

Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisine Genel Bir Bakış

Pınar SARSU*

* Avukat-Ankara Barosu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, sarsupinar@gmail.com, ORCID Kimlik Numarası: 0009-0000-2806-6253, **DOI:** 10.30915/abd.1686613.

Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisine Genel Bir Bakış

ÖZ

Sona eren toplu iş sözleşmesindeki bazı hükümler, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılana kadar etkisini sürdürür. Buna toplu iş sözleşmesinin art etkisi denir. 6356 sayılı Kanun'daki düzenlemede art etki kavramı terimsel olarak yer almamaktadır. Buna rağmen Kanun maddesinin içeriğinden bu kavramın ne olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda yasal bir düzenlemenin bulunması, başta işçiler olmak üzere tüm çalışma hayatı bakımından önemlidir.

Bu çalışmada, yürürlükteki Kanunumuzda bu konuya ilişkin yapılmış düzenleme genel olarak incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken geçmişten günümüze bu konuda öğretilerde yer alan görüşler ve mahkeme kararlarına da yer verilmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin art etkisine ilişkin tüm konu başlıklarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

art etkisi

işçi sendikası

normatif hüküm

toplu iş sözleşmesi

dayanışma aidatı

A GENERAL OVERVIEW OF THE FOLLOWING EFFECT OF COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

ABSTRACT

Some provisions in an expired collective labor agreement continue to be effective until a new collective labor agreement is made. This is called the following effect of the collective labor agreement. The term following effect is not included in the regulation in Law No. 6356. Despite this, it is clear from the content of the law article what this concept means. Having a legal regulation on this issue is important for all working life, especially for employees.

In this study, the regulation made in our current law regarding this issue has been examined in general. While this examination is being carried out, the opinions and court decisions in the doctrine on this issue from past to present have also been included. Thus, all topics related to the following effects of collective labour agreements are covered.

Keywords:

following effect

labour union

normative provision

collective labour agreement

solidarity dues

GİRİŞ

İşçiler iş ilişkisinin tarafı olmaları nedeniyle birtakım haklara sahiptir. Ancak ilgili iş ilişkisinde işçiler kimi zaman bu haklarını kullanamamakta ya da bu haklarına ulaşamamaktadır. Geçmiş zamanlardan bu yana her dönemde işçiler bu gibi sorunlar yaşamaktadır. Bu kapsamda işçilerin sosyal, ekonomik ve mesleki haklarını korumak adına sendikalaşma yaygınlaşmıştır. İşçiler de bu konuda bilinçlenmiş ve sendikalar aracılığıyla bu haklarını talep etme yoluna gitmiştir. Günümüzde sendikalar aracılığıyla işveren ile görüşmeler yapılmakta, çeşitli pazarlıklar ve müzakereler neticesinde işçilerin lehine olacak şekilde toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır.

Süreç yalnızca işçilerin lehine olacak şekilde bir toplu iş sözleşmesi imzalanması ile bitmemektedir. Çünkü kural olarak bir sözleşme sona erdiğinde tüm hüküm ve sonuçları ortadan kalkar. İlgili sözleşmenin doğurduğu tüm etkiler de aynı şekilde bu sözleşmenin bitmesiyle ortadan kalkacaktır. Nitelik olarak toplu iş sözleşmeleri de bir sözleşme olduğundan normal şartlarda aynı kuralların toplu iş sözleşmesi için de geçerli olması gerekecektir. Yani toplu iş sözleşmeleri sona erdiğinde tüm etkisinin de sona ermesi gerekecektir. Bu kuralın toplu iş sözleşmelerinde de uygulanması işçilerin türlü zorluklarla ve çabalarla elde ettikleri haklarının kaybolmasına neden olacaktır.

İşçiler bakımından hakkaniyete uygun düşmeyen bu kuralın uygulanmaması için, yani elde ettikleri kazanımların ortadan kalkmaması için, art etki olarak ifade edilen kavramın hukukumuzda da yer alması önemliydi. Mevzuatımızda bu konuya yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

İlgili düzenleme günümüzdeki haline gelene dek birtakım değişikliklere uğramış ve son olarak halihazırda uygulanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 36.maddesinin ikinci fıkrasındaki halini almıştır.

Bu çalışmada öncelikle toplu iş sözleşmesinin art etkisinin geçmişten

günümüze kanunlarımızdaki düzenlenme biçimi ve art etkinin hukuki niteliği ile amacı incelenmiştir. Akabinde 6356 sayılı Kanunda yer alan mevcut düzenleme kapsamında art etkinin süresi, bu etkiden faydalana-bilecekler ve toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin türlerine göre art etkinin varlığı öğretideki farklı görüşler ve Yargıtay kararları dikkate alınarak incelenmiştir. Son olarak art etkisinin sona ermesi, art etkinin oluşmadığı durumlar ve bazı kavramlar ile art etkinin ilişkisi öğretideki görüşler ve güncel Yargıtay kararları da dikkate alınarak incelenmiştir.

I. ART ETKİNİN HUKUKUMUZDAKİ YERİ

A. HUKUKUMUZDA ART ETKİYE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELER

Geçmişten günümüze hukukumuzda toplu iş hukuku düzenlemeleri ayrı bir kanun ile düzenlemiştir. Toplu iş sözleşmesinin art etkisinin yer aldığı ilk düzenleme 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndadır.

İlgili Kanun'un 3.maddesinin beşinci fıkrasındaki düzenleme "*Her ne sebep olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hüküm olarak devam eder.*" şeklindedir.^[1]

Görüldüğü üzere ilgili kanun maddesinde terimsel olarak "art etki" kelimesi yer almamakta ancak art etkinin ne ifade ettiği yer almaktadır.

Devamında bu konuya ilişkin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili Kanun'da madde 6/3'te yer alan düzenleme bir önceki kanundaki düzenleme ile ne-

[1] İrem Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 1.Baskı (İstanbul: Beta, 2014), 21; Ertuğrul Yuvalı ve Tuğçe Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, no.67 (2020): 2146; Sevil Doğan, "Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, (2014): 781.

redeyse birebir aynıdır. Bu kanundaki düzenlemede yalnızca ilgili maddeye “hizmet akdine” kelimesi eklenmiştir. Bu hüküm ile, 275 sayılı Kanundaki düzenleme küçük değişiklikler yapılarak devam ettirilmiştir.

Son olarak halihazırda yürürlükteki 6356 sayılı Kanun’da art etkiye yer verilmiştir. Burada da yine kanun maddesinde açıkça terimsel olarak art etki kavramı bulunmamaktadır. Madde başlığında da bu ifade yer almamaktadır. İlgili kanun maddesinin içeriğinden bu kavramın varlığı anlaşılmaktadır.

Yürürlükteki Kanun’da madde 36/2’de “sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.” şeklinde art etki düzenlenmiştir.^[2] Daha önceki madde metinlerinde bulunan “her ne sebeple olursa olsun” kısmı bu maddede bulunmamaktadır. Yeni hükümde böyle bir kısmın bulunmamasının hükmün sadeleştirilmesine yönelik yapıldığını belirten bir görüş bulunmaktadır.^[3] Ancak bu durumun kanun koyucu tarafından bilinçli olarak yapılıp yapılmadığı konusunda net bir tespit mevcut değildir.^[4]

Art etkinin kanunlardaki düzenlenme biçimi birtakım değişikliklere uğrasada bu konu kanunlarda yer almaya ve uygulanmaya devam etmiştir.^[5]

B. HUKUKİ NİTELİĞİ VE AMACI BAKIMINDAN ART ETKİ

Yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar biten toplu iş sözleş-

[2] Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2146; Doğan, “Art Etki,” 781.

[3] Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 8. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 311.

[4] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 311; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 12.

[5] Art etkiye ilişkin düzenlemelerin tarihi gelişimi için bkz. Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 5-12.

mesinin bazı hükümlerinin (normatif hükümlerinin) etkisini iş sözleşmesi hükmü olarak sürdürmesi toplu iş sözleşmesinin art etkisi olarak tanımlanabilir.^[6]

Bir sözleşme sona erdiğinde etkileri de sona ermelidir.^[7] Art etki kavramı ile biten toplu iş sözleşmesinin birtakım hükümleri etkisini sürdürmeye devam etmekte ve bu nedenle bu durum istisnai özellik taşımaktadır.^[8]

Art etkinin uygulanmasıyla biten toplu iş sözleşmesinden sonra yeni sözleşme yapılıp yürürlüğe girene kadar geçecek sürede işçilerin hak kaybına uğramasının önüne geçilmeye çalışılmakta bu kapsamda çalışma istikrarı sağlanması ve işçilerin aleyhine olacak koşulların önlenmesi amaçlanmaktadır.^[9] Art etkinin sosyal hukuk devletinin gereği olduğu eski tarihli bir Yargıtay kararında da yer almıştır.^[10]

İşçi lehine bir amaç taşıyan art etkinin hukuki niteliğine ilişkin öğretide farklı görüşler mevcuttur.^[11] Burada art etkinin hukuki niteliği bakımın-

[6] A. Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 3. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 200; Doğan, “Ard Etki,” 782-3; Hakan Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi,” *Sicil Dergisi*, no.6 (2007): 106; Kübra Doğan Yenisey, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması,” *Sicil Dergisi*, no.18 (2010): 167.

[7] Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*. 2. Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 407; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 11. Baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2024), 343.

[8] Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 407; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 343; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2146.

[9] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 20; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 106; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2146.

[10] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/ 19079, K. 2000/ 775, 01.02.2000, legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.12.2024

[11] Huriye Hilal Yılmaz, *Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi*, 1.Baskı, (On İki Levha Yayıncılık, 2021), 26-7; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2146.

dan görüş ayrılığını oluşturan iki durum vardır.

Bunlardan birincisi art etkinin geçici nitelikte mi yoksa iş sözleşmesi ile bütünleşen nitelikte mi olduğuna ilişkidir.

Bu konuya ilişkin öğretideki bir görüş, biten toplu iş sözleşmesindeki art etkisi bulunan hükümlerin iş sözleşmesi hükümlerine dönüşerek iş sözleşmesi ile bütünleştiğini belirtmektedir.^[12]

Diğer görüşe ise, art etkinin geçici etki yarattığını belirtmektedir. Yani iş sözleşmesi ile bütünleştiğini belirten görüşün aksine herhangi bir bütünleşme olmadığını, yalnızca geçici olarak iş sözleşmesi hükmü gibi uygulandığını belirtmektedir.^[13] Art etkinin ancak geçici bir etki yarattığını belirten görüşünün daha makul olduğu kanaatindeyiz.

Bu görüşler haricinde art etkinin kendine özgü (sui generis) bir nitelik taşıdığını belirten bir görüş de bulunmaktadır.^[14] Bu görüş öğretide belirtilen geçici etki ya da bütünleşme görüşlerinin tam olarak kabulünün uygun olmadığını, bu nedenle bu kavramın kendine özgü bir niteliğinin olduğunu belirtmektedir.^[15]

Öğretide farklı görüşlerin bulunduğu ikinci konu da art etkiyi düzenleyen hükmün emredici nitelik mi yoksa yedek hukuk kuralı niteliği mi

[12] Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık 2016), 507; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2146; Yılmaz, *Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi*, 27.

[13] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 312; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 332; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 108; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 27-8; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2146; Yılmaz, *Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi*, 27.

[14] Kübra Doğan Yenisey, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme,” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, (2006): 629-30.

[15] Doğan Yenisey, “Hukuki Nitelik,” 629-30.

taşıdığıdır.^[16]

Bir kısım yazara göre, art etkiyi düzenleyen hüküm emredici niteliktedir.^[17] Bu nedenle ilgili hüküm değiştirilemez ya da sınırlandırılmaz. Bu görüşteki değerlendirmenin art etkinin amacı ve sirayeti bakımından daha uygun olduğu kanaatindeyiz.

Bu konudaki diğer görüşe göre ise, art etkiyi düzenleyen hüküm yedek/tamamlayıcı hukuk kuralı niteliğindedir.^[18] Bu nedenle art etkinin sınırlandırılabilirliği ya da kaldırılabilirliği görüşündedirler.^[19] Art etkinin hukuki niteliğine ilişkin öğretilerdeki bu görüş farklılığı, aynı zamanda toplu iş sözleşmesinde yer alan hangi hükümlerin art etkisinin bulunduğu hususunda mevcut olan görüş farklılıklarının da temelini oluşturmaktadır.

II. ART ETKİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE UYGULANABİLİRLİĞİ

A. ART ETKİNİN SÜRESİ

Yürürlükteki Kanun’umuzda art etkinin süresine ilişkin herhangi bir

[16] Doğan, “Ard Etki,” 784; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147.

[17] Sağlam, Fazıl. “Toplu İş Sözleşmesinin Hizmet Akdi Hükmü Olarak Sürmesi.” İHU 1984/II, TSGLK, m.6 (No:3); Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 313; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 109; Doğan, “Ard Etki,” 784; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 407; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 30; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147.

[18] Seza Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, (Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1986), 253; Doğan, “Ard Etki,” 784; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 332-3; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 109; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147.

[19] Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, 253; Doğan Yenisey, “Kazanılmış Hak”, 172.

düzenleme yapılmamıştır.^[20] Kanun'da süre konusunda açık bir düzenleme bulunmadığı için -toplu iş sözleşmesi yapılmadan geçen sürenin uzunluğunun da önemi yoktur.^[21] Yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmadığı süre boyunca art etki devam edecektir.^[22] Art etkinin süresine ilişkin Yargıtay'ın görüşü de arada geçen sürenin uzunluğunun öneminin olmadığı şeklindedir.^[23]

Toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hükmün geçerli olacağı süre sınırlandırılmış ve bu sınırlandırma açıkça belirtilmişse bu hükmün art etkisi olmayacaktır.^[24]

A. ART ETKİDEN YARARLANABİLECEKLERİN TESPİTİ

Toplu iş sözleşmesi bittikten sonra art etkisinden hangi işçilerin yararlanabileceğinin belirli olması gerekir. Bu konuda 6356 sayılı Kanun'da tek bir maddede ve sıralı halde art etkiden yararlanacaklar belirtilmemiştir. Ancak bu durum kimlerin bu etkiden yararlanabileceğinin tespiti- ne engel değildir. İlgili toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinde bu

[20] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 344; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 509.

[21] Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 1.Baskı (İstanbul: On İki Levha, 2020) 425; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 509; Doğan, "Ard Etki," 799; Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi," 110; Recep Makas, "Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi- İşyeri Uygulaması Karar İncelemesi," *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no.1-2 (2011): 168.

[22] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 344.

[23] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.1999/19079, K.2000/775, 01.02.2000, lexpera.com.tr , Erişim Tarihi: 09.11.2024

[24] Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 4.Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 529; Makas, "Karar İncelemesi," 168; Doğan, "Ard Etki," 800; Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi," 110; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2149.

sözleşmeden faydalanan işçiler art etkiden de faydalanacaktır.^[25] Burada işçinin toplu iş sözleşmesinden ne kadar süre yararlandığının bir önemi bulunmamaktadır.^[26]

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın taraf sendikaya üyeliği veya dayanışma aidatı yoluyla olması bakımından fark bulunmamaktadır.^[27] Bu nedenle dayanışma aidatı ödeme ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler de art etkiden faydalanacaktır.^[28] Bu durum güncel Yargıtay kararlarında da hükme konu edilmiştir.^[29]

İşçinin ilgili toplu iş sözleşmesinden hangi yolla yararlandığının önemi bulunmadığından, teşmil yoluyla ve taraf sendikanın muvafakati yoluyla ilgili toplu iş sözleşmesinden yararlanılması hallerinde de art etkiden faydalanılacaktır.^[30]

[25] Levent Akın, “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma,” *Sicil*, no.11 (2008): 107; Kadir Arıcı, *Toplu İş Hukuku -II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), 275; Yargı Bilgiç, “Toplu İş Sözleşmelerinin Bireysel İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi,” *Fasikül Dergisi*, no.105 (2018) : 20 ; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 534; Makas, “Karar İncelemesi,” 167; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 408; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 507; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 343; Doğan, “Ard Etki,” 797.

[26] Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2150; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 409.

[27] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 510; Makas, “Karar İncelemesi,” 167; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 35; Göktaş, Seracettin. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık), 252.

[28] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 343; Doğan, “Ard Etki,” 797; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 109; Makas, “Karar İncelemesi,” 167-8; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 412; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2150.

[29] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/15660, K. 2018/22330, 16.10.2018, karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.12.2024

[30] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 510; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 35; Aksi yöndeki görüş için bkz. Göktaş, *Kişi Bakımından Uygulanma*,

Art etkiden yararlanabileceklerin tespitinde bir diğer yöntem ise art etkiden yararlanamayacakların tespitinin yapılmasıdır. Yani toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacakların tespitinin yapılmasıdır.^[31]

Eğer toplu iş sözleşmesi sona ermeden sendika üyeliğinden ayrılmış ya da hiçbir zaman sendika üyeliği bulunmayan işçiler varsa bunlar art etkiden faydalanamayacaklardır.^[32] Bu konuda Yargıtay'ın görüşü de ilgili toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce istifa etmiş olan işçinin art etkiden faydalanamayacağı yönündedir.^[33]

Burada önemli olan kısım sendikadan ayrılma ve istifa durumunun ilgili toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki bir zaman aralığında olmasıdır. Yargıtay, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken ilgili toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçinin art etki süresinde sendikadan istifa etmesinin art etkiden faydalanmasına engel teşkil etmeyeceğini belirtmiştir.^[34]

Yargıtay, işçinin sendika üyelik bildiriminin toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden ve yürürlük süresinin bitiminden sonra yapılmış olması halinde de, ilgili işçinin bu toplu iş sözleşmesinin art etkiden yararlanmayacağını

253.

[31] Ayrıntılı bilgi için bkz. Göktaş, *Kişî Bakımından Uygulanma*, 235-46.

[32] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 312; Arıcı, *Toplu İş Hukuku -II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 275; Akın, “Ard Etkisinden Yararlanma,” 107; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 36.

[33] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/35471, K. 2014/30033, 16.10.2014, “... Davacı, Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesinden önce sendika üyeliğinden ayrıldığı için Toplu İş Sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir...” legalbank.net, Erişim Tarihi: 12.12.2024; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015/1444, K. 2016/7978, 15.03.2016, “...Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir...” karararama.yargitay.gov.tr , Erişim Tarihi: 30.12.2024

[34] Doğan, “Ard Etki,” 797; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2150; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.1976/6394, K.1976/10549, 29.03.1976 hukuki.net, Erişim Tarihi: 30.12.2024

belirtmiştir.^[35] Çünkü bu işçi zaten sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanamamıştır. O halde işçinin yararlanmadığı bir toplu iş sözleşmesinin art etkisinden de yararlanamayacağı açıktır.

Yeni yapılan iş sözleşmesi ile işe başlayan işçilerin de art etkisinden faydalanabilmesi mümkün değildir.^[36] Burada da yine gerekçe aynıdır. Bu işçiler sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanmadıkları için art etkiden de yararlanamayacaktır.

Yargıtay, sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler için o toplu iş sözleşmesinin art etkisinin olabilmesinin ancak bir işyeri uygulaması oluşması durumunda mümkün olabileceği belirtilmiştir.^[37] Ko-

[35] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2024/6557, K.2024/9547, 10.06.2024, "... davacının 14.12.2018 tarihinde ... Sendikasına üye olduğu, üyeliğinin 19.12.2018 tarihli yazı ile işverene bildirildiği görülmektedir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 19.12.2018 tarihinden itibaren 16.12.2016 imza ve 15.04.2016- 01.04.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği ve yürürlük süresinin bitiminden sonra da art etkiden yararlanabileceği kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinde yer alan açık hüküm gereği, davacının anılan döneme ilişkin toplu iş sözleşmesinden ve art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Keza davacının sendika üyeliğine ilişkin bildirim tarihi (19.12.2018), davaya konu ilk toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden ve yürürlük süresinden (16.12.2016 imza ve 15.04.2016-01.04.2018) sonra olup Mahkemece davacının söz konusu toplu iş sözleşmesinden, sözleşmede öngörülen ücret zamlarından ve bu toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Davacının davaya konu ikinci toplu iş sözleşmesi olan 19.08.2019 imza tarihli ve 01.03.2019-31.01.2020 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kabul edilerek değerlendirme yapılması için hükmün bozulması gerekmiştir..." karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 30.12.2024

[36] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 508; Doğan, "Ard Etki," 798; Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi," 109.

[37] Makas, "Karar İncelemesi," 173; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2021/8008, K.2021/12939, 27.09.2021 karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.12.2024; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2020/2618, K.2020/10705, 06.10.2020, , Erişim Tarihi: 14.12.2024

nuyla ilgili kararlarında işyeri uygulamalarının subjektif hak oluşturduğu yönünde hüküm kurmaktadır.^[38]

6356 sayılı Kanun'un m.39/7'de işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan işçilerin ve işveren vekillerinin durumu belirtilmiştir. Kanun maddesinde açıkça işveren vekilleri ve işvereni temsilen bu görüşmelere katılan işçilerin ilgili toplu iş sözleşmesinden yararlanamadığı belirtildiğinden dolayı bu kişiler art etkiden de yararlanamayacaktır.^[39]

Bunun dışında grev sürecinden sonra yapılmış bir toplu iş sözleşmesi olması halinde, bu süreçte Kanunun 65. maddesi gereği zorunlu olarak çalışma yapan işçiler dışında o sırada ilgili işyerinde çalışan işçiler de art etkiden yararlanamayacaktır.^[40] Bunun gerekçesi ise yine 6356 sayılı STİSK m.39/8'deki "*Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.*" şeklindeki hükümde bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağının belirtilmiş olmasıdır.

[38] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/1497, K.2024/ 4665, 12.03.2024, "... Ancak davalı taraf yargılama aşamasında; Yüksek Hakem Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten sonra da işçilerin yeni yapılan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandıkları tarihe kadar yol yardımını ödemeye devam ettiğini beyan etmiştir. Dosya kapsamına göre de 31.10.2020 tarihinden sonra davacının yeni imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı tarihe kadar davalı tarafça 5,87 TL günlük yol yardımının davacıya ödendiği konusunda herhangi bir ihtilaf bulunmamaktadır. Herhangi bir yasal yahut sözleşmesel zorunluluk bulunmamasına rağmen davalı işverence 31.10.2020 tarihinden sonra tek taraflı olarak yol yardımının davacı dâhil diğer işçilere ödendiği anlaşıldığından; 31.10.2020 tarihinden işçilerin yeni toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladıkları tarihe kadar işyerinde yol ücreti ödenmesi hususunda bir işyeri uygulamasının oluştuğunu kabul etmek gerekir." lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 14.12.2024

[39] Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2151.

[40] Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2151.

B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİNİN TÜRLERİNE GÖRE ART ETKİNİN UYGULANABİLİRLİĞİ

Toplu iş sözleşmesinin tanımına 6356 sayılı Kanun'da madde 2/1-h'de yer verilmiştir. İlgili maddede toplu iş sözleşmesi “*İş sözleşmesi yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.

6356 sayılı Kanun'da açıkça böyle bir ayrım yer almasa da toplu iş sözleşmesinde normatif hükümler ve borç doğurucu hükümler bulunmaktadır.^[41]

Bu hükümlerin neleri kapsadığı ve niteliği, bu hükümlerde art etkinin var olup olmadığının tespiti bakımından önemlidir.

1- Normatif Hükümler Bakımından Art Etki

Toplu iş sözleşmesinde düzenlenen normatif hükümler, sözleşmenin tarafları dışında 3.kişiler bakımından da etkili olan hükümlerdir.^[42] Bu hükümler iş sözleşmesi üzerinde emredici etkiye sahiptir.^[43] Aynı zamanda objektif niteliktedir.^[44]

6356 sayılı Kanun'un 33.maddesinin 1.fıkrasında yer alan “*Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri*

[41] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 205; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 214; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 372-3; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147.

[42] Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 112; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 88-9.

[43] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 416; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 112; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 88-9.

[44] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 317.

içerir” şeklindeki hükümden, normatif hükümlerin sözleşmede bulunmasının zorunlu olduğu sonucuna varılmaktadır.^[45]

Yine ilgili maddeden anlaşılabileceği üzere normatif hükümler kendi içinde iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler şeklinde üç gruba ayrılmaktadır.^[46] Toplu iş sözleşmesinde ilgili gruplardan hepsinin bulunması gerekmemektedir. Bunlardan birine yönelik sözleşmede hüküm bulunması halinde toplu iş sözleşmesinin oluşacağı belirtilmektedir.^[47]

Bu kapsamda, 6356 sayılı Kanun’da madde 36/2’de yer alan “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.*” şeklindeki düzenlemeden dolayı, toplu iş sözleşmesindeki normatif hükümler için art etkiden bahsedilebileceği belirtilmektedir.^[48] Yani toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, toplu iş sözleşmesinin bitmesinden sonra iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir.^[49]

Yargıtay, bu konunun yer aldığı bir kararında 2007 yılında sonra ermiş toplu iş sözleşmesinden sonra 2014 yılına kadar ilgili işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmaması nedeniyle yeni toplu iş söz-

[45] Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147.

[46] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 317; Mehmet Onat Öztürk, “Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz,” *Sicil İş Hukuk Dergisi*, no: 27 (2012): 166; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148; Doğan, “Ard Etki,” 786.

[47] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 376; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148.

[48] Arıcı, *Toplu İş Hukuku -II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 276; Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 201; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 529; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147; Doğan, “Ard Etki,” 783; Bilgiç, “Toplu İş,” 20; Makas, “Karar İncelemesi,” 165.

[49] Bosna, Berrin. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2022), 125.

leşmesinin yürürlüğe girdiği tarih olan 15.06.2014'e kadar normatif hükümler bakımından davacının iş sözleşmesi hükmü olarak yararlanmasına karar vermiştir.^[50]

Toplu iş sözleşmesindeki normatif hükümlerden hangilerinin art etkisinin bulunduğu ya da hangilerinin art etkisinin bulunmadığı şeklinde bir ayırım 6356 sayılı Kanun'da yapılmamıştır. Genel kural normatif hükümler bakımından art etkinin olduğu şeklindedir. Ancak öğretilerde bu hususta yapılmış birtakım ayırımlar bulunmaktadır. Hatta Yargıtay tarafından da bu hususlarda verilmiş kararlar mevcuttur.

a) İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlerde Art Etki

Bu hükümler kendi içinde üç gruba ayrılmaktadır. Bu üç grupta yer alan hükümler ise iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu, iş sözleşmesi yapılması yasakları ve iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler şeklinde sınıflandırılmaktadır.^[51]

İlgili toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte bu hükümler de sona erecektir.^[52]

İşe alınan işçiler ile imzalanan yeni sözleşmeler olduğu için, biten toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin etkisinden yararlanmaları mümkün olamayacağından, bu konudaki genel görüş iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin

[50] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2018/5317, K.2021/308, 12.01.2021, karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 11.12.2024

[51] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 317; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 250; Bosna, *Yararlanma*, 10-1; Göktaş, *Kişî Bakımından Uygulanma*, 95; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 90.

[52] Merve Arbak, *İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması*, 1.Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 289; Bosna, *Yararlanma*, 125.

hükümler yönünden art etkinin olmadığı yönündedir.^[53]

a) İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümlerin Art Etkisi

Bu başlıkta yer alan hükümler, çalışma şartlarına ilişkin hükümler olup bazı yasaklar ya da bazı yükümlülükler içerebilir.^[54]

Öğretide bu grupta yer alan hükümlerin art etkisinin bulunduğu belirtilmektedir.^[55] Bu kapsamda prim, ikramiye, yıllık izine ilişkin hükümler, çalışma süreleri ve sosyal yardıma ilişkin hükümler, bu başlığa örnek oluşturacak art etkiye sahip hükümlerdir.^[56]

Yargıtay art etkinin ilgili toplu iş sözleşmesindeki giyim, gıda ve yemek yardımı vb. akçalı alacaklar bakımından uygulanabileceğini belirtmektedir.^[57]

Ücret ve eklerinin miktarı ve ödeme gününe ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri de bu başlıkta yer alacak hükümlerden olduğundan art etkiye

[53] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 312; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 344; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 407; Bilgiç, “Toplu İş,” 20-1; Akın, “Ard Etkisinden Yararlanma,” 105; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 139; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148.

[54] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 318; Doğan, “Ard Etki,” 788; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 113.

[55] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 213; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 344; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 407; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 511; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 141; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148.

[56] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 344; Doğan, “Ard Etki,” 788; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 113; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 88-9; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148, Arbak, *İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması*, 289.

[57] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2023/169, K.2023/4097, 20.03.2023, karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.12.2024

sahiptir.^[58]

Her ne kadar ücret zammına ilişkin hükümler de sözleşmenin içeriğine ilişkin hükümlerden olsada, ücret zammı özelinde bu kural yani art etkiye sahip olması hususu tartışmalıdır.^[59]

Bu konuda art etkiyi kabul eden görüş olduğu gibi aksi yönde ücret zammı bakımından art etkinin mümkün olmayacağını kabul edenler de bulunmaktadır.^[60]

Ücret zammında art etkiyi kabul eden görüşe göre, art etki emredici nitelikte olduğu için toplu iş sözleşmesindeki ücret zammına ilişkin hükümler yönünden art etkinin olması gerektiğini belirtmektedir.^[61]

Aksi görüş ise, ücret zammında art etkinin oluşmayacağını belirtmektedir.^[62]

Bir diğer görüş ise, ücret zammına ilişkin hüküm bakımından sınırlandırmanın bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerektiğini, hükmün süre bakımından yürürlük ile sınırlandırılmış olduğu durumlarda art etkinin olmadığı, sınırlandırılmadığı hallerde ise ücret zammı hükmünün de art etkiye sahip olacağı belirtmektedir.^[63]

Görüldüğü üzere öğretilerde bu konuda görüş birliği sağlanmamıştır. Birbirinden farklı görüşler ve bu görüşlerin farklı dayanakları bulunmaktadır. Yargıtay ise bu hususta uzun yıllardır ücret zammının art etkiye sahip ol-

[58] Öztürk, “Art Etki ve Ücret,” 166.

[59] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 141-2.

[60] Ayrıntılı bilgi için bkz. Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 141-50.

[61] Sağlam, İHU TSGLK, m.6 (No:3).

[62] Ayrıntılı bilgi için bkz. Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 142-5; Bosna, *Yararlanma*, 127.

[63] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 150-1.

madığı yönünde kararlar vermiştir.^[64] Yargıtay güncel kararlarında da bu görüşünü değiştirmemiştir.^[65] Ücret zammının art etkisinin devam etmeyeceği hususunu güncel kararlarında da vurguladığı görülmektedir.^[66]

Yargıtay faiz konusunda ise, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten sonra yani art etkinin uygulandığı dönemde uygulanması gereken faizin yasal faiz olması gerektiğini belirtmiştir.^[67]

Bu kısımda bir başka tartışma konusu yapılan başlık ise kıdem zammıdır. Bu konuda da ücret zammındaki gibi görüş farklılıkları vardır. Öğretide bu konudaki görüş farklılığının temelini yine art etkinin hukuki niteliğinde mevcut olan tartışmanın oluşturduğu belirtilmektedir.^[68]

[64] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2010/8088, K.2010/6920, 16.03.2010, , Erişim Tarihi: 17.12.2024

[65] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E. 2018/5317, K. 2021/308 , 12.1.2021, “...Somut uyuşmazlıkta davacı tarafça 01.02.2018 tarihinden dava tarihine (04.08.2020) kadar işyerinde yürürlükte bulunan toplu ... sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar talep edilmiş olup hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının 01.02.2018-01.01.2019 tarihleri arasındaki alacakları, 01.01.2016-31.01.2018 yürürlük süreli toplu ... sözleşmesinin 6356 sayılı Kanun’un 36 ncı maddesinde öngörülen art etki uyarınca hesaplanmıştır. Ancak az yukarıda ifade edildiği üzere, davacının toplu ... sözleşmesinin art etkisi nedeniyle ... sözleşmesi hükmü olarak sadece akçalı alacaklardan yararlanması mümkün olup yürürlüğü sona eren toplu ... sözleşmesinin art etkisi kapsamında ücret zammı talep ...” karararama.yargitay.gov.tr , Erişim Tarihi: 02.01.2025

[66] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E. 2022/6886, K. 2022/7920, 15.6.2022, “...Toplu iş sözleşmesi 31.10.2020 tarihinde sona ermekte olup sözleşmede sürekli işçi kadrosuna geçen işçilere Ocak ve Temmuz aylarında beşer günlük ücret tutarında ikramiye ödenmesi öngörülmüştür. 31.10.2020 tarihinde sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinin bulunmaması karşısında, sözleşmenin sona erdiği tarihten sonraki dönem için ikramiye veya fark ikramiye alacağına hak kazanılamayacağı kabul edilmelidir...” , Erişim Tarihi: 04.10.2024

[67] Öztürk, “Art Etki ve Ücret,” 166; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2010/41736, K.2011/7585, 21.03.2011, legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.12.2024

[68] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 152.

Bu kapsamda art etkinin emredici hüküm olduğunu kabul eden görüş, kıdem zammına ilişkin hükümlerde de art etkinin varlığını kabul etmektedir.^[69] Aksi yöndeki görüş olan, art etkinin yedek/tamamlayıcı hüküm olduğunu kabul eden görüş ise kıdem zammına ilişkin hükümlerde de art etkinin mevcut olmadığını kabul etmektedir.^[70] Burada öğretideki bir diğer görüş ise, taraflarca toplu iş sözleşmesinde kıdem zammına ilişkin hükümler bakımından süre sınırı getirilmemesi halinde art etkinin olacağını belirtmektedir.^[71]

Yargıtay ise bu konudaki kararlarında ilgili hükümlerin normatif hükümlerden olduğunu ve art etkisi olduğunu kabul etmektedir.^[72]

b) İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerde Art Etki

Bu hükümler iş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili hükümlerdir.^[73] Yani yapılan feshin usulüne ve bildirim sürelerine ilişkin hükümler, fesih yasakları, disiplin kuruluna ilişkin hükümler, cezai şarta ilişkin hükümler bu kısmın kapsamındadır.^[74]

Öğretideki genel görüş iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin

[69] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 152.

[70] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 152.

[71] Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 119; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 153.

[72] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 152; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2000/2175, K.2000/6265, 26.4.2000, legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.12.2024

[73] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 325; Doğan, “Ard Etki,” 789; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 114; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 112.

[74] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 220; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 325; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 114; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148.

art etkisinin bulunduğu^[75]Yargıtay'ın disiplin kuruluna ilişkin aksi yönde kararları vardır.^[76]Ancak öğretide disiplin kuruluna ilişkin hükümlerde art etkinin devam edeceğini belirten yazarlar da mevcuttur.^[77]

Buradaki görüş farklılığı da yazarların disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin hukuki niteliğini normatif hüküm veya borç doğurucu hüküm olarak nitelendirmelerinden kaynaklanmaktadır.^[78]

Görüşlerden biri disiplin kurulunun oluşturulması ile ilgili hükümlerin borç doğurucu hüküm, disiplin kurulunun işlemesiyle ilgili hükümlerin emredici hüküm olarak değerlendirilmesi gerektiği şeklindedir.^[79]

Başka bir görüş ise disiplin kuruluna ilişkin hükümler normatif hükümler olarak değerlendirilemeyeceği için art etkiden de bahsedilemeyeceğini belirtmektedir.^[80]Ancak bunun aksi yönünde disiplin kuruluna ilişkin düzenlemelerde art etkinin mevcut olduğunu belirten bir başka görüş bulun-

[75] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 344; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 511; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 407; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 154; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2148; Arbak, *İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması*, 290.

[76] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 327; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2149; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2007/37421, K.2007/6507, 13.03.2007, “...2822 sayılı Yasanın 6. maddesi uyarınca süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri hizmet akti hükmü olarak uygulanmaya devam eder. Ancak feshin disiplin kurulundan geçirilmesi şartı disiplin kuruluyla ilgili hüküm borç doğurucu bir hüküm olup, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminde disiplin kurulunun görevi sona erdiğinden işverenin feshi disiplin kurulundan geçirmek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır...” , Erişim Tarihi: 09.12.2024

[77] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 253-4.

[78] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 153.

[79] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 511-2; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 327.

[80] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 512.

maktadır.^[81]

Son olarak bu konudaki bir diğer görüş, disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin hukuki niteliğinin çifte karakterli olduğunun kabul edilmesi gerektiği şeklindedir.^[82] Yani disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin art etkisinin bulunup bulunmadığına sözleşmenin yorumlanması yoluyla tespit edilebileceği belirtilmektedir.^[83] Bu kapsamda ilgili sözleşmede disiplin kuruluna ilişkin hükümlerden toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra etkisini sürdürebileceği anlaşıyorsa art etkiden bahsedilebilecek aksi halde art etkiden bahsedilemeyecektir.^[84]

Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında, feshin disiplin kurulundan geçirilmesi şartının disiplin kuruluyla ilgili borç doğurucu bir hüküm olduğunu, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminde disiplin kurulunun da görevi sona erdiği, disiplin kuruluna ilişkin düzenlemenin art etkisi olduğu yönünde karar vermiştir.^[85]

1- Borç Doğurucu Hükümlerin Art Etkisi

6356 sayılı Kanun'un 33.maddesinin 2.fıkrasında “*Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*” şeklinde belirtilen hükümler borç doğurucu hükümlerdir.^[86]

İlgili hükümde yer alan “içerebilir” ibaresinden anlaşılabileceği üzere, borç

[81] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 253-4.

[82] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 157.

[83] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 157.

[84] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 157.

[85] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/37421, K. 2007/6507, 13.03.2007, <https://www.lexpera.com.tr>, Erişim Tarihi: 17.11.2024; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 327.

[86] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 330; Doğan, “Ard Etki,” 787.

doğurucu hükümlerin yapılan toplu iş sözleşmesinde bulunma zorunluluğu yoktur.^[87] Bu hükümler sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı olanlar için hak ve borç doğurmaktadır.^[88]

Borç doğurucu hükümler niteliği gereği toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortadan kalktığı için bu hükümler art etki doğurmaz.^[89]

C. ART ETKİNİN SONA ERMESİ

Art etkinin süresi başlığında bahsedildiği üzere, biten toplu iş sözleşmesinin ardından uzun süre yeni bir sözleşme yapılmasa dahi art etki ortadan kalkmayacaktır.^[90] Bu husus Yargıtay tarafından da bu şekilde kabul edilmiştir.^[91] Her ne kadar süre konusunda esneklik bulunsa da art etkinin sona erdiği durumlar mevcuttur.

[87] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 330; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2147.

[88] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 330; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 377.

[89] Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 26.Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık,2022), 258; Arıcı, *Toplu İş Hukuku -II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 276; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 529; Doğan, “Ard Etki,” 783; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,”107-8; Akın, “Ard Etkisinden Yararlanma,” 106; Bilgiç, “Toplu İş,” 20.

[90] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 509; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2152.

[91] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.1999/19079, K.2000/775, 01.02.2000, “... Dairemizce önceki sözleşmenin yürürlüğünün sona erdiği tarihin ne kadar önce olursa olsun, işyerinde daha sonra yenisi yürürlüğe konulmadığı sürece eskisinin uygulanmış hükümlerinin normatif hüküm olarak uygulanması gerekeceği görüşü benimsenmiştir. Gerçekten anılan 6. maddenin son fıkrası böyle bir yoruma müsait olup işçilerin yararlarına getirilen hükümlerinin uygulanmalarının sürdürülmesi sosyal hukuk devletinin de bir gereğidir...” lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 09.11.2024

1- Yeni Bir Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

Toplu iş sözleşmesi bittikten hemen sonra yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi durumunda, artık yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerekeceğinden sona ermiş toplu iş sözleşmesinin art etkisi ortadan kalkacaktır.^[92]

a) Yürürlüğe Giren Yeni Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamında Olmaya İşçilerin Durumu

Sona eren toplu iş sözleşmesinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması halinde yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan işçiler yönünden art etkinin sona erip ermeyeceği yönünde farklı görüşler mevcuttur.^[93]

Bir görüşe göre yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan işçiler yönünden, biten toplu iş sözleşmesi iş sözleşmesi hükmü olarak art etkisinin devam edecektir.^[94] Bu görüş, art etkinin devam etmesi için yeni yapılan toplu iş sözleşmesi ile biten toplu iş sözleşmesi arasındaki sürenin öneminin bulunmadığını belirtmektedir.^[95]

Bu görüşe karşı olan görüş ise yeni yapılan toplu iş sözleşmesi ile artık biten toplu iş sözleşmesinin art etkisinin sona ereceğini, bu kapsamda kanunda yer alan “yenisi yürürlüğe girinceye kadar” ibaresinden de bunun

[92] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 346; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 427; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 227-8.

[93] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 233.

[94] Sağlam, İHU TSGLK, m.6 (No:3); Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 108; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 233.

[95] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 233.

amaçlandığı ve bu hususun dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.^[96]

Bunlar dışında, işçinin yeni yapılan toplu iş sözleşmesinden ne şekilde yararlandığına göre bir ayırım yapılması gerektiğini belirten bir görüş de mevcuttur.^[97] İşçiler yeni toplu iş sözleşmesinden kendi istekleri ile faydalanmıyorlarsa (dayanışma aidatı ödememe, sendikaya üye olmama, üyelikten ayrılma sebepleri ile) yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde art etkinin sona ermesi gerektiğini belirtmektedir.^[98] Eğer ki yeni toplu iş sözleşmesi ile işçilerin kapsam dışı bırakılması söz konusu ise bu durumda bu işçilerin biten toplu iş sözleşmesinin art etkisinden faydalanacağını belirtmektedir.^[99]

2- Yeni Bir İş Sözleşmesi Yapılması Durumu

Bu hususta öğretide farklı görüşler mevcuttur. Narmanlıoğlu, kanun hükmü gereği yalnızca yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi halinde art etkinin biteceğini, bu nedenle yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar yapılan iş sözleşmesinin art etkiyi sona erdirmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir.^[100]

Diğer görüşe ise ilgili kanun maddesinin geniş yorumlanması gerektiğini ve yalnızca yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi durumunda değil yeni bir iş sözleşmesinin yapılması durumunda da toplu iş sözleşmesinin art etkisinin sona ereceğini belirtmektedir.^[101]

[96] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 347; Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 108; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 233.

[97] Doğan Yenisey, “Hukuki Nitelik,” 628.

[98] Doğan Yenisey, “Hukuki Nitelik,” 628.

[99] Doğan Yenisey, “Hukuki Nitelik,” 628.

[100] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 507-8.

[101] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 231; Bosna, *Yararlanma*, 139.

D. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ART ETKİSİNİN OLUŞMADIĞI HALLER

Art etkinin oluşabilmesi için kanunda aranan şart toplu iş sözleşmesinin sona ermesidir.^[102]

Toplu iş sözleşmesi Kanun’da belirtildiği üzere 1 yıldan az ve 3 yıldan fazla süre için akdedilemez.^[103] Kanun’da belirtilen bu süreler sözleşme imzalandıktan sonra taraflarca uzatılması, kısaltılması ve süresi gelmeden sona erdirilmesine ilişkin yapılan anlaşmalar yasaklanmıştır.^[104] Bu şekilde toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi durumunda art etki meydana gelecektir.^[105]

Bunun dışında art etkinin oluşmadığı birtakım durumlar vardır. Bunlar toplu iş sözleşmesinin sona ermediği durumlardır.

6356 sayılı Kanun’un 37.maddesinde “*Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.*” şeklinde toplu iş sözleşmesinin sona ermediği bazı durumlar belirtilmiştir.

Bu kapsamda toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın tüzel kişiliğinin

[102] Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 528; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 508-9; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 48; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2151.

[103] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 49-50.

[104] Arıcı, *Toplu İş Hukuku -II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 275; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 52-3; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2020/226, K.2022/126, 15.02.2022, “...Bu kapsamda imzalanmasından sonra toplu iş sözleşmesinin süresinin uzatılması, kısaltılması mümkün olmadığı gibi; sözleşmenin süresinden önce taraflarca anlaşarak dahi sona erdirilmesi mümkün değildir...” karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.11.2024

[105] Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2151.

sona ermesi faaliyetlerinin durdurulması, yetki kaybı, işkolu değişikliği hallerinde toplu iş sözleşmesi sona ermeyeceği için art etkiden de bahsedilemeyecektir.^[106]

Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilen kesin hükümsüzlük ve irade sakatlığından kaynaklı iptal edilebilirlik hallerinde ortada bir toplu iş sözleşmesi bulunmamakta ve bu nedenle art etkiden de bahsedilememektedir.^[107]

Bunların dışında işveren değişikliği durumunda da toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden bahsedilemeyeceği için bu halde de art etkinin oluşmayacağı belirtilmektedir.^[108]

III. ART ETKİ KAVRAMI İLE BAZI KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

A. ART ETKİ İLE KAZANILMIŞ HAK KAVRAMI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Toplu iş sözleşmesinin art etkisi kazanılmış hak kavramıyla açıklanamamaktadır. Art etki kazanılmış haktan kaynaklı değil kanundan kaynaklıdır.^[109]

Kazanılmış hak kısaca kişisel alacak niteliğine dönüşmüş hak olarak ta-

[106] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 341-2; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 508; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 536; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 64-5; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2151.

[107] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 46; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2151.

[108] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 74; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2151-2.

[109] Sümer, *İş Hukuku*, 258; Doğan Yenisey, “Kazanılmış Hak”, 169; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 175; Arbak, *İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması*, 295.

nımlanabilir.^[110]

Kazanılmış hakkın Anayasa Mahkemesi'ne göre tanımı "...kişinin bulunduğu statüden doğan ve kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş hak..." şeklindedir.^[111]

Art etki ile kazanılmış hak kavramları birbirinden bağımsızdır. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi için ilgili sözleşmenin sona ermesi ve bu kapsamda herhangi bir yeni sözleşmenin yapılmamış olması gerekir.^[112] Oysa kazanılmış hak için, toplu iş sözleşmesindeki mevcut hakkın bireysel alacak hakkı niteliği kazanması gerekir.^[113] Bu nedenle bireysel nitelikteki kazanılmış hakkın toplu iş sözleşmesinde uygulanmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir.^[114]

Toplu iş sözleşmesinin art etkiye sahip hükümleri geçici etkiye sahipken kazanılmış hakta toplu iş sözleşmesinde belirtilen hüküm işçi için hak haline gelmekte ve her zaman ileri sürülebilmektedir.^[115] Bu kapsamda yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıldığı zaman bu yeni toplu iş sözleşmesi tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Bu durum bir kazanılmış hak ihlali olarak değerlendirilemeyecektir. Görüldüğü üzere bu iki kavram yalnızca anlamsal olarak değil, oluşturdıkları etki bakımından da farklılık göstermektedir. Öğretideki bir görüş art etkinin kazanılmış hak kavramı ile açıklamasının

[110] Doğan Yenisey, "Kazanılmış Hak," 168.

[111] Doğan, "Ard Etki," 805; AYM, 15.10.2009, E.2007/44, K.2009/148, RG, 28.4.2010, No:27565 anayasa.gov.tr, Erişim Tarihi: 09.11.2024; Doğan Yenisey, "Kazanılmış Hak," 168.

[112] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 175

[113] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 175.

[114] Doğan Yenisey, "Kazanılmış Hak," 171; Doğan, "Ard Etki," 806; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2153.

[115] Doğan Yenisey, "Kazanılmış Hak," 171; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 176-7.

uygun olmadığını belirtmektedir.^[116]

Biten toplu iş sözleşmesinde yer alan ancak yeni yapılan toplu iş sözleşmesinde yer almayan ya da önceki sözleşmedeki halinden daha azının yer aldığı haklar için kazanılmış hak kavramı öne sürülemez.^[117]

E. ART ETKİ KAVRAMI İLE YARARLILIK İLKESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kanun'da yararlılık ilkesi 36. maddenin 1.fıkrasının üçüncü cümlesinde *“Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”* hükmü ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile iş sözleşmelerindeki işçi yararına olan hükümleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olsa da uygulanacaktır.^[118]

Bu ilkenin temel amacı, işçinin daha lehine olan iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesindeki aleyhe hükümlerden etkilenmemesini sağlamaktır.^[119]

Bu ilkenin ancak iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkide geçerli olduğu belirtilmektedir.^[120] Bu kapsamda bu ilkenin uygulanması, ilgili toplu iş sözleşmesinin bitmesiyle sona erecektir.^[121] Biten toplu iş sözleşmesi ve yeni yapılan toplu iş sözleşmesi arasında yararlılık ilkesi uygulan-

[116] Doğan, “Ard Etki,” 807.

[117] Bosna, *Yararlanma*, 144.

[118] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 305.

[119] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 331; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 162.

[120]ERCÜMENT ÖZKARACA, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, 1.Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014), 97.

[121] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 306; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2154.

namaz.^[122] Yeni yapılan toplu iş sözleşmesi ile işçinin lehine veya aleyhine hükümler getirilebilir ve bu yeni hükümler geçerli olur.^[123]

Öğretideki bir görüş, işçi aleyhine düzenlemeler bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geriye etkili kılınamayacağını ancak bu hususta yararlılık ilkesinin de dayanak yapılamayacağı görüşündedir.^[124]

F. ART ETKİ KAVRAMI İLE GERİYE YÜRÜRLÜK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi taraflarca, 6356 sayılı Kanun'da belirtilen toplu iş sözleşmesi süre sınırına uygun olacak şekilde belirlenebilir.^[125] Yürürlük tarihi bakımından herhangi bir düzenleme yapılmadığı durumlarda toplu iş sözleşmesi imzalandığı tarihinde yürürlüğe girecektir.^[126]

Taraflar isterse sözleşmenin yürürlük anı olarak, sözleşmenin imza tarihinden sonraki bir tarihi de belirleyebilirler.^[127] Ancak bu tarih belirlenirken işçinin hak kaybına uğramayacağı bir tarih olmasına dikkat edilmesi

[122] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 306; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 170; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2153; Arbak, *İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması*, 295.

[123] Bosna, *Yararlanma*, 141.

[124] Özkaraca, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, 97.

[125] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 185; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2154.

[126] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 335; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 185; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2154.

[127] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 185.

gerekir.^[128]

Bu konuda öğretide bu serbestinin de belirli bir sınırının olması gerektiği, diğer türlü tarafların toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girme tarihini sürekli geciktirebilecekleri belirtilmektedir.^[129]

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce yürürlüğe gireceği de ilgili serbestiden dolayı kararlaştırılabilir. Geriye etkili yürürlüğün sınırı, mevcut toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir.^[130]

Geriye etkili olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.^[131]

Toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri geriye etkili olabilecektir.^[132]

Yeni yürürlüğe girecek toplu iş sözleşmesinde de geriye etkili olarak yürürlüğe girecek hükümler olması halinde ne olacağı konusunda görüş birliği yoktur.^[133] Yani biten toplu iş sözleşmesinin art etkiye sahip hükümleri yeni toplu iş sözleşmesinin imza tarihine kadar uygulanacak mı yoksa geriye etkili yürürlüğe sahip hükümler mi uygulanacak bu konuda Kanun'da bir düzenleme mevcut değildir. Öğretide de farklı görüşler bu-

[128] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 185; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2154.

[129] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 475; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 185.

[130] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 354; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 335; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 299; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 477; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2154.

[131] Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2154; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2002/22489, K. 2003/6879, 24.4.2003, , Erişim Tarihi: 10.11.2024

[132] Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 297-8; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 483-4; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 336-7; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 201; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2154.

[133] Ayrıntılı bilgi için bkzn. Bosna, *Yararlanma*, 148-52.

lunmaktadır.^[134]

Öğretide bir görüş, bu konuyu kanun maddesinin lafzına göre değerlendirmekte ve yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle art etkinin ortadan kalkacağını belirtmektedir.^[135]

Diğer bir görüş ise, yeni toplu iş sözleşmesinin imza tarihine kadar sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinin devam edeceğini belirtmektedir.^[136]

Bir başka görüş ise, geriye etkili olarak yürürlüğe girecek hükümler işçiye daha çok fayda sağlayacak nitelikte ise o halde art etkili hükümlerin değil geriye etkili olarak yürürlüğe girecek hükümlerin uygulanması gerektiğini belirtmektedir.^[137] Eğer geriye etkili olarak yürürlüğe girecek hükümler işçinin aleyhine ise, bu durumda da işçi art etkili hükümlerle yararlanacağı kazanılmış haklarını elde etmeli, bu hakları bakımından geriye etkili olan hükümlerden olumsuz etkilenmemelidir.^[138] Aslına bu görüşte yeni toplu iş sözleşmesinin imza tarihini dikkate alan görüş ile benzer nitelikte olmasına rağmen kazanılmış hak vurgusu ile o görüşten farklılaşmaktadır.

G. ART ETKİ İLE TEŞMİL ARASINDAKİ İLİŞKİ

Teşmil bir iş kolunda en çok üyeye sahip sendikanın yaptığı bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin, Cumhurbaşkanı kararı ile aynı iş kolundaki toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işyerlerine de uygulan-

[134] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 207.

[135] Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 346-7; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 412.

[136] Keser, “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi,” 111; Makas, “Karar İncelemesi,” 168; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 425; Özkaraca, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, 98.

[137] Özkaraca, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, 98.

[138] Özkaraca, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, 98-9; Bosna, *Yararlanma*, 151-2

masıyla toplu iş sözleşmesinin etki alanının genişletilmesidir.^[139] Teşmile ilişkin düzenleme 6356 sayılı Kanun'un 40. maddesinde yer almaktadır.

Teşmil ile o iş kolunda uygulanan bir toplu iş sözleşmesi, idari bir yolla aynı iş kolunda çalışan ancak ilgili toplu iş sözleşmesi dışında kalan işçi ve işverenlere de sirayet etmektedir.^[140] Bu kapsamda teşmil, toplu iş sözleşmesinin sadece bu sözleşmeye taraf olanlar yönünden hüküm ve sonuç doğurmasının istisnasıdır.^[141]

Sendika üyesi olmayan işçiler de teşmil kapsamında, herhangi bir dayanışma aidatı ödemediği toplu iş sözleşmesinden faydalanırlar.^[142]

Teşmilin amacı, aynı işkolundaki işyerlerinde ücret, diğer sosyal haklar ve çalışma düzeni bakımından yeknesaklık sağlamaktır.^[143] Teşmilin birta-

[139] Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 480; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 372; Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 400; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 461; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2155.

[140] İbrahim Subaşı, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili," *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, no.39 (2013): 212; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 203-4.

[141] Subaşı, "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili," 212-3; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 203-4.

[142] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2018/9012, K.2018/21705, 28.11.2018, "...Belirtmek gerekir ki sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı kesilmesini talep etmeyen işçilere teşmil kararı veya sendikanın muvafakat olmadan Toplu İş Sözleşmesinin parasal haklarından yararlandırılması halinde, taraf işçi sendikası işverenden yoksun kaldığı dayanışma aidatının ödenmesini isteyebilir ve işverene karşı mahrum kaldığı ve alamadığı dayanışma aidatı tutarında bir tazminat talebinde bulunabilir. Ancak bu sonucun kabulü için TİS'den yararlandırma durumunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi gerekir..." lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 17.11.2024; Subaşı, "Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili," 229; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 204; Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi," 2155.

[143] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 204.

kım sakıncaları da bulunmaktadır.^[144]

6356 sayılı Kanun'un 40.maddesinin 2. fıkrasında “*Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete’de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.*” şeklindeki düzenleme gereği, Resmî Gazete’de yayım tarihinden önceki bir tarih için geriye etkili olarak teşmil kararı verilemez.^[145]

Teşmilin sona erdiği her durumda art etkinin olacağını belirten görüş varsa da bu görüş azınlıkta kalmaktadır.^[146] Baskın görüş art etkinin mevcut olup olmadığına teşmilin sona erdiği durumların özel olarak incelenerek karar verilmesi yönündedir.^[147]

Eğer teşmil 6356 sayılı Kanun madde 40/4’te yer alan “*Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir.*” hükmü gereği sona ermişse bu durumda art etkiden bahsedilemeyeceği belirtilmektedir.^[148]

Teşmil aynı Kanun madde 40/3’te yer alan “*Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.*” hükmü gereği sona ermişse toplu iş sözleşmesi sona erdiği için art etki oluşacağı belirtilmektedir.^[149]

[144] Ayrıca bknz. Subaşı, “Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili,” 218-9; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 462, Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 378.

[145] Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2155.

[146] Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, 118.

[147] Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2155.

[148] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 340; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2155; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 223.

[149] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 340; Subaşı, “Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili,” 233-4; Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art*

Teşmil madde 40/7’de yer alan “*Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.*” hükmü gereği sona ermişse burada art etkinin uygulanacağı bir zaman dilimi bulunmamasından dolayı art etkiden bahsedilemeyecektir.^[150]

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesinin art etkisi kanunumuzda açıkça kavram olarak yer almamaktadır. Buna rağmen 275 sayılı Kanun’dan bu yana bu konuya ilişkin düzenlemeler kanunlarımızda mevcuttur. 6356 sayılı Kanun’da da bu kavram açıkça geçmemiştir ancak ilgili düzenlemede art etkinin ne demek olduğu anlaşılabılır haldedir.

Art etki kavramının hukuki niteliğine ilişkin farklı görüşler bulunsa da genel kanı emredici, objektif ve geçici nitelikte olduğu yönündedir. Bu kavramın toplu iş hukuku bakımından asıl önemi işçilerin hakları ve çalışma koşulları bakımından kazanımlarının etkisinin sürmesini sağlamasıdır. Bu da ilgili kavrama istisnai bir özellik kazandırmaktadır. Art etki, biten toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisini iş sözleşmesi hükmü olarak devam ettirmesidir. İlgili kanuni düzenleme gereği de toplu iş sözleşmesinin her hükmü değil normatif hükümlerinin art etkisi bulunmaktadır. Normatif hükümlerin art etkisinin bulunmasına rağmen genel görüş, iş sözleşmesinin yapılması kapsamındaki hükümlerin art etkisinin olmadığı şeklindedir. Bu nedenle ancak iş sözleşmesinin içeriği ve sona ermesi hükümleri bakımından art etkiden söz edilebilecektir.

Bu hükümlerde de ücret zammı, kıdem zammı ve disiplin kurulu ka-

Etkisi, 223; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2155.

[150] Yayvak, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 223; Yuvalı ve Yaba, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi,” 2155.

rarları bakımından art etki öğretide farklı görüşlerin oluşmasına neden olmuştur. Bunun dışında birçok Yargıtay kararına da konu olmuştur.

Bu art etkiden kimlerin yararlanacağı 6356 sayılı Kanun'da tek bir maddede ve açıkça sayılarak belirtilmemiştir. Sona eren toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçilerin art etkiden de faydalanacağı açıktır. Bu kapsamda işçinin sona eren toplu iş sözleşmesinden ne kadar süre faydalandığının bir önemi olmadığı gibi, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmasında ya da teşmil ile yararlanmasında herhangi bir sorun yoktur.

İşçilerin sendika üyeliğinin toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önce son bulması ya da işçinin hiçbir zaman sendika üyeliğinin bulunmaması durumunda, eğer bu işçiler dayanışma aidatı da ödemiyorlarsa art etkiden yararlanamayacaklardır. Sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanmayana işçiler yönünden, işyeri uygulaması varsa onlarda art etkiden faydalanabileceklerdir. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması durumunda art etki süresinde sendikadan istifa etmesi bu işçinin art etkiden faydalanmasına engel değildir.

Kanun'da açıkça belirtilen bir süre sınırı bulunmamaktadır. Yeni toplu iş sözleşmesi yapılana kadar art etki devam edecektir. Eğer hak belirli bir süre ile sınırlandırılmış ise art etki oluşmayacaktır.

Süresi biten toplu iş sözleşmesi art etki doğururken, taraf sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetlerinin durdurulması, yetki kaybı ve işkolu değişikliği durumlarında toplu iş sözleşmesi sonlanmadığından dolayı art etkiden söz edilemeyecektir. Yine bu kapsamda kesin hükümsüzlük ve irade sakatlığından kaynaklı iptal hallerinde de art etki oluşmayacaktır.

Art etki yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle ortadan kalkacaktır. Yeni bir iş sözleşmesi yapılması durumunda art etkinin ortadan kalkıp kalkmayacağına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır.

Art etki kavramı ile bazı kavramlar arasındaki ilişki öğretide farklı görüşlerin oluşmasına neden olmuştur. Bu kapsamda öğretide bu konuda inceleme yapılan konulardan biri kazanılmış hak kavramıdır.

Kazanılmış hak ile art etkinin birbirinden farklı anlamları olduğu ve özelliklerinin de farklı olduğu açıktır. Bu konuya ilişkin de öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

Art etkiyle birlikte incelenen bir diğer kavram ise geriye yürürlüktür. Toplu iş sözleşmesindeki parasal hükümler bakımından geriye yürürlük olabilecek olup geriye yürürlük ile art etkinin durumuna ilişkin öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

Yararlılık ilkesinin ancak iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkide geçerli olacağı ilgili toplu iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda bu etkinin sona ereceği belirtilmektedir.

Teşmil, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesidir. Teşmilin sona erdiği her durumda art etkinin olacağını belirten görüş var ise de baskın görüş art etkinin mevcut olup olmadığının teşmilin sona erme hallerinin ayrı ayrı değerlendirilmesidir. Eğer teşmil kararını Cumhurbaşkanı yürürlükten kaldırmışsa, bu durumda art etkiden söz edilemeyecektir. Eğer teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin bitmesinden kaynaklı olarak teşmil sona ermişse art etkiden bahsedilecektir.

Sonuç olarak toplu iş sözleşmesinin bitmesi ve yenisinin yapılmaması ya yürürlüğe girmesi sürecinin uzaması gibi nedenlerle sözleşmesiz geçen sürede işçilerin elde ettikleri kazanımlarının iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam etmesinin önemi tartışmasızdır. Böyle bir hükmün kanunen bulunması ve uygulanması, biten toplu iş sözleşmesinin ardından işçilerin kazanımlarının akıbeti bakımından kaygı duymasını önlemekte ve olumlu bir etki yaratmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent. “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma.”, *Sicil*, no.11 (2008):104-07
- Aktay, A. Nizamettin ve Olgü Özdemir Ertürk. *Toplu İş Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*, 4.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Arbak, Merve. *İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi İle Sınırlandırılması*, 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Arıcı, Kadir. *Toplu İş Hukuku -II Toplu İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Bilgiç, Yargı. “Toplu İş Sözleşmelerinin Bireysel İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi”, *Fasikül Dergisi*, no.105 (2018) :12-23.
- Bosna, Berrin. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Doğan Yenisey, Kübra. “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması.”, *Sicil Dergisi*, no.18 (2010) :165-74.
- Doğan Yenisey, Kübra. “Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme.”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, (2006):611-30.
- Doğan, Sevil. “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, (2013) :781-812.
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*. 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Göktaş, Seracettin. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

- Keser, Hakan: “Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi. ”, *Sicil Dergisi*, no.6 (2007) :106-23.
- Makas, Recep. “Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi- İşyeri Uygulaması Karar İncelemesi.”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no.1-2 (2011): 161-75.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık 2016.
- Özkaraca, Ercüment. *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*. 1.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- Öztürk, Mehmet Onat. “Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz.”, *Sicil İş Hukuk Dergisi*, no: 27 (2012) :162-69.
- Reisoğlu, Seza. *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara: Ayyıldız Matbaası,1986.
- Sağlam, Fazıl. “Toplu İş Sözleşmesinin Hizmet Akdi Hükümü Olarak Sürmesi.”, *İHU* 1984/II, TSGLK, m.6 (No:3).
- Subaşı, İbrahim. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili.”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, no.39 (2013): 209-246.
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. 11. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2024.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. 26.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık,2022.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha,2020.
- Tuncay, Aziz Can, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Toplu İş Hukuku*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- Yayvak, İrem. *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*. 1.Baskı. İstanbul: Beta 2014.Yılmaz, Huriye Hilal. *Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi*. 1.Baskı. On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Yuvalı, Ertuğrul ve Tuğçe Yaba. “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi.”,
Çalışma ve Toplum Dergisi 4, no.67, (2020): 2145-59.