

# #**TOPLU SÖZLEŞME İLE ÜCRETİ DÜŞÜRÜLEN İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMAMASI (KARAR İNCELEMESİ)**

**Yard. Doç. Dr. Zeynep Şişli**

## **I. GİRİŞ**

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun E. 2009/9-345, K. 2009/392 sayılı ve 15.7.2009 günlü kararı ile, işe başlatmama ve boшта geçen günler tazminatı ile fark ihbar ve kıdem tazminatı alacağı istemli davada, davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında bağitlanan ve işe başlama tarihinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin, davacı yönünden işe başlatıldığı tarihten itibaren uygulanması gerektiği, davacının ücretini düşüren toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına karşı çıkarak işe başlamayı reddetmesi ve işyerinden ayrılmasının, işe başlama yönünde gerçek bir iradesinin bulunmadığı anlamına geldiği, bu sebeple davacı işçinin işe iade başvurusunda bulunmamış olduğunun kabulü ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesi uyarınca işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurması sonucu, işe iade davasında tespit edilen işe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süre ücretine hak kazanılmasının söz konusu olmayacağı, yine 4 aylık sürenin ilavesine ve ücret artışına bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı talep edilmesinin de mümkün olmadığına karar verilmiştir<sup>1</sup>. Bu karar öğretide incelenerek, her yeni toplu iş sözleşmesi ile iş ilişkilerinin yeniden düzenlenebileceği ve eskisine göre daha az işçi yararına hükümler getirilebileceğini öngören toplu iş sözleşmelerinde düzen ilkesi gereği, yeni sözleşmede önceki toplu iş sözleşmesinden doğan hakların korunacağına ilişkin kayıt konulmadığı sürece, kural olarak kazanılmış hak oluşmayacağı, uyuşmazlık konusu olayda davacı işçinin sendika üyesi olarak kapsamında bulunduğu yeni toplu iş sözleşmesinin işe başlama tarihinde işyerinde yürürlükte olması ve ayrıca işçiye yararlılık ilkesinin ancak toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi arasındaki ilişkide uygulanmasının söz konusu olabileceği gerekçeleriyle, Yargıtay'ın görüşü isabetli bulunmuştur(Şahlanan, 2009, s.218 ve Tuncay, 2011, s.261). Hukuk Genel Kurulu kararı ve öğretide, uyuşmazlık sadece işçinin işe başlayacağı tarihte yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin yasal bağlayıcılığı temelinde, işçinin işe başlama iradesi yönünden değerlendirilmiştir. İşe iade davası sonucunda işverenin işe başlatma borcu ve bu kapsamda taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlığa neden olan ücretle ilgili hükmünün, dürüstlük kuralı ve eşit davranma ilkesi temelinde emredici kurallara uygunluğu irdelenmemekte, işverenin "işe başlatma iradesi" tartışılmamaktadır. Hukuk Genel Kurulu karar gerekçesinde uyuşmazlık konusu olaya ilişkin aktarılan; "Davacının işe davet edildiği dönemde işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 34. maddesinde işçi ücretleri

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

<sup>1</sup> www.kazanci.com.tr, 14.03.2012.

*yönünden çeşitli guruplara göre ayarlamaya gidilmiştir. Bu durum işyerinde çalışmakta olan işçiler bakımından ilave bazı haklar anlamına gelmiş, ancak davacı işçi de dâhil olmak üzere işe iade davası devam eden işçilerin ücretlerinden indirime gidilmiştir. Davacı işçinin iş sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı dahi, toplu iş sözleşmesinin ücrete dair 34. maddesinin uygulanması gerekcekti. Davacının işe iade davası açmış olması da toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını ortadan kaldırmamaktadır” durumu ve sonucu hukuki değerlendirme sınırları içinde kalmak üzere, bu çalışmada işe iade davası sonucunda kararın yerine getirilmesinde, işverenin işe başlatma borcu açısından kararın değerlendirilmesi amaçlanmıştır.*

## II. HUKUK GENEL KURULU KARARI

Çalışmanın konusunu oluşturan Hukuk Genel Kurulu Kararının, “dava” başlıklı kısmına aktarılan Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin bozma gerekçesinde özetle, işe iade davası sonunda davacı işçinin başvurusu üzerine, gerçek anlamda bir işe başlatma olup olmadığı ve buna bağlı olarak işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süreye ait ücret ile ihbar ve kıdem tazminatı farklarına hak kazanılıp kazanılmayacağı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunduğu, işçinin işe iade yönündeki başvurusunun samimi olması gerektiği, işçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvurunun geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemeyeceği, başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığını kabul edilmesi gerektiği, bu durumda işverence yapılan feshin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracağı ve işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebinin mümkün olmayacağı, ancak geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği, işverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerektiği, işverenin işe başlatma niyeti olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrının, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemeyeceği belirtildikten sonra somut olayla ilgili olarak davacı işçinin iş sözleşmesinin, davalı işverence 31.10.2006 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiği, işe iade davası sonucunda feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye dair karar verildiği ve 25.06.2007 tarihinde kesinleştiği, davacı işçinin süresi içinde işe iade için işverene başvurduğu ve işverenin 23.08.2007 tarihinde işe başlamalarını bildirdiği, davacı ve aynı anda işe iade davası açmış olan 31 arkadaşı işe başlamak için gittikleri günde işveren vekilinden hangi ücret ve haklarla işe başlatılacaklarını sorduklarında, işveren vekilinin işyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağını belirtmesi üzerine, aralarında tutanak düzenleyerek işyerini terk ettiklerini belirlenmektedir. Dava dilekçesi ile, geçersiz sayılan fesih döneminde ödenmekte olan ücret ve diğer haklar yerine daha düşük haklar sağlayan toplu iş sözleşmesini uygulanmasının kazanılmış hakların ihlali anlamına geldiği, işverenin işe başlatmamış sayılması gerektiği iddiasının ileri sürüldüğü, cevap dilekçesiyle işe iade davasının devam ettiği bir aşamada sendika ile imzalanan toplu iş sözleşmesi uyarınca ücretlerin ödenmesinin 2822 Sayılı Yasa hükümlerine uygun olduğunun, usulüne uygun davete rağmen işyerine geldiği halde işe başlamayan sendika üyesi olan davacı işçinin taleplerinin reddine

karar verilmesi gerektiğinin savunulduğunu, Mahkemenin çalışma koşullarında değişikliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işçinin kabulüne bağlı olduğu, feshin geçersizliğine karar verilmiş olmakla, iş sözleşmesinin feshedilmemiş gibi devam ettiği, yeni toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışmakta olan işçiler bakımından iyileşme sağlamakta birlikte davacı işçi bakımından aleyhe olduğu, işçinin bu uygulamayı kabul etmemekte haklı olduğu gerekçesiyle isteklerin kabulüne dair kararının davalı tarafından temyizi üzerine, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına imza tarihinde üye olanların toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten, imza tarihinden sona üye olanların ise üyeliklerin taraf sendikası tarafından bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarının kurala bağlandığı, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği 31.10.2006 tarihinde sendika üyesi olduğu, feshin geçersizliği ile işe iade yargılamasının devam ettiği dönemde 27.02.2007 tarihinde davacının üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında toplu iş sözleşmesinin imzalandığı ve anılan toplu iş sözleşmesinde işe iade davası açan işçiler bakımından herhangi bir kurala yer verilmediği, işyerinde 01.10.2006 - 30.09.2009 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 5. Maddesinin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesinin ilk fıkrasının tekrarı niteliğinde olduğu ve sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanacağına öngörüldüğü, davacı işçinin suresi içinde işe davası açmış ve feshin geçersizliğini tespit ettirmiş olmakla ve yasal süresi içinde işe dönmek için başvuruda bulunmakla, toplu iş sözleşmesinden yararlanma noktasında iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi değerlendirmesi gerektiği ve gerçekten davacının sendika üyeliği devam ettiği sürece tarafı bulunduğu sendika ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin işçiyi bağlayacağı, ayrıca her toplu iş sözleşmesi öncekinden bağımsız olup, ücret de dahil olmak üzere hakların irade serbestisi içinde belirlenmesinin mümkün olduğu, toplu iş sözleşmesi ile işçi ücretlerinin düşürülmesi ya da ücretin eklerinin kısmen kaldırılmasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olmamakla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen prosedürün uygulanmasını gerektirmeyeceği, yine birbirinden bağımsız toplu iş sözleşmeleri ile ücretlerin farklı belirlenmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinin ihlali anlamına gelmeyeceği, toplu iş uyuşmazlığının taraflarının, değişen ekonomik durum göz önünde tutarak birbiri ardına yürürlüğe girecek olan toplu iş sözleşmelerini birbirinden farklı şekilde bağtlayabilecekleri, önceki toplu iş sözleşmesi döneminde sağlanan hakların kazanılmış hak olarak yorumlanması ve hiçbir şekilde geri alnamayacağını kabulünün, toplu iş sözleşmesinin özerkliğine aykırılık oluşturacağı, toplu iş sözleşmeleri yönünden düzen ilkesinin, her yeni toplu iş sözleşmesinin iş ilişkilerini yeniden düzenleyebileceğini ve yeni toplu iş sözleşmesinde eskisine göre daha az işçi yararına hükümler getirilebileceğini öngördüğü, bu yönüyle kural olarak toplu iş sözleşmesiyle kazanılmış hak oluşumuna engel oluşturduğu, birbiri ardına imzalanan toplu iş sözleşmelerinin farklı sendikaların yetki alması sonucu değişik sendikalar tarafından bağtlanmış olmasının düzen ilkesi anlamında sonuca etkili olmayacağı, toplu iş sözleşmesi ile kazanılmış bir hakkın düzen ilkesi karşısında korunması için daha sonra bağtlanan toplu iş sözleşmesinde önceki toplu iş sözleşmesinden doğan hakların korunacağı yönünde bir kayda ihtiyaç bulunduğu ve somut olayda, davacının üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir kurala yer verilmediği

ve işe iade davası devam eden işçiler bakımından ayrı bir düzenlemeye gidilmediği, davacının işe davet edildiği dönemde işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 34. maddesinde işçi ücretleri yönünden çeşitli guruplara göre ayarlamaya gidildiği, bu durumun işyerinde çalışmakta olan işçiler bakımından ilave bazı haklar anlamına geldiği, ancak davacı işçide dahil olmak üzere işe iade davası devam eden işçilerin ücretlerinden indirime gidildiği ve davacı işçinin iş sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı dahi, toplu iş sözleşmesinin ücrete dair 34. maddesinin uygulanmasının gerekeceği, davacının işe iade davası açmış olmasının da toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını ortadan kaldırmayacağı, işe iade davası sonunda işçinin sözleşmenin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl olmakla, işe başlatma anına kadar işçi ücretlerine gelen artışlar ilave edilerek işe başlatılması gerektiği gibi, yasalara uygun olarak gerçekleşen ücret indirimlerinin de işe başlatma anında dikkate alınmasının gerekeceği tespitlerinden hareketle, dava konusu olayda, davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında bağitlanan sözleşmenin davacı yönünden işe başlatıldığı tarihten itibaren uygulanması gerektiği, davacının toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına karşı çıkarak işe başlamayı reddetmesi ve işyerinden ayrılmasının, işe başlama yönünde gerçek bir iradenin ortaya konulmadığı anlamına geldiği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesi uyarınca işverence 31.10.2006 tarihinde yapılan feshin geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracağı ve işe iade davasında tespit edilen işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretine hak kazanılmasının söz konusu olmayacağı, yine 31.10.2006 tarihli feshin geçerli hale gelmekle, 4 aylık sürenin ilavesine ve ücret artışına bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı talep edilmesinin de mümkün olmadığı gerekçeyle mahkemece davanın reddi gerekirken kabulünün hatalı olup bozmayı gerektirdiğine hükmedilmiştir. Mahkemenin bozma kararına direnme kararının temyizi üzerine Hukuk Genel Kurulu kararı ile, bozma kararına yollama yapılarak ve özellikle davacı tarafından açılan işe iade davasının kabulüne dair kararın kesinleşmesi sonucu işverenin 31.10.2006 tarihinde gerçekleştirdiği iş akdinin feshi işleminin hükümsüz hale geldiği, işverence yapılan davetin kabulü ile işe başlamak üzere işyerinde hazır bulunan 23.08.2007 tarihi itibarıyla iş akdinin devam ediyor ve davacının, işveren ile toplu iş sözleşmesi imzalamış olan sendikarın üyesi olması nedenleriyle, toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden bağlayıcı olması ve uygulanmasının da zorunlu bulunmasına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu gerekçesi ile direnme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

### III. OLAYIN ÖZETİ

İşveren bir grup işçinin iş sözleşmelerini feshetmiş, işçiler feshin hukuka aykırı ve geçersiz olduğu iddiası ile işe iade davası açmışlar, bu işçiler işyeri dışında iken ve işe iade davalarının sürdüğü sırada yapılan toplu sözleşmede, işyerindeki diğer işçilere ilave haklar verilirken, işe iade davası açan işçilerin ücretlerinin geriye götürülmesine dair düzenleme yapılmıştır. İşverenin feshi geçersiz bulunarak mahkeme kararı ile işçilerin işe iadesine karar verilmiş, kesinleşen kararın tebliği üzerine süresinde başvuran işçiler, işverence davet edildikleri tarihte işe gittiklerinde, taraf işçi sendika üyesi olduklarından, uygulama kapsamında oldukları toplu sözleşme ile ücretlerinin düşürüldüğünü öğrenmeleri üzerine işe başlamamışlar ve işe başlatılmaya bağlı haklarını talep etmişlerdir. Yerel Mahkeme davayı kabul etmiş, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

toplu sözleşmenin sendika üyesi işçileri bağladığı, toplu sözleşmede düzen ilkesi gereği bir önceki sözleşmeye göre, yeni sözleşmede geride kabul edilen haklar yönünden “kazanılmış hak”kın, sözleşmede özel bir hüküm ile korunmadığı sürece söz konusu olmayacağı gerekçesi ile kararı bozmuş, yerel mahkemenin ilk kararında direnme kararının temyizi üzerine dosyanın sevk edildiği Hukuk Genel Kurulu’nun, işçilerin “işe başlama yönünde gerçek iradelerinin gerçekleşmediği” tespitine dayalı daire kararını benimseyen kararı ile yargı süreci tamamlanmıştır.

#### **IV. TARTIŞMA KONUSU HUKUKİ SORUN**

Dava konusu olayın özel koşulları göz önüne alınarak; bir grup işçinin işe iade davası sürmekte iken işyerinde bağtlanan, işe iade davası açan işçilerle hukuken arasında husumet bulunan işverenin taraf olduğu toplu sözleşmede, işçi ücretleri yönünden çeşitli guruplara göre ayarlamaya gidilirken, işyerinde çalışmakta olan işçilere ilave haklar düzenlenmesi, ancak işe iade davası açan işçilerin ücretlerinde indirim yapılmasının, toplu iş sözleşmesinin içeriği yönünden tabi bulunduğu hukuki sınırlamalar çerçevesinde “eşit davranma ilkesi” karşısında hukuki geçerliliğinin ve toplu sözleşme özerkliği, düzen ve yararlılık ilkeleri çerçevesinde, toplu sözleşme taraflarının iradelerinin sınırları ile işe iadenin içerik yönünden kapsamı temelinde işverenin işe davetinin “dürüstlük kuralı”na uygunluğunun tartışılması ve işe başlatma borcu açısından irdelenmesidir.

#### **DEĞERLENDİRME**

1. Tarafların Toplu İş Sözleşmesi İçeriğini Belirleme Özgürlüğünün Emredici Kurullarla Sınırlandırılması ve İşverenin Eşit Davranma İlkesi

Toplu iş sözleşmelerinin içeriği, Anayasal “sözleşme özgürlüğü” çerçevesinde, işçi sendikası ve işveren veya sendikası tarafından, karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlar ile çalışma şartlarını düzenleme amacına uygun olmak ve kesin kamu düzeni hükümlerine aykırı olmamak şartıyla, yürürlükteki sosyal mevzuat hükümlerinin öngördüğü hakların, işçilerin yararına olmak üzere daha fazlasının sağlanmasını mümkün kılacak şekilde serbestçe belirlenebilir (Narmanlıoğlu, 2001, s.350). Anayasa’nın 53.maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi yapma hakkı çerçevesinde, tarafların sözleşmenin içeriği yönünden sahip oldukları kabul edilen geniş normatif özerklik, emredici hükümlerle sınırlandırılmıştır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 5. maddesinde, toplu iş sözleşmelerine “emredici hükümlere aykırı hüküm konulamayacağı” düzenlenmektedir. Bir hukuki işlem olan toplu iş sözleşmesi’nin, Borçlar Kanunu 20/II.madde gereği, emredici hukuk kurallarına aykırı hükümleri, batıl olmasına neden olacak şekilde bizzat işlemin yapılma nedenini oluşturmadığı durumda, hukuken geçersiz olur(Sur, 2008, s.231).

İş ilişkisinde işverenin “eşit davranma ilkesi” genellikle bireysel iş hukuku açısından bir yükümlülük olarak anlaşılmaktadır(Tuncay, 1982, s.3) Anayasa’nın 10.maddesinde yer alan “eşitlik” ilkesi ve iş hukuku alanında bu ilkeyi somutlaştıran İş Kanunu 5.maddesi iş ilişkisinde haklı ve esaslı bir sebebe dayanmayan ayrımı yasaklamakta ve işverenin eşit davranma borcunu düzenlemektedir. İş hukukunda “eşit davranma ilkesi”, genel “eşitlik” ilkesinde olduğu gibi, işverenin tüm işçilerine her bakımdan eşit davranması gerektiği anlamına gelmemekte, “keyfi işlem görerek kötü durumda bırakılan bir veya bir

kaç işçiyi, aynı koşullara sahip oldukları halde daha iyi işlem gören çoğunluk-taki işçilerin haklarına sahip kılmayı amaçlamaktadır”(Tuncay, 1982, s.121). Eşitler arasında farklı koşullar sebebi ile veya farklı olanlara farklı davranma, ancak haklı, objektif, işin özüne ve amaca uygun olduğunda eşit davranma ilkesine aykırı olmamakta, bu noktada temel ölçüt farklı davranmanın adalet duygusuna uygunluğu olmaktadır (Tuncay, 1982, s.122).

Eşit davranma ilkesi, hak ve adalet ilkesi temelinde ve “keyfi davranma yasağı” kapsamında toplu iş hukuku ile ilişkilendirilmektedir. Hukuken makul ve kabul edilebilir olmayan bir sebeple aynı işi yapan işçiler arasında ücret açısından farklı işlem yapılması, örneğin sendikalı olmayan işçilere sendikalılara göre daha fazla zam yapılması veya hizmet akitlerinin yasal grev ve lokavt sebebiyle askıda olduğu dönemde, greve katılmayan işçileri çalıştırıp çalıştırmama özgürlüğünün eşit davranma ilkesine aykırı kullanılması yada sendika üyesi olmayan işçilere ücret ödemeye devam edilmesi, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırıdır(Ekonomi’den aktaran Tuncay, 1982, s.175).

Toplu iş sözleşmelerinde, herhangi bir haklı ve makul neden olmadan çalışanlar arasında fark gözetici hükümlerin öngörülemezliği belirtilmektedir(Sur, 2008, s.233). Toplu iş sözleşmesi içeriğinde, işçi açısından en önemli kısmı oluşturan ücret zamlarına ilişkin hükümlerde, kapsamında bulunan bütün sendika üyelerine eşit ölçüde maktu veya belli bir oranda zam yapılabilirdiği gibi, objektif bazı ölçütler göz önüne alınarak işleri, kıdemleri, almakta oldukları ücret veya iş gruplarına göre değişen zamların kararlaştırılmasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağı, ancak aynı grup içinde aynı zammın verilmesi gerektiği, aynı niteliklere sahip olan ve aynı işi yapan işçiler arasında, örneğin belirli süreli çalışma gibi bir nedenle diğerlerinden az ücret zammı verilmesinin eşitlik ilkesine aykırı düşeceği ve eşitlik ilkesine aykırı bir farklılığı öngören toplu iş sözleşmesi hükmünün geçersiz sayılması gerektiği öğretide savunulmaktadır(Çelik, 2011b, s.518).

Uygulamada emredici kurallara ters düşen toplu sözleşme hükümleri, yargı kararları ile geçersiz sayılmaktadır. Bir uyumsuzlukta uygulanacak toplu iş sözleşmesi hükmünün geçersiz kabul edilerek, hükme esas alınmadığı durumlara örnek olarak; toplu sözleşmede düzenlenen haksız feshe bağlı cezai şart hükümlerinin iş güvencesi kapsamına giren işçiler yönünden Yargıtay’ın yerleşik içtihatları ile hukuken etkisiz kabul edilmesi veya iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından hükmedildiğinde, iş güvencesi kapsamındaki işçilere göre daha yüksek tazminata yol açmasının “eşitlik” ilkesine aykırı olduğu gerekçesi ile tenkise tabi tutulması halleri verilebilir(Sur, 2008, s.229).<sup>2</sup>

Davaya konu olayda, iş sözleşmeleri feshedilen bir grup işçinin işe iade davaları sürmekte iken bağtlanan toplu sözleşmede, gruplara göre ücretlerin belirlendiği maddede, çalışmakta olan işçiler lehine düzenleme yapılırken, işverenle aralarında hukuki husumet bulunan işe iade davası süren işçilerin ücretlerinde indirim yapılması, herhangi bir objektif ve makul sebebe dayanmadığı takdirde, haksız bir ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmekte, adalet duygusunu incitici bulunmaktadır. İşçilerin üye olmakla, kendi adlarına sözleşme yapmak üzere yetkilerini devretmiş buldukları sendikanın, bu düzenlemeyi kabul etmiş olması, işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Toplu sözleşmenin bu hükmü, hukuken makul ve kabul edilebilir sebebi

<sup>2</sup> Yargıtay 9.HD.11.4.2006, 8251/9214 ve 21.5.2007, 29243/15688 vd.

ortaya konulup kanıtlanmadığı sürece, amir hüküm olan “eşitlik” ilkesine ve işverenin eşit davranma borcuna aykırılık sebebiyle geçersiz olacaktır. İşveren, dolaylı olarak yargı kararını yerine getirmemeyi, işçiyi işe başlatmamayı toplu iş sözleşmesi hükmü ile sağlamış olacağından, yargı kararında bu hususun tartışılmaması, sadece “toplular sözleşme özerkliği” ve “düzen” ilkeleri göz önüne alınarak, işyerinde bulunmadığı sırada bağitlanan toplu sözleşme hükmü ile, diğer çalışanlara yeni haklar sağlanırken ücretleri indirilen, aynı işte çalışan iş arkadaşlarından farklı olarak çalışma koşulları aleyhine değiştirilen işçinin işe başlama iradesinin olmadığı sonucuna varılması eksikliklidir. Kararda belirtilen işyerinde çalışan işçilerin durumları iyileştirilirken, dava açan işçiler aleyhine düzenleme içeren toplu iş sözleşmesi düzenlemesi, herhangi bir haklı sebebe dayanmadığı takdirde hukuken geçerli olmadığı gibi, işverenin işçiyi işe başlatma iradesi olmadığının göstergesidir. Hukuken geçerli sayılmayacak bir sebep nedeniyle, işçinin işine dönmemiş olmasının sonuçları, toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflardan olan işverenin katlanması gerekecektir.

2. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Düzen ve Yararlılık İlkeleri ile Dürüstlük Kuralı Çerçevesinde Toplu Sözleşme Taraflarının İradesinin Hukuki Geçerliliği ve İşverenin “İşe Başlatma” Borcu

Toplu iş sözleşmesinin koruma amacının, maddi anlamda yasa hükmünde olan normatif hükümlerinin hizmet sözleşmesi üzerinde emredici ve doğrudan etkisi yolu ile gerçekleşmesi, işçi ve işveren arasında güç dengesinin ve işçiler açısından adil çalışma koşullarının bu yolla sağlanması amaçlanmaktadır (Alpagut, 2001, s.1494). Anayasa’nın 53.maddesinde düzenlenen toplu sözleşme hakkına ilişkin düzenlemede açıkça belirtilmemekle birlikte, toplu sözleşme özerkliğinin, devletin hukuk kuralları koyma hakkının benzeri ve ondan bağımsız olarak Anayasa hükmü ile tanındığı kabul edilmektedir (Çelik, 2011a, s.13). Tarafların “kendi kendini yönetmesi” anlamında, sendika üyeleri açısından toplu sözleşme özerkliğinin temelinde bulunan, üye olunmakla “kendi adına kural koyma yetkisi”nin sendikaya devrinin yasaya dayandığı görüşü öne sürülmektedir (Zöllner/Loritz/Hergenröder’den aktaran Çelik, 2011 b, s.509). Ancak sendikanın kendisine devredilen hakkı amacına uygun kullanmaması durumunda ortaya çıkan sonuçun, her durumda üye açısından bağlayıcı olması, Anayasal sosyal hakların bireyler arasındaki yatay ilişkilere etkisi açısından savunulabilir değildir. Tanör, bu etkinin ilk görünümü olarak, sosyal hak sahibi kişinin, giriştiği özel hukuk ilişkilerinde bizzat kendisine karşı korunmasının gerektiğini, hak sahibi kişinin kendi isteği ile bile olsa bir hak ve özgürlükten vazgeçemeyeceği ilkesi temelinde açıklamaktadır. Çalışanların kendi rızalarına bakılmaksızın korunmalarını amaçlayan iş hukuku öğretisi ve uygulamasının tarihsel gelişiminin bu yaklaşımın sonucu olduğu ve ikinci olarak hak sahibinin başkalarına karşı korunması gereğinin, Anayasal sosyal hakların bireysel ilişkilere etkisinin diğer görünümü olarak ortaya çıktığını açıklamaktadır (Tanör, 1978, s.261). Alman hukukunda toplu sözleşme sistemi içinde, toplu sözleşme taraflarının norm belirleme yetkileri ile toplu sözleşmeye bağlı olacak çalışanlar karşısında önemli bir güce sahip oldukları gerçeği karşısında, toplu sözleşmeler ile iradi olarak çalışanlar arasında ayırım yapılmasının mümkün olmadığı, toplu sözleşme gücünün sınırları arasında belirtilmektedir (Rieble, 2010, s.51) Alman Federal İş Mahkemesi, yasama organının Anayasal hak ve hürriyetlerle bağlı olduğu gibi, toplu sözleşme taraflarının da temel hakları tanıyan Anayasa kuralları ile bağlı olduklarını kabul

etmektedir.<sup>3</sup> Türk Hukukunda Anayasal ilke ve kuralların yatay (bireyler arasındaki) hukuk ilişkilere dolaylı etkisinin bir görünümü olan “işçi lehine yorum ilkesi”, Yargıtay kararlarında Anayasal “eşitlik” ilkesi ile güçlendirilerek toplu iş sözleşmelerinin yorumunda da uygulama alanı bulmuştur.<sup>4</sup> Anayasa hükümlerinin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğuna ilişkin, “Anayasa’nın bağlayıcılığı ve üstünlüğü” başlıklı 11.maddesinde düzenlenen amir hüküm, toplu sözleşme tarafları açısından da geçerlidir. İşçinin feshe karşı korunması ile ilgili düzenlemelerin amacı, uluslararası belgeler ve Anayasa’da düzenlenen temel bir sosyal hak olarak “çalışma hakkı”nın korunmasıdır (Demir, 1999, s.2) Hiç bir haklı ve makul nedene dayanmaksızın, toplu iş sözleşmesi hükmü ile, işyerinde çalışan işçilerin durumları iyileştirilirken, işe iade davası süren işçilerin ücretlerini düşüren toplu sözleşme hükmünün, bu işçilerin sırf sendikaya üye olarak sözleşme yapma yetkilerini devretmeleri sebebi ile hukuk denetimine tabi olmadığı kabul edilemez. Anayasal çalışma hakkının hukuki güvencesi olan iş güvencesi kurallarını etkisiz kılan toplu iş sözleşmesi hükmünün, hukuki denetiminin yapılması ve herhangi bir objektif ve haklı nedeni bulunmadığı takdirde geçersiz kabul edilmesi, davacı işçilerin sosyal haklarının, bir anlamda üye olurken verdikleri yetki çerçevesinde kendilerine karşı ve her durumda toplu sözleşme taraflarına karşı korunması gereğidir.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 6/II.maddesinde yer alan, “toplular iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir” hükmünde ifadesini bulan “yararlılık ilkesi”nin, eski ile yeni toplu iş sözleşmesi ilişkisinde uygulanmıyacağı, her yeni toplu sözleşme düzeninin öncekini ortadan kaldırdığı ve yeni bir düzen getirdiğine ilişkin “düzen” ilkesi temelinde öğretide çoğunlukla benimsenmektedir<sup>5</sup>, ancak toplu sözleşmenin yürürlüğünün sona ermesinden sonra hizmet akdi olarak devam eden hükümleri ile yeni toplu sözleşme hükümlerinin çatışması halinde yararlılık ilkesinin uygulanabileceğini savunanlar bulunmaktadır (Sağlam’dan aktaran Alpagut, 2001, s.1512). Ancak her durumda, bir sözleşme olan toplu iş sözleşmesi hakkının kullanımında, tarafların hukukun temel ilkeleri ve emredici kurallar ile sınırlı oldukları, toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının düzenlenmesi ve fesih bildiri sürelerinin artırılmasına ilişkin uyumsuzluklarla ilgili Yargıtay kararlarında görüldüğü üzere, toplu sözleşme hakkının kötüye kullanılmayacağı ve tüm borç doğuran işlemlerde olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yargısal denetiminde de, dürüstlük kuralının, özerkliğe rağmen ve onu hukuken sınırlayan bir temel esas olarak göz önüne alınması gereği kabul edilmektedir (Çelik, 2011a, s.12-16).

Medeni Kanun 2.maddesinde; “Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır” amir hükmü ve devamında “bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” emredici kuralı ile aksi davranışın yaptırımı düzenlenmektedir. Bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı kullanımı, kötüye kullanılması olarak ifade edilmekte, *dürüstlük*

<sup>3</sup> Federal İş Mahkemesi 15 Ocak 1955 ve 23 Mart 1957 (JURA EUROPAE, Droit du Travail, I, 10.(50-30)’dan aktaran Tanör, 1978, s.277.

<sup>4</sup> Yargıtay 9.HD., 9.4.1968 gün. E.157, K.4628.(F.Sağlam’dan aktaran B.Tanör, 1978, s.278)

<sup>5</sup> Örnek olarak Bknz. Konu ile ilgili Karar İncelemesi, Şahlanan, 2009, s.218.

*kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının, bir madalyonun iki yüzü gibi birbirine bağlı olduğu belirtilmektedir*(Oğuzman/Barlas, 2006, s.188). Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, bütün haklar için geçerlidir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 28.maddesinde düzenlenen "toplulara göre ve eylem hakkı"nın, taraflara anlaşmaya varılırken karşılıklı işbirliği ve iyiniyet kurallarına uygun davranılmasını vazettiği belirtilmektedir(Bercusson, 2009, s.327-328) Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 5.maddesi ile kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı toplu sözleşme yapılamayacağı düzenlenmekle, Medeni Kanun 2.maddesinde düzenlenen emredici hüküm yaptırımı ile toplu sözleşmeler için de geçerlidir.

Oğuzman/Barlas tarafından, bir hakkın kendi sınırları içinde kalmakla birlikte, amacına aykırı kullanımının hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edileceği, bu açıdan her somut olayın kendi şartları göz önünde tutularak, hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının tayin edilebileceği, önceden bazı ölçütler belirlemek yerine hakkın kullanılmasında meşru bir menfaat bulunup bulunmadığı gibi unsurların her olaya özgü değerlendirilmesinin gerektiği belirtilerek, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının, kanun hükümlerinin katı uygulanmasının yol açacağı adalet, hakkaniyete ve ahlak anlayışına aykırı, hayat ihtiyaçlarına uymayan sonuçları önleyecek bir "genel kural", bir temel hukuk ilkesi niteliğinde olduğu vurgulanmaktadır. Ancak karşılaşılan her sorunu, çözümünün bulunduğu kanun hükümlerini göz ardı ederek, dürüstlük kuralı ile çözmeye çalışmak hukuk güvenliğini ortadan kaldıracığından doğru bulunmamakta, gereken hallerde dürüstlük kuralına başvurmaktan çekinilmemesi, fakat bunu ulu orta kullanmaktan mutlaka kaçınılması gereğine dikkat çekilmektedir. Bu çerçevede, hakkın kötüye kullanıldığı yolunda bir savunma olmasa da, dava dosyasından anlaşılan böyle bir durumun resen göz önüne alınması, ancak kararın gerekçesinde açıklanmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir(Oğuzman/Barlas, 2006, s.193-223). Bu açıdan, davada iddia ve savunmanın dayandığı hukuki sebeplerle sınırlı kalınmaksızın, hakkın kötüye kullanımı yönünden denetim söz konusu olabilecektir.

Uyuşmazlığa konu olayda, işverenin yasaya aykırı feshinin geçersiz tespitine ilişkin yargı kararının sonucu olarak, iş güvencesi hükümlerinin amacı olan işçinin işe iadesi sağlanamamıştır. Bunun sebebi, toplu sözleşme hükmü ile işyerinde çalışan işçilerin durumları iyileştirilirken, işe iade davası süren işçilerin ücretlerinin düşürülmesi nedeniyle, işçinin işe başlamamasıdır. Bu durum, işçinin işe başlama iradesinin olmadığı olarak yorumlanmıştır. İş Sözleşmesinin niteliğini belirleyen iki önemli unsurundan birisi ücrettir (Johnson ve Lipscomb, 2006, s. 922). Ücret, işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olduğundan, sözleşmeden doğan bir alacak hakkı olmaktan öte, Anayasa'nın 55.maddesi ile "emeğin karşılığı" olarak tanımlanan ve iş mevzuatı ile sadece işverene karşı değil, üçüncü kişilere ve hatta işçinin kendisine karşı koruma altına alınmış bir sosyal haktır(Süzek, 2011, s.307) İş Kanunu 21.maddesi gereği, işverenin işçiyi işe başlatma borcu bulunmaktadır. İşverenin işçiyi işe başlatmasının anlamı, fesihden önceki duruma iade edilmesidir ve işverenin bu konuda samimi olması gerekmektedir(Kılıçoğlu ve Şenocak, 2007, s.483). İşverenin işe davetinde samimi olmadığını anlaşıldığı halde, işe başlatmamış kabul edilerek hukuki sonuçlarına katlanması gerektiği Yargıtay içtihatları ile

kabul edilmektedir.<sup>6</sup> İşverenin işçiyi işe başlatma borcunu yerine getirdiğinin kabulü için, işçiye fesihden önceki koşulların tam olarak sağlanması, aynı parasal hakların ödenmesi ve emsallerine yapılan ücret zamlarından ve varsa yürürlüğe giren toplu sözleşme ile kazanılan haklardan yararlandırılması gerekmektedir(Çil, 2008, s.47). İşçinin yazılı rızası alınmadan, daha düşük ücretle işe başlatılmasının mümkün olmadığı ve aksi takdirde fark ücretlerini talep edebileceği savunulmuştur(Çankaya, Günay ve Göktaş, 2006, s.297). İşçinin yeni bir sözleşme ile aleyhe çalışma koşullarını kabul koşulu ile işe başlatılmak istenmesi, işverenin işçiyi işe başlatma iradesinin oluşmadığı anlamında kabul edilmektedir.<sup>7</sup> İşçinin üye olduğu sendika tarafından bağitlanmış ve işe başlatılacağı tarihte yürürlüğe girmekle, yasal olarak kendisini bağlayan toplu iş sözleşmesi ile, işyerinde çalışan işçilerin durumları iyileştirilirken, kendisi gibi dava açan işçilerle birlikte ücretinin düşük ödeneceğine ilişkin düzenleme yapılması, hukuken kabul edilebilir bir nedene dayanmadığı takdirde, toplu sözleşmenin tarafı olan işverenin dürüstlük kuralına aykırı olarak, işe iadenin gerçekleşmesini engelleyecek bir çalışma koşulu dayatması ve dolayısı ile işe başlatma borcunu dolaylı olarak yerine getirmemesi anlamına geleceğinden, hakkın kötüye kullanımı anlamına gelecektir ve sosyal hakları ihlal eden bu durumun hukuken korunmaması gerektiği bellidir. İncelenen karara konu uyuşmazlıkta, bu hususun irdelenmemesi eksikliklidir.

## SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, işyerinde çalışan ve kapsamında bulunan, taraf sendika üyesi işçiler açısından bağlayıcı olduğu ve yeni toplu iş sözleşmesi ile eskisinden farklı düzenlenen hükümlerin işçiler açısından aleyhe olsa da geçerli olduğu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 6. ve 9.maddeleri çerçevesinde kabul edilmektedir. Kanunun "Toplu İş Sözleşmelerinin Hükmü" başlıklı 6.maddesinin 2.fıkrasında düzenlenen işçi lehine olan hükmün uygulanması yolundaki "yararlılık" ilkesinin, hizmet akdi ile toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkilerle sınırlı düzenleme yapması karşısında uyuşmazlık konusu olayla ilgili olmadığı değerlendirilmektedir(Şahlanan, 2009, s.218).

Ancak dava konu olayda, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında işyerinde olmayan, iş sözleşmelerinin işverence feshine itiraz ile açtıkları işe iade davası sürmekte olan bir grup işçinin aleyhine, ücretlerle ilgili maddede işyerinde çalışan işçilerden farklı olarak düzenleme yapılmasının, diğer işçilerin durumları iyileştirilirken bu işçilerin ücretlerinin düşürülmesinin, toplu sözleşme tarafı olarak işverenin eşit davranma borcuna ve dürüstlük kuralına aykırılığı yönünden kararda değerlendirme yapılmamaktadır. İşçiler açısından iradeleri dışında yasal olarak bağlayıcı olan, ancak tarafı olan işverenin iradesinin sen-

<sup>6</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/35175 K. 2010/19236 T. 16.6.2010; İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir, işverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.(www.kazanci.com.tr., erişim t.20.03.2012)

<sup>7</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/33342, k. 2010/19299, t. 17.6.2010; "Somut olayda davacının işe başlama isteği davalı işveren tarafından kabul edilmekle birlikte davacıya yeni koşullar öngören iş sözleşmesi imzalatılmak istendiği taraflar arasında tartışmasızdır. Bu durum davalının davacıyı samimi olarak işe başlatma iradesi olmadığını göstermektedir"(www.kazanci.com.tr., erişim t.20.03.2012)

dikanın iradesi ile birleşmesi ile norm haline gelen bu toplu sözleşme maddesi, işçilerin işverence eski koşullarla işe iade edilme koşulunun gerçekleşmesini engellemektedir. Bu toplu sözleşme maddesi ile yapılan aleyhe ayırım, herhangi bir haklı ve kabul edilebilir nedene dayanmadığı durumda, hukuken geçersiz olacak ve sonucu ortaya çıkan durum, işverenin iradesi ile dolaylı yoldan işe başlatma borcunu yerine getirmedeği anlamına gelecektir.

İşçilere, sırf üye olurken yetki vermeleri sebebiyle, işe başlatılacakları sırada yürürlükte olan toplu sözleşme hükmünün, herhangi bir yargısal denetime tabi tutulmaksızın mutlak uygulanması gerektiğinin mahkeme kararı ile kabul edilmesi, toplu iş sözleşmesi taraflarını bağlayan Anayasal “eşitlik ilkesi”, “çalışma hakkı” ve “ücret hakkı” karşısında, temel sosyal haklar teorisi ve iş hukuku ilkeleri çerçevesinde, gerektiğinde haklarının kendisine karşı dahi korunması gerekliliği sebebiyle hukuken mümkün değildir.

2822 sayılı yasa gereği toplu sözleşmelerin içerikleri emredici kurallara aykırı olamaz. Medeni Kanun 2.maddesinde düzenlenen “dürüstlük kuralı” ve “hakkın kötüye kullanılması yasağı”, toplu sözleşme içeriği açısından tarafları bağlayıcıdır. Mahkeme kararında, ücretlerle ilgili toplu sözleşme hükmünde, işyerinde çalışan işçiler için ilave haklar düzenlenirken, işe iade davası açan işçilerin ücretleri düşürüldüğü tespit edilmekte, ancak feshin geçersizliği kararı sonucu işçilerin iş sözleşmelerinin devam etmesi ve işçiler işyerinde çalışıyor olsalardı, yine bu sözleşme hükmünün kendilerine uygulanacağı gerekçesi ile, toplu sözleşme hükmünün içerik yönünden emredici kurallara aykırılığı denetlenmemektedir. Her durumda, işçiler çalışıyor olsalardı dahi bu hüküm, hiç bir haklı ve makul sebebe dayanmadığı takdirde, eşitlik ilkesine, işverenin eşit davranma borcuna ve dürüstlük kuralına aykırı olmakla hukuken geçersiz olacaktır. Üstelik olayda, toplu sözleşme sürecinde işverene karşı davaları süren ve hukuki husumeti bulunan işçiler aleyhine düzenleme yapılmakta, bu davalar sonucunda işveren haksız ve fesih geçersiz bulunmaktadır. Sonuçta bu düzenleme, çalışma koşulları aleyhe değiştirilen işçilerin işe iade edilememesinin sebebidir. Bu sürecin ve hukuki niteliğinin yok sayılarak, toplu sözleşme hükmünün mutlak kabul edilmesi ve emredici kurallara aykırılık yönünden denetlenmemesi bir eksikliktir. Toplu sözleşme hükmünün işçiler açısından bağlayıcılığı, olayın özel koşulları karşısında, zorlayıcı niteliği sebebi ile lehlerine yorumlanması gerekirken, aksine yorumla ve içeriği denetlenmeksizin, aleyhe çalışma koşullarını kabul etmeyen işçilerin işe başlama iradelerinin olmadığı sonucuna varılması, “işçi lehine yorum” ilkesine aykırı bulunmaktadır. Toplu sözleşme ile ilgili düzen ilkesi, emredici kurallar olan Anayasal eşitlik ilkesi, çalışma hakkı, ücrette adalet kuralı, işverenin eşit davranma ilkesi ve hakkın kötüye kullanılması yasağı ışığında, mahkeme kararı ile kesinleşen yasaya aykırı geçersiz nedenle iş sözleşmesi feshedilmiş ve işe iade davası açmaları sebebiyle işverence aralarında hukuken husumet bulunan işçilerin ücretlerini düşüren, fakat işyerinde diğer çalışan işçilerin durumlarını iyileştiren toplu iş sözleşmesi hükmünün hukuki geçerliliğinin tartışılmasına engel olmamalıdır. Aksine bu tartışmanın yapılmamış olmasının isabetli olmadığı düşünülmektedir.

**KAYNAKÇA**

ALPAGUT, G.(2001) “Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler”. Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan. Cilt II. İstanbul.(1493-1544)

BERCUSSON, B.(2009) European Labour Law. Cambridge University Press. 2nd Edition.

ÇANKAYA, O.G., GÜNAY, C.İ.ve GÖKTAŞ, S. (2006) Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları. Yetkin Yayınları. Genişletilmiş 2.Baskı. Ankara.

ÇELİK, N.(2011a) “Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar”. Çalışma ve Toplum 2011/4.(11-24)

ÇELİK, N.(2011b) İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 24.Bası. Beta A.Ş. İstanbul.

ÇİL, Ş.(2008) “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”. Ankara Barosu Dergisi. Yıl 66 Sayı 1. Kış 2008 (44-87)

DEMİR, F.(1999) İş Güvencesi Hukuku. Barış Yayınları. 2.Baskı. İzmir.

JOHNSON, J. V. ve LIPSCOMB, J. (2006) “Long Working Hours, Occupational Health and the Changing Nature of Work Organization”. American Journal Ind. Med. 49: 921–929.

doi: 10.1002/ajim.20383 (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.20383/pdf>, erişim tarihi 17.4.2012)

KILIÇOĞLU, M. ve ŞENOCAK, K.(2007) İş Güvencesi Hukuku. Legal Yayıncılık.İstanbul.

NARMANLIOĞLU, Ü.(2001) İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını. İzmir.

OĞUZMAN, M. K./BARLAS, N.(2006) Medeni Hukuk, Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar. 13.Basım. Arıkan Ltd.Şti. İstanbul.

RİEBLE, V.(Çev.HEKİMLER, A.)(2010) “Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Sistemi”. Karşılaştırmalı bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri. Legal Yayınları. 1.Bası. İstanbul.(31-58)

SUR, M.(2008) İş Hukuku Toplu İlişkiler. Turhan Kitabevi. Güncellenmiş 2.bası.İstanbul.

SÜZEK, S.(2011) İş Hukuku. 7.Tıpkı Basım. Beta Yayınları. İstanbul.

ŞAHLANAN, F.(2009) “İşverenin İşçiyi İşe Başlatma Koşulları, Fesih Tarihindeki Değil, Düzen İlkesi Gereği, Başvuru Tarihindeki Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerine Göre Belirlenmelidir”. Sicil Dergisi. Haziran 2009. Sayı 14. İstanbul.(214-218)

TANÖR, B.(1978) Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar. May Yayınları. 1.Basım.İstanbul.

TUNCAY, A.C.(1982) İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi. Fakülteler Matbaası. İstanbul.

TUNCAY, A.C.(2011) “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2009 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. Yargıtayın İş Hukukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Millî Komitesi). Kamu-İş Yayını. Ankara.(227-281)