

Yargıtay'ın Bir Kararı Işığında İş Kanunu Kapsamı Dışındaki İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

Benefit From Collective Bargaining Agreements of Employees Outside the Scope of Labor Law in the Light of a Decision of the Court of Cassation

İrem YAYVAK NAMLI* 

ÖZ

Toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanacak işçilere ilişkin kurallara 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilmiştir. Bununla beraber İş Kanunu'nun kişi bakımından kapsamı dışında kalan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin özel bir hüküm yoktur. Nitekim bu konudaki duraksama esasında, 6356 sayılı Kanunu'nun işçi tanımı bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapmasından kaynaklanmaktadır. Çalışmamızda, Yargıtay'ın bir kararından yola çıkılarak, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması konusu ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle 6356 sayılı Kanun bakımından işçi tanımı üzerinde durulacaktır. Daha sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarına yer verilecektir. En son olarak ise 6356 sayılı Kanun m.2/4 kapsamında yer alan çalışanların, toplu iş sözleşmesinden yararlanması konusu değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İşçi Tanımı, İşçi Sendikası Üyeliği, Kıdem Tazminatı, Haksız Fesih Tazminatı

ABSTRACT

The rules regarding the workers who will benefit from the monetary provisions of the collective bargaining agreement are included in Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreement. However, there is no special regulation for workers who are outside the scope of Law No. 4857 to benefit from collective bargaining agreements. As a matter of fact, the hesitation on this issue stems from the fact that Law No. 6356 refers to Law No. 4857 in terms of the definition of worker. In our study, in the light of a decision of the Supreme Court, the issue of workers outside the scope of Law No. 4857 benefiting from the provisions of the collective bargaining agreement will be discussed. In this context, first of all, the definition of worker in terms of Law No. 6356 will be focused upon. Subsequently, the conditions for benefiting from the collective bargaining agreement will be examined. Finally, the issue of employees within the scope of Article 2/4 of Law No. 6356 benefiting from the collective labor agreement will be evaluated.

Keywords: Benefit from the Collective Bargaining Agreement, Definition of Employee, Trade Union Membership, Severance Pay, Unjust Termination Compensation.

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, irem.yayvak@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1669-6826.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: İrem YAYVAK NAMLI

E-posta/E-mail: irem.yayvak@istanbul.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 14.09.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 20.10.2023

I. YARGITAY'IN 2021/12399 ESAS NUMARALI KARARI HAKKINDA

A. GENEL OLARAK

Çalışma konumuzu seçmemize vesile olan Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2021/12399 sayılı kararı, özellikle Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanması bakımından önemli hususlara yer vermiştir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'na tâbi çalışanların işçilik alacakları bakımından toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları hususu, konuya ilişkin eserlerde yalnızca kısaca ele alınmaktadır. Dolayısıyla bu karar ekseninde konunun detaylı incelenmesinin faydalı olacağı görüşüdeyiz.

Bahsi geçen karar ışığında, Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçiler ile birlikte; İş Kanunu kapsamı dışında kalan diğer iş sözleşmesi ile çalışanların durumu da ele alınacaktır. Ayrıca 6356 sayılı Kanun m.2/4 gereği işçi sayılanların, toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı olup olmadığı hususunun da incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu incelemeler yapılırken, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilen kişiler üzerinde de durulacak olup, akabinde somut uyuşmazlık bakımından değerlendirme yapılacaktır.

B. MAHKEME KARARLARININ ÖZETİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 15/12/2021 tarihli kararına konu olan olayda, davacı, davalı Serik Belediyesi (*asıl işveren*) adına Sin-Kar Ltd. Şti.'nde (*alt işveren*), güreşçi olarak çalışmaktadır. Davacı, Hizmet İş Sendikası üyesidir. Karardan anlaşıldığı üzere sendika ile Sin-Kar Ltd. Şti. arasında, yürürlük süresi 28/03/2014-27/03/2017 olan toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin kıdem tazminatı başlıklı 29. maddesinde “*İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesi gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde işçiye her tam hizmet yılı için 60 gün ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir*” şeklinde düzenleme mevcuttur. Davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi, işten çıkış kodu 4 olarak gösterilerek, işveren tarafından bildirimsiz feshedilmiştir. Davalı Belediye, ekonomik nedenlerle haklı fesih yoluna gittiğini ileri sürmüştür.

Yerel Mahkemenin, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davayı kabul etmesi üzerine, davalılar temyiz başvurusu yapmışlardır.

Temyiz başvurusu üzerine, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi kararında, uyuşmazlık iş mahkemesinde çözülmüş olsa da uygulanması gereken kanunun 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu olduğunu, bu kanuna göre davaya konu işçilik alacaklarına hak kazanılıp kazanılmadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. 9. Daireye göre, davacının talep hakkı bulunduğu kabul edildiğinde, Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde değerlendirme yapılmalıdır. Yine davacının sendika üyesi olduğu gözetilerek, toplu iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde hesaplamaya gidilmelidir. Buna karşılık davacının tâbi olmadığı, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde hüküm kurulması bozma gerekçesi sayılmıştır.

Mahkemece, bozma kararına uyulmuş; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Bu kararı, davalı Belediye temyiz etmiştir. Bunun üzerine Yargıtay, davacının kıdem tazminatı hakkı olup olmadığı hususunda uyuşmazlığı ele almıştır.

Yargıtay kararında, davacının dava dilekçesinde açıkça kıdem tazminatı talep etmesine dikkat çekmiştir. Buna karşılık yerel mahkeme, davacının sporcu olması nedeniyle İş Kanunu'nun kapsamı dışında kaldığını belirtmiştir. Bunun üzerine, Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinin son fıkrasında, bu kanuna tâbi olarak hizmet gören işçiler için öngörülen iki aylık ücreti tutarında tazminatın haksız fesih tazminatı olarak davalılardan tahsiline yönelik karar vermiştir. Yargıtay, yerel mahkemenin kararını, usulü kazanılmış haklar da gözetilerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği, talep edilmemesine rağmen haksız fesih tazminatı hesabı yapılamayacağı gerekçesiyle bozmuştur.

C. YARGITAY'IN KARARI UYARINCA YAPILAN TESPİTLER

1. Profesyonel Sporcunun Tâbi Olduğu Kanun

Somut olayda, Serik Belediyesi adına Sin-Kar Ltd. Şti.'nde güreşçi olarak çalışan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde isteyebileceği tazminata ilişkin uyuşmazlık vardır. Karardan anlaşıldığı kadarıyla işçi, profesyonel sporcudur ve İşK m.4/g uyarınca, İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı kişilerdendir. Dolayısıyla davacı işçi, Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan bir işçi olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle kural olarak uygulanması gereken kanun, 4857 sayılı İş Kanunu değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'dur. Bununla beraber uyuşmazlık konusu karar bakımından özellik arz eden istisnai duruma aşağıda yer verilecektir.

2. Türk Borçlar Kanunu'na Tâbi Sporcunun 438. Madde Kapsamında Tazminat Hakkı

Somut uyuşmazlıkta, alt işveren işçisi davacının belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedildiği belirtilmiştir. Davalı, ekonomik nedenlerle haklı fesih hakkını kullandığını savunmuş olsa da, hem yerel mahkeme hem de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu savunmayı haklı bulmamış ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesine bağlı işçi alacaklarının hesaplanması yönünde hareket etmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçiler bakımından uygulanması gereken kanun Türk Borçlar Kanunu'dur. Dolayısıyla işçi alacağına hak kazanılıp kazanılmadığı değerlendirilirken, Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde kalınmalıdır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde, işçinin talep edebileceği tazminatlar düzenlenmiştir. TBK m.438/1 uyarınca, işveren haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir.

Bunun yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçilerin 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olmaması ve dolayısıyla kıdem tazminatı talep hakkı bulunmaması gözetilerek, 438.maddenin son fıkrasında hâkime, uygulamadaki adıyla haksız fesih tazminatına hükmetme yetkisi verilmiştir. Buna göre hâkim, işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanmaksızın fesheden işveren aleyhine, bütün durum ve koşulları dikkate alarak, miktarını serbestçe belirleyebileceği bir tazminata karar verebilir. Fakat bu tazminatın miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.

Somut uyuşmazlıkta yerel mahkeme, davacının Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçi olmasını dikkate alarak, TBK m.438/son hükmü çerçevesinde hareket etmiştir. Mahkeme, davacının hizmet süresi, fesih sebebi ve tüm dosya kapsamını birlikte değerlendirilmekte, takdiren davacının iki aylık ücreti tutarındaki tazminatın haksız fesih tazminatı olarak davalılardan tahsiline yönelik karar vermiştir. Buna karşılık Yargıtay, kıdem tazminatına karar verilmesi gerektiği, davacının talep etmediği halde TBK m.438/son uyarınca haksız fesih tazminatı hesabı yapılmasının hatalı olduğu gerekçesiyle kararı bozmuştur.

Esasen söz konusu kararları, sadece yukarıdaki bilgiler ışığında değerlendirdiğimizde, mahkemenin isabetli, Yargıtay'ın hatalı karar verdiği sonucunu çıkarmalıydık. Fakat somut uyuşmazlıkta değerlendirilmesi gereken önemli bir husus daha vardır. Türk Borçlar Kanunu'na tâbi bir işçi, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir mi? Buna bağlı olarak, kişi bakımından kapsamında olmadığı İş Kanunu'nda düzenlenen tazminat hakkını, toplu iş sözleşmesinde yer aldığı için talep edebilir mi? Bir sonraki başlıkta bu konular ele alınarak kararın değerlendirilmesi yapılacaktır.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

A. GENEL OLARAK

Bu başlık altında bir değerlendirme yapılmadan önce, toplu iş sözleşmesinden genel olarak kimlerin yararlanabileceği hususlarının ele alınması gerekir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için esas olarak iki şarttan bahsedilebilir: birincisi toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde işçi olarak çalışmak, ikincisi toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikaya üye olmak. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf sendikaya üye olan işçiler yararlanır. Kanun'da bu hususa 39.maddenin 1.fıkrasında açıkça yer verilmiştir. Bunun için de öncelikle 6356 sayılı Kanun anlamında "işçi" ve "işçi sayılan" kişiler incelenenektir. Bu hususlar incelenirken, Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları konusu da ele alınacaktır.

B. 6356 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞÇİ SIFATI

1. Genel Olarak

İşçi niteliğine sahip olmak; işçi sendikası kurmak ve üye olmak, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak gibi birçok sendikal haktan yararlanabilmek için bir ön şarttır. Ancak bu şartın varlığı halinde, örneğin sendika kurucusu olabilmek için aranan diğer şartların (SenTİSK m.6) varlığı önem kazanır. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun bağlamında işçi sıfatına kimlerin sahip olduğunun incelenmesi, birçok sendikal hakkın kullanımı bakımından önemlidir.

Anayasa'nın 51.maddesinde "**Çalışanlar** ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir." şeklinde bir ifadeye yer verilerek, sendika kurma ve üye olma hakkının sadece işçilere değil, tüm çalışanlara tanındığını vurgulamıştır. 6356 sayılı Kanun m.2/ğ bendinde ise sendika tanımı yapılırken, işçi ve işverenler esas alınmıştır. Zira memurların sendika hakkı, Anayasa m.51/4 ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda özel olarak düzenlenmektedir. Yine işyerinde işçi statüsünde çalışmayan; örneğin çırak, stajyer, sözleşmeli personel sendikal haklardan yararlanamaz¹. İşçi niteliğini haiz olmayanların oluşturdukları tüzel kişilikler de sendika olarak tanımlanamaz². Bununla birlikte çalışmamızda, sadece işçi sıfatını haiz olanların sendikal hakları bakımından inceleme yapacağımızı belirtmek isteriz.

6356 sayılı Kanun'da kimlerin işçi sayılabileceği, 2.maddenin 3. fıkrasında, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanıma atıf yapılarak belirlenmiştir. Bu durumda İş Kanunu çerçevesinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, 6356 sayılı Kanun bakımından da işçi sayılmaktadır. Bununla birlikte 6356 sayılı Kanun bakımından sendikaları düzenleyen hükümlerin uygulanması kabul edilen işçiler, sadece İş Kanunu kapsamında kalanlarla mı sınırlıdır sorusuna da cevap bulmak gerekir. Örneğin İş Kanunu m.4'de sayılan işlerde çalışanlar, İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Bu kişiler İş Kanunu kapsamı dışında olsa bile, sendikal haklar bakımından 6356 sayılı Kanun kapsamında sayılacak mıdır?

1 M. Kemal Oğuzman, 'Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma'ya İlişkin Sorunlar' (1982) 1, Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan 47, 48; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (35. Bası, Beta Yayıncılık 2022) 882; Aziz Can Tunçay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (8.Bası Beta Yayınları 2023) 318; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku* (4.Bası, On İki Levha Yayıncılık 2021) 35-36, Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta 2020) 627; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (10. Bası, Turhan Kitabevi 2022) 150-151; Talat Canbolat, 'Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler' (2002) 6 (4) Kamu-İş (Aydın Özkul'a Armağan) 163, 175; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı* (Vedat Kitapçılık 2018) 237; İbrahim Subaşı, 'Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması' (Haziran 2009) (14) Sicil İHD 172, 181; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (2.Bası, Seçkin Yayıncılık 2020) 473-474. 6356 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili sıfatını haiz olanlar ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, işçi olmalarına rağmen toplu iş sözleşmesinden üyelik ya da dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi kanun gereği yararlanmaları mümkün değildir (m.39/7).

2 Ekmekçi (n 1) 35-36.

2. İş Kanunu'nun 4. Maddesinde Sayılan Çalışanların Sendikal Haklar Bakımından Değerlendirilmesi

İş Kanunu çerçevesinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, 6356 sayılı Kanun bakımından işçi sayılmaktadır. 6356 sayılı Kanun m.2/3'deki işçi tanımına atıf, sadece genel bir işçi tanımı getirilmesi amacıyla yapılmıştır. Dolayısıyla kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun bakımından işçi sıfatı, İş Kanunu'nda belirtilenden daha geniş yorumlanmalıdır³. Nitekim 6356 sayılı Kanun'da bu atıf dışında, kanun kapsamı dışında bırakılan işçilere ilişkin herhangi bir istisnai düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar belirlenirken, tüm iş mevzuatı anlaşılmalıdır. Bu durumda iş sözleşmesinin türünün de bir önemi yoktur⁴.

Bu noktada cevaplanması gereken sorumuza tekrar dönecek olursak; işyerinde işverene bağlı olarak çalışan bir işçinin yaptığı iş, İşK m.4 uyarınca İş Kanunu kapsamına girmeyen bir iş ise bu kişiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir mi? Kanaatimizce 6356 sayılı Kanun m.39'da toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sözleşmeyi imzalayan sendikaya üye olan ve sözleşme kapsamındaki işyerinin işvereni ile bağımlılık ilişkisi içinde çalışan işçi olunması yeterli görülmüştür⁵. Kanunda İşK m.4 kapsamında sayılan kişilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel olacak nitelikte herhangi bir hüküm de yoktur. Bu nedenle aksine yapılacak yorum, Anayasal sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkının ihlal edilmesi anlamına gelir.

6356 sayılı Kanunun madde gerekçesinde de aynı hususa yer verilmiştir: "*Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer iş kanunları ile Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır.*"

Kaldı ki Anayasa m.51'de kamu görevlileri dâhil tüm çalışanlar için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun'da, sadece İş Kanunu'na atıf yapıldığı gerekçesiyle iş sözleşmesi ile çalıştığı halde, İş Kanunu dışında kalanların sendikal haklardan yararlandırılmayacağı şeklinde yorum yapılması, Anayasa'ya da aykırı olacaktır.

Nitekim İş Kanunu m.4'de, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan işçilerin yaptığı işler ya özel bir kanunla düzenlenmiş ya da sporcular gibi, yapılan işin niteliği gereği farklı bir mevzuat düzenlemesine konu olmuştur. Yani bu kişilerin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının amacı farklıdır. Bu nedenle İş Kanunu kapsamı dışında olduğu için, İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayan işçiler, bu hükümler toplu iş sözleşmesinin normatif bölümüne işçi lehine olacak şekilde veya nötr hüküm olarak konu edilmişse, bu düzenlemelerden yararlanabileceklerdir⁶.

3 Canbolat 'Yararlanamayacak İşçiler' (n 1) 12; Murat Kandemir, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı,' (2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum Dergisi 167, 177; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 235.

4 ibid, 87; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 882; Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku* (2.Bası, Vedat Kitapçılık 2017) 180; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 236.

5 Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 96-97; Sur (n 1) 138; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 236.

6 Aynı yönde bkz. Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (On İki Levha 2020) 435; Kandemir (n 3) 177.

Tüm bu gerekçeler ile İş Kanunu'na tâbi olmayıp, iş sözleşmesi ile çalışan kişiler de 6356 sayılı Kanun uyarınca sendika kurup, sendikaya üye olabileceklerdir⁷. Aynı şekilde bu kişiler için toplu iş sözleşmesinden yararlanma bakımından da bir engel bulunduğundan söz edilemez⁸. Nitekim Basın İş Kanunu'na tâbi gazeteciler, İş Kanunu kapsamı dışında kalsalar da, 6356 sayılı Kanun'a ekli cetvelde ayrı bir işkolu kapsamında sayılmışlardır. Gazeteciler, 8 nolu basın, yayın ve gazetecilik işkolunda örgütlenerek, sendikal haklarını kullanabilirler. Dolayısıyla Basın İşK, Deniz İşK veya Türk Borçlar Kanunu'na tâbi çalışan olsun, 6356 sayılı Kanun gereği işçidir ve sendikal tüm haklardan yararlanabilir⁹. Kanaatimizce aynı yorum, İş Kanunu m.4'de sayılan kişiler bakımından da geçerlidir. Bu kişiler de esasında iş görmekte olup, çeşitli gerekçelerle sadece İş Kanunu'nun uygulama alanı kapsamı dışında bırakılmışlardır. Dolayısıyla diğer şartları haiz iseler toplu iş hukukuna ilişkin haklardan yararlanabilirler.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararındaki uyuşmazlıkta, İş Kanunu m.4/g uyarınca, İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve Türk Borçlar Kanunu'nun uygulama alanına giren bir sporcu işçi söz konusudur. Davacı işçinin Türk Borçlar Kanunu'na tâbi bir işçi olması, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanmasına engel değildir. Dolayısıyla somut uyuşmazlıkta davacı işçi, Hizmet-iş Sendikası üyesi olarak işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinden Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçi olarak yararlanabilecektir.

Bu çerçevede her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçiler kıdem tazminatı talep hakkına sahip olmasalar da, davacının üyesi olduğu sendikanın imzaladığı 28.03.2014-27.03.2017 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinde yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenleme nedeniyle, kıdem tazminatı talep hakkından kanaatimizce söz edilebilir¹⁰. Dolayısıyla kararda yer aldığı üzere, toplu iş sözleşmesinin kıdem tazminatı başlıklı 29. maddesinde “*İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesi gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde işçiye her tam hizmet yılı için 60 gün ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir*” şeklinde yer alan düzenleme gereği davacı işçi, 1475 sayılı İş Kanunu m.14'e göre miktarı artırılmış olan kıdem tazminatı düzenlemesinin kendisine uygulanmasını mahkemeden talep edebilir.

C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDAKİ İŞYERİNDE İŞÇİ OLARAK ÇALIŞMA

Toplu İş Hukuku bakımından işçi kavramı incelendikten sonra belirtelim ki; işçi olan herkes doğrudan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için, çalıştıkları işyerinin geçerli ve yürürlükte olan bir toplu iş

7 Şahlanan (n 6) 177-178; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 94-95; Sur (n 1) 150; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku: Toplu İş İlişkileri* (3.Bası, Beta 2016) 430; Canbolat (n 1) 12; Kandemir, (n 3) 177; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1)235.

8 Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 96-97; Sur (n 1) 138.

9 Şahlanan (n 6) 177-178; Narmanlıoğlu (n 7) 430-431; Talat Canbolat, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı’ (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi 1998) 24-25; Kandemir (n 3) 177; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 236; Akyiğit (n 1) 205.

10 Kübra Doğan Yenisey, ‘İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (yayınlanmamış eser) Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021 141, 252-253.

sözleşmesinin kapsamında olması gerekir¹¹. Hatta bu noktada, toplu iş sözleşmesinin türünün dahi bir önemi yoktur¹². Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerinde/işletmede çalışan ve sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olan işçiler bu sözleşmeden yararlanabilecektir¹³.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına hangi işyeri/işletmenin girdiği hususu, yetki belgesinde gösterilir¹⁴. Toplu iş sözleşmesinden, yetki belgesi alındığı tarihte o toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi işçiler yararlanabileceklerdir¹⁵.

Toplu iş sözleşmesinden işçi olarak yararlanmaya ilişkin bir hususa daha dikkat çekilmelidir. Toplu iş sözleşmesinin işyerindeki çalışma düzenine ilişkin hükümlerinden sendikalı olup olmaması önemli olmaksızın, işyerinde çalışan bütün işçiler yararlanır. Bahsi geçen hükümler, toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin olmayan hükümleridir¹⁶. Bu hususa 6356 sayılı Kanun m.25/2'de dolaylı olarak dikkat çekilmiştir: “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. **Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır**”. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun'da, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 39.madde, sadece toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerinden yararlanmayı ele alır¹⁷. Bu halde toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yararlanma bakımından ikili bir ayırma tâbi tutulabileceğini ifade edebiliriz. Toplu iş sözleşmesinin çalışma düzeni ile çalışmaya son verilmesi ile ilgili normatif hükümlerinden sendikalı ve sendikasız işçi ayrımı yapılmaksızın toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Buna karşılık ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin normatif hükümler yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını haiz olan işçilere uygulanır¹⁸.

- 11 M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri* (İstanbul Üniversitesi Yayını 1984) 60; Şahlanan, (n 6) 433-434; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1007; Adnan Tuğ, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (Çankaya Üniversitesi Yayını 1998) 151-152; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 301; Narmanlioğlu (n 7) 428-429; Sur (n 1) 345.
- 12 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1007; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 301; Kandemir (n 3) 178; Tuğ, (n 11) 151.
- 13 Sur, (n 1) 366-367; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 623; Narmanlioğlu (n 7) 432-433; Canbolat, ‘Uygulama Alanı’ (n 9) 75 vd.; Kandemir (n 3) 178; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 238 vd.; Akyiğit (n 1) 207 vd.
- 14 Tuğ (n 11) 152; Şahlanan (n 6) 434; Narmanlioğlu (n 7) 432; Kandemir (n 3) 178.
- 15 Şahlanan (n 6) 433-434; Narmanlioğlu (n 7) 432; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 317; Canbolat ‘Yararlanamayacak İşçiler’ (n 2) 172; Kandemir (n 3) 178.
- 16 Şahlanan (n 6) 432; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1001; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (Yılmaz Ajans Matbaacılık 1996) 135-145; Narmanlioğlu (n 7) 426; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 621; Canbolat, ‘Uygulama Alanı’ (n 9) 87; Ercüment Özkaraca, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri’ (2017) 3 PressAcademia Procedia 576, 577 vd.. Bu hükme ilişkin bir eleştiri için bkz. Ekmekçi (n 1) 404.
- 17 Şahlanan (n 6) 432; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1001; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 621; Narmanlioğlu (n 7) 425-426; Ünal Narmanlioğlu, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)’ (1991), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi’nce Yayınlanan 15. Yıl Armağanı* 179, 188; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 233-234; Akyiğit (n 1) 476-477; Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku* (3.Bası, Seçkin Yayıncılık 2022) 204.
- 18 Bu hükmün yorumlanmasında doktrinle farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Öner Eyrenci, ‘Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri’, (1988) *Kamu İş* 8, 8 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 621; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 234; Hakan Keser, ‘Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı ve Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşverence İşçinin Haksız Olarak Toplu İş

D. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALAYAN SENDİKAYA ÜYE OLMAK

6356 sayılı Kanun m.39/1 uyarınca, işçiler bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanabilirler. Yararlanma hususunda esas kural bu budur. Taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için ayrıca bir irade açıklamasında bulunmaları gerekmez; zira kanun hükmü gereği toplu iş sözleşmesinden doğrudan yararlanırlar¹⁹. Bunun istisnası, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraf sendikaya üye olan işçilerdir. Bu işçiler, üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler²⁰.

Çalışmamızın konu olarak kapsamının sınırlarını aşsa da, kısaca belirtelim ki Anayasa m.51'de yer alan bireysel olumsuz sendika özgürlüğünün korunması amacıyla, kanunda sendikaya üye olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için bazı olanaklar getirilmiştir. Bunlardan birisi, m.39/4 uyarınca dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, diğeri m.26/4 uyarınca taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanma, bir başkası ise m.40'da yer aldığı üzere bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının toplu iş sözleşmesi bulunmayan başka işyerlerine genişletilmesi, kısacası teşmil kurumudur.

E. 6356 SAYILI KANUN'UN 2. MADDESİNİN 4. FIKRASI KAPSAMINDA KALANLARIN DURUMU

1. GENEL OLARAK

Sendika kurmak ve üye olmak bakımından kural, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmaktır. Yani işçinin bağımlı çalışan bir kişi olması gerekir²¹. 6356 sayılı Kanun, her ne kadar işçi sıfatını haiz olmak için 4857 sayılı İş Kanunundaki tanıma atıf yapmış olsa da, 2.maddenin 4. fıkrası ile sınırlı olmak üzere sendikal haklara sahip olabilecek kişilerin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre, “iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.”

Görüldüğü üzere, 6356 sayılı Kanun bakımından işçi sayılanlar salt iş sözleşmesi ile çalışanlar değildir. İş sözleşmesinin önemli bir unsuru olan bağımlılık unsurunun zayıfladığı ya da hiç bulunmadığı kanunda sayılı sözleşmeler bakımından da yine bedensel veya zihinsel efor sarf edilmektedir. Dolayısıyla bu sözleşmelerle çalışan kişiler de bağımsız çalışanlar olmasına rağmen,

Sözleşmesinden Yararlandırılması' (1995) 9 (5) Çimento İşveren Dergisi 10, 12.

19 Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (9.Bası, Beta 2018) 376; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (Banksis Yayınları 1992) 134; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Seçkin 2020) 262; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (Gazi 2013) 535; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1), 259-260; Berrin Bosna, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Yetkin, 2022).

20 Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 321; Tunçomağ ve Centel (n 19) 376-377; Narmanlıoğlu (n 7) 429-430; Hakan Keser, 'İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması', (2011) 23 Sicil İş Hukuku Dergisi 143, 143 vd.

21 Ekmekçi (n 1) 42-43.

6356 sayılı Kanun bakımından bazı hakların kullanımı çerçevesinde işçi sayılmışlardır²². Böylelikle denilebilir ki 6356 sayılı Kanun bakımından işçi sayılanlar sadece İş Kanunu gereği iş sözleşmesi ile çalışanlarla sınırlı tutulmamıştır. İş görme borcu doğuran diğer sözleşmelerle çalışanlar da sendikaya ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından işçi sayılırlar²³.

6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin birinci fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ilk şartı işçi olmaktır. Bunun için ise toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde işverenin işçisi olarak çalışmak beklenir. Buradan yola çıktığımızda, 6356 sayılı Kanun m.2/4'de iş sözleşmesi ile çalışmamalarına rağmen işçi sayılan kişiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Keza m.2/4'de zaten bu hususa yer verilmiştir. 6356 sayılı Kanun m.2/4'de sayılan sözleşmelerle bağımsız olarak faaliyet yürüten bu kişilerin hakları, sadece sendikaları düzenleyen hükümlerin uygulanması ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle işçi sayılan bu kişiler, sendika kurabilecek, sendika üyesi olabilecektir. Fakat Kanunun ifadesi gereği toplu iş sözleşmesi ve grev hakkında yoksun kalacaklardır²⁴. Bununla birlikte belirtmeliyiz ki, bu tür sözleşmelerle çalışanların kuracağı sendikaların işkolu düzeyinde bir sendika mı yoksa meslek sendikası mı olarak kabul edilmesi gerektiği konusu dahi tartışmalıdır²⁵. Bununla beraber bu tartışma çalışmamızın konusunun sınırını aşmaktadır.

2. 6356 SAYILI KANUN'UN 2. MADDESİNİN 4. FIKRASI KAPSAMINDA KALANLARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA OLANAĞI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

Yargıtay'ın değerlendirme konusu karar metninde, Türk Borçlar Kanunu'na tâbi davacı işçinin, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesindeki kıdem tazminatı düzenlemesinden yararlandırılması gerektiği hususu gerekçelendirilirken, 6356 sayılı Kanun m.2/4'e yer verilmiştir. Karara sonuç itibarıyla katılmamıza rağmen, bu gerekçeyi gereksiz ve hatalı bulduğumuzu belirtmek isteriz. Nitekim profesyonel sporcular, İş Kanunu m.4/g gereği, İş Kanunu'nun kişi bakımından kapsamı dışında olup, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tâbidirler. Fakat İş Kanunu'nun kişi bakımından uygulama alanı dışında olmaları, iş sözleşmesi ile çalışan işçi oldukları gerçeğini değiştirmez. Kaldı ki kararda, davacının alt işverene bağlı çalışan olduğu belirtilmiş ve kararın hiçbir yerinde işverenle aralarında iş sözleşmesi dışında bir sözleşme olduğuna yer verilmemiştir. Bu nedenle davacıyı, 6356 sayılı Kanun m.2/4'de yer alan iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişi olarak değerlendirmemizi gerektiren herhangi bir hukuki ilişki mevcut değildir.

22 Şahlanan (n 6) 178-179; Ekmekçi (n 1) 43; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 882; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 236-237; Aktay ve Özdemir Ertürk (n 17) 57-58.

23 Ekmekçi (n 1) 87; Kandemir (n 3) 177; Seza Reisoğlu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (Ankara Üniversitesi Yayınları 1986) 105; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 237. Doktrinde bir görüşe göre SenTİSK m.2/4, sendikaya üye olma hakkı bakımından fıkra da sayılı sözleşmelerle çalışanların işçi sayılmalarını gerektirmez. Bkz. Akyiğit (n 1) 205-206.

24 Ekmekçi (n 1) 87; Kandemir (n 3) 177; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması* (8. Bası, Beta 2009) 327; Reisoğlu (n 23) 105; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 237.

25 Doktrinde bu konuda savunulan görüşler için bkz. Şahlanan (n 6) 179; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 94-95.

Şunu da belirtelim ki; eğer davacı işçiyi İşK m.2/4 kapsamında “işçi sayılan” kişilerden biri olarak nitelendirseydik, Yargıtay’ın kararının aksine bu kişiyi işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamamız gerekirdi. Nitekim 6356 sayılı Kanun m.2/4, sayılı sözleşmelerle çalışanları, sadece sendikaya ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından işçi saymaktadır. Bu kişiler sendika kurabilir ya da sendikaya üye olabilirler. Ancak sendika üyesi olsalar bile işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar²⁶. Bu husus dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma bakımından da geçerlidir. Bu nedenle Yargıtay’ın kararını, Türk Borçlar Kanununa tâbi işçiyi sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesindeki kıdem tazminatı hükmünden yararlandırması yönünden isabetli bulsak da, İşK m.2/4 ile bağlantı kurulması yönünden isabetsiz bulduğumuzu vurgulamak isteriz.

Bu noktada karardan bağımsız olarak şu husus hakkında da yorum yapılması gerektiğini düşünüyoruz. İş Kanunu m.2/4’de sayılı sözleşmelerden biri ile çalışan bir kişi, hiçbir şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaz mı? Örneğin, toplu iş sözleşmesinde İşK m.2/4’e tâbi çalışanların da toplu iş sözleşmesinden yararlanma bakımından kapsama alındığı yönünde açık bir hüküm varsa, bu hüküm geçerli olur mu? Kanunda bu kişilerin sadece sendikaya ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından işçi sayılması açıkça düzenlenmişken, toplu iş sözleşmesi tarafları iradeleri ile bu düzenlemenin aksini kararlaştırabilirler mi?

Her ne kadar böyle bir olasılıkla uygulamada karşılaşılması güç olsa da, teorik açıdan baktığımızda, kanaatimizce toplu sözleşme özerkliği gereği, toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm olması halinde, m.2/4’de sayılı sözleşmelerle çalışan kişilerin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına alınması yorumu yapılabilir. Nitekim Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkının genişletildiği böyle bir düzenleme, bu kişilerin işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikaya üyesi olması veya dayanışma aidatı ödemesi yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasını mümkün kılabilir. Böyle bir kararlaştırma işyerinde işçi olarak ya da kanun gereği işçi sayılarak çalışan kişilerin haklarını yeknesak olarak düzenlediği için de yararlı olur. Zira kanunda işçi sayılan kişilerin toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin dışında tutulmasındaki amaç, meslek sendikasına yol açacak şekilde sendika kurmaları halinde, işyerinde toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesine halel getirecek şekilde toplu iş sözleşmesi imzalamalarına engel olmaktır. Yoksa işyerinde kurulu bir işçi sendikasına üye olarak, bu sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinden her ne şekilde olursa olsun yararlandırılmasının engellenmesi değildir. Aksi halin kabulü sendikaya üye olarak aidat ödeyen kişinin, sendikanın en önemli faaliyeti olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamamasına yol açacak ve böylelikle diğer üye işçilerle arasında eşitliğe aykırı uygulama yapılmasına neden olabilecektir. Bu noktada tekrar belirtelim ki, iş sözleşmesi dışında bir sözleşme ile çalışıp kanun gereği işçi sayılan bu kişilerin, işyerinde örgütlü bir sendikaya üye olması ve toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması olasılığı oldukça düşüktür.

26 Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 97; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan (n 19) 374-375; Bosna (n 19).

III. ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI

Toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerinde, işverenin işçisi olmayan kişiler de çalışıyor olabilir. Bunlar başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalamış olmalarına rağmen, toplu iş sözleşmesi yapan işverenin işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalışanlar veya alt işveren işçileri olabilir. İşte bu işçiler, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden kural olarak yararlanamazlar²⁷. Bu hale sadece sendika üyesi olarak yararlanamama hali değil, dayanışma aidatı ödese bile yararlanamama hali dâhildir. Nitekim toplu iş sözleşmesinden yararlanma, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işverenin bu sözleşme kapsamındaki işyerinde kendisi ile iş sözleşmesi yapmış işçileri kapsamına alır. İşverenle arasında iş sözleşmesi bulunmayan kişilere karşı işverenin toplu iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülüğü yoktur. Dolayısıyla geçerli bir alt işveren ilişkisi mevcut olduğunda, alt işverenin işçileri asıl işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden herhangi bir şekilde yararlanamazlar²⁸. Zira asıl işverenin alt işveren işçileri ile arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi yoktur. Bu işçiler, sadece iş görme edimlerini asıl işverene ait işyerinde yerine getirirler. Asıl işverene ait işyerinde iş görme borcu yerine getiriyor olsalar bile alt işveren işçilerinin çalıştığı işyeri bölümü, asıl işverenin işyerinden bağımsız kabul edilir (İşK m.3/2)²⁹.

Geçerli bir alt işveren ilişkisinin söz konusu olması halinde alt işveren işçileri, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Fakat bu işçiler tamamen toplu iş sözleşmesi düzeni dışında da bırakılmamıştır. Alt işveren, kendi işyeri için bir toplu iş sözleşmesi imzalamış ise alt işveren işçileri, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmaları halinde, bu sözleşmeden pekâlâ

27 Nuri Çelik, 'Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi', (2000) Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan 783, 785; Şahlanan (n 6) 437; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 318-319; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1002-1003; Sur (n 1) 359-360; Narmanlioğlu (n 7) 432-433; Canbolat, 'Uygulama Alanı' (n 9) 201; Canbolat, 'Yararlanamayacak İşçiler' (n 1) 9; Kandemir (n 3) 175; Akyiğit (n 1) 475.

Geçmişte bu konu Yargıtay kararlarında tartışma konusu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1986 tarihli kararında, alt işveren işçilerinin asıl işverenin tabi olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği yönünde karar vermiştir. Bu karar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 1986/9505 K 1986/10485, 20.11.1986; ayrıca bkz. Yargıtay HGK, E 1987/9-166 K 1987/815, 4.11.1987 (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1988), s. 18. Doktrinde bu kararlar isabetli olarak oldukça eleştirilmiştir. Bkz. Çelik (n 27) 785; Nuri Çelik, 'Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusundaki Yargıtay Kararı', (1997) Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan 71, 71 vd.; Münir Ekonomi, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar', (1991) Tekstil İşveren 4, 5 vd.; Aziz Can Tuncay, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar', (1991) Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri 63, 63 vd.; Şahlanan (n 19) 101. Doktrindeki eleştiriler üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1996 yılından itibaren verdiği kararlarda, alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı yönünde içtihat değişikliğine gitmiştir. Bu kararlara örnek olarak bkz. Yargıtay HGK, E 2015/772 K 2015/1280, 29.04.2015, (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 07.11.2022; Yargıtay 9 HD, E 2005/30506 K 2005/1232, 24.01.2005, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2005, s.49-50; Yargıtay 9 HD, E 1996/25540 K 1996/4851, 11.3.1996, (Çevrimiçi) www.kazanci.com., 04.08.2022; Yargıtay 9 HD, E 2003/23050 K 2004/8399, 13.4.2004, (Mustafa Kılıçoğlu, *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları* (2007), 523.

28 Şahlanan (n 6) 437; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (21.Bası, Beta 2021) 173; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 319 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 1) 1002-1003; Talat Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri* (Kazancı Hukuk Yayınları 1992) 106-114; Akyiğit (n 1) 475.

29 Şahlanan (n 19) 130 vd.; Çelik (n 27) 71; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 302-303; Sur (n 1) 344; Tuğ (n 11) 157; Bosna (n 19).

yararlanabilirler³⁰. Bu durumda yetki tespiti, alt işverene ait işyeri ve işçi sayıları bakımından, asıl işverenden bağımsız olarak yapılır³¹. Bu işyeri ücret bordrosunun bulunduğu işyeri olabileceği gibi, alt işveren işçilerinin münhasıran çalıştığı işyeri de olabilecektir. Zira alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerle bir iş üstlendiğinde, o işyeri alt işverenin de işyeri olarak kaydedilecektir (İŞK m.3/2). Bu halde ise alt işverenin bu işyerinde, asıl işverenden ayrı imzaladığı toplu iş sözleşmesinden kendi işçileri (*alt işveren işçileri*) yararlanacaktır³². Hatta bu hal göz önünde bulundurularak İŞK m.2'de asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğuna ilişkin de bir düzenleme getirilmiştir: “*asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak ...alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*”.

Muvazaalı bir alt işveren ilişkisi söz konusu ise alt işveren işçileri, baştan itibaren asıl işveren işçisi sayılacaktır. Bu durumda alt işveren işçileri, asıl işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler mi sorusu gündeme gelir. Bu konu, gerek Yargıtay kararlarında gerekse doktrinde³³ oldukça tartışılmıştır. Çalışmamızın kapsamı gereği, bu tartışmanın ayrıntılarına girilmeyecektir. Bununla beraber Yargıtay'ın son dönemde verdiği kararlarda, muvazaalı alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, alt işveren işçisinin asıl işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için taraf işçi sendikasına üye olma veya dayanışma aidatı ödemesi şartı aranmaktadır³⁴. Kanaatimizce de Yargıtay'ın söz konusu isabetli kararları gereği, eğer alt işverenlik ilişkisi muvazaalı ise işçi baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden ancak üyelik ya da dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanabilir³⁵.

Somut uyuşmazlıkta, davacı isteminden anlaşıldığı kadarıyla davacı işçi, asıl işveren Serik Belediyesi adına alt işveren Sin-Kar Ltd. Şti.'nde çalışmaktadır. Bu ilişkinin muvazaalı olup olmadığına dair

- 30 Şahlanan (n 6) 436; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1003; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan (n 19) 537.
- 31 Ekonomi (n 27) 8; Şahlanan (n 6) 437; Sur (n 1) 361; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 1003; Canbolat, 'Uygulama Alanı' (n 9) 241; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 243; Akyiğit (n 1) 43-44; Aktay ve Özdemir Ertürk (n 17) 207-208.
- 32 Bu konuda ayrıca bkz. Ekonomi (n 27) 11-12; Şahlanan (n 6) 437; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 1) 319; Sarper Süzek, 'Alt İşveren İlişkisinin Kurulması' (2010) 25 Legal İSGHD 12, 13; Canbolat, Asıl İşveren-Alt İşveren (n 28) 9; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 1) 1003; Sur (n 1) 345; Narmanlioğlu (n 7) 433; Kandemir (n 3) 178; Aktay ve Özdemir Ertürk (n 17) 208;ERCÜMENT ÖZKARACA, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (2016) Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 195, 291.
- 33 Süzek (n 28) 188; Gülsevil Alpogut, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (2012) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1, 24-25; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 244-245; Akyiğit (n 1) 45-46.
- 34 Yargıtay 9 HD, E 2018/11662 K 2018/857, 11.04.2018. Aynı yönde Gülsevil Alpogut, '4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma' (2004) Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı 16, 14-15; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 245.
- 35 Süzek (n 28) 188; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 244-245; Akyiğit (n 1) 45-46. Muvazaalı alt işverenliğin tespitinden önceki dönemde, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden, sendika üyeliğine rağmen yararlanamamış olan işçi, fark alacaklarına ilişkin olarak işverenden talepte bulunabilir. Bkz. Alpogut (n 35) 24-25. Buna karşılık muvazaalı alt işveren işçisi, muvazaalı tespitinden önce toplu iş sözleşmesi akdeden sendikaya üye değilse, geçmişe yönelik üye olma ya da dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanma imkânı olmayacaktır. Bu halde doktrinde, işçinin zararının tazmini için asıl işverene başvurabileceği kabul edilmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Alpogut (n 35) 25; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 245. Ayrıca bkz. Akyiğit (n 1) 45-46. Muvazaalı alt işverenlik halinde, alt işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi var ise işçi bakımından hukuki sonuçları hakkındaki tartışma için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 246.

herhangi bir iddia ya da değerlendirme olmadığından, geçerli bir alt işverenlik ilişkisi olduğu kabulüyle karar verildiği görülmektedir.

Geçerli bir alt işverenlik ilişkisi mevcut ise alt işveren işçisi, asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Fakat alt işverenin kendi işyeri için imzaladığı toplu iş sözleşmesinden, sendika üyesi olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmasının mümkün olduğundan yukarıda bahsetmiştik. Olayda da davacının Hizmet-İş Sendikası üyesi olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda bu sendika ile alt işveren Sin-Kar Ltd. Şti., yürürlük süresi üç yıl olan bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Anlaşılabileceği üzere davacı alt işveren işçisi, çalıştığı işyerini kapsamına alan ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesindeki haklardan üye sıfatı ile yararlanmak istemektedir. Geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin mevcudiyeti halinde, alt işveren işçisi olan davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi geçerlidir. Hatta İşK. m.2 gereği, asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

SONUÇ

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2021/12399 sayılı kararı, Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı konusu ile ilgilidir. Bu kapsamda söz konusu karardan yola çıkarak, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunu ele aldığımız çalışmamızda vardığımız sonuçlar ise özetle şu şekildedir:

Karardan anlaşıldığı kadarıyla işçi, profesyonel sporcudur. Dolayısıyla İşK m.4/g kapsamında İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı kişilerdendir. Bu nedenle davacı işçi bakımından kural olarak uygulanması gereken kanun, 4857 sayılı İş Kanunu değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'dur.

Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde, işçinin talep edebileceği tazminatlar düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçiler, 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olmadığından kıdem tazminatı talep edemezler. Buna karşılık 438.maddenin son fıkrasında hâkime, uygulamadaki adıyla haksız fesih tazminatına hükmetme yetkisi verilmiştir. Kararda Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde yer alan kıdem tazminatına karar verilmesi gerektiği, davacının talep etmediği halde TBK m.438/son uyarınca haksız fesih tazminatı hesabı yapılmasının hatalı olduğu gerekçesiyle kararı bozmuştur.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için 6356 sayılı Kanun'un 39.maddesinin 1.fıkrasına göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde işçi olarak çalışmak ve toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikaya üye olmak gerekir. 6356 sayılı Kanun'da kimlerin işçi sayılabileceği, 2.maddenin 3. fıkrasında, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanıma atıf yapılarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, 6356 sayılı Kanun bakımından da işçi sayılmaktadır.

6356 sayılı Kanun m.2/3'deki işçi tanımına atıf, sadece genel bir işçi tanımı getirilmesi amacıyla yapılmıştır. 6356 sayılı Kanun bakımından işçi sıfatı, İş Kanunu'nda belirtilenden daha geniş yorumlanmalıdır. Bu nedenle iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar belirlenirken, tüm iş mevzuatı anlaşılmalıdır. Davacı işçi ise İş Kanunu m.4 gereği, İş Kanunu kapsamı dışında kalır; fakat 6356 sayılı Kanunda, İşK m.4 kapsamında sayılan kişilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel olacak nitelikte herhangi bir hüküm de yoktur. Bu nedenle aksine yapılacak yorum, Anayasal sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkının ihlal edilmesi anlamına gelir. Dolayısıyla ister Basın İşK, Deniz İşK veya Türk Borçlar Kanunu'na tâbi çalışan işçi olsun ister İşK m.4'de sayılan diğer çalışanlardan olsun, 6356 sayılı Kanun gereği işçidir. Eğer diğer şartları haiz iseler sendikal tüm haklardan yararlanabilirler. Dolayısıyla Hizmet-iş Sendikası üyesi işçi, normal şartlarda kıdem tazminatı talep hakkına sahip olmasa da, işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeden, Türk Borçlar Kanunu'na tâbi işçi olarak yararlanabilecektir.

Karardan anlaşıldığı kadarıyla davacı işçi, alt işveren işçisidir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerinde, işverenin işçisi olmayan kişiler, örneğin geçici iş ilişkisi ile çalışanlar veya alt işveren işçileri, çalışıyor olabilir. İşte bu işçiler, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden kural olarak yararlanamazlar. Fakat bu işçiler tamamen toplu iş sözleşmesi düzeni dışında da bırakılmamıştır. Alt işveren, kendi işyeri için bir toplu iş sözleşmesi imzalamış ise alt işveren işçileri, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmaları veya dayanışma aidatı ödemeleri halinde, bu sözleşmeden pekâlâ yararlanabilirler. Bu halde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Yargıtay'ın karar metninde, Türk Borçlar Kanunu'na tâbi davacı işçinin, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesindeki kıdem tazminatı düzenlemesinden yararlandırılması gerektiği hususunu gerekçelendirilirken, 6356 sayılı Kanun m.2/4'e yer verilmiştir. Karara sonuç itibariyle katılmamıza rağmen, bu gerekçeyi gereksiz ve hatalı bulduğumuzu ifade etmek isteriz. Eğer davacı işçiyi, İşK m.2/4 kapsamında "işçi sayılan" kişilerden biri olarak nitelendirseydik, Yargıtay'ın kararının aksine bu kişiyi işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamamız gerekirdi. Nitekim 6356 sayılı Kanun'a göre bu kişiler sendika kurabilir ya da sendikaya üye olabilirler. Ancak sendika üyesi olsalar bile işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

Kanaatimizce toplu sözleşme özerkliği gereği, işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm olması ihtimalinde, m.2/4'de sayılı sözleşmelerle çalışan kişilerin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girdiği düşünülebilir. Bu ihtimal ile uygulamada karşılaşılmaması her ne kadar güç olsa da, teorik olarak aksi halin kabulü m.2/4'de sayılı sözleşmelerden biri ile çalışan ve işyerinde faaliyet gösteren sendikaya üye olan kişinin, sendikanın en önemli faaliyeti olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamamasına yol açacak ve böylelikle diğer üye işçilerle arasında eşitliğe aykırı uygulama yapılmasına neden olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktay AN, Arıcı K ve Senyen Kaplan ET, *İş Hukuku* (Gazi 2013).
- Aktay AN ve Özdemir Ertürk O, *Toplu İş Hukuku* (3.Bası, Seçkin Yayıncılık 2022).
- Akyiğit E, *Toplu İş Hukuku* (2.Bası, Seçkin Yayıncılık 2020).
- Alpagut G, “‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi’ (2012) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1-83.
- Alpagut G, ‘4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma’ (2004) Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, 16-24.
- Bosna B, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Yetkin, 2022).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı* (Vedat Kitapçılık 2018).
- Canbolat T, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri* (Kazancı Hukuk Yayınları 1992).
- Canbolat T, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı’ (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi 1998).
- Canbolat T, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler’ (2002) 6 (4) Kamu-İş (Aydın Özku’la Armağan) 163-201.
- Çelik N, ‘Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi’, (2000) Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan 783-788.
- Çelik N, ‘Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusundaki Yargıtay Kararı’, (1997) Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan 71 vd.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkara E, *İş Hukuku Dersleri* (35. Bası, Beta Yayıncılık 2022).
- Doğan Yenisey K, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (yayınlanmamış eser) Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021 141-266.
- Ekmekçi Ö, *Toplu İş Hukuku* (4.Bası, On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Ekmekçi Ö, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (Yılmaz Ajans Matbaacılık 1996).
- Ekonomi M, ‘Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar’, (1991) Tekstil İşveren 161 4-12.
- Esener T ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Sendika Hukuku* (2.Bası, Vedat Kitapçılık 2017).
- Eyrenci Ö, ‘Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri’, (1988) Kamu İş 8 8-15.
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta 2020).
- Kandemir M, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı’, (2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum Dergisi 167-214.
- Keser H, ‘İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması’, (2011) 23 Sicil İş Hukuku Dergisi 143-163.
- Keser H, ‘Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı ve Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşverence İşçinin Haksız Olarak Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması’ (1995) 9 (5) Çimento İşveren Dergisi 10-15.
- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku: Toplu İş İlişkileri* (3.Bası, Beta 2016).
- Narmanlıoğlu Ü, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)’ (1991) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi’nce Yayınlanan 15. Yıl Armağanı 179-237.

- Oğuzman MK, 'Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma'ya İlişkin Sorunlar' (1982) 1, Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan 47-63.
- Oğuzman MK, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri* (İstanbul Üniversitesi Yayını 1984).
- Özkaraca E, 'Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri' (2017) 3 PressAcademia Procedia 576-581.
- Özkaraca E, 'Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' (2016) Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 195-359.
- Reisoğlu S, *2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (Ankara Üniversitesi Yayınları 1986).
- Süzek S, *İş Hukuku* (21.Bası, Beta 2021).
- Süzek S, 'Alt İşveren İlişkisinin Kurulması' (2010) 25 Legal İSGHD 12-29.
- Subaşı İ, 'Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması' (Haziran 2009) (14) Sicil İHD 172-207.
- Sur M, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (10. Bası, Turhan Kitabevi 2022).
- Sümer HH. *İş Hukuku* (Seçkin 2020).
- Şahlanan F, *Toplu İş Hukuku* (On İki Levha 2020).
- Şahlanan F, *Toplu İş Sözleşmesi*, (Banksis Yayınları 1992).
- Şakar M, *İş Hukuku Uygulaması* (8. Bası, Beta 2009).
- Tuğ A, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (Çankaya Üniversitesi Yayını 1998).
- Tuncay AC, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar', (1991) Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri 84 vd.
- Tuncay AC ve Savaş Kutsal B, *Toplu İş Hukuku* (7.Bası Beta Yayınları 2019).
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları*, (9.Bası, Beta 2018).