2020, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m1992-19924-980>.
- Subaşı, İ. (2013). “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda toplu iş sözleşmesinin teşmili”. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, C. 4, S. 39, s.209-246. Erişim Tarihi: 7.1.2021, <https://www.calimatoplum.org/makale/6356-sayili-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanununda-toplu-is-sozlesmesinin-tesmili>.
- Sur, M. (2017). *İş hukuku toplu ilişkiler*, 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Sümer, H. H. (2017). *İş hukuku*, Gözden Geçirilmiş 22. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, F. B. (2016). *Toplu iş hukuku*, 5. Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2016). *İş hukukunun esasları*. 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Uğurlu, A. H. (2017). “Sendikaya Sonradan Üye Olan Taşeron İşçilerin Toplu Sözleşmeden Yararlanma Tarihleri Ne Olacak?”. Erişim Tarihi: 2.1.2021, <http://e-taseron.net/mevzuat/makaleler/Sendikaya-Sonradan-Uye-Olan-Taseron-Isciler-Hangi-Tarihte-TIS-den-Yararlanacaktır.pdf>.
- Ulutaş, Y. (2008). “Toplu İş Sözleşmesinde Süreler”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.5, S.18, s. 491-504. Erişim Tarihi 25.12.2020, <https://legal.com.tr/Book/B93pK8HWMkqk3h4HAOfSg/50726611481b46e7a37b1098367bd87c?s=toplu+i%c5%9f+s%c3%b6zle%c5%9fmesi&pn=109>.
- Urhanoglu Cengiz, İ. (2010), “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 89, s. 129-153. Erişim Tarihi: 15.1.2020, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-89-624>.
- Yardımcıoğlu, D. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Yayvak, İ. (2014). *Toplu iş sözleşmesinin art etkisi (Türk-Alman Hukukunda karşılaştırmalı)*, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Yenisey Doğan, K. (2010). “Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi kazanılmış hakların korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 2, S. 18, s. 165-174. Erişim Tarihi 29.12.2020, https://www.mess.org.tr/media/files/6322_ETFBRXFFKQ18.pdf.