

**İŞÇİ LEHİNE HÜKMÜN BELİRLENMESİ (YARGITAY 9. HUKUK
DAİRESİ'NİN 23.03.2021 TARİH VE 2021/2913-2021/6633 SAYILI
KARARI ÜZERİNE)**

Esra YİĞİT*

Öz

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi gereği, iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. Emredici etkinin iki istisnası olmakla birlikte, bu istisnalardan biri işçi lehine hüküm olarak adlandırılan ilkedir. Bu ilke gereği, şayet iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi birbirine aykırı hükümler içeriyorsa, işçi lehine olan iş sözleşmesi hükümleri uygulanma alanı bulur. Dolayısıyla iş sözleşmesinin işçi lehine olan hükümleri bakımından toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi bulunmaz. Ancak işçi lehine olan hükmün belirlenmesi her zaman kolay olmaz. Bu nedenle hem Türk Hukuku öğretisinde hem de Alman Hukuku öğretisinde işçi lehine hükmün belirlenmesi yöntemleri bakımından farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bu yöntemler, hükümlerin tek tek karşılaştırılması, gruplandırılarak karşılaştırılması ve sözleşmelerin bütün olarak karşılaştırılması olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Gerek Türk Hukuku öğretisinde, gerekse de Alman Hukuku öğretisinde çoğunluk görüşü hükümlerin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği yönündedir. Yargıtay ise farklı zamanlarda farklı kararlar vermiştir. Nihayet Yargıtay dairelerinin birleşmesinden sonra yayınlanan içtihat farklılıklarının giderilmesi metninde ücrete ilişkin hükümlerin toplu olarak ele alınması gerektiği belirtilmiştir. Çalışmamıza esas aldığımız yakın tarihli kararında da Yüksek Mahkeme, ücrete ilişkin hükümleri gruplandırılarak değerlendirmiştir. Bu çalışmada işçi lehine hüküm belirlenirken kullanılabilecek yöntemler incelenerek, sözleşmelerin bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündeki görüşümüz gerekçelendirilecektir. Bu değerlendirme yapılırken, Alman Hukukundaki durum da aktarılacaktır.

* Dr. Öğretim Üyesi, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-8312-7941, yigit@tau.edu.tr

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 06.05.2022

Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 02.08.2022

Bu makaleye atf için; YİĞİT Esra, *İşçi Lehine Hükmün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.2021 Tarih ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)*, İMHFD, C. 7, S. 13, 2022, s. 629-644.

Anahtar Kelimeler: *Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi, işçi lehine hüküm, yararlılık ilkesi, tebli karşılaştırma, grup karşılaştırması, bütün olarak karşılaştırma*

DETERMINATION OF THE PROVISION IN FAVOR OF THE WORKER (ON DECISION OF SUPREME COURT 23.03.2021, 2021/2913-2021/6633)

Abstract

Due to the imperative effect of the collective bargaining agreement, the provisions of the employment agreement that are contrary to the collective labour agreement are replaced by the provisions of the collective labour agreement. There are two exceptions to the imperative effect. The principle called favourability is one of this exceptions. Pursuant to this principle, if the labour contract and the collective labour agreement contain contradictory provisions, the provisions of the labour contract in favor of the worker shall be applicable. Therefore, in terms of the provisions of the labour contract in favor of the worker, the collective labour contract does not have an imperative effect. However, it is not always easy to determine the provision in favor of the worker. For this reason, different views have emerged in terms of the methods of determining the provision in favor of the worker in both the Turkish Law and the German Law. These methods are divided into three: comparing the provisions one by one, comparing them by grouping and comparing the contracts as a whole. The majority opinion in both Turkish Law and German Law is that the provisions should be grouped and compared. The Supreme Court has given different decisions at different times. Finally, in the text of eliminating the differences in case law published after the merger of the chambers of the Court, it was stated that the provisions regarding wages should be addressed collectively. In its recent decision, which we took as the basis of our study, the Supreme Court evaluated the wage-related provisions by grouping them. In this study, by examining the methods that can be used in determining the provision in favor of the worker, our opinion that the contracts should be evaluated as a whole will be justified. While making this evaluation, the situation in German Law will also be conveyed.

Keywords: *Imperative effect of the collective labour agreement, provision in favor of the worker, favourability principle, comparing the provisions one by one, comparing by grouping, comparing the contracts as a whole*

I. Yargıtay Kararı

“Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 1990 yılında işe başlayıp 2018 yılında işten ayrıldığını, 2005 yılında işverenin işçileri zorla sendikaya üye yaptığını, işverenin yönlendirmesi ve baskısı ile işçilere okuma fırsatı verilmeden bir kısım belgeler imzalatıldığını, davacının Toplu İş Sözleşmesi’den önceki saat ücretinin üyelikten sonra düşürüldüğünü, davacının temel saat ücretinin düşürülmesi ile birlikte kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili ücretleri, ikramiye ve sosyal haklarının eksik ödendiğini, davacının ücretinin düşürülmesine ilişkin yazılı muvafakatının olmadığını, konuya ilişkin emsal kararları ekte sunduklarını beyan ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 107/2 uyarınca belirsiz olan alacağın miktarı belirlendiğinde arttırılmak üzere; 10.00 TL eksik ödenen ücret fark alacağı, 10.00 TL eksik ödenen kıdem tazminatı, 10.00 TL eksik ödenen yıllık izin ücreti, 10.00 TL eksik ödenen fazla mesai ücreti, 10.00 TL eksik ödenen hafta sonu ücreti, 10.00 TL eksik ödenen ulusal bayram genel tatil ücreti, 10.00 TL eksik ödenen ikramiye alacağının, kıdem tazminatı için fesih tarihinden ücret alacakları için dava tarihinden itibaren en yüksek mevduat faiziyle, yıllık izin ücreti için dava tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanan tüm haklardan eksiksiz faydalandığını, talep edilen hakların zamanaşımına uğradığını, davacının 01.01.1994 tarihinde alt işveren işçisi olarak çalıştığını, davalı şirket çalışanı olarak ilk defa 01.04.2005 tarihinde çalışmaya başladığını ve aynı ay içinde sendikaya üye olarak Toplu İş Sözleşmesi kapsamına girdiğini, davacının saat ücretinin düşürülmediğini, davacının bordrolardaki ücretlere itiraz etmediğini, çalışmaya devam ederek ödenen saat ücretini kabul ettiğini, fark ücret alacağı talebinde bulunmasının iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını, davacının davalı işçisi olmasından sonra ... sendikası üyesi olduğunu ve ... ile ... arasında akdedilen grup Toplu İş Sözleşmesine tabi olarak çalıştığını, davacının sendikaya üye olduktan sonra haklarının korunduğunu, ücretinin düşürülmediğini, işçiye yararlılık esasının belirlenmesinde bütün olarak karşılaştırma yapılması gerektiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesi’nden faydalanmasıyla birlikte akçeli menfaatlerden de faydalandığını, davacının gelirinde ve saat ücretinde artış gerçekleştiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki hakları ve sendikaya üye olmadan önceki saat ücretini birlikte talep edemeyeceğini, dava konusu taleple ilgili olarak Hukuk Genel Kurulu Kararının dikkate alınması gerektiğini, davacının kıdem tazminatının alt işverenler yanında geçen süreler dahil noksansız hesaplanıp ödendiğini, hesaplamada giydirilmiş ücretin esas alındığını, davacının yıllık ücretli izin alacağı olmadığını, davacının ücretlerinin eksiksiz ödendiğini,

ücret zamlarının Toplu İş Sözleşmesi gereğince uygulandığını ve davacının alacağı olmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesinin kararı usul ve yasaya uygun olduğundan davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu/nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar vermiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülüp düşürülmediği ve davacının fark ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel (kök) ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ile düşürüldüğü açıktır. Dairemizden geçen emsal dosyalarda belirtildiği üzere, davalı ile sendika arasında, işçilerin Toplu İş Sözleşmesinden protokoldeki şartlar ve öngörüler doğrultusunda yararlandırılmaları kararlaştırılmış, getirilen özel hükümlere göre davacı ve onunla aynı şartlarda çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiştir. Dolayısıyla, sadece davacının şahsına ilişkin ücretinin düşürülmesi veya ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülmesi söz konusu değildir. Davacıya yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Bu şekilde davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte Toplu İş

Sözleşmesinin işçiler lehine getirdiği akçalı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye gibi) de yararlanması mümkün olup, davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Davacı sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğini belirttiğine göre, toplu iş sözleşmesi gereği belirlenen yeni ücretini kabul etmiş olup, hem toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep etmesi mümkün değildir.

Aynı gerekçelerle fark alacak talep eden emsal işçinin dosyasında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen son kararda özetle; tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca kök ücretin düşürülebileceği, bireysel ve Toplu İş Sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği ve yapılan karşılaştırma neticesinde, işçinin kök ücreti düşürülse de Toplu İş Sözleşmesinden faydalanmakla bireysel iş sözleşmesine nazaran çok daha avantajlı bir konuma geldiği, objektiflik ölçütü açısından da işçi yararına bir sonucun gerçekleştiği, işçinin bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çıplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi mümkün olmayacağı gerekçesiyle işçinin hem toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep edemeyeceği kabul edilmiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 03.05.2017 tarih, 2017/887 esas, 2017/885 karar sayılı kararı).

Mahkemece, bu yönler gözetilmeksizin ücret farkına ilişkin talebin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacı işçi kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram-genel tatil ve ikramiye fark alacaklarını da talep etmiş olup Mahkemece isteklerle ilgili hesap raporu aldırılarak hüküm kurulmuştur. Bilirkişi hesap raporu denetime elverişli olmayıp davacının ücretinin düşürülmesine bağlı fark talepler dışında yıllık izinlerinin tam olarak kullanılmadığına dair iddiaları bulunmakta olup, bu yönde denetime elverişli hesap raporu alınmalı, ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı fark tazminat ile alacaklara hak kazanılamayacağına tespiti ile bu yöndeki istekler reddedilmelidir. Buna göre ücretin düşürülmesi dışında yıllık izinlerle ilgili iddialar yönünden fark tazminat alacaklarının tespiti halinde sözü edilen isteklerle ilgili hüküm kurulmalıdır.

Davacı işçinin sendika üyesi olması üzerine toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı anda ücretin düşürüldüğü iddiasına dayalı olarak açılan dava Dairemizin önceki uygulamaları ve kararları doğrultusunda karara bağlanmış olsa da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması üzerinde yeniden oluşan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Eylül 2020 tarihinde aldığı ilke kararı doğrultusunda ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı taleplerin reddi gerekeceğinden sözü edilen reddin

dolayı davalı yararına avukatlık ücreti ve yargılama giderine hükmedilmemelidir. Hizmet süresi ve yıllık izin kullanımına dair taleplerle ilgili herhangi bir red olması durumunda avukatlık ücreti ile yargılama giderleri hesabında bu husus değerlendirilmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.03.2021 gününde oyçokluğuyla karar verildi.”¹

II. Kararın İncelenmesi

A. Kararın Özeti ve Karara Konu Hukuki Mesele

Karara konu olayda toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayan işçinin kök ücreti düşmüş, bunun üzerine işçi rızası olmadan ücretinin düşürüldüğünden bahisle fark alacaklara hükmedilmesini istemiştir. Davalı işveren ise işçinin toplu iş sözleşmesinin kapsamına kendi iradesi ile girdiğini ve kök ücreti düşse bile toplu iş sözleşmesindeki diğer akçeli menfaatlerden faydalandığını, davacının gelinde ve saat ücretinde artış gerçekleştiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki hakları ve sendikaya üye olmadan önceki saat ücretini birlikte talep edemeyeceğini savunmuştur.

Yargıtay ise verdiği kararda, işçinin toplam gelinde artış olduğunu, işçinin sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğini belirterek toplu iş sözleşmesi gereği belirlenen yeni ücretini kabul etmiş olduğunu, işçinin hem toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep etmesinin mümkün olmadığı sonucuna varmıştır.

Yargıtay, kararında, Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir karara² ve İçtihat Farklılıklarının Giderilmesi yönündeki ilke karara da atıf yaparak, tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca kök ücretin düşürülebileceğini, bireysel ve Toplu İş Sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiğini belirtmiştir.

¹ www.lexpera.com.tr, (Çevrimiçi) E.T: 22.04.2022.

² Yar. Hukuk Genel Kurulu, E.2017/887, K.2017/885, 03.05.2017.

Karara konu hukuki sorun, işçi lehine hüküm belirlenirken hangi yöntemin kullanılması gerektiğidir. Zira işçi hem iş sözleşmesindeki kök ücreti hem de toplu iş sözleşmesindeki ek menfaatleri talep ederek, aslında bireysel iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tek tek karşılaştırılmasını istemiş olmaktadır. Yargıtay ise hükümlerin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği yolunda karar vermiştir.

Dolayısıyla aşağıda öncelikle işçi lehine hüküm ilkesinden bahsedip, ardından asıl konumuz olan lehe hükmün belirlenmesi yöntemlerini açıklayarak kanaatimizi belirteceğiz.

B. İşçi Lehine Hüküm Kavramı

İşçi lehine hüküm, aslında toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin istisnalarından biridir. Konunun açıklanmasından önce belirtmek isteriz ki, işçi lehine hüküm olarak adlandırdığımız kural öğretide farklı şekillerde isimlendirilmektedir. İşçi lehine hükmün³ yanı sıra, işçi lehine şart⁴ ve yararlılık ilkesi⁵ tabirlerine de rastlamak mümkündür. Alman Hukukunda ise konu yararlılık meselesi olarak görülmekte ve “*Günstigkeitsprinzip*” olarak adlandırılmaktadır⁶. Biz, Kanunun kullandığı ifadeye daha yakın bulmamız nedeniyle, işçi lehine hüküm isimlendirmesini tercih ediyoruz.

1. Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi

³ EKMEKÇİ, Ömer, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 395; NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, 3. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2016, s. 473-474.

⁴ AYDINLI, İbrahim, Toplu İş Sözleşmesi ile Yapılan Yeni Yevmiye Düzenlemesinin “İşçi Lehine Şart İlkesi”ne Aykırı Olduğuna İlişkin Yargıtay Kararı Değerlendirilmesi, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt XVIII, Yıl 2014, Sayı 3-4, s. 104;

⁵ ALPAGUT, Gülsevil, Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, Cilt II, Beta Basım Yayın, İstanbul 2001; GÜRSEL, İlke, İş Sözleşmesine Konulan Bir Hükümle Yararlılık İlkesinin Bertarafı Mümkün Müdür?, **Çalışma ve Toplum**, 2021/3, s. 1921; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA Arcüment, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul 2021, s. 1067; GÜNAY, Cevdet İlhan, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 699; TUNCAY, Can, SAVAŞ KUTSAL, Burcu, **Toplu İş Hukuku**, 6. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2017, s. 272.

⁶ SCHAUB, Günther, **Arbeitsrechts-Handbuch**, 19. Auflage, C. H. Beck 2021, § 207 Rn 19; DÄUBLER, Wolfgang, **Tarifvertragsgesetz**, 5. Auflage Nomos Verlag 2022, Rn 610; SCHAUB, Günther/ KOCH, Ulrich, **Arbeitsrecht von A-Z**, 26. Auflage, 2022; NEBELING, Martin/ ARNTZEN, Marina, “Das Günstigkeitsprinzip–Der Tarifvertrag als „Gesamtwerk”, **NZA** 2011, s. 1215; MELMS, Christopher/ KENTNER Kathrin, Die Modifikation des Günstigkeitsprinzips, **NZA** 2014, 127; LÖWISCH, Manfred/ RIEBLE, Volker, **Tarifvertragsgesetz**, 4. Auflage, Vahlen 2017, Rn 331; MÜLLER-GLÖGE, Rudi/ PREIS, Ulrich/ SCHMIDT, Ingrid, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 22. Auflage, C. H. Beck 2022, § 4, Rn 31 vd.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi üzerindeki etkilerinden biri emredici etkidir. Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi 6356 sayılı Kanun md. 36'da düzenlenmiştir. Buna göre; “*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 sözleşmesinin emredici etkisi gereği, kural olarak iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. Şayet iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine aykırı bir hüküm varsa, bu hükümlerin yerine toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır⁷.

Emredici etkinin sonucu olarak, toplu iş sözleşmesinden önce yapılmış iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri uygulanamayacağı gibi, toplu iş sözleşmesinden sonra yapılacak iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler içeremez⁸.

Ekleyelim ki, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi Alman Hukukunda da Kanunda açıkça düzenlenmiştir. Tarifvertragsgesetz md. 4 uyarınca, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümleri doğrudan ve emredici şekilde toplu iş sözleşmesi taraflarını bağlar. Alman Hukukunda Türk Hukukundan farklı olarak, hem doğrudan etki; hem de hangi hükümlerin emredici etkisi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Hemen ekleyelim ki, 6356 sayılı Kanunda açıkça belirtilmese de, Türk Hukukunda da emredici etkisi olan hükümlerin normatif hükümler olduğu kabul edilmektedir⁹.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisinin İstisnaları

6356 sayılı Kanun md. 36 uyarınca, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinin iki istisnası vardır. Bunlardan ilki bu etkinin toplu iş sözleşmesi ile kaldırılması iken, ikincisi iş sözleşmesindeki işçi lehine hükümlerdir¹⁰. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmişse veya iş sözleşmesindeki hüküm işçinin daha lehine ise, artık toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinden söz edilemez.

İncelememize konu olan Yargıtay kararı da aslında işçi lehine hüküm ve lehe olan hükümün belirlenmesi yöntemi ile ilgilidir. Dolayısıyla burada emredici etkinin

⁷ ŞAHLANAN, Fevzi, **Toplu İş Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 416; EKMEKÇİ, s. 387; ARICI, Kadir, **Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, s. 267; NARMANLIOĞLU, s. 473.

⁸ EKMEKÇİ, s. 387.

⁹ ŞAHLANAN, s. 414; EKMEKÇİ, s. 388.

¹⁰ ŞAHLANAN, s. 417-418; EKMEKÇİ, s. 391; SUR, Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, s. 339. ARICI'ya göre emredici etkinin tek istisnası vardır; o da işçi lehine hükümdür. ARICI, s. 267.

toplu iş sözleşmesiyle kaldırılması değil, işçi lehine hüküm ve lehe olan hükmün belirlenmesinde kullanılan yöntemler üzerinde durulacaktır.

3. İşçi Lehine Hüküm

6356 sayılı Kanun md. 36 uyarınca; “*Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.*”

Görüldüğü üzere işçi lehine hüküm düzenlemesi sayesinde, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin çatışması sorunu, hiyerarşik üstünlüğün dikkate alınması yerine işçi açısından daha avantajlı hüküm uygulanarak çözümlenir¹¹. Dolayısıyla işçi lehine hüküm, iş sözleşmesinin taraflarına adeta toplu iş sözleşmesinin de üzerinde bir özerklik tanır¹². Bu yönüyle de aslında toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini lehe hükümler bakımından “nispi emredici” hale dönüştürür¹³. Bu sayede işçinin bireysel düzeyde elde ettiği kazanım korunmaktadır¹⁴.

İşçi lehine hüküm ilkesinin aslında olumlu ve olumsuz olmak üzere iki görünümü olduğu söylenebilir¹⁵. Bu ilkenin olumlu görünümü, iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesinin dahi üzerinde etki doğuran hükümler kararlaştırabilmeleridir. Olumsuz görünümü ise, toplu iş sözleşmesi taraflarının iş sözleşmesinin işçi lehine olan hükümlerini bertaraf edememeleridir.

C. İşçi Lehine Hüküm Değerlendirmesinin Yapılacağı Zaman

İşçi lehine hüküm belirlenirken, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin “*ilk karşı karşıya geldiği/yarıştığı an*” dikkate alınır¹⁶. Örneğin işçi halihazırda bir iş sözleşmesi ile çalışırken, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başladığı an karşılaştırma yapılarak işçi lehine olan hüküm/hükümler bulunur¹⁷. Bunun tam tersi olarak toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken iş sözleşmesi imzalanması durumunda da sonuç aynıdır.

¹¹ GÜRSEL, s. 1924.

¹² DÄUBLER, Rn 612.

¹³ EKMEKÇİ, s. 396; DÄUBLER, Rn 612.

¹⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1068; SCHAUB, § 207 Rn 19; ARICI, s. 267-268.

¹⁵ DÄUBLER, Rn 614.

¹⁶ DÄUBLER, Rn 750; LÖWISCH/RIEBLE, Rn 631; MÜLLER-GLÖGE/PREIS/SCHMIDT, § 4 Rn 42; BAG 15.04.2015 – 4 AZR 587/13, NZA 2015, 1277, Rn 31.

¹⁷ DÄUBLER, Rn 750; DEINERT, Olaf/ HEUSCHMID, Johannes/ ZWANZIGER, Bertram/ KITTNER, Michael, **Arbeitsrecht**, 10. Auflage, Bund Verlag 2019, § 11 Rn 89; BERG, Peter/ KOCHER, Eva/ SCHUMANN Dirk, **Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktcommentar**, 7. Auflage, Bund Verlag 2020, § 4 Rn 165.

Dolayısıyla hangi sözleşmenin önce yapıldığının bir önemi yoktur¹⁸. Her durumda her iki sözleşmenin de uygulama alanı bulduğu zamana göre değerlendirme yapılması gerekir.

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması halinde, işçinin lehine olan hükümün belirlenmesi için yeni bir değerlendirme yapılması gerekir¹⁹.

Hemen ekleyelim ki, toplu iş sözleşmesinin art etkisi nedeniyle iş sözleşmesi olarak uygulandığı dönemde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, işçi lehine hüküm değerlendirmesi yapılmaz²⁰. Zira art etki, yeni bir iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar devam eden bir etkidir²¹. Aynı şekilde, her toplu iş sözleşmesi kendi dönemini düzenlediğinden, iki farklı toplu iş sözleşmesi arasında da lehe hüküm tartışması yapılamaz²².

D. İşçi Lehine Hükümün Tespitinde Objektif Teori

İki farklı hükümden hangisinin işçinin lehine olduğunu tespit etmek her zaman kolay olmaz. Zira “lehe olma” durumu işçiden işçiye farklılık gösterir. Dolayısıyla hangi hükümün işçinin lehine olduğunun belirlenmesinde objektif bir yaklaşım sergilenmelidir²³.

Objektif teori olarak adlandırılan bu yaklaşım uyarınca, lehe olan hüküm belirlenirken iş hayatındaki temel değer ve uygulamalar dikkate alınarak, ortalama bir işçi bakımından değerlendirme yapılmalıdır²⁴. Bu kapsamda örneğin işçinin ücretinin daha yüksek belirlendiği bir düzenleme aynı zamanda çalışma süresini de arttırıyorsa, her ne kadar işçi daha yüksek ücrete hak kazanacak da olsa, bu hüküm işçinin lehine olarak değerlendirilemez²⁵.

Şayet iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında işçinin lehine olan hüküm ya da hükümler belirlenemiyorsa ya da sözleşme hükümleri birbirine eş

¹⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1069; NARMANLIOĞLU, s. 475; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 273.

¹⁹ DÄUBLER, Rn 751; LÖWISCH/RIEBLE, Rn 634.

²⁰ ŞAHLANAN, s. 418; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 273-274.

²¹ EKMEKÇİ, s. 493; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1071; ŞAHLANAN, s. 424-425.

²² EKMEKÇİ, s. 493; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1076; GÜNDAY, s. 700.

²³ TUNÇOMAĞ, s. 27; ŞAHLANAN, s. 419; SUR, s. 340; ARICI, s. 268; GÜRSEL, s. 1928; GÜNDAY, s. 698; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 273.

²⁴ TUNÇOMAĞ, s. 27; ALPAGUT, s. 1527; GÜRSEL, s. 1928; GÜNDAY, s. 698.

²⁵ TUNÇOMAĞ, s. 28; SUR, s. 340-341; ŞAHLANAN, s. 419; DÄUBLER, Rn 677.

seviyede yararlılık içeriyorsa, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerekir²⁶.

E. İşçi Lehine Hükümün Tespitinde Kullanılan Yöntemler

İşçi lehine hüküm belirlenirken izlenmesi gereken yöntem konusunda gerek Türk Hukuku öğretisinde, gerekse de Alman Hukuku öğretisinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Aşağıda öncelikle bu yöntem ve görüşleri açıklayıp ardından kendi görüşümüzü belirtmeyi uygun buluyoruz.

1. Hükümlerin Tek Tek Karşılaştırılması Yöntemi

İş sözleşmesi hükümleri ile toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında yararlılık karşılaştırılması yapılırken kullanılacak yöntemlerden biri, hükümlerin tek tek karşılaştırılması (*Einzelvergleich*) yöntemidir. Bu yöntemde iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri tek tek birbiri ile karşılaştırılır ve işçinin lehine olan hükümler bulunur.

Bu yöntem Türk Hukuku öğretisinde de Alman Hukuku öğretisinde de azınlıkta kalmıştır²⁷. Zira hükümlerin tek tek karşılaştırılması halinde, iki sözleşmenin de lehe olan hükümleri ayıklanacak ve işçi her iki sözleşmenin de yalnızca lehte olan hükümlerinden faydalanacaktır. Bu durum Alman Hukukunda “*Rosinentheorie*” veya “*Rosinenpicken*” olarak adlandırılmakta ve kabul görmemektedir²⁸.

Basit bir örnekle açıklamak gerekirse, bir temizlik işçisinin iş sözleşmesinde saatlik ücretinin 100 Lira olarak belirlendiğini ve buna ek olarak saatlik 10 Lira da kirlilik tazminatı adı altında bir ücret eki ödeneceğinin kararlaştırıldığını kabul edelim. Aynı işçinin faydalandığı toplu iş sözleşmesinde ise saatlik ücret 110 lira belirlenmiş ancak kirlilik tazminatı kararlaştırılmamış olsun. Şayet burada işçi lehine olan hüküm, tek tek karşılaştırılma yapılarak belirlenecek olursa, işçiye saatlik ücret olarak toplu iş sözleşmesindeki 110 lira ve buna ek olarak iş sözleşmesindeki kirlilik tazminatı olan 10 lira ödenir. Bu durumda işçinin saatlik ücreti 120 lira olur ki; bunun kabul edilebilir olmadığı açıktır²⁹.

²⁶ TUNÇOMAĞ, s. 30; ALPAGUT, s. 1531; GÜRSEL, s. 1928; LÖWISCH/RIEBLE, Rn 635; MÜLLER-GLÖGE/PREIS/SCHMIDT, § 4 Rn 40; KÜTTNER, Wolfdieter/ RÖLLER, Jürgen, **Personalbuch 2022**, 29. Auflage, C. H. Beck, 2022, Rn 10.

²⁷ NARMANLIOĞLU, s. 475. Sadece iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinin tek bir hükmünün farklı olması halinde bu karşılaştırma yöntemine başvurulacağı yönünde bkz. ALPAGUT, s. 1530.

²⁸ MELMS/KENTNER, s. 127; LÖWISCH/RIEBLE, Rn 545; LAG Rheinland-Pfalz, 28.10.2011 - 6 Sa 185/11, BeckRS 2012, 65355; LAG Hamburg (5. Kammer), 05.03.2014 - 5 Sa 36/13, BeckRS 2014, 118644.

²⁹ NEBELING/ARNTZEN, s. 1215.

2. Hükümlerin Gruplandırılarak Karşılaştırılması Yöntemi

İkinci yöntem, hükümlerin gruplara ayrılması ve bu gruplar arasında karşılaştırma yapılarak işçi lehine olan hükümlerin bulunması (*Sachgruppenvergleich*) yöntemidir. Bu yöntemde iş sözleşmesinin ve toplu iş sözleşmesinin hükümleri içeriklerine gruplandırılırlar. Bu gruplar oluşturulurken, içerik olarak birbiri ile ilişkisi olan düzenlemeler bir grup haline getirilirler ve bu gruplar birbiri ile karşılaştırılır³⁰.

Hem Türk Hukuku öğretisinde hem de Alman Hukuku öğretisinde çoğunluk tarafından kabul gören görüşe göre, yararlılık karşılaştırması yapılırken bu yöntem kullanılmalıdır³¹. Bu kapsamda örneğin ücret hükümleri her iki sözleşmede de grup olarak karşılaştırılmalı ve işçi hangi sözleşmedeki grup daha yararlı ise o ücrete hak kazanmalıdır. Aynı şekilde izinler de bir grup olarak ele alınmalı ve işçi hangi sözleşmedeki izin daha lehe ise o izne hak kazanmalıdır. Bu şekilde her iki sözleşmeden işçinin lehine olan hükümler belirlenmeli ve işçiye o hükümler uygulanmalıdır.

Türk Hukuku öğretisinde bu görüşe dayanak olarak somut örnekler verilmemektedir. Alman Hukuku öğretisinde ise birbiriyle içerik bakımından objektif bağlantısı bulunan hükümlerin grup olacağı kabul edilmektedir. Dolayısıyla keskin grup ayrımlarına yer verilmemekte ve grupların değişebileceği belirtilmekle birlikte; izin süreleri ile izin ücretlerinin, işverence sağlanan araç ile yol ücretinin, saat ücreti ile gece çalışmalarında ödenen ek ücretin kendi içinde gruplar olabileceği örnekleri verilmektedir³². Hemen ekleyelim ki Alman Hukukunda bir görüş, sözleşme taraflarının hangi hükümlerin kendi içerisinde grup olacağını kararlaştırabileceklerini belirtmektedir³³.

3. İş Sözleşmesi ile Toplu İş Sözleşmesinin Bütün Olarak Karşılaştırılması Yöntemi

Nihayet işçi lehine olan hüküm belirlenirken kullanılacak bir diğer yöntem, sözleşmelerin bütün olarak karşılaştırılması (*Gesamtvergleich*) yöntemidir. Bu yöntem uygulanırken, iş sözleşmesinin ve toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri birden dikkate alınarak karşılaştırma yapılır ve işçinin lehine olan sözleşme bütünüyle ve tek başına uygulanır³⁴.

³⁰ NEBELING/ARNTZEN, s. 1215.

³¹ ŞAHLANAN, s. 420; ARICI, s. 268; SUR, s. 342.

³² DÄUBLER, Rn 713.

³³ DÄUBLER, Rn 715.

³⁴ NEBELING/ARNTZEN, s. 1215.

Öğretide bu görüş *Ekmekçi* tarafından savunulmaktadır. Yazara göre; hükümlerin tek tek veya gruplar halinde karşılaştırılması yalnızca teorik düzeyde kalan görüşlerdir. Burada yapılması gereken, işçinin tabi olduğu statüye göre haklarının bütün olarak belirlenmesidir³⁵.

4. Yargıtay Uygulaması

İşçi lehine hükmün belirlenmesinde kullanılacak yöntem konusunda Yargıtay kararları incelendiğinde, istikrarsızlığın göze çarptığını belirtmek hatalı olmaz. Hatta bu durum adil yargılanma ilkesinin ihlal edildiği³⁶ ve içtihadı birleştirme yoluna gidilmesi gerektiği³⁷ görüşlerini de doğurmuştur.

Son olarak “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” isimli yazıda bu konu ele alınmış ve şu ifadeler yer verilmiştir: “*Bireysel iş sözleşmesinde kararlaştırılan temel ücret işçinin üye olması halinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen kök ücrete göre azaldığı halde, parasal karşılığı olan haklar bir bütün olarak değerlendirilerek karşılaştırma yapılmalıdır. Bu durumda işçinin temel ücreti sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesine göre daha düşük olsa da, ücret grubu haklar yönünden toplam yararlılık dikkate alındığında işçi lehine ise kanuna aykırılık yoktur.*”

İlgili açıklamada her ne kadar “toplam yararlılık” ifadesi kullanılsa da, incelediğimiz kararda da vurgulandığı üzere, aslında Mahkemece ücrete ilişkin hükümler bakımından gruplandırma yönteminin benimsendiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Yüksek Mahkeme’nin bundan sonra işçi lehine hükmü belirlerken gruplandırarak değerlendirme yöntemini kullanacağı söylenebilir.

F. Kanaatimiz ve Sonuç

İşçi lehine hüküm belirlenirken kanaatimizce uygulanması gereken yöntem, her iki sözleşmenin bütün olarak değerlendirilmesidir. Hatta çoğunluk görüşü olan gruplandırma yönteminin uygulanabilmesi bize göre mümkün de değildir³⁸.

Şöyle ki;

İlk olarak, Alman Hukukunda *Rosinentheorie* olarak adlandırılan yasak, bizim hukukumuz bakımından da geçerlidir. Diğer bir deyişle her iki sözleşmenin hükümlerinin tek tek karşılaştırılarak sadece işçinin lehine olanların seçilip

³⁵ EKMEKÇİ, s. 397 vd.

³⁶ EKMEKÇİ, s. 398.

³⁷ ŞAHLANAN, s. 422.

³⁸ EKMEKÇİ, s. 397 vd.

uygulanması mümkün değildir. Zaten bu görüş ne Türk Hukuku öğretisinde ne de Alman Hukuku öğretisinde kabul görmüştür.

Hem Türk Hukuku hem de Alman Hukuku öğretisinde çoğunluk tarafından benimsenen görüş, gruplandırılarak karşılaştırma yapılması görüşüdür. Biz bu görüşe de katılmamaktayız. Kanaatimizce bir iş sözleşmesindeki veya toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin keskin şekilde gruplara ayrılması pratikte mümkün değildir. Zaten öğretilerde bu görüşü ileri sürenler de bu görüşe dayanak olabilecek örnekler sunmamaktadırlar.

Bize göre çalışma koşullarının bu şekilde birbirinden bağımsız gruplara ayrılarak yorumlanması hem mümkün değildir, hem de eksik değerlendirmeye yol açar. Örneğin, bir sözleşme içindeki ücret hükümlerinin, çalışma süresi hükümlerinden ayrı bir grup olması mümkün değildir. Zira bir ücretin işçinin daha lehine olup olmadığı, o ücret karşısında ne kadar çalışacağı veya ne kadar izin kullanacağı hususlarından bağımsız şekilde belirlenemez. Söz gelimi bir işçinin aylık ücretinin iş sözleşmesine göre asgari ücretin yüzde yirmi fazlası, toplu iş sözleşmesine göre ise asgari ücret seviyesinde olduğunu düşünelim. Aynı işçinin bireysel iş sözleşmesine göre haftalık çalışma süresi 45 saat, toplu iş sözleşmesine göre ise haftalık 30 saat olsun. Burada hükümleri gruplandırma çabasına girilerek ücret ve çalışma süresi ayrı gruplar olarak kabul edilirse, işçinin hem yüksek olan ücretten, hem de düşük çalışma süresinden faydalanması sonucu doğar. Bu durum yukarıda da değindiğimiz *Rosinentheorie*'ye aykırılık teşkil eder. Kaldı ki bu sonuç ne işçinin, ne sendikanın, ne de işverenin amaçladığı bir sonuçtur. Bu örnekte işçinin haftalık 30 saat çalışıp, iş sözleşmesinde yer alan asgari ücretin yüzde yirmi fazlası tutarındaki ücreti alması, adeta tarafların iradesi dışında üçüncü bir sözleşme yaratılması ve uygulanması gibi bir sonuç doğurur. Bu sonucun kabul edilebilir olmadığı da aşikardır. Kısacası hükümlerin tek tek karşılaştırılmasının kabul görmediği zeminde, grup karşılaştırmasının da kanaatimizce kabul görmemesi gerekir. Zira her iki yöntem de sözleşme hükümlerinden yalnızca işçinin lehine olanların ayıklanarak uygulanması noktasında birleşmektedir. İşçi lehine hüküm kuralının amacının bu olmadığı kanaatindeyiz.

Bununla birlikte, toplu görüşmeler esnasında işveren ve işçi sendikası da aslında toplu iş sözleşmesini bir bütün olarak değerlendirirler ve şekillendirirler. Örneğin toplu pazarlık esnasında disiplin cetveli hükümleri konusunda sendikanın teklifini kabul eden işveren, bunun karşılığında fazla çalışma ücretinin kanundaki gibi yüzde elli zamlı kalmasını teklif etmiş olabilir. Aynı şekilde sendika da disiplin hükümleri konusundaki kazanımını korumak adına fazla çalışma ücretinin yüzde elli zamlı olmasını kabul edebilir. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Zaten sürecin toplu “pazarlık” olarak adlandırılması da burada kendini gösterir. Bu ve benzeri ihtimaller iş sözleşmesi imzalayan işçi ve işverenin bireysel pazarlığında da söz konusu olabilir. İşte bu gibi durumlar da aslında toplu iş sözleşmesinin ve

iş sözleşmesinin gruplara ayrılarak değerlendirilmesini kanaatimizce engellemektedir.

Sonuç olarak, bu sözleşmeler birer bütün olarak değerlendirilmeli ve işçinin lehine olan hüküm toptan bir değerlendirme yapılarak belirlenmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

KAYNAKÇA / REFERENCES

ALPAGUT, Gülsevil, Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler, **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, Cilt II, Beta Basım Yayın, İstanbul 2001.

ARICI, Kadir, **Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara 2022.

AYDINLI, İbrahim, Toplu İş Sözleşmesi ile Yapılan Yeni Yevmiye Düzenlemesinin “İşçi Lehine Şart İlkesi”ne Aykırı Olduğuna İlişkin Yargıtay Kararı Değerlendirilmesi, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt XVIII, Yıl 2014, Sayı 3-4.

BERG, Peter/ KOCHER, Eva/ SCHUMANN Dirk, **Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktkommentar**, 7. Auflage, Bund Verlag 2020.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul 2021.

DÄUBLER, Wolfgang, **Tarifvertragsgesetz**, 5. Auflage Nomos Verlag 2022.

DEINERT, Olaf/ HEUSCHMID, Johannes/ ZWANZIGER, Bertram/ KITTNER, Michael, **Arbeitsrecht**, 10. Auflage, Bund Verlag 2019.

YİĞİT / İşçi Lehine Hükümün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.2021 Tarih ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)

EKMEKÇİ, Ömer, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

GÜNAY, Cevdet İlhan, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.

GÜRSEL, İlke, İş Sözleşmesine Konulan Bir Hükümle Yararlılık İlkesinin Bertarafı Mümkün Müdür?, **Çalışma ve Toplum**, 2021/3.

KÜTTNER, Wolfdieter/ RÖLLER, Jürgen, **Personalbuch 2022**, 29. Auflage, C. H. Beck, 2022.

LÖWISCH, Manfred/ RIEBLE, Volker, **Tarifvertragsgesetz**, 4. Auflage, Vahlen 2017.

MELMS, Christopher/ KENTNER Kathrin, Die Modifikation des Günstigkeitsprinzips, **NZA** 2014.

MÜLLER-GLÖGE, Rudi/ PREIS, Ulrich/ SCHMIDT, Ingrid, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 22. Auflage, C. H. Beck 2022.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, 3. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2016.

NEBELING, Martin/ ARNTZEN, Marina, “Das Günstigkeitsprinzip–Der Tarifvertrag als „Gesamtwerk”, **NZA** 2011.

SCHAUB, Günther, **Arbeitsrechts-Handbuch**, 19. Auflage, C. H. Beck 2021.

SCHAUB, Günther/ KOCH, Ulrich, **Arbeitsrecht von A-Z**, 26. Auflage, 2022.

SUR, Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022.

ŞAHLANAN, Fevzi, **Toplu İş Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

TUNCAY, Can, SAVAŞ KUTSAL, Burcu, **Toplu İş Hukuku**, 6. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2017.