

Toplu İş Sözleşmesinden Doğan İşçi Alacağına İlişkin Hak Uyuşmazlığının Çözümü

Doç.Dr. Mehmet Nusret BEDÜK

Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi,
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD Öğretim Üyesi.

I. GİRİŞ

İş uyuşmazlıkları, işçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması, yorumlanması, değiştirilmesi veya geliştirilmesine ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu, mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinden kaynaklanan bir hakkın ihlal edilmesine ilişkin bir hak uyuşmazlığı olabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya mevzuat ile sağlanan hakların üzerinde yeni haklar sağlanması, mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni çalışma koşullarının belirlenmesi gibi durumlara ilişkin bir menfaat uyuşmazlığı da olabilir¹.

İş uyuşmazlıkları, bireysel veya toplu iş uyuşmazlığı şeklinde ortaya çıkabilir. Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin feshine ilişkin veya işçilik alacaklarının ödenmemesi gibi bireysel iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklardır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık bireysel bir hak uyuşmazlığına ilişkin ise, uyuşmazlık ancak yargısal yollardan çözülür. Toplu iş uyuşmazlığı ise, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında gelecekteki çalışma koşullarının nasıl olacağı konusunda veya mevcut çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin ihlali ya da yorumu nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Toplu menfaat uyuşmazlıkları; arabuluculuk ve zorunlu tahkim gibi barışçı yollarla veya grev ve lokavt gibi mücadelecilik yollarla, yasal çerçevede çözülür. Buna karşın, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için ancak yargı yoluna başvurulabilir. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için yorum davası ve eda davası açılabilir. Ayrıca toplu hak uyuşmazlıkları genel hükümler doğrultusunda isteğe bağlı tahkim (özel hakem) yoluyla da çözümlenebilir².

Aşağıda incelenecek yargı kararlarına konu olan uyuşmazlık, taraflar arasındaki mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmamasından kaynaklı bir hak uyuşmazlığı niteliğindedir. Davacı işçi, toplu iş sözleşmesinden doğan ikramiye alacağına hiç ödenmemesinden dolayı yargısal yola başvurarak bir eda davası açmıştır. Davalı işveren tarafı, toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hak ve menfaatlerin kullanılması ve uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların ve bireysel başvuru ve şikâyetlerin çözümü için davacının üyesi olduğu sendika ile akdedilen TİS uyarınca öncelikle şikâyet kademelerine başvurması, şikâyet kademelerinden sonuç alınmaması halinde uyuşmazlık çözüm kurulu ve özel hakeme başvurma şeklinde bir çözüm süreci uygulanması gerektiğini, davacının böyle bir mekanizmayı işletmeden doğrudan yargı yoluna başvuruda bulunmasından dolayı davanın usul bakımından reddi gerektiğini ileri sürmüştür. Daha önemlisi, taraflar arasında önceki dönemlerde akdedilen TİS'lerinde imza tarihinden sonra işe girenler için ikramiye uygulamasının kaldırıldığı ve ücretlerin ikramiye içinde mütalaa edilerek pazarlık yapılmış olmasına rağmen, ikramiyeler başlıklı madde hükmünün sonraki dönemlerde akdedilen TİS'lerinde özensiz bir şekilde aynen tekrar edilmiş olması, davacıya ikramiye talep hakkı vermeyeceğini ve bu nedenle davanın esas bakımından da reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

Yargı kararlarından anlaşıldığı üzere, aynı işverenlik nezdinde çalışan sendika üyesi birçok işçi anılan uyuşmazlığın çözümü için yargı yoluna başvurmuştur. Yerel mahkemelerin bir kısmı davayı usul bakımından

¹ ÇELİK Nuri, İş Hukuku, İstanbul 2013, s.595-596; TUNCAY A. Can/KUTSAL SAVAŞ Burcu, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015, s.313-314; SÜMER Halûk Hâdi, İş Hukuku, Konya 2014, s.259.

² OĞUZMAN Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, İstanbul 1984, s.97-101; ESENER Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978, s.541-543; NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013, s.552-553; TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ, s.313-315; SUR Melda, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Ankara 2011, s.368.; SÜMER, s.260-261.

reddederken, diğ er bir kısmı esasa girerek karar vermiştir. Temyiz incelemesinde Yargıtay usul bakımından davacı işçi lehine, esas bakımından ise aleyhine karar vermiştir.

İnceleme konumuz, daha önceki dönemde öngörülen ikramiye alacağına ilişkin TİS hükmünün sözleşmenin taraflarınca kaldırılarak, ikramiyenin ücret içinde mütalaa edilmek suretiyle pazarlık yapılmış olduğu halde, kaldırılan madde hükmünün her seferinde kopyala yapıştır şeklinde sonraki dönemdeki TİS'lerinde yer verilmesinin davacı işçiye ikramiye alacağı talep hakkı verip vermeyeceğine ilişkindir. Bununla birlikte, TİS'den doğan bir alacağın ödenmemesi nedeniyle uyuşmazlığın doğrudan yargı yoluna başvurmadan önce TİS'de öngörülen uyuşmazlığın çözüm mekanizmalarının işletilmesi gerekip gerekmediği, özellikle uyuşmazlığın özel hakemde çözülmesi zorunluluğunun bulunup bulunmadığının da tespiti gerekir. Zira tahkim şartı ilk itiraz olarak ileri sürüldüğünde, bu iddianın mahkemece kabulü halinde davanın usulden reddine, esas bakımından incelenememesine yol açmaktadır. Aynı uyuşmazlık konusunda yerel mahkemelerin birbirinden farklı kararları karşısında Yargıtay, söz konusu uyuşmazlığı hem usul, hem de esas bakımından ayrı ayrı inceleyerek karara bağlamıştır.

II. TİS'DEN DOĞAN HAK UYUŞMAZLIĞI KONUSUNDA YARGITAY'IN USULE İLİŞKİN KARARI

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2014/25659

Karar No : 2014/25667

Tarih : 08.09.2014

DAVA

Davacı, ikramiye alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, tahkim ilk itirazı uygun görülmele HMK 413/1 maddesi uyarınca davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Hüküm duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi O.Sarraf tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ikramiye alacağının ödenmediğini ileri sürerek, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ikramiye alacağı talebinde bulunmuştur.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, süresi içerisinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği (tahkim) ilk itirazında bulunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece;

"...İlk itirazlar dava engeli olup, esasa ilişkin incelemeye geçilmeden sonuçlandırılması gerekir. 5521 sayılı yasanın 15.maddesinde bu kanununda yer almayan hususlarda hukuk mahkemeleri kanunun konuya ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiği düzenlenmiş olup, iş mahkemelerinde tahkim itirazının ileri sürülemeyeceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Tahkim usulü ile ilgili 5521 sayılı yasada özel düzenlemeye yer verilmediğinden bu konuda HMK'da yer verilen düzenlemenin dikkate alınması gerekmektedir.

Dava dosyamızda çözümlenmesi gereken ilk husus davalı tarafından yapılan ilk itirazların geçerli olup olmadığı noktasındadır. Davacının TİS'in bir tarafı olan Çelik İş Sendikasının üyesi olduğu konusunda ihtilaf bulunmamaktadır. Sendika ile işveren arasında imzalanan TİS, işyerindeki işçileri bağlayıcı niteliktedir. Sendika üyesi işçinin usule uygun akdedilerek yürürlüğe konulan TİS hükümlerinin bir kısmından faydalanacağı ancak bir kısmından faydalanamayacağı yaklaşımının hukuki dayanağı bulunmamaktadır. Taraflar arasında yürürlükte olan TİS'in 16.maddesinde "bu toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve menfaatlerin kullanılması uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların ve üyelerin münferit müracaat ve

şikayetlerinin halinde aşağıdaki sıra takip edilir." düzenlemesine yer verilmiş, 18.maddede ise, uyuşmazlıkların çözüm kurulunda karara bağlanmayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan uyuşmazlıkların özel hakem kuruluna götürülebileceği düzenlenmiştir. Davacı sendika üyesi sıfatı ile TİS'den kaynaklanan ikramiye alacaklarını talep etmekte olup, TİS'in 44.maddesinde ikramiye konusunda düzenleme olduğu, hangi işçilere ikramiye ödemesi yapılıp yapılmayacağı hususunun belirtildiği gözönünde bulundurulduğunda dava konusu uyuşmazlığın TİS'den kaynaklandığı, TİS'de yer alan tahkim şartı geçerli olduğundan tahkim şartına havi sözleşmeden kaynaklı bir uyuşmazlık nedeniyle süresinde davalı tarafından ileri sürülen tahkim ilk itirazının yerinde olduğu sonucuna varılmış, davacının TİS'den kaynaklanan uyuşmazlıkla ilgili sözleşmede yer alan çözüm sürecini takip etmeden doğrudan dava açtığı sabit olduğundan geçerli tahkim şartına rağmen davacının doğrudan dava açma olanağının bulunmadığı dolayısıyla mahkememizin esasa ilişkin inceleme yapamayacağı..." gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde düzenlenen tahkim şartının davacı işçiyi bağlayıp bağlamadığı ve bu bağlamda uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği yönündeki ilk itirazın kabul edilerek davanın usulden reddine karar verilmesinin hatalı olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Somut olaya geçmeden önce, hukukumuzda ve özelde iş hukukunda tahkim müessesesinin teorik ve yargısal kararlar kapsamında irdelenmesi gerekmektedir. Ayrıca ilk itirazların 6100 sayılı HMK'da düzenlenme şekline değinmekte de yarar vardır.

Tahkim bir sözleşme olup, tarafların aralarında çıkmış ya da çıkacak olan bir uyuşmazlığın çözümünü bir veya bir kaç kişiye bırakmak hususunda anlaşmalarıdır.

Bir başka tanıma göre tahkim sözleşmesi, uyuşmazlıkların çözümünde, tarafların Devlet yargısı yerine hakem denilen özel kişileri yetkili kılmalarıdır.

Tahkim sözleşmesinin hukuki niteliği tartışmalı olup bu konuda çeşitli teorik görüşler vardır. Somut olay açısından bu görüşlerin burada irdelenmesinde bir fayda yoktur.

Tahkime konu uyuşmazlık bir sözleşmeden doğabileceği gibi sözleşme dışı bir ilişkiden veya bir olaydan da doğabilir.

Tarafların tahkime başvurması bazı hallerde zorunludur, bu haller dışında tahkim sözleşmesi yapılması tarafların iradesine bırakılmıştır.

Uyuşmazlığın mahkemeye intikalinden sonra yargılama aşamasında tarafların tahkim konusunda anlaşması durumunda mahkemece dava dosyası ilgili hakeme veya hakem kuruluna gönderilir.

Tahkim sözleşmesi sadece sözleşmenin taraflarını bağlar, tahkim sözleşmesine taraf olmayan kişilere karşı tahkimde dava açamaz.

6100 sayılı HMK'nun 407 ve devamı maddelerinde tahkim kurumu ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

6100 sayılı HMK'nun tahkimi düzenleyen 412'nci maddesinin birinci fıkrasında; tahkim sözleşmesinin tarafların sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda yapılan bir anlaşma olduğu, maddenin ikinci fıkrasında tahkim sözleşmesinin taraflar arasındaki sözleşmenin bir şartı veya ayrı bir sözleşme şeklinde yapılabileceği ve üçüncü fıkrasında da tahkim sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği belirtilmiştir.

İş hukukunda tahkim sözleşmesinin yeri ve geçerliliği sorununa geçmeden önce iş hukukunda taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların ve bu arada uyuşmazlık kavramının kısaca incelenmesinde yarar vardır.

İş ilişkilerinde ilişkinin tarafı olan işçi, işveren, işçi sendikası ve işveren sendikası arasında uyuşmazlık çıkabilir. Örneğin işverenin haksız olarak bir işçinin iş akdini feshetmesi ya da işçilerin olumsuz çalışma şartlarının, ücretlerinin iyileştirilmesi yönündeki talepleri nedeniyle işçi ile işveren arasında uyuşmazlık çıkabilir.

Aynı şekilde toplu iş sözleşmelerinin görüşmeleri ve imzalanması sürecinde iş ilişkisinin taraflar arasında uyuşmazlıklar çıkabilir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması veya yanlış uygulanması da taraflar arasında anlaşmazlıklara yol açabilir.

İş ilişkilerinde taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklar, çeşitli ölçütler nazara alınarak sınıflandırılabilir. Uyuşmazlığın niteliği ve konusuna göre hak uyuşmazlığı – menfaat uyuşmazlığı ayrımı yapılabileceği gibi uyuşmazlığın tarafları nazara alınarak bireysel iş uyuşmazlıkları – toplu iş uyuşmazlıkları şeklinde bir ayrım da yapılabilir.

İş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde dava açmak suretiyle çözümlenmesi ana kuraldır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun birinci maddesinde bu husus açıkça ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin birinci fıkrasında, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın tahkime götürülebileceği belirtilmiş ise de bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkimin uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarih ve 2003/66 E – 2005/72 K sayılı kararında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya..." bölümü ile aynı maddenin son fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğu belirtilmiş ve iptal edilmiştir. Mahkemenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya..." bölümü nün iptali gerekçesinde özetle; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin birinci fıkrasının son tümcesi uyarınca, toplu iş sözleşmesine özel hakeme gitme hükmü konulmuşsa, bu hükmün normatif nitelikte olduğu ve sendika üyesi olan işçiyi bağlayacağı yasanın 20'nci maddesinin birinci fıkrasının son tümcesindeki ifadenin emredici nitelikte olduğu, bu durumun Anayasa'nın 36'ncı maddesinin birinci fıkrasında ifadesini bulan hak arama özgürlüğüne aykırı olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya..." bölümü ile toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümlerine yasa hükmü gibi bağlayıcılık kazandırıldığı ifade edilmiştir.

Dairemizin, yukarıdaki Anayasa Mahkemesi'nin kararından önce verdiği, 02/03/2005 tarih ve 2004/14821 E – 2005/6684 K sayılı kararında özetle; İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı açıkça ifade edilmiştir.

Dairemizin, Anayasa Mahkemesi'nin kararından sonra verdiği ve istikrar kazanmış kararlarında da yukarıdaki fıkra da belirtilen karardaki görüşüne uygun olarak; İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı açıkça ifade edilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10/11/1965 tarih ve 1965/9-643 E – 1965/405 K. sayılı kararında özetle; işçi sendikalarının işverenle yaptığı toplu iş sözleşmelerindeki tahkim şartının sendika ile işverenin karşılıklı hak ve borçları sebebiyle kendilerini ilgilendirdiği, sendika üyesi olan işçilerin sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklarından yararlanacağı, toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği belirtilmiştir.

Somut olayda, davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan ve 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin şikayet ve uyuşmazlıkların çözümü başlıklı 3 üncü bölümünün 16'ncı maddesinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde işçinin taleplerini sırasıyla hangi mercilere iletileceği düzenlenmiştir. Sözleşmenin 17'nci maddesinde uyuşmazlıkların çözümü için oluşturulacak kurulun (uyuşmazlıkları çözüm kurulunun) yapısı belirtilmiştir. 18'inci maddede aynen;"Uyuşmazlıkları çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan toplu uyuşmazlıklar taraflardan birinin isteği ile Özel Hakem Kuruluna yansıtılabilir. Konunun Özel Hakeme yansımaları isteyen taraf bu isteğini yazılı ile diğer tarafa bildirir." denmiştir.

Yukarıda yapılan tespitler ve Dairemizin istikrar kazanmış uygulamaları kapsamında, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı, işe iade davalarında da 4857 sayılı yasanın 20'nci maddesinin birinci fıkrası gereğince tahkim sözleşmesinin yapılmasının ihtiyari olduğu, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenebileceği, tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılamayacağı, kaldı ki davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan ve 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18'inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının (tarafların tahkim yoluna gitmesinin) zorunlu olmadığı, ihtiyari olduğu

tarafından birinin isteği ile ancak tahkim yoluna gidilebileceği tüm bu nedenlerle 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18 inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının sendika üyesi olan davacı işçiyi bağlamayacağı, davacı işçinin tahkim yoluna başvurmak zorunda olmadığı, davacı işçinin dava konusu alacağını mahkemeye dava açmak suretiyle isteyebileceği açıkça anlaşılabilir olup mahkemece işin esasına girilerek talep konusunda bir karar verilmesi gerekirken hatalı bir gerekçe ve değerlendirme ile davalının yaptığı "uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği" yönündeki ilk itirazın kabulü ile davanın usulden reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair temyiz itirazlarının şu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 08/09/2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

III. TİS'DEN DOĞAN HAK UYUŞMAZLIĞI KONUSUNDA YARGITAY'IN ESASA İLİŞKİN KARARI

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2014/32501

Karar No : 2015/1487

Tarih : 20.01.2015

DAVA

Taraflar arasındaki, ikramiye alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılabilir ve duruşma için 20.01.2015 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat S.N.Ö. ile karşı taraf adına Avukat Ö.D. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi C.Ç. tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.100.00 TL. duruşma avukatlık parası ile aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 20.01.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YEREL MAHKEME KARARI

İSTANBUL ANADOLU 3. İŞ MAHKEMESİ

ESAS NO : 2014/91

KARAR NO : 2014/369

Davacı vekili tarafından davalı hakkında açılan davanın mahkememizde yapılan açık yargılaması sonucunda:

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ :

TALEP : Davacı vekili dilekçesi ile müvekkilinin davalı iş yerinde çalışmakta iken bu iş yerinde örgütlü olan sendikaya üye olmasına rağmen şimdiye kadar taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde yer alan ikramiye alacağının müvekkiline ödenmediğine taraflar arasında müvekkilinin üyesi olduğu çelik iş sendikası ve davalı arasında akdedilmiş 2012 yılına kadar 3 er yıllık, 2012 yılından sonrada 2 şer yıllık TİS'lere göre her sözleşme yılında 120 günlük ücret tutarında ikramiyenin 12 eşit bölümde her ay ücretle birlikte ödenmesi aydan artık sürelerde ise ödemenin kıstelyevm usulüne göre hesaplanmasının kararlaştırıldığı TİS ikramiye ödemesine ilişkin maddesinin B bendinde her ne kadar TİS'in imza tarihinden sonra işe başlayıp sendikaya üye olanlara ayrıca bir ikramiye ödenmeyeceği ve ikramiyenin kişilerin ücretleri

içerisinde mütalaa edildiğinin yazdığını ancak bu maddenin gerek 4857/5 teki ve gerekse anayasa madde 10'daki eşitlik prensibine 6356/33-5, 39/1-2 ye aykırı olduğunu bu bentteki düzenlemeye itibar edildiğinde ikramiyeden arındırılmış çıplak ücretin asgari ücretin altına düşeceği için uygulanamayacağı bu nedenle TİS'ndeki ikramiyeye ilişkin düzenlemenin belirttiği yasa maddelerine uygun şekilde yorumlanıp alacağına buna göre hesaplanması gerektiğini ikramiye ödemesinin her TİS metninde bulunmasına rağmen işe başladıktan sonra hiç kimseye bu ödemenin yapılmadığını belirterek davacının TİS'lerinden kaynaklanan ödenmeyen ikramiye alacağı olarak şimdilik net 3.000,00TL.'nin davalıdan tahsiline karar verilmesine talep ve dava etmiştir.

SAVUNMA : Davalı vekili cevap dilekçesi ile, toplu iş sözleşmesinin 3. Bölümünde şikayet ve uyuşmazlıkların çözümü başlığı altındaki 19,20,21,22 . Maddeler ile uyuşmazlıkların çözümünde takip edilecek usulün belirlendiğini, madde 19 a göre davanın dava şartı yokluğundan reddedilmesi gerektiğini, madde 20 ye göre davacının uyuşmazlıklar çözüm kuruluna başvurmadığından davanın reddi gerektiğini, madde 21 e göre uyuşmazlıklara özel hakem kurulu kurulması gerektiği, bunun kurulmadan davanın açılmasının mümkün olmadığını, davacının alacak talebini kabul etmemekle birlikte, ücret ve ücret nevinden alacakların 5 yıllık zaman aşımı süresine tabi olduğunu, zaman aşımı itirazında bulduklarını, davacının ikramiye talep hakkı olmadığını, 01/09/2003-31/08/2005 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile ikramiye uygulamasının tamamen kaldırıldığını ve ücret artışlarına da ikramiye ücretinin içinde olacak şekilde mütalaa edildiğini belirterek davacının TİS'nin ikramiyelere ilişkin 39. Maddesine dayanan hak taleplerini TİS'nin 19. Maddesindeki şikayet kademelerine bildirilmediğinden dava şartı noksanlığından davanın reddine karar verilmesini, davacının TİS'nin ikramiyelere ilişkin 39. Maddesine dayanan hak taleplerinin TİS'nin 20. Maddesindeki uyuşmazlık çözüm kuruluna bildirilmediğinden dava şartı noksanlığından davanın reddine karar verilmesine, davacının TİS'nin ikramiyelere ilişkin 39. Maddesine dayanan hak taleplerini TİS'nin 21. Maddesindeki özel hakem şartına uyulmadığından dava şartı noksanlığı ve görevsizlik nedeni ile davanın reddine davacının usule kanuna aykırı davasının reddine karar verilmesini talep ve savunmuştur.

GEREKÇE: İlgili belgeler istenmiş.

Tüm dosya kapsamına göre, davacı vekili, taraflar arasında 2012 yılına kadar 3 er yıllık, 2012 den sonra da 2 şer yıllık olarak düzenlenen TİS'lere göre hak edilen ödenmemiş ikramiye alacaklarını talep etmiş, davalı vekili de 01/06/2001-31/03/2003 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi ile ikramiye uygulamasının sona erdirildiğini, sadece o sözleşme imzalandığı tarihte çalışmakta olan işçilere ikramiye uygulamasına devam edileceğini, o tarihten sonra başlayan işçilere ayrı bir ikramiye ücreti uygulamasının kaldırıldığını, fakat bu hükmü düzenleyen TİS maddesinin sonraki düzenlenen TİS'lerde hiç değiştirilmeden yanlışlıkla yer aldığını, bundan dolayı 2001 tarihli sözleşme senesinde çalışmaya başlayan işçilere herhangi bir kazanılmış hak sonucu doğmayacağını ve davacının ikramiye taleplerinin yerinde olmadığını belirtmiştir.

Taraflar arasında düzenlenen 01/06/2001-31/03/2003 tarihleri dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin 44. Maddesinde özetle; bu sözleşmenin imzası tarihinden önce iş yerinde çalışan sendika üyelerine uygulanmakta olan ikramiye tatbikatına devam edileceği, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden sonra işe yeni başlayanlara ikramiye uygulaması yapılmayacağını hüküm altına alındığı görülmektedir.

Daha sonra düzenlenen 3'er yıllık süreli TİS'ler in yine 44. Maddelerinin olduğu gibi noktası virgülüne, hiç değiştirilmeden aynı maddenin sözleşmeye konduğu görülmüştür.

Taraflar arasındaki sorunun 01/06/2001 tarihli sözleşmedeki 44. Maddede ikramiye uygulamasına son verilip verilmediği, sonraki dönemlere ilişkin TİS'lerin aynı maddesinin çalışan işçilere ikramiye hakkı verip vermediği ve bu maddenin hukuki yorumundan kaynaklandığı görülmektedir.

Tüm TİS'ler birlikte değerlendirildiğinde ilk bakışta 01/06/2001 ve 31/03/2003 tarihi dönemini kapsayan toplu sözleşmede TİS'in 44. maddesi ile iş yerinde ikramiye uygulamasına son verilmesinin amaçlandığı açık olarak görülmekle aynı maddenin diğer toplu iş sözleşmelerinde yer almasının maddi bir hatadan kaynaklandığı, aksinin her TİS'in bir önceki sözleşmeyle ve tarafların iradeleriyle çelişkili ve karmaşık bir durum yaratacağı, tarafların bu yönde iradelerinin bulunmasının da hayatın olağan akışına uygun olmadığı kanaati oluşmaktadır.

Zira 01/06/20101 tarihinden sonra işe başlayan bir işçinin bu sözleşmeye göre ikramiye alamayacağı hüküm altına alınmış iken bir sonraki sözleşmeyle bu işçiye ikramiye verilmesi ve 2003 -2006 sözleşme döneminde işe başlayan işçinin yine o dönem için ikramiye alamaması fakat aynı madde nedeniyle daha

sonraki sözleşme döneminde ikramiye alması ve bu şekilde ardı ardına çelişkili bir uygulamanın yaratılmasının ne hukuksal ne sözleşmesel bir amaca uygun olacağını söylemek mümkün değildir.

Kaldı ki 44. maddenin ilk satırında .. " İş yerinde çalışan sendika üyelerine uygulanmakta olan ikramiye tatbikatına devam edilir" denildiği, 2006 ya da 2009 dönemi toplu İş Sözleşmelerinde de, aynı madde yer aldığından , bu maddede belirtilen "..... Uygulanmakta olan ikramiye tatbikatına ..." ifadesinden kastın zorunlu olarak sadece daha öncesinden ikramiye alan sendikalı işçileri kastettiği , bu tanıma sadece 2001-2003 dönemi TİS 44. maddesinde bahsedilen sendikalı işçilerin uyduğu, 2003 ya da 2006 TİS dönemlerinde yeni giren bir işçi olarak davacı işçinin ikramiye almaya devam eden sendikalı işçi statüsünde hiçbir zaman olamayacağı , bu nedenle de bu maddenin sözleşmelerde geçerliliği kabul edilse bile yine ikramiye alacağına hak kazanılamayacaktır.

Ayrıca bu doğrultuda benzer çok sayıda davanın açıldığı değişik mahkemelerde tanık olarak dinlenen Sendika 2 Nolu Şube Başkanının da duruşmadaki beyanlarında asıl amacın 2001-2003 dönemi sözleşmesinden sonra işe başlayan işçilere ikramiye uygulamasının sona erdirilmesi, sadece 2001 dönemi sözleşmesinin imzalanması sırasında çalışan sendikalı işçilere verilen ikramiye uygulamasının devam etmesi olduğunu belirtmesi ve 2014 yılı dava tarihine kadar da yaklaşık 10 yıllık süre boyunca hiçbir işçinin bu çerçevede ikramiye talebinde bulunmadığı ve bu yönde sendikaya şikâyetinde bulunmadığı hususları birlikte değerlendirildiğinde 2003 yılından sonra imzalan toplu iş sözleşmelerinde yer alan 44. maddenin sehven konmuş olduğu görüşünü güçlendirmektedir.

Davalı tarafça her ne kadar hakem itirazında bulunulmuş ve toplu iş sözleşmesine hakem koşulu konulmuşsa da bu şartın dava açılmasına engel teşkil etmeyeceği, bu nedenle davalının bu usulü itirazına itibar edilmemiş ve dava esastan incelenmiştir.

Tüm bunlar neticesinde Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı da göz önünde bulundurularak aslında işyerinde 01/06/2001 TİS döneminde sözleşme tarihi itibarıyla iş yerinde çalışan sendika üyelerine ikramiye ödemesi uygulamasının devam ettiği bu TİS'in imzası tarihinden sonraki tüm dönemlerde işe başlayanlar için bu uygulamanın kaldırıldığı bu sözleşmenin imzalandığı 01/09/2001 tarihinde sonra işe başladığı anlaşılan davacı işçinin de bu nedenle ikramiye alacağına hak kazanamayacağı kanaati mahkememizde oluşmakla davanın reddine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle:

Kanıtlanamayan davanın esastan reddine,

Davacı tarafından yatırılan 376,00 TL yargılama masrafından kullanılan 44,00 TL nin davacı üzerinde bırakılmasına, bakiye 331,30 TL.'nin karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

Davalı tarafça yatırılan 130,00 TL den kullanılmayan 122,00 TL sinin karar kesinleştiğinde ve istek halinde davalıya iadesine,

28/12/2013 tarihli AAÜT'nin 12/1 maddesi uyarınca davalı vekiline takdir olunan 1.500,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

Alınması gereken 25,20 TL karar harcından peşin alınan 51,25 TL harcı tenzili ile bakiye 26,05 TL.'nin karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

Dair verilen karar taraf vekillerinin yüzüne karşı tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde yargıtayda temyizi kabil olmak üzere açıkça okunup usulen anlatıldı.24/07/2014

Davalı taraf ve dava konusu aynı olan diğer Yargıtay ilamlarında da aynı hükme varılmıştır³.

IV. KARARLARIN İNCELENMESİ

A) Kararın Usul Bakımından İncelenmesi

1) Uyuşmazlık konusu olayda özetle, davacı TİS'nde kararlaştırılan ikramiyelerin ödenmediğini ileri sürerek, ikramiye alacağı talebinde bulunmuştur. Davalı, taraflar arasındaki TİS'nde uyuşmazlıkların çözümünde takip edilecek usulün belirlendiği, ancak TİS'nde yer alan kademeli şikâyet sırasına uyulmadığı, uyuşmazlıkların çözüm kuruluna götürülmediği ve nihayet özel hakeme ilişkin düzenlemelere uyulmadığı

³ Bkz. Yarg.9.HD. 03.03.2015, E.2014/34062, K.2015/8845; Yarg.9.HD. 24.02.2015, E.2015/1169, K.2015/7996; Yarg.9.HD. 20.01.2015, E.2014/31958, K.2015/1150 (Özel Arşiv).

gerekçesiyle açılan davanın usulden reddedilmesini, tahkim şartı nedeniyle görevsizlik kararı verilmesini talep etmiştir.

Davalı, süresi içerisinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği (tahkim) ilk itirazında bulunduğundan Yerel Mahkeme bu itirazı dikkate almıştır. Yerel Mahkeme, dava konusu uyuşmazlığın TİS'den kaynaklandığı, TİS'de yer alan tahkim şartının geçerli olduğu ve davalı tarafından ileri sürülen tahkim ilk itirazının yerinde olduğu, zira davacının TİS'den kaynaklanan uyuşmazlıkla ilgili sözleşmede yer alan çözüm sürecini takip etmeden doğrudan dava açtığı, oysaki geçerli tahkim şartına rağmen davacının doğrudan dava açma imkânının bulunmadığından dolayı esasa ilişkin inceleme yapılamayacağı gerekçesiyle, davanın usulden reddine karar vermiştir. Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Yargıtay temyiz incelemesinde, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı, işe iade davalarında dahi 4857 sayılı İş K.md.20/1 hükmü gereğince tahkim sözleşmesinin yapılmasının ihtiyari olduğu, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenebileceği, tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırmayacağı, kaldı ki taraflar arasındaki TİS'nde yer alan tahkim şartına ilişkin düzenlemenin zorunlu olmadığı, ancak taraflardan birinin isteği ile tahkim yoluna gidilebileceği, dolayısıyla yürürlükteki TİS'nde düzenlenen tahkim şartının sendika üyesi olan davacı işçiyi bağlamayacağı, davacı işçinin tahkim yoluna başvurmak zorunda olmadığı, dava konusu alacağını mahkemeye dava açmak suretiyle isteyebileceği sonucuna vararak, Yerel Mahkemece işin esasına girilerek talep konusunda bir karar verilmesi gerekirken davalının "uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği" yönündeki ilk itirazını kabul ederek davanın usulden reddine karar verilmesini, hukuka aykırı bularak bozma kararı vermiştir⁴.

Somut olaydaki uyuşmazlık, taraflar arasında imzalanan TİS'nde düzenlenen tahkim şartının davacı işçiyi bağlayıp bağlamayacağı ve bu bağlamda uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği yönündeki ilk itirazın kabul edilip edilemeyeceğine ilişkindir.

2) Davacı işçi TİS'ne taraf işçi sendikası üyesi olup; kararda açık olmamakla birlikte, 2009 yılı sonrası bir dönemde yürürlükte bulunan TİS'den yararlandığı anlaşılmaktadır. Mahkeme ilamından tespit edildiği üzere, taraflar arasında mevcut TİS'nde, TİS'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan şikâyet ve uyuşmazlıkların çözümünde takip edilecek birtakım usuller karara bağlanmıştır. Uyuşmazlık halinde işçi öncelikle TİS ile öngörülen şikâyet kademelerini takip ederek ilgili mercilere sorunu iletacaktır. Şikâyet kademeleri ile sorun halledilemez ise, uyuşmazlığın çözümü için taraf temsilcilerinden oluşan çözüm kuruluna başvuracaktır. Çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan toplu iş uyuşmazlıkları, taraflardan birinin isteği ile özel hakeme götürülebilecektir.

3) Davalının özellikle üzerinde durduğu en önemli konu, TİS'de yer alan tahkim kaydıdır (özel hakem şartıdır). Davalı, davacının uyuşmazlıkların çözümü için yargı yoluna gitmeden önce, ilk başta TİS'de öngörülen şikâyet kademeleri, daha sonra uyuşmazlık çözüm kurulu ve özel hakem yollarının tüketilmesi gerektiği, davacının bu yollara başvurmadan doğrudan dava açamayacağı iddiasındadır.

Kısaca açıklamak gerekirse, tahkim sözleşmesi, tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda yaptıkları anlaşmadır (HMK.md.412/1). Tahkim sözleşmesi, taraflar arasındaki sözleşmenin bir şartı veya ayrı bir sözleşme şeklinde yapılabilir (HMK.md.412/2).

⁴ Davalı taraf ve dava konusu aynı olan bir başka kararda da Yargıtay, "Davalı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 18. maddesinde toplu uyuşmazlıkların çözümü hususunda taraflardan birinin isteği ile özel hakem kuruluna yansıtılabileceği belirtilmiştir. İş mahkemelerinin görevi kamu düzenine ilişkindir. Davacı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ikramiye alacaklarının ödenmediğine ilişkin olarak dava açmıştır. Bu davada iş mahkemesi görevli olup davacının toplu iş sözleşmesindeki özel hakeme başvuru yapılabileceği yönündeki düzenleme uyarınca davayı usulden reddedemez. Mahkemece davanın esasına girilerek karar verilmesi gerekirken davanın usulden reddi hatalıdır" demek suretiyle temyiz olunan kararın bozulmasına oybirliği ile karar vermiştir (Yarg.9.HD. 03.03.2015, E.2014/2166, K.2015/8828 - Özel Arşiv).

Uyuşmazlığın çözümü için tarafların akdettiği (özel hakem) tahkim sözleşmesi, isteğe bağlı bir sözleşme olup, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine tabidir (HMK.md.407-444). Ayrıca TİS'ne, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine ilişkin hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa, 6100 sayılı HMK'nun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun açık ifadesiyle, taraflar anlaşarak toplu hak uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir (STİSK.md.52/1)⁵. Nitekim somut olayda taraflar, TİS'nde uyuşmazlıkların çözümü için özel hakeme başvurabileceğini kararlaştırmıştır.

Tahkim sözleşmesinin usul hukuku bakımından önemli hukuki sonuçları vardır. Taraflar arasında tahkim sözleşmesinin varlığı, tarafların mahkemeye başvurmalarını engeller. Tahkim sözleşmesine rağmen taraflardan birinin mahkemeye başvurusu halinde, dava dosyasından anlaşılabilir, mahkeme bunu re'sen dikkate alamaz. Davalının tahkim itirazında bulunması gerekir. Uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesi gerektiği itirazı, ilk itiraz olarak ileri sürülmesi ve incelenmesi gereken bir konudur (HMK.md.116). Tahkim ilk itirazı üzerine mahkeme davayı hemen reddetmez. Mahkeme öncelikle tahkim sözleşmesinin hükümsüz, tesirsiz veya uygulanmasının imkânsız olup olmadığını incelemek zorundadır. İnceleme sonunda tahkim sözleşmesinin hükümsüz, tesirsiz veya uygulanmasının imkânsız olmadığını tespit ederse, tahkim itirazını kabul edecek davayı usulden reddedecektir. Aksi halde, davaya bakmaya devam edecektir⁶. Somut olayda davalının tahkim itirazını dikkate alan Yerel Mahkeme, esasa girmeden davayı usul bakımından reddetmiş, Yargıtay ise; aşağıda açıklanacağı üzere, bu kararı yerinde bulmayarak bozmuştur.

4) Özel hakeme başvurma zorunlu değilse de, başvurulması halinde hakemin (hakem kurulunun) vereceği karar taraflar için bağlayıcıdır⁷. Toplu iş sözleşmesine özel hakeme başvurma şartı konulmuş ise, bu hüküm TİS tarafları için bağlayıcı olmakla birlikte, işçinin talep hakları bakımından yargı yoluna başvurusuna engel teşkil etmez⁸. Nitekim Yargıtay kararında, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı açıkça ifade edilmiştir⁹. Yüksek Mahkemenin yerleşmiş içtihatlarına göre, işçilerin kişisel haklarına ilişkin toplu iş sözleşmelerine tahkim kaydı konulması, işçiyi bağlamaz¹⁰. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerinden doğan her türlü uyuşmazlık için özel hakeme gidileceği kararlaştırılmış olsa bile, mahkemede dava açılabilir. İşçinin bu durumda dahi hakeme başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının iş sözleşmeleri üzerinde normatif etkisi bulunmamaktadır¹¹. Nitekim Anayasa Mahkemesi, bu tür tahkim kayıtları konulmasına imkân tanıyan iş güvencesine ilişkin 4857 sayılı İş K.md.20'deki hükmü, işçilerin yargı önünde hak arama özgürlüğüne zarar vereceği temel gerekçeyle iptal etmiştir¹².

⁵ **EKŞİ** Nuray, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Tahkim, İstanbul 2013, s.46; **OĞUZMAN**, s.137-138.

⁶ **KURU** Baki/**ARSLAN** Ramazan/**YILMAZ** Ejder, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2013, s.784; **PEKCANITEZ** Hakan/**ATALAY** Oğuz/**ÖZEKES** Muhammed, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.691-693; **KARSLI** Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, İstanbul 2012, s.915-916; **EKŞİ**, s.116-117; **OĞUZMAN**, s.138; **ESENER**, s.579.

⁷ **NARMANLIOĞLU**, s.504-505; **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.335.

⁸ **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.335; **SUR**, 269; Yarg.9.HD. 07.09.1987, E.1987/8058, K.1987/7373.

⁹ “4857 sayılı Kanunlar ile feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boştaki süre için ücret alacağı uyuşmazlıkları dışında, kalan diğer iş uyuşmazlıklarının özel hakem yolu ile çözümlenebileceğine dair bir kural bulunmamaktadır. İş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümleneceği 5521 sayılı Kanunun 1. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.11.1964 gün ve 1964/251 Esas. 1964/506 Karar Sayılı kararı bu doğrultudadır. HUMK'nun 533. maddesinin 4. bendi uyarınca “hakemler yetkileri dahilinde olmayan meseleye karar veremezler”. Aksi halde bu bozma nedenidir. Somut olayda hakem kurulu feshin geçersizliği ve sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Belirtilen bu düzenlemeler karşısında, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkileri bulunmamaktadır. Anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Hakem kurulunca izin ve ücret alacağına karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur” (Yarg.9.HD. 22.03.2004, E.2004/5846, K.2004/5621, www.kazanci.com).

¹⁰ **ESENER**, s.421, 572-; **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.178-179; **SUR**, s.247, 372.

¹¹ **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.178-179; **SUR**, s.301.

¹² **AYM.**, 19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72, RG. 24.11.2007, S.26710.

Anayasa Mahkemesi kararında, İş K.md.20/1'de "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür" hükmü öngörülmüş iken, "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya" ibaresini Anayasaya aykırı bulmuştur. Doğrusu, işçinin kendi iradesi olmaksızın sendikanın bağıtladığı TİS ile özel hakeme gitme zorunda bırakılması, bağımsız yargıya başvurma ve hak arama özgürlüğünün elinden alınması Anayasa'nın 36. maddesine aykırıdır¹³. Buna karşın "taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür". Daha açık bir ifadeyle, işçi fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabileceği gibi, taraflar (işçi ve işveren) anlaşılırsa uyuşmazlığı aynı süre içinde özel hakeme de götürebilir. Bu durumda işçi, dava açma seçeneğinden kendi iradesi ile vazgeçip, özel hakeme gitmeyi tercih ettiği için Anayasaya aykırılıktan söz etmek mümkün değildir. Kuşkusuz taraflar özel hakeme gitme konusunda anlaşmışlarsa, bundan sonra yargı yoluna başvuramaz. Uyuşmazlık, özel hakem tarafından HMK.md.412 vd. maddeleri uyarınca çözülür¹⁴.

Kaldı ki, İş K.md.20/1 hükmünde yer alan özel hakem düzenlemesi, işçinin iş sözleşmesinin feshi sonrası için öngörülmüştür. Sözleşmenin yapılması ve devamı süresi içinde, fesih halinde özel hakeme gidilmesinin kararlaştırılması, işçiyi koruma ilkesine aykırı olabileceği için geçersiz kabul edilmelidir¹⁵.

Ayrıca dikkat edilirse, davacının alacak hakkının dayanağı olan TİS'de de, uyuşmazlık çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan uyuşmazlıklar, ancak TİS taraflarından birinin isteği ile özel hakeme götürülebilir. TİS'nde yer alan özel hakeme başvuru, isteğe bağlı olarak öngörülmüştür.

Anılan nedenlerden dolayı, TİS'nden doğan ikramiye alacağı talebinde bulunan davacının TİS'de yer alan çözüm sürecini takip etmeden doğrudan dava açabileceği, davalının tahkim ilk itirazının yerinde olmadığı, Yargıtay'ın bozma kararının isabetli olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

B) Kararın Esas Bakımından İncelenmesi

1) Uyuşmazlık konusu olayda özetle, davacı TİS'nde kararlaştırılan ikramiyenin ödenmediğini ileri sürerek, ikramiye alacağı talebinde bulunmuştur¹⁶. Davalı ise, davacının ikramiye talep hakkının bulunmadığını, 01/06/2001-31/03/2003 dönemini kapsayan TİS ile ikramiye uygulamasının sona erdirildiğini, sadece o sözleşme imzalandığı tarihte çalışmakta olan işçilere ikramiye uygulamasına devam edileceğini, o tarihten sonra başlayan işçilere ayrı bir ikramiye ücreti uygulamasının kaldırıldığını, fakat bu hükmü düzenleyen TİS maddesinin sonraki düzenlenen TİS'lerde hiç değiştirilmeksizin yanlışlıkla tekrar konulduğunu, bundan dolayı 2001 tarihli sözleşme döneminde çalışmaya başlayan işçilere herhangi bir kazanılmış hak doğurmayacağını ve davacının ikramiye taleplerinin yerinde olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, 01/06/2001 tarihli TİS ile ikramiye uygulamasına son verilip verilmediğine, ikramiyelere ilişkin madde hükmünün yeni dönem TİS'lerinde aynen kaleme alınması karşısında bu dönemde TİS'lerinin uygulama kapsamında bulunan işçilere ikramiye hakkı verip vermediğine ve bu maddenin nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkindir.

2) Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususların düzenlendiği ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarının, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümlerin de yer alabildiği bir sözleşmedir (6356 sayılı STİSK.md.2/h, md.33). Toplu iş sözleşmesinde yer alan iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları

¹³ SÜZEK Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2014, s.617-618; TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ, s.335.

¹⁴ SÜZEK, s.617-618.

¹⁵ Yarg.9.HD., 02.02.2009, E.2008/9747, 2009/891, Çalışma ve Toplum, S.22, s.328-330.

¹⁶ İkramiye alacağının hiç ödenmediği iddiasında olan işçinin, iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması gereken tazminat(lar)ının da eksik ödenmiş olduğu iddiasında bulunması da mümkündür.

düzenleyen bölüm, TİS'nin normatif bölümüdür. TİS'nin tarafları bu bölüme koydukları hükümler ile TİS'nin uygulama alanı ile sınırlı kalmak ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, kanun gibi genel ve objektif nitelikte hukuk kuralı düzenleyebilmektedir. Nitekim toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahiptir (STİSK.36/1). Toplu iş sözleşmelerinde yer alan iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerde genellikle ücret, ücret zamları, sosyal yardımlar, asıl ücretin dışında kalan ikramiye gibi ücret ekleri, izinler, çalışma süreleri gibi konular düzenlenir. TİS'nin normatif hükümleri, emredici ve doğrudan etkiye sahip nitelikte olan hükümlerdir¹⁷.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulabilecek yolları düzenleyen hükümlerinin yer aldığı bölüm ise, TİS'nin borç doğurucu bölümüdür. TİS'nin borç doğurucu bölümü, sadece sözleşmenin tarafları arasında hüküm ifade eder. TİS'nin tarafları ise, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverendir. Bu nedenle TİS'nin tarafları, borç doğurucu bölüme koyacakları hüküm ile üyelerini borç altına sokamazlar. Uyuşmazlıkların çözümü için uzlaştırma kurulları oluşturma veya özel hakeme gitme gibi konuları düzenleyen hükümler, toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu bölümlerinde yer alabilecek nitelikteki hükümlerdir¹⁸.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki borç doğurucu hükümler, TİS'nin sona ermesiyle birlikte ortadan kalkar. Sona eren TİS'nin normatif bölümü ise, iş sözleşmesi olarak devam eder (STİSK.md.36/2), ancak yeni TİS'nin yürürlüğe girmesiyle sona erer¹⁹. Yeni TİS hükümlerinin eskisine göre daha az işçi yararına olması herhangi bir farklılık yaratmaz ve eski TİS'nin hükümleri yürürlükten kalkar. Diğer bir ifadeyle TİS'nin yürürlük süresi son bulup, yeni bir TİS yapıldığında, eski sözleşme etkisini yitirecek, artık yenisi uygulanacaktır. Bu durumda yapılan değişikliğin işçi yararına olup olmadığı önem arz etmez. *Düzen ilkesi* olarak adlandırılan bu kurala göre, TİS ile bir öncekinde yer alan bazı hakların değiştirilmesi veya kaldırılması mümkün olup, aksi kararlaştırılmadıkça sona eren TİS'nin hükümleri, sonra yapılan sözleşme açısından kazanılmış hak teşkil etmez²⁰. Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre de, her TİS diğerinden bağımsızdır. Düzen ilkesi gereği bir sonraki TİS ile önceki TİS'ndeki bazı haklar kaldırılabilir, değiştirilebilir veya yeni haklar getirilebilir. Bu nedenle sonraki TİS'ne rağmen önceki TİS'deki hakların kazanılmış hak oluşturduğu iddiası ileri sürülemez²¹. TİS ile işçi ücretlerinin düşürülmesi ya da ücret eklerinin kısmen kaldırılması çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak ileri sürülemez. TİS tarafları, değişen ekonomik koşulları dikkate alarak birbiri ardına yürürlüğe girecek TİS'lerini birbirinden farklı bağitleyebilirler. Buna karşılık yeni TİS'nde eski TİS'ne atf yapılabilir ve eski uygulamanın devam edeceği belirtilebilir²². Yapılan yeni TİS, önceki dönemi de düzenlediği takdirde, bu etki ancak önceki TİS'nin yürürlük süresine kadar uzanabilir, daha geriye gidemez²³. Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen ikramiye konusunda taraflarca

¹⁷ **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.173, 17; **NARMANLIOĞLU**, s.355-357; **SUR**, 241; ayrıca bkz. **ŞAHLANAN** Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.10 vd.

¹⁸ **ŞAHLANAN**, s.21-23; **NARMANLIOĞLU**, s.358, 362; **SUR**, 247. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, işçi sendikalarının işverenle yaptığı toplu iş sözleşmelerindeki tahkim şartının sendika ile işverenin karşılıklı hak ve borçları sebebiyle kendilerini ilgilendirdiği, sendika üyesi olan işçilerin sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklarından yararlanacağı, toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği belirtilmiştir (Yarg.HGK., 10.11.1965, E.1965/9-643, K.1965/405, www.kazanci.com). Yargıtay benzer şekilde, TİS'ne konulan bir hükümlerle işçilerin işverene karşı açmış oldukları davalardan vazgeçmiş olduklarının kabul edilmesinin hak sahibi işçileri bağlamayacağı isabetli olarak belirtmiştir (bkz. **NARMANLIOĞLU**, s.362 ve dn.213'de gösterilen kaynaklar).

¹⁹ **ÇELİK**, s.550; **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.249; Yarg.9HD. 10.7.2006, E.2006/14050, K.2006/20303, www.kazanci.com.

²⁰ **ÇELİK**, s.553; **NARMANLIOĞLU**, s.363; **TUNCAY/KUTSAL SAVAŞ**, s.246, 252; **SUR**, s.308, 315.

²¹ Yarg.9HD. 31.3.1989, 1989/1524, 1989/2965, www.kazanci.com. "Düzen ilkesi uyarınca sona eren toplu TİS'nde yer alan hükümler kazanılmış hak teşkil etmez ve yeni TİS ile birçok hak tanınabileceği gibi bazı hakların değiştirilmesi veya kaldırılması da mümkündür. Bu nedenle davacı, yeni toplu iş sözleşmesi ile öngörülmeyen ya da azaltılan fark veya hakları isteyemez" (Yarg.9HD. 7.3.1996, 1995/36398, 1996/4764, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1996, s.33-34)

²² **NARMANLIOĞLU**, s.363-364; **SUR**, s.309; Yarg.9HD. 31.03.1989, E.1989/1524, K.1989/2965, www.kazanci.com.

²³ **OĞUZMAN**, s.53-54; **SUR**, s.316.

yapılacak bir değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder²⁴. Yargıtay içtihadına göre de yeni bir TİS'nin yapılması ile önceki TİS tüm etkilerini yitirmektedir²⁵.

3) Uyuşmazlık konusuna ilişkin yargı kararlarında yer alan ifadelerle göre, 2001 yılı ve daha öncesindeki TİS'lerinde, işyerinde çalışan sendika üyelerine, her sözleşme yılında 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenmesi ve bu ikramiyelerin 12 eşit bölümde ve her ay ücretlerle birlikte ödenmesi kararlaştırılmıştır. Anlaşıldığı üzere, önceki dönemlerde yürürlükte bulunan TİS'lerinde tüm çalışanlara herhangi bir ayırım yapılmaksızın ikramiye hakkı tanınmıştır. Buna karşın, 01/06/2001-31/03/2003 yürürlük tarihli TİS'nde, imza tarihinden önce işyerinde çalışmakta olan sendika üyelerine her sözleşme yılında 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenmesi, ikramiyelerin 12 eşit bölümde ve her ay ücretlerle birlikte ödenmesi, ancak TİS imza tarihinden sonra işyerine yeni alınacak işçilere ikramiye uygulaması yapılmayacağı, bu işçilerin ücretlerinin tespitinde ikramiye, ücretlerin içinde mütalaa edileceği kararlaştırılmıştır. Fakat ikramiyelere ilişkin bu madde hükmü, daha sonra düzenlenen TİS'lerinde olduğu gibi noktası virgüline kadar, hiç değiştirilmeden aynen sözleşmeye konulduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır.

Görüldüğü üzere taraflar yeni dönem TİS'nde esaslı bir değişiklik yapmak suretiyle sözleşmenin şahıs ve zaman bakımından uygulama alanını sınırlandırmıştır. TİS'nde işçiler iki grup olarak değerlendirilmiş, birinci grup işçiler, TİS'nin imzasından önce işyerinde çalışanlar, ikinci grup ise imzadan sonra işe girenlerdir. Buna göre, imza tarihinden önce işyerinde mevcut işçilerin tamamı ikramiye almaya sonraki dönemde de devam edecektir. Buna karşın, işe yeni giren işçilere ikramiye ödenmeyeceği, ücretleri tespit edilirken ikramiyenin ücretin içinde değerlendirileceği öngörülmüştür. TİS imza tarihi başlangıç kabul edilerek, öncesi ve sonrasında işe girme esasına göre düzenlenmesi gerekirken, TİS'deki ikramiyelere ilişkin hükme (yanılarak) diğer dönemde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de aynen yer verilmiş olması, sanki yeni dönem öncesi ve sonrasında göre yeniden ayırım yapılmış olduğu izlenimi vermiştir. Hâlbuki bu durum, tarafların gerçek ortak iradelerini yansıtmamaktadır. 2003 yılından sonraki yıllarda yapılan TİS'lerinde aynı hükmün tekrar edilmek suretiyle yeni dönemde de ikramiye getirildiği şeklinde yorumlamak doğru değildir. Nitekim anılan dönemlerde söz konusu işçilere ikramiye ödemesi yapılmadığı halde, geçen 10 yıl içinde herhangi bir şikâyet ve dava konusu olmaması ve bu konuda taraflar arasında hiçbir bir ihtilafın bulunmaması, taraf iradelerinin ileriki dönemde (ayrıca) ikramiye uygulamasından vazgeçtiği, yeni dönemde ikramiyenin ücret içinde değerlendirileceği yönünde olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkeme kararında da isabetli olarak şu sonuca varılmıştır; "tüm TİS'leri birlikte değerlendirildiğinde, ilk bakışta 01/06/2001 ve 31/03/2003 tarihi dönemini kapsayan toplu sözleşmede TİS'in 44. maddesi ile iş yerinde ikramiye uygulamasına son verilmesinin amaçlandığı açık olarak görülmekle aynı maddenin diğer toplu iş sözleşmelerinde yer almasının maddi bir hatadan kaynaklandığı, aksinin her TİS'in bir önceki sözleşmeyle ve tarafların iradeleriyle çelişkili ve karmaşık bir durum yaratacağı, tarafların bu yönde iradelerinin bulunmasının da hayatın olağan akışına uygun olmadığı, zira 01/06/2001 tarihinden sonra işe başlayan bir işçinin bu sözleşmeye göre ikramiye alamayacağı hüküm altına alınmış iken, bir sonraki sözleşmeyle bu işçiye ikramiye verilmesi ve 2003-2006 sözleşme döneminde işe başlayan işçinin yine o dönem için ikramiye alamaması fakat aynı madde nedeniyle daha sonraki sözleşme döneminde ikramiye alması ve bu şekilde ardı ardına çelişkili bir uygulamanın yaratılmasının ne hukuksal ne sözleşmesel bir amaca uygun olacağını söylemek mümkün değildir".

4) Davacı taraf, TİS'in imza tarihinden sonra işe başlayıp sendikaya üye olanlara ayrıca bir ikramiye ödenmeyeceği ve ikramiyenin kişilerin ücretleri içerisinde mütalaa edileceğini öngören TİS hükmünün gerek

²⁴ İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yarg.9.HD. 22.1.2009, E.2007/34717, K.2009/638). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ikramiyeler yönünden değişiklik, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder (Yarg.HGK. 27.02.2013, E.2012/9-1166, K.2013/279, www.kazanci.com).

²⁵ SUR, s.316-317.

4857 sayılı İş K.m.d.5 ve gerekse Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine 6356 sayılı STİSK.md.33/5 ile md.39/1-2'ye aykırı olduğu iddiasındadır.

Doğrusu işveren, iş ilişkilerinde, aynı nitelikteki veya aynı ya da benzer durumlarda işçilerine karşı eşit işlem yapmakla yükümlüdür. Gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenim durumu, kıdemi gibi objektif nedenlere, gerek çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi sübjektif nedenlere dayanarak farklı işlem yapabilir. Nitekim Yargıtay'a göre de işverenin, işçiler arasında, gerek objektif ve gerek sübjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs. nedenler farklı ücret, prim ve sosyal hak ödemesi, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez²⁶. Bununla birlikte işveren bazı özellikleri göz önünde tutarak ikramiye veya sosyal yardımların verilmesinde gruplamalar yapabilir. İkramiyeyi veya sosyal yardımı örneğin sadece işlerinde önemli sorumluluk taşıyanlara, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, uzman ya da vasıflı işçilere, belirli bir kıdeme veya yaşa ulaşmış olanlara, evlilere yahut belirli sayıda çocuğu olanlara verebilir²⁷.

5) Aslında tarafların TİS ile ikramiye uygulamasını tüm işçiler bakımından kaldırmaları da mümkündür. Ancak çoğu zaman iş(yeri) barışının sağlanması açısından eski işçilerin mağdur olmaması ve sahip oldukları hakların korunması için uygulamanın aynen sürdürülmesi de sözkonusu olabilmektedir. Somut olayda bu amacın takip edildiği anlaşılmalıdır. 01/06/2001 - 31/03/2003 dönemini kapsayan TİS ile ikramiye uygulamasının sona erdirildiği, sadece o sözleşme imzalandığı tarihte çalışmakta olan işçilere ikramiye uygulamasına devam edileceği, o tarihten sonra başlayan işçilere ayrı bir ikramiye uygulamasının kaldırıldığı kararlaştırılmış, fakat bu hükmü düzenleyen TİS maddesinin sonraki düzenlenen TİS'lerde hiç değiştirilmeden (yanlılıkla) yer verilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Uyuşmazlık konusu ikramiye ödemelerine ilişkin madde hükmü önceki TİS'leri dikkate alınmadığı için davacının kendi çalıştığı dönemdeki TİS kapsamında değerlendirildiğinde alacak hakkı varmış gibi bir sonuca varılmaktadır. Doğrusu, bu düzenleme ile bir önceki TİS'ne göre imza tarihinden sonra işe giren ve ikramiye uygulaması kaldırılan; ücretleri de ikramiye içinde olacak şekilde tespit edilen işçilere ikramiye hakkı getirilmesi öngörülmemiştir.

Kaldı ki, toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisi kendi dönemi ile sınırlıdır. 01.09.2001-31.08.2003 tarihlerinde yürürlükte bulunan TİS'nin sona ermesinden sonra ikramiye konusunun düzenlendiği hüküm emredici etkisini kaybeder. Şu halde, bundan sonraki dönemlerdeki TİS'lerinde, TİS'nin imza tarihinden önceki işçiler için ikramiye uygulamasının devam edeceği ayrıca belirtilmesi gerekirdi. Binaenaleyh, bu durumda, bu işçilerin ikramiye hakkı sona erecektir. Tarafların TİS'deki madde hükmünü kaleme alırken bu hususta gerekli ihtimamı göstermemiş oldukları aşikârdır.

Yeni dönem TİS'lerinde anılan madde hükmünün aynen korunmuş olması karşısında 01.09.2003-31.08.2005 yürürlük tarihli TİS imzalandıktan sonra ilk defa işe giren ve bu dönemde ikramiye hakkı olmadığı için ücretleri ikramiye içinde olacak şekilde değerlendirilen yeni işçiler için, 01.09.2005-31.08.2008 için imzalanan TİS ile ikramiye hakkı tekrar getirilmiş olduğunun kabulü MK.md.2 yer alan dürüstlük kuralına aykırı olacağı görüşündeyiz.

6) Sendikalar üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için faaliyet gösteren kuruluşlardır. Bu amaç doğrultusunda görev yapan sendika yönetici ve temsilcileri, sendika üyesi işçilerin çalışma ilişkilerinden doğan birçok sorununa cevap vermeye çalışırlar. Özellikle sendikal hakların kullanılması, işçi alacaklarının ödenme(me)si gibi konularda sorunun yargısal yollara başvurulmadan önce barışçı yollarla çözümü için üye işçiler adına çaba gösterdikleri bilinmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikası yetkilileri, TİS yürürlük süresi içinde ikramiye alacağı konusunda davacı işçi ve diğer sendika üyeleri tarafından yapılmış herhangi bir şikâyet başvurusu bulunmadığını, bu nedenle konunun TİS'nde düzenlenen uyuşmazlıkları çözüm kuruluna intikal ettirilmediği

²⁶ Yarg.9.HD. 20.05.1985, E.1985/2546, K.1985/5437.

²⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **BEDÜK** Mehmet Nusret, İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2004, s.110 vd.; **TUNCAY**, A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s.171, 202; **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2014, s.456-460.

ve herhangi bir işlem yapılmadığını bildirmiştir. Keza TİS tarafı İşçi Sendikası'ndan bir yetkilinin tanık beyanında, asıl amacın 2001-2003 dönemi TİS'nden sonra işe başlayan işçilere ikramiye uygulamasının sona erdirilmesi, sadece 2001 dönemi TİS'nin imzalanması sırasında çalışan sendikalı işçilere verilen ikramiye uygulamasının devam etmesi olduğunu belirtmesi, dava tarihine kadar olan yaklaşık 10 yıllık süre boyunca hiçbir işçinin bu çerçevede ikramiye talebinde bulunmamış olması ve bu yönde sendikaya herhangi bir şikâyet başvurusu yapılmamış olması, 2003 yılından sonra imzalanan TİS'lerde yer alan ikramiyelere ilişkin maddenin sehven konulmuş olduğu görüşünü güçlendirmektedir.

Karardan anlaşıldığı üzere 01/06/2001-31/03/2003 tarihli TİS'nin imza tarihinde çalışmakta olan sendika üyeleri dışında hiçbir işçiye ikramiye ödemesi yapılmamıştır. Bu durum, tarafların gerçek ortak iradelerini açıkça yansıtmaktadır. Ayrıca ikramiye ödemelerinin bu kadar uzun bir süre uyumsuzluk konusu yapılmamış olması da bizce dikkat çeken bir diğer husus olup, hayatın olağan akışına aykırıdır. Aslında taraflar arasındaki uyumsuzluk sözkonusu 2001-2003 döneminde yapılan değişikliğin, diğer toplu iş sözleşmelerine yanlış yansıtılmasından kaynaklanmaktadır.

Tüm açıklamalar sonucunda, işyerinde 01/06/2001 TİS döneminde sözleşme tarihi itibarıyla iş yerinde çalışan sendika üyelerine ikramiye ödemesi uygulamasının devam ettiği halde, bu TİS'in imzası tarihinden sonraki tüm dönemlerde işe başlayanlar için bu uygulamanın kaldırıldığı, TİS'nin imzalandığı 01/09/2001 tarihinden sonra işe başladığı anlaşılan davacı işçinin de bu nedenle ikramiye alacağına hak kazanamayacağı görüşünde olup, Yüksek Mahkemenin esasa ilişkin kararının isabetli olduğu kanaatindeyiz.

V. SONUÇ

Her iki yargı kararına konu olan uyumsuzluğun temel nedeni, işçinin TİS'nden kaynaklanan ikramiye alacağına ödenmemesidir. TİS ile sağlanan hak ve menfaatlerin kullanılması ve uygulanmasından doğan uyumsuzlukların ve bireysel başvuru ve şikâyetlerin çözümü için davacı işçinin, üyesi olduğu sendikanın taraf olduğu TİS uyarınca öncelikle şikâyet kademelerine başvurması, şikâyet kademelerinden sonuç alamaması halinde uyumsuzluk çözüm kurulu ve özel hakeme başvurma şeklinde bir çözüm sürecini takip etmesi gerektiği halde, böyle bir mekanizmayı işletmeden doğrudan yargı yoluna başvurarak TİS'nden doğan ikramiye alacağına ilişkin bir eda davası açmıştır. Açılan davada davalı, tahkim (ilk) itirazında bulunmuştur.

Uyumsuzluğun çözümü için tarafların akdettiği (özel hakem) tahkim sözleşmesi, isteğe bağlı bir sözleşme olup, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine tabidir. 6356 sayılı Kanuna göre, taraflar anlaşarak toplu hak uyumsuzluklarının her safhasında özel hakeme başvurulabilir (STİSK.md.52/1). Tahkim sözleşmesinin varlığı, tarafların mahkemeye başvurmalarını engeller. Tahkim ilk itirazı üzerine mahkeme tahkim sözleşmesinin hükümsüz, tesirsiz veya uygulanmasının imkânsız olmadığını tespit ederse, tahkim itirazını kabul ederek davayı usulden reddeder. Aksi halde, davaya bakmaya devam eder. Somut olayda davalının tahkim itirazını dikkate alan Yerel Mahkeme, esasa girmeden davayı usul bakımından reddetmiştir.

Özel hakeme başvurma zorunlu değilse de, başvurulması halinde hakem kararı taraflar için bağlayıcıdır. Toplu iş sözleşmesine özel hakeme başvurma şartı konulmuş ise, TİS'nin bu borçlandırıcı hükmü sadece TİS'nin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren için bağlayıcıdır, işçiyi bağlamaz. Özel hakeme başvurma şartı, işçinin talep hakları bakımından yargı yoluna başvurmaya engel değildir. Zira İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümler kamu düzenine ilişkindir ve işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmeleri geçerli değildir. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre, işçilerin kişisel haklarına ilişkin toplu iş sözleşmelerine tahkim kaydı konulması, işçiyi bağlamaz. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerinden doğan her türlü uyumsuzluk için özel hakeme gidileceği kararlaştırılmış olsa bile, mahkemede dava açılabilir. İşçinin bu durumda dahi hakeme başvurma zorunluluğu yoktur. Ayrıca toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının iş sözleşmeleri üzerinde normatif etkisi bulunmamaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi, bu tür tahkim kayıtları konulmasına imkân tanıyan iş güvencesine ilişkin 4857 sayılı İş K.md.20'deki hükmü, işçilerin yargı önünde hak arama özgürlüğüne zarar vereceği temel gerekçesiyle iptal etmiştir. Gerçekten, işçinin kendi iradesi olmaksızın sendikanın bağladığı TİS ile özel hakeme gitme

zorunda bırakılması, bağımsız yargıya başvurma ve hak arama özgürlüğünün elinden alınması anlamına gelir ki, böyle bir kayıt, Anayasa'nın 36. maddesine aykırıdır.

Kaldı ki, TİS'nde, uyuşmazlık çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan uyuşmazlıkların, ancak taraflardan birinin isteği ile özel hakeme götürülebileceğini kararlaştırıldığı için, böyle bir zorunluluktan bahsetmek de mümkün değildir. Şu halde, TİS'nden doğan ikramiye alacağı talebinde bulunan davacının TİS'de yer alan çözüm sürecini takip etmeden doğrudan dava açabilecektir. Anılan nedenlerden dolayı, davalının tahkim ilk itirazının yerinde olmadığı, Yargıtay'ın bozma kararının isabetli olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

Sona eren TİS'nin normatif bölümü, iş sözleşmesi olarak devam eder, ancak yeni TİS'nin yürürlüğe girmesiyle sona erer. Yeni TİS hükümlerinin eskisine göre daha az işçi yararına olması herhangi bir farklılık yaratmaz. Eski TİS'nin hükümleri yürürlükten kalkar. Yargıtay'ın yerleşik içtihadında vurgulandığı üzere, her TİS, diğerinden bağımsızdır. Düzen ilkesi gereği, bir sonraki TİS ile önceki TİS'ndeki bazı haklar kaldırılabilir, değiştirilebilir veya yeni haklar getirilebilir. Bu nedenle sonraki TİS'ne rağmen önceki TİS'deki hakların kazanılmış hak oluşturduğunu iddia edilemez. TİS ile işçi ücretlerinin düşürülmesi ya da ikramiye gibi ücret eklerinin kısmen veya tamamen kaldırılması, o işyerinde çalışanlar arasında ücret ayırımcılığı oluşturmaz. Yeni TİS ile yapılan böyle bir değişiklik, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak ileri sürülemez. TİS tarafları, değişen ekonomik koşulları dikkate alarak birbiri ardına yürürlüğe girecek TİS'lerini birbirinden farklı bağitleyebilir. Buna karşılık yeni TİS'nde eski TİS'ne atıf yapılabilir ve eski uygulamanın devam edeceği belirtilebilir. Yapılan yeni TİS, önceki dönemi de düzenlediği takdirde, bu etki ancak önceki TİS'nin yürürlük süresine kadar uzanabilir, daha geriye gidemez.

Somut olayda, taraflar yeni dönem TİS'nde esaslı bir değişiklik yapmak suretiyle sözleşmenin şahıs ve zaman bakımından uygulama alanını sınırlandırmıştır. Yapılan TİS'ne göre, imza tarihinden önce işyerinde mevcut işçilerin tamamı ikramiye almaya sonraki dönemde de devam ederken, işe yeni giren işçilere ikramiye ödenmeyeceği, ücretleri tespit edilirken, ikramiyenin ücretin içinde değerlendirileceği öngörülmüştür. TİS imza tarihi başlangıç kabul edilerek, öncesi ve sonrasında işe girme esasına göre düzenlenmesi gerekirken, TİS'deki ikramiyelere ilişkin hükme (yanılarak) diğer dönemde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de aynen yer verilmiş olması, sanki yeni dönem öncesi ve sonrasına göre yeniden ayırım yapılmış olduğu izlenimi vermiştir.

Yerel Mahkeme kararında isabetli olarak belirtildiği üzere, 01/06/20101 tarihinden sonra işe başlayan bir işçinin bu sözleşmeye göre ikramiye alamayacağı hüküm altına alınmış iken, bir sonraki sözleşmeyle bu işçiye ikramiye verilmesi ve 2003-2006 sözleşme döneminde işe başlayan işçinin yine o dönem için ikramiye alamaması, fakat aynı madde nedeniyle daha sonraki sözleşme döneminde ikramiye alması, ardı ardına çelişkili bir uygulamanın ortaya çıkmasına neden olacaktır. Hâlbuki bu durum, tarafların gerçek ortak iradelerini yansıtmamaktadır. Nitekim anılan dönemlerde söz konusu işçilere ikramiye ödemesi yapılmadığı halde, geçen 10 yıl içinde herhangi bir şikâyet ve dava konusu olmaması ve bu konuda taraflar arasında hiçbir bir ihtilafın bulunmaması, taraf iradelerinin ileriki dönemde (ayrıca) ikramiye uygulamasından vazgeçildiği, yeni dönemde ikramiyenin ücret içinde değerlendirileceği yönünde olduğu anlaşılmaktadır.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan nedenlerden dolayı, yerel mahkemenin esasa ilişkin kararının Yargıtay tarafından onanmasının isabetli olduğu görüşündeyiz.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

BEDÜK Mehmet Nusret, İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2004.

ÇELİK Nuri, İş Hukuku, İstanbul 2013.

EKŞİ Nuray, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Tahkim, İstanbul 2013.

ESENER Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978.

KARSLI Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, İstanbul 2012.

KURU Baki/**ARSLAN** Ramazan/**YILMAZ** Ejder, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2013.
NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013.
OĞUZMAN Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, İstanbul 1984.
PEKCANITEZ Hakan/**ATALAY** Oğuz/**ÖZEKES** Muhammed, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011.
SUR Melda, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Ankara 2011.
SÜMER Halûk Hâdi, İş Hukuku, Konya 2014.
SÜZEK Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2014.
ŞAHLANAN Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
TUNCAY A. Can/**KUTSAL SAVAŞ** Burcu, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015.
TUNCAY, A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.