

Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi

Ertuğrul YUVALI¹

ORCID ID: 0000-0002-7272-0897

Tuğçe YABA²

ORCID ID: 0000-0002-6025-1800

Öz: İşçilerin kanuni hakların ötesinde kazanımları bireysel olarak elde etmeleri pek mümkün olmadığı için, kolektif hareketin ürünü olan toplu iş sözleşmeleri büyük önem arz etmektedir. İşçilerin uzun görüşme süreçleri ve hatta bazen grev ile elde ettikleri bu kazanımları toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile bir anda kaybetmeleri sonucunda eski düzene dönmeleri hakkaniyete uygun olmadığından, kanun koyucu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinin 2. fıkrası ile toplu iş sözleşmesinin art etkisini düzenlenmiştir. Bu makalemizde art etki kavramı, toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinin art etkiye tabi olduğu, art etkinin kapsamı, art etkinin sona ermesi, kazanılmış hak ilkesi, yararlılık ilkesi, geriye etkili yürürlük ve teşmil kurumlarının art etki ile ilişkisi incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Art Etki, Geriye Etkili Yürürlük, Teşmil, Kazanılmış Hak, Yararlılık İlkesi

Following Effect Of Collective Labour Agreement

Abstract: Collective labour agreement which is the product of the collective movement is very important, because employees can't obtain more than legal rights themselves. Legislator legislated following effect of collective agreement in Unions and Collective Labour Agreement Law No. 6356 of thirty sixth article of second sub-article, for employees can obtain achievement after long interview processes and also sometimes with strike. So revert to old working arrangement isn't fair, afterwards the expiration of collective agreement. This article analysed concept of collective labour agreement, collective labour agreement provisions which is applied to following effect, extent of following effect, end of following effect, connection of following effect with principle of acquired rights, favorability principle, retroactive effect and extension.

Keywords: Following Effect, Retroactive Effect, Extension, Acquired Rights, Favorability Principle

¹ Doç. Dr. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi

² Arş. Gör. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Makale Geliş Tarihi: 11.06.2020-Makale Kabul Tarihi:24.08.2020

Giriş

Bireysel olarak kanun tarafından belirlenmiş asgari hakların üzerinde hakları elde etmekte zorlanan işçiler sendikaları aracılığıyla kolektif hareket edebilmeleri sayesinde, işverenler ile eşit düzeyde pazarlık edebilme imkânına sahip olarak toplu iş sözleşmeleri akdetmektedirler (Süzek, 2019, s. 44). Uzun süren uğraşlar, bazen grev ve lokavt gibi süreçler sonrasında işçilerin elde ettikleri hakların toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması akabinde art etkiye tabi olması hakkaniyete uygun olacağı gibi çalışma barışı için de önem teşkil eder. Bunu öngören kanun koyucu toplu iş hukuku mevzuatının ilk kanunu olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3. maddesinin 5. fıkrasında *"Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder."* düzenlemesi ile art etkiye yer vermiştir. Benzer şekilde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında *"Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder."* hükmü yer almıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ise 36. maddesinin 2. fıkrasında da aynı yönde *"Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder."* hükmüne yer verilmiştir.

Bu makalemizde 6356 sayılı Kanun çerçevesinde art etkinin hukuki niteliği, doğması için gereken şartlar, kapsamı, art etkiden yararlanabilecek işçiler, art etkinin sona ermesi, yararlılık ilkesinin, kazanılmış hak ilkesinin, geriye etkili yürürlüğün ve teşmilin art etki ile olan ilişkileri doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında irdelenmiştir. Yeri geldiğince görüşlerimize de yer verilmeye çalışılmıştır.

Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi

Genel Olarak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinin 2. fıkrası ile düzenlenen toplu iş sözleşmesinin art etkisi, sözleşme süresinin bitimi ile toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak etkisinin devam etmesi olarak tanımlanabilir.

Sözleşmelerde genel kural sözleşmenin sona ermesi ile tüm etkisinin sona ermesidir, toplu iş sözleşmesinin art etkisi bu konuda bir istisna teşkil etmektedir (Sur, 2019, s. 330-331; Ekmekçi, 2019, s. 407). Kanun koyucu bu düzenleme ile işverene karşı zayıf durumda olan işçiyi korumayı, çalışma barışı ve istikrarının sağlanmasını amaçlamıştır (Yayvak, 2014, s. 19). Yargıtay da kanun koyucunun amacının toplu iş sözleşmesi ile elde edilen hakların bir anda ortadan kalkması hâlinde boşluk oluşmasının önlenmesi olduğuna değinmiştir³.

³ Yargıtay 9. HD. 25.12.2007, 2007/30448 Esas, 2007/39163 Karar,

Art Etkinin Hukuki Niteliği

Bütünleşme/Katılma görüşüne göre toplu iş sözleşmesi hükümleri artık iş sözleşmesi hükmüne dönüşüp iş sözleşmesi ile bütünleşmektedir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 507); art etkinin geçici bir etkisi olduğunu savunan yazarlara göre ise toplu iş sözleşmesi hükümleri asla iş sözleşmesi ile kalıcı olarak bütünleşmemekte, geçici bir süre iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanmaktadır (Yayvak, 2014, s. 27-28; Tuncay, 2019, s. 297-298; Sur, 2019, s. 332; Keser, 2007, s. 108). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında⁴ toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sadece yenisi yapıncaya kadar geçici bir süre iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanması gerektiğine değinerek kanaatimizce de isabetli olarak ikinci görüşe yakın durmaktadır.

Doktrinde art etkinin emredici nitelikte ve kamu düzeninden olduğu görüşü (Ekmekçi, 2019, s. 407; Tunçomağ, 2018, s. 396; Esener, 2019, s. 88; Yayvak, 2014, s. 30; Keser, 2007, s. 109) yanında, yedek hukuk kuralı olduğu yönünde de görüş (Sur, 2019, s. 332-333; Çelik, 2019, s. 971; Doğan, 2014, s. 784; Reisoglu, 1986, s. 253; Kılıç, 2018, s. 353) bulunmaktadır. Kanaatimizce kanun koyucunun amacı gözetildiğinde emredici nitelikte olduğunun kabulü işçinin korunması ve çalışma barışı ile istikrarının sağlanması ilkelerine daha uygun görünmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri Bakımından Art Etkinin Kapsamı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasının h bendinde 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 sözleşme*" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak toplu iş sözleşmesi hükümleri normatif bölüm ve borç doğurucu bölüm olarak ikiye ayrılabilir (Aktay, 2019, s. 216; Sur, 2019, s. 249-250; Çelik, 2019, s. 911; Süzek, 2019, s. 31-32) (Ekmekçi, 2019, s. 214; Tunçomağ, 2018, s. 343; Esener, 2019, s. 34; Narmanlıoğlu, 2016, s. 372-373; Tuncay, 2019, s. 204-205). Kanunun 33. maddesinin 1. fıkrasında ise normatif bölüm iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesinin içeriğinden olduğu belirtilmiştir, "*ıçerir*" ifadesinden ise normatif bölümün bulunmasının zorunlu olduğu çıkarılmaktadır. Yine 33. maddenin 2. fıkrasında ise "*tarafaların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyusmazlıkların çözümünü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebileceği*" şeklinde borç doğurucu bölümün de içeriğe dahil olduğu düzenlenmiştir, ancak kanunun lafzından bu bölümün bulunmasının zorunlu olmadığı anlaşılmaktadır (Reisoglu, 1986, s. 47).

www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

⁴ YHGK 02.04.1986, 1986/9-802 Esas, 1986/329 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

Bir hükmün normatif bölüme mi yoksa borç doğurucu bölüme mi ait olduğunun ayırımı her zaman kolay olmamaktadır, tereddüt hâlinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesinin 1. fıkrası uyarınca yorum davası açılabilir (Tuncay, 2019, s. 205; Aktay, 2019, s. 137).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen “*toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin*” art etkisinin doğacağı ifadesinden, art etkinin ancak normatif bölüm için mümkün olduğu çıkarılabilir (Doğan, 2014, s. 783). Toplu iş sözleşmesi üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahip olan hükümlerin normatif bölüme ilişkin olması nedeniyle art etkinin de bu hükümler için öngörülmüş olması kanun koyucunun amacına uygundur. Ancak normatif bölümü de kendi içerisinde iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler olarak sınıflandırıp; art etkiye tabi olan ve olmayan bölümleri incelemek daha isabetlidir. Doktrinde genel görüş normatif bölüme ilişkin bu üç gruptan herhangi birine ilişkin hüküm bulunmasının toplu iş sözleşmesinin oluşması için yeterli olacağı yönündedir (Esener, 2019, s. 35; Narmanlıoğlu, 2016, s. 376).

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlere iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu öngören hükümler, iş sözleşmesi yapma yasakları, iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler konulması örnek verilebilir (Sur, 2019, s. 250; Çelik, 2019, s. 912-913) (Tunçomağ, 2018, s. 345-346; Esener, 2019, s. 36-37; Yayvak, 2014, s. 90-96; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 53-60; Tuncay, 2019, s. 208-209). İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin art etkisi söz konusu olmamalıdır, zira yeni akdedilen sözleşmeler ile işe alınan işçiler toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ondan yararlanma şartını sağlamamaktadır (Ekmekçi, 2019, s. 407; Tunçomağ, 2018, s. 396; Yayvak, 2014, s. 137-139; Tuncay, 2019, s. 295; Aktay, 2019, s. 204).

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ise toplu iş sözleşmelerini oluşturan ağırlıklı hükümler olup ücret, sosyal yardımlar, yıllık izne ilişkin hükümler, çalışma süreleri, fazla çalışmaya ilişkin hükümler gibi kanunda nispi emredici düzenlenmiş kurumların işçi lehine daha fazla kazanım içermesi şeklinde düzenlenebileceği gibi kanun hükümlerinin tekrarlanması şeklinde nötr hükümlere de yer verilebilir (Tunçomağ, 2018, s. 346-347; Yayvak, 2014, s. 96-111; Sur, 2019, s. 251; Çelik, 2019, s. 913-916). Yine işyeri düzenine ilişkin kanuni zorunlulukların üstünde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine, yemekhane düzenine, sigara içme alanlarına ilişkin hükümlerin de toplu iş sözleşmesinde düzenlendiği görülmektedir (Yayvak, 2014, s. 104-105; Tuncay, 2019, s. 212). Doktrinde iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerin art etki kapsamında olacağı kabul edilmektedir (Çelik, 2019, s. 970) (Tuncay, 2019, s. 295; Narmanlıoğlu, 2016, s. 511; Ekmekçi, 2019, s. 407; Aktay, 2019, s. 204; Sur, 2019, s. 332).

Ekmekçi art etki süresinde hakların donmuş olarak devam edeceğini, yeni bir hak yaratmayacağını, örneğin 6 ayda bir zam artışı öngörülmüş ise toplu iş

sözleşmesi sona erdiğiindeki artışın uygulanmaya devam edeceğini, art etki süresince 6 ayda bir artışa devam edilmeyeceğini belirtmektedir (2019, s. 407-408). Yargıtay da bir içtihadında toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverenin her 6 ayda bir %5 ücret artışı yapma yükümlülüğünün sona erdiğine hükmetmiştir⁵.

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler ise fesih şekline, bildirim sürelerine, fesih yasaklarına, kıdem tazminatı hesabına, iş güvencesi hükümlerini genişletmeye, fesih için disiplin kurulu kararı alınmasına ilişkin olabilmektedir (Çelik, 2019, s. 916) (Tunçomağ, 2018, s. 347; Yayvak, 2014, s. 112-113; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 71-92; Tuncay, 2019, s. 215-217; Sur, 2019, s. 251-252). Doktrinde iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin de art etkisi kabul edilmektedir (Çelik, 2019, s. 970) (Tuncay, 2019, s. 295; Narmanlıoğlu, 2016, s. 511; Ekmekçi, 2019, s. 407; Aktay, 2019, s. 204; Sur, 2019, s. 332). Ancak Yargıtay toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin borç doğurucu hükümlerden olması nedeniyle sona ereceğine ve disiplin kurulu kararı ile fesih yapma mecburiyetinin kalmayacağına hükmetmiştir⁶.

Doktrinde sadece fiilen sözleşme süresince uygulanan hükümlerin art etkiye tabi olacağı yönünde görüş (Reisoğlu, 1986, s. 116) bulunmakta ise de kanaatimizce de kanun maddesinde böyle bir kısıtlamaya yer verilmemesi nedeniyle fiili uygulamayı aramak isabetli değildir (Yayvak, 2014, s. 32-33; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 183; Keser, 2007, s. 110; Doğan Yenisey, 2010, s. 170).

Bazı kazanımlar için toplu iş sözleşmesinde açıkça uygulanacağı zamansal dilim belirtilmiş ise bu hükümlerin art etkisi söz konusu olamaz (Çelik, 2019, s. 971-972; Keser, 2007, s. 110). Mesela ücret zamlarının sadece belirli yıllar için belirli oranda yahut sadece sözleşmenin ilk yılında uygulanmak üzere belirli bir oranda kararlaştırılması mümkündür.

Yargıtay ödeme süresi toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan alacaklar için işverenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinin 2. fıkrası gereğince ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmeden faiz ödeme yükümlülüğünün doğduğuna, ancak art etki süresince işleyecek faizlerin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesinin 2. fıkrası uyarınca temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz olmayıp, yasal faiz olması gerektiğine hükmetmiştir⁷. Aktay Yargıtay içtihatlarını isabetli bulsa da (2009, s. 223), Öztürk Yargıtay'ın faiz oranına ilişkin kararını işçiyi ve çalışma barışını koruma amacına aykırı olması, ayrıca art etki süresince iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanan hükümlere de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince

⁵ Yargıtay 9. HD. 19.01.2010, 2009/48194 Esas, 2010/432 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2020.

⁶ Yargıtay 9. HD. 13.03.2007, 2007/37421 Esas, 2007/6507 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

⁷ Yargıtay 9. HD. 07.10.2008, 2008/26536 Esas, 2008/25713 Karar; Yargıtay 9. HD. 21.03.2011, 2010/41736 Esas, 2011/7585 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2020.

mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanabileceği nedenleri ile eleştirmiştir (2012, s. 167-168).

Art Etkinin Kişi Bakımından Kapsamı

Art etki ancak toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ondan yararlanan işçiler bakımından söz konusu olur (Ekmekçi, 2019, s. 408; Esener, 2019, s. 88; Narmanlıoğlu, 2016, s. 507; Sur, 2019, s. 331). İşçinin toplu iş sözleşmesinden kısa ya da uzun ne kadar süre yararlandığı önem arz etmez (Ekmekçi, 2019, s. 409). Toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesinin 1. fıkrası uyarınca üyelik, 39. maddesinin 4. fıkrası doğrultusunda dayanışma aidatı ödeyerek faydalanma, sendikanın 26. maddesinin 4. fıkrası uyarınca onay vermesi yahut 40. maddesi doğrultusunda Cumhurbaşkanının teşmil kararı gibi yararlanma şekilleri farklılık gösterse de hepsi için art etki söz konusu olmaktadır (Narmanlıoğlu, 2016, s. 508).

Art etki kanundan doğduğu için işçi ile işverenin anlaşması gerekmemektedir (Akın, 2008, s. 105).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun isabetli bir şekilde hükmettiği üzere sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilere ancak bir işyeri uygulaması oluşması hâlinde uygulanabilir⁸. Bahse konu kararda davacı işçi toplu iş sözleşmesi süresi dolmadan sendikadan istifa etmiş olup, kıdem tazminatı hesabının 45 gün üzerinden hesaplanmasına ilişkin hükmün davacı işçiye uygulanabilmesi için ancak bir işyeri uygulamasının oluşmuş olması aranmalıdır. Öğretide Makas'ın da isabetli olarak belirttiği üzere işyeri uygulamasının oluşup oluşmadığının belirlenmesinde esasen işverenin toplu iş sözleşmesinin art etkisine tabi olmayan işçilerin kıdem tazminatı ödemesi esasen gözetilmelidir (2011, s. 172). Akın ise karar incelemesinde istifa sonrasında işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edip etmediğinin araştırılması ve buna göre art etkiden yararlanıp yararlanamayacağının da gözetilmesi gerektiğini savunmaktadır (2008, s. 107).

İşçi toplu iş sözleşmesinden yürürlükte iken faydalanmış ise, art etki süresinde sendikadan istifa etse dahi art etkiden yararlanmaya devam eder⁹.

Toplu iş sözleşmesi süresince dayanışma aidatı ödeyerek faydalanan işçiler toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte dayanışma aidatı ödemeye devam etmeksizin art etkiden yararlanır (Sur, 2019, s. 332; Çelik, 2019, s. 968-969; Keser, 2007, s. 109).

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra akdedilen iş sözleşmeleri için de tabiatı gereği art etki söz konusu olmaz.

⁸ YHGK 26.03.2008, 2008/9-275 Esas, 2008/282 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

⁹ Yargıtay 9. HD. 29.03.1976, 1976/6394 Esas, 1976/10549 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesinin 7. fıkrasında düzenlendiği üzere işveren vekilleri ve toplu görüşmelere işvereni temsilen katılan işçiler de toplu iş sözleşmesinden ve hâli ile art etkiden yararlanamaz.

Grev esnasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesi gereği zorunlu çalışan işçiler haricinde çalışan "grev kırıcılar" aynı kanunun 39. maddesinin 8. fıkrası nedeni ile toplu iş sözleşmesinden de art etkiden de faydalanamaz.

Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisine Yol Açan Sona Erme Hâlleri

Art etkinin oluşabilmesinin ön koşulu toplu iş sözleşmesinin sona ermesidir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 508). Bu nedenle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 37. maddesinde düzenlenen taraf sendikaların tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetlerinin durdurulması, işçi sendikasının yetki kaybı, işveren değişikliği, işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeye için art etki de gündeme gelmez.

Toplu iş sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca kesin hükümsüz olması yahut Türk Borçlar Kanunu'nun 30-37 maddeleri uyarınca irade sakatlığı uyarınca iptal edilmesi ile sona ermesi hâllerinde hukuk düzenine uygun bir toplu iş sözleşmesi akdedilemediği için kanaatimizce de art etkinin doğmadığının kabulü daha uygun görülmektedir (Yayvak, 2014, s. 46).

Toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 35. maddesinin 2. fıkrasına göre en az 1 yıl, en çok 3 yıl için akdedilebilir. Bu sürenin dolması ile sözleşme kendiliğinden sona erer, tarafların fesih bildiriminde bulunması aranmaz (Tunçomağ, 2018, s. 413). Sürenin dolması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde art etkinin doğması kuşkusuzdur.

İşyerinin tamamının ya da bir bölümünün devrinde devralanın işyerinde aynı işkoluna ait yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise devrolunan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 38. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Art etkinin söz konusu olabilmesinin ön koşulu toplu iş sözleşmesinin sona ermesi olduğu için, her ne kadar madde metninde açıkça zikredilmese de bu durumda devrolunan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin sona erdiğinin kabulü gerekir (Ekmekçi, 2019, s. 412). Fıkranın 2. cümlesinde ise devralan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yok ise devrolunan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yine toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği düzenlenmiştir, bu nedenle bu hâlde de art etkiden söz etmek mümkün değildir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 37. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesinin sona erdirmemesi genel bir hükümdür; 38. maddenin 1. fıkrası ise işyeri devrine ilişkin

özel bir hüküm teşkil etmektedir, bu nedenle 38. maddenin uygulanması gerekmektedir (Yayvak, 2014, s. 74).

Art Etkinin Sona Ermesi

Yeni sözleşme uzun bir süre yapılmasa da art etki ortadan kalkmaz, Yargıtay da bir kararında 16 yıldır yeni sözleşme yapılmasa da art etkinin sürdüğünü kabul etmiştir¹⁰.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinin 2. fıkrasında yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi hükmünün sonucu olan emredici karakterin ortadan kalkması ve sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince de iş sözleşmesi hükmünün kanaatimizce de sadece yeni toplu iş sözleşmesi yapılması ile değil, yeni iş sözleşmesi yapılması ile de art etkisi sona erer (Ekmekçi, 2019, s. 411; Yayvak, 2014, s. 230; Tuncay, 2019, s. 297; Aktay, 2019, s. 205; Çelik, 2019, s. 971). Ancak iş sözleşmesi ile art etkinin ortadan kaldırılması için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usulün uygulanması gerekir (Makas, 2011, s. 168; Keser, 2007, s. 108).

Yeni toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmeyen işçiler açısından art etki hususu ise doktrinde tartışmalıdır. Başka sendikaya üye olması, yeni toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödememesi gibi nedenlerle yeni toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler açısından zamansal bir sınırlama olmaksızın art etkinin devam edeceği yönünde görüşler bulunmakta ise de (Oğuzman, 1978, s. 49; Şahlanan, 1992, s. 118-119; Narmanlıoğlu, 2016, s. 509), kanaatimizce de isabetli olan diğer görüşe göre art etkinin yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile sona ermesi ifadesi mutlak ve kapsama girmeyen işçiler için de art etki sona erer (Tuncay, 2019, s. 298; Sur, 2019, s. 335; Keser, 2007, s. 108). Zira kanun koyucu yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar var olan bir düzeni korumak, eskiye keskin dönüşü engellemek amaçları ile art etki düzenlemesini getirmiş iken yeni bir düzen kurulduktan sonra art etkiyi bazı işçiler açısından olsa dahi devam ettirmek kanaatimizce kanun koyucunun amaçladığı hususu aşar bir durum teşkil eder.

Yararlılık İlkesi ile Art Etki İlişkisi

6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin 1. fıkrası gereğince genel kural iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler içermemesi, içerdiği takdirde ise toplu iş sözleşmesi hükümlerinin aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin yerini almasıdır. Ancak aynı fıkranın 3. cümlesinde "*Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine*

¹⁰ Yargıtay 9. HD. 01.02.2000, 1999/19079 Esas, 2000/775 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 15.04.2020.

aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.” şeklinde yararlılık ilkesi düzenlenmiştir.

Yararlılık ilkesi temelde çatışan normlar arasındaki hiyerarşiyi tespit etmeyi amaçlar (Soyer, 1991, s. 5). Söz konusu ilke yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir, bu nedenle toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile ilkenin uygulaması son bulur, bu nedenle eski toplu iş sözleşmesi ile yeni toplu iş sözleşmesi arasında bu ilke uygulanamaz (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 187; Tuncay, 2019, s. 298; Kılıç, 2018, s. 22; Yayvak, 2014, s. 168). Aksinin kabulü hâlinde her süresi biten toplu iş sözleşmesi asgari bir sınır oluşturur, bu da art etkiyi aşar şekilde toplu iş sözleşmesinin süresi ile sınırlı geçici düzenleme yapma işlevine aykırı düşer (Soyer, 1991, s. 6-7).

Kazanılmış Hak İlkesi ile Art Etki İlişkisi

Kazanılmış hak kanunların zaman bakımından uygulanmasına ilişkin bir ilke olup eski kanun zamanında elde edilen bir hakkın varlığını yeni kanun döneminde de koruması olarak tanımlanabilir (Mollamahmutoğlu, 2000, s. 565). Bu nedenle ve düzen ilkesi de gözetilerek toplu iş sözleşmesi açısından bir kazanılmış hakkın söz konusu olmayacağı söylenebilir, ancak “kazanılmış avantajlar saklıdır” gibi kayıtlar ile elde edilen avantajların korunabileceği doktrinde ileri sürülmüştür (Mollamahmutoğlu, 2000, s. 571-572; Tunçomağ, 2018, s. 396). Yargıtay da eski tarihli bir kararında “işçi lehine teessüs etmiş her türlü müstesna haklar devam eder” kaydını geçerli kabul ederek eski ve yeni toplu iş sözleşmesindeki hakların kıyaslanması suretiyle karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹¹.

Sur, yeni toplu iş sözleşmesinde bazı hakların saklı tutulmasının mümkün olduğunu ancak bunun kazanılmış hakla ilişkili olmadığını, saklı tutulan hakların zaten yeni sözleşmeden kaynaklandığını ileri sürmektedir (2019, s. 325).

Yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılır iken eski toplu iş sözleşmesi hükümleri bağlayıcılık teşkil etmemektedir. Bu nedenle eski sözleşmeye göre işçinin daha lehine de daha aleyhine de hükümlerin yeni sözleşmede yer alması mümkündür¹². Hükümlerin işçinin lehine olup olmadığına bakılmaksızın, düzen ilkesi olarak ifade edildiği üzere yeni toplu iş sözleşmesi tüm hükümleri ile yürürlüğe girer, kazanılmış bir hakkın ihlalden söz edilemez¹³.

¹¹ YHGK 25.05.1979, 1979/9-913 Esas, 1979/769 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2020.

¹² YHGK 15.07.2009, 2009/9-314 Esas, 2009/361 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

¹³ Yargıtay 9. HD. 18.10.2000, 2000/9026 Esas, 2000/14027 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2020; Yargıtay 9. HD. 30.12.1977, 1977/16474 Esas, 1977/18136 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 13.04.2020.

Gerçek anlamda bir kazanılmış haktan söz edebilmek için işçinin çalıştığı dönemde tüm şartları sağlayarak hakkın bireysel hakimiyetinde doğması gerekmektedir, bunun dışında işçi için ancak beklenen hak söz konusu olacaktır ki bu durumda yeni toplu iş sözleşmesi uygulanır (Alpagut, 2007, s. 459; Doğan Yenisey, 2010, s. 169).

Doğan Yenisey, isabetli olarak art etkinin kazanılmış hak oluşturması nedeniyle değil, açık kanun hükmü olması nedeniyle uygulanması gerektiğini savunmaktadır (2010, s. 169). Aynı zamanda kazanılmış hakkın doğası gereği bireysel olması gözetildiğinde kolektif hak yaratan toplu iş sözleşmesi açısından uygulanması pek mümkün gözükmemektedir (Doğan Yenisey, 2010, s. 171).

Doğan, işçi doğum yardımına toplu iş sözleşmesi süresince hak kazanmasa da yahut kıdem tazminatına ilişkin daha lehe hesaplama yöntemi işten çıkmadığı için işçi açısından kazanılmış hak olmasa da art etkisinin olacağı, bu gibi durumlarda işçinin haklarını kısıtlaması nedeniyle art etki kavramını kazanılmış hak ile açıklanmanın zaten amaca uygun olmadığını isabetli olarak ileri sürmektedir (2014, s. 807).

Geriyeye Etkili Yürürlük ile Art Etki İlişkisi

Taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihi kanunen izin verilen 1 ila 3 yıllık süreye uymak şartıyla serbestçe belirleyebilirler, ancak buna ilişkin bir hükme yer verilmemiş ise toplu iş sözleşmesi imza tarihinde yürürlüğe girer (Esener, 2019, s. 90; Sur, 2019, s. 322).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesinin 2. fıkrasında yapılan imza tarihi ve yürürlük tarihi ayırımından dolayı olarak toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğüne cevaz verildiği sonucu çıkarılabilir (Tuncay, 2019, s. 338; Çelik, 2019, s. 1008). Yargıtay da geriye etkili olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünü kabul etmektedir¹⁴. Aynı gerekçe ile yürürlük tarihi imza tarihinden sonraki bir tarih olarak da kararlaştırılabilir, ancak işçinin haklardan uzun süre mahrum kalması sonucunu doğuracak kadar ileri bir tarihin belirlenmemesi, makul bir süre olması ve makul bir gerekçenin bulunması gerekir (Yayvak, 2014, s. 186).

Geriyeye etkili yürürlüğün sınırını aynı dönemde birden çok toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmasının mümkün olmaması nedeniyle eski toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği tarih oluşturmaktadır (Ekmekçi, 2019, s. 299; Tuncay, 2019, s. 338; Sur, 2019, s. 323; Özdemir, 2002, s. 159). Eğer işyerinde daha önce bir toplu iş sözleşmesi bulunmamakta yahut bulunsun da eski sözleşmenin bitiminden sonra yetki başvurusu yapılmış ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42. maddesi doğrultusunda yetki tespiti için başvurunun yapıldığı tarih sınır olmalıdır (Ekmekçi, 2019, s. 300).

¹⁴ YHGK 17.05.1989, 1989/10-250 Esas, 1989/316 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 15.04.2020.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, toplu iş sözleşmesinin azami süre olarak 3 yıl geriye yürütülebileceğini, sözleşme süresini aşamayacağını, tarafların tam bir serbesti içerisinde olmadığını belirtmiştir (2018, s. 165).

Doktrinde ancak toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak ifa edilebilir, yani davranış kuralları içermeyen, parasal hükümlerinin yürürlüğünün geriye etkili olabileceği kabul edilmektedir, çünkü geri etkili yürürlüğün temel amacı uzayan süreçte işçinin yaşadığı parasal sonuçların telafisidir (Ekmekçi, 2019, s. 297-298; Esener, 2019, s. 89; Narmanlıoğlu, 2016, s. 483-484; Tuncay, 2019, s. 339; Sur, 2019, s. 323-324).

Geriye etkili yürürlük ile art etki arasında ilişki için kanunun lafzını dikkate alan görüş geriye etkili de olsa yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiği anda art etkinin sona ereceğini savunmaktadır (Ekmekçi, 2019, s. 412; Sur, 2019, s. 334; Çelik, 2019, s. 970-971; Özdemir, 2002, s. 160-161; Kavak, 2005, s. 25) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında bu görüş doğrultusunda hüküm kurmuştur¹⁵. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihini dikkate alan görüş ise art etkinin ancak imza tarihi ile sona ereceğini savunmaktadır (Şahlanan, 1992, s. 118; Özkaraca, 2014, s. 98-99). Özkaraca geriye etkili yürürlüğe giren yeni toplu iş sözleşmesinin, art etkisi devam eden hükümlerle çatışması hâlinde yeni yürürlüğe giren hüküm işçinin lehine ise bir problem teşkil etmeyeceği, aksi durumda ise işçi aleyhine yeni toplu iş hükümlerinin kazanılmış hak gereğince geriye etkili kılınamayacağı görüşündedir (2014, s. 97-98).

Teşmil ile Art Etki İlişkisi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 40. maddesinde düzenlenen teşmil; Cumhurbaşkanı tarafından, toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine, aynı işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün uygulanmasına karar verilmesi yolu ile toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının genişletilmesi olarak tanımlanabilir (Ekmekçi, 2019, s. 400; Esener, 2019, s. 72; Narmanlıoğlu, 2016, s. 480; Sur, 2019, s. 362).

Madde düzenlemesi gereğince ilgililerin talebi üzerine Cumhurbaşkanı Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü alarak gerekçeli şekilde teşmil kararı verir ve bu karar Resmî Gazete'de yayımlanır. Ancak Yüksek Hakem Kurulu görüşü Cumhurbaşkanı için bağlayıcı değildir (Ekmekçi, 2019, s. 401; Esener, 2019, s. 73; Narmanlıoğlu, 2016, s. 481; Aktay, 2019, s. 248; Sur, 2019, s. 364). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 40. maddesinin 2. fıkrasının açık düzenlemesi karşısında Resmî Gazete'de yayım tarihinden önce geriye etkili olarak teşmil kararı verilmesi mümkün değildir.

¹⁵ YHGK 22.05.1985, 1985/9-684 Esas, 1985/480 Karar, Yasa Hukuk Dergisi, C. 9, S. 5, Mayıs 1986, s. 717.

Teşmil durumunda sendikasıız işçiler de dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanır¹⁶.

Her ne kadar doktrinde teşmilin sona ermesi durumunda her hâlde art etkinin uygulanacağını savunan görüşler (Reisoğlu, 1986, s. 118) bulunmakta ise de kanaatimizce teşmilin sona ermesi hâlinde art etkinin söz konusu olup olmayacağını teşmilin sona erme hâlleri gözetilerek ayrı ayrı incelenmesi daha isabetli olur. Teşmil Cumhurbaşkanının gerekçesini açıklayarak yürürlükten kaldırma kararı sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 40. maddesinin 4. fıkrası gereğince sona ermiş ise artık bir art etkiden bahsetmek isabetli olmaz, bir idari işlem olarak her zaman yargısal denetime açık olması nedeniyle de fazlaca olumsuz bir durum oluşmaz (Esener, 2019, s. 76; Yayvak, 2014, s. 221; Tuncay, 2019, s. 323; Kavak, 2005, s. 93). Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 40. maddesinin 3. fıkrası uyarınca teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle toplu iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde art etki doğar (Esener, 2019, s. 76; Yayvak, 2014, s. 222; Tuncay, 2019, s. 323; Subaşı, 2013, s. 233-234). Eğer teşmil kararı uygulanan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yapılması nedeniyle, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 40. maddesinin 7. fıkrası doğrultusunda teşmil son bulmuş ise bu sefer art etkinin uygulanabileceği bir zaman aralığı bulunmaması nedeniyle yine art etki gündeme gelmez (Yayvak, 2014, s. 223). Danıştay tarafından teşmil kararının iptal edilmiş olması hâlinde ise ortada bir hukuka aykırılık bulunması nedeniyle art etkiden bahsedilmesi hukuk düzenine aykırı düşer (Esener, 2019, s. 76; Yayvak, 2014, s. 223).

Sonuç

Sözleşme hukukunda genel kural sözleşmenin sona ermesi ile tüm etkilerin de sona ermesi iken kanun koyucu uzun uğraşlar sonucunda elde edilen işçi haklarının bir anda sona ermemesi, eski düzene keskin bir dönüş olmaması için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinin 2. fıkrası ile bir istisna tanımış, yeni bir sözleşme akdedilene kadar eski toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devamını öngören art etkiyi düzenlemiştir.

Art etki ancak toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünün iş sözleşmesinin içeriği ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümleri bakımından söz konusu olur. Bu hükümlerin toplu iş sözleşmesi süresince fiilen uygulanmasının yahut uygulanmamasının art etki bakımından bir etkisi bulunmamaktadır.

Art etki ancak toplu iş sözleşmesinden sona erdiği tarihte yararlanan işçiler bakımından söz konusu olur. Sendika üyesi olarak, dayanışma aidatı ödeyerek, sendikanın rızası yahut teşmil ile yararlanılması art etki bakımından önem arz etmemektedir.

¹⁶ Yargıtay 9. HD. 28.11.2018, 2018/9012 Esas, 2018/21705 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 15.04.2020.

Art etki emredici bir hüküm olup taraflar art etkinin uygulanmamasını kararlaştıramaz. Art etki ancak yeni bir toplu iş sözleşmesi yahut 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi prosedürüne uyarak yapılmış yeni bir iş sözleşmesi ile sona erdirilebilir.

Toplu iş sözleşmesinin kesin hükümsüz olması yahut iptal edilmesi nedeniyle sona ermesi hâllerinde art etki doğmaz iken, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması nedeniyle sona ermesi hâli art etkinin doğmasına sebep verir.

Yeni bir sözleşme yapılması ile art etkinin sona ermesi durumu mutlak olduğu için yararlılık ilkesi ve kazanılmış hak ilkesi gündeme gelmez, yeni toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konması hâlinde de art etki aynı sebeple ortadan kalkar. Teşmilin Cumhurbaşkanı kararı ile yürürlükten kaldırılması veya teşmil kararının Danıştay tarafından iptal edilmesi yahut işyerinde toplu iş sözleşmesi akdedilmesi nedeniyle sona erme hâllerinde art etki söz konusu olmaz, ancak teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde art etki doğar.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2008, Eylül). Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma - Karar İncelemesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(11), 104-107.
- Aktay, N. (2009, Haziran). Toplu İş Sözleşmesinin Bitimi ile Hizmet Akdi Hükümü Olarak Uygulanmaya Devam Edilen Alacaklara İlişkin Faiz. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(14), 219-223.
- Aktay, N. (2019). *Toplu İş Hukuku* (2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Alpagut, G. (2007, 6). Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Vazgeçme Mümkün Müdür? *Legal YKİ Dergisi*, 439-476.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018). *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Çelik, N. / Caniklioğlu, N. / Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri* (32. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Doğan Yenisey, K. (2010, Haziran). Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(18), 165-174.
- Doğan, S. (2014). Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 781-812.
- Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri* (2. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Esener, T., / Demir, E. (2019). *Toplu İş Hukuku -Toplu İş Sözleşmesi-*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Kavak, Ö. (2005). Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya.
- Keser, H. (2007, Haziran). Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(6), 106-123.
- Kılıç, Ş. (2018). Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Makas, R. (2011). Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi - İşyeri Uygulaması (Karar İncelemesi). *EÜHFİD*, XV(1-2), 161-175.
- Mollamahmutoğlu, H. (2000). "Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde "Kazanılmış Hak", "Kazanılmış Avantaj" Kavramları". İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi içinde, *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan* (s. 563-572). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Oğuzman, K. (1978). *Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Temel Bilgiler, Toplu İlişkiler* (2. Bası, Cilt 1). İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Özdemir, M. E. (2002). Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması. *Kamu-İş*, 6(4), 143-162.
- Özkaraca, E. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Öztürk, M. O. (2012, Eylül). Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(27), 162-169.
- Reisoğlu, S. (1986). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara: Ayyıldız Matbaası.
- Soyer, M. (1991). *Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi*. Ankara: D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dönersermaye İşletmesi Yayını.
- Subaşı, İ. (2013, 4). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili. *Çalışma ve Toplum*, 209-245.
- Sur, M. (2019). *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (8. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku* (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahlanan, F. (1992). *Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul: Banksis Yayınları.
- Tuncay, A. C., / Savaş Kutsal, B. (2019). *Toplu İş Hukuku* (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K., / Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları* (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yayvak, İ. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

