

**İlgili Kanun / Madde**  
**6356 S. TSK/36**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2019/1586**  
**Karar No. 2019/7909**  
**Tarihi: 08.04.2019**

- **YÜRÜKLÜKTE OLAN BİR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YETKİLİ TARAFLARINCA PROTOKOLLE DEĞİŞTİRİLEBİLECEĞİ**
- **TİS PROTOKOLLE YAPILAN DEĞİŞİKLİĞİN GEÇMİŞE DÖNÜK UYGULANMAYACAĞI**
- **PROTOKOLLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİĞİN İŞÇİYİ DE BAĞLAYACAĞI**

**ÖZETİ** Toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklik yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak amacıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri olanaklıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin son fıkrasında yazılı olan "taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler" kuralından, toplu iş sözleşmeleri yönünden iş ilişkisinin tarafları yerine, toplu iş sözleşmesinin taraflarını anlamak lazım gelir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür (Hukuk Genel Kurulu, 15.05.2013 gün ve 2013/22-540 E., 2013/727 K.).Toplu iş sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler (Tunçomağ K./Centel T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.369).Ne

var ki, toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinin özerkliği ilkesi gereğince, her toplu iş sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır. 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Somut olayda; davacının işe başladığı 10.11.2003 tarihinde günlük brüt ücreti 31,00 TL' dir. Davacının sendikaya üyelik başvurusu 14.05.2004 tarihinde kabul edilmiştir. Davacının günlük ücreti sendika üyeliği sonrasında, işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi gereğince günlük 24,44 TL olarak belirlenmiştir. Davacının toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden faydalanmaya başladığında ücretinin 24,44 TL olarak belirlenmesinde, davalı ve davacı adına hareket eden sendika ile işveren arasında imzalanan protokol hükümlerinin esas alındığı açıktır. Bu bakımdan ücretin düşürülmesi iddiasının sözleşme dayanağının bulunmadığı yönündeki davacı iddialarına katılmak mümkün değildir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkili işçinin fark ücret, ilave tediye, ikramiye, iş güçlüğü tazminatı, bakım kasa tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalıların Cevabının Özeti:

Davalılar vekilleri; davanın reddini savunmuşlardır.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılamaya, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.02.2017 tarihli ve 2015/9-61 esas, 2017/269 sayılı kararında ifade edildiği üzere: toplu iş sözleşmeleri iş hukukuna özgü kaynaklardır. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyumsuzlukların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir (Çelik N.: İş Hukuku Dersleri, 22. b, İstanbul 2009, s.504).

Buna göre, toplu iş sözleşmesi düzeninde, işyerindeki çalışma koşullarından birçoğu toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilmekte, toplu iş sözleşmesinin tarafları emredici kurallar koyabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarını belirleyen önemli bir hukuk kaynağıdır. Bunun yanında, değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Bu nedenle, çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun hizmet akti hükmü olarak geçerli olduğu dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesinde öngörülmüştür. Ancak 2822 sayılı Kanun'un 6/2. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde, çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik, işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklik yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak amacıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri olanaklıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin son fıkrasında yazılı olan "taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler" kuralından, toplu iş sözleşmeleri yönünden iş ilişkisinin tarafları yerine, toplu iş sözleşmesinin taraflarını anlamak lazım gelir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür (Hukuk Genel Kurulu,

15.05.2013 gün ve 2013/22-540 E., 2013/727 K.).Toplu iş sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler (Tunçomağ K./Centel T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.369).Ne var ki, toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinin özerkliği ilkesi gereğince, her toplu iş sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır.07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Somut olayda; davacının işe başladığı 10.11.2003 tarihinde günlük brüt ücreti 31,00 TL'dir. Davacının sendikaya üyelik başvurusu 14.05.2004 tarihinde kabul edilmiştir. Davacının günlük ücreti sendika üyeliği sonrasında, işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi gereğince günlük 24,44 TL olarak belirlenmiştir. Davacının toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden faydalanmaya başladığında ücretinin 24,44 TL olarak belirlenmesinde, davalı ve davacı adına hareket eden sendika ile işveren arasında imzalanan protokol hükümlerinin esas alındığı açıktır. Bu bakımdan ücretin düşürülmesi iddiasının sözleşme dayanağının bulunmadığı yönündeki davacı iddialarına katılmak mümkün değildir. Davacıya yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Davacı sendika ile davalı işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak amacıyla kendi isteği ile toplu iş sözleşmesi kapsamına girmiştir. Davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesinin işçiler yararına getirdiği akçalı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye vs. gibi) de yararlanmakta olup böylelikle davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Mahkemece bu yönler gözden kaçırılarak davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08.04.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.