

Karar İncelemesi

İş Sözleşmesine Konulan Bir Hükümle Yararlılık İlkesinin Bertarafı Mümkün müdür?

İlke GÜRSEL¹

ORCID ID: 0000-0001-7212-2953

Öz: Yararlılık ilkesi, iş hukukunda işçinin daha lehine olan normun uygulanmasını sağlayarak korunmasına hizmet eden genel bir prensiptir. Anayasa hükümleri ile mutlak emredici kanun hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, iş hukukunun farklı seviyedeki düzenleme araçları arasındaki çatışma çözümlenirken yararlılık ilkesinden yararlanılır. 6356 sayılı Kanun m. 36/1'e istinaden yararlılık ilkesi, iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında bir çatışma söz konusu olduğunda hangi hükmün avantajlı olduğuna karar verme olanağı sağlar. Sendikaya üye olunmasıyla birlikte ücrete dair toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı yönündeki bir iş sözleşmesi hükmünün toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesini ücret bakımından uyumlu hâle getirdiği yönünde yorumlanması, yararlılık ilkesinin uygulanmasını engelleyici bir netice yaratmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yararlılık ilkesi, 6356 sayılı Kanun m. 36/1, işçi lehine hüküm, grup karşılaştırması.

Is it Possible to Put Aside the Favourability Principle With a Provision Determined in the Individual Labour Contract?

Abstract: The favourability principle is a general rule that serves to protect the employee by ensuring the application of a rule which is more favourable in labour law. As long as it is not contrary to the Constitution and the mandatory provisions, the favourability principle is used when resolving a conflict between regulatory instruments from different levels of labour law. In accordance with the article 36/1 of the Law No. 6356, this principle gives the opportunity to decide which provision is advantageous in case of conflict between the provisions of the the individual labour contract and the collective labour agreement. The interpretation of an individual labour contract provision that the provisions of the collective labour agreement regarding wages will be applied with the

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Makale Geliş Tarihi: 12.03.2021-Makale Kabul Tarihi:04.06.2021

membership of a union, as harmonizing the collective labour agreement and the individual labour contract in terms of wages, creates a result preventing the implementation of the favourability principle.

Keywords: Favourability principle, Law No. 6356 article 36/1, provision in favour of the employee, group comparison.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ²

E. 2016/19189

K. 2020/6818

T. 1.7.2020

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

KARAR:

A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 23/12/2004 tarihinden beri ölçme ve veri müdürlüğü bünyesinde kaçak servisinde işçi olarak çalıştığını, aylık ücretinin 2.000 TL olduğunu, Toplu İş Sözleşmesi hükümleri gereği yevmiye ücretinin düşürüldüğünü, ücretinin eksik olarak hesaplanıp ödendiğini, kasa tazminatının hiç ödenmediğini yada eksik ödendiğini, yıllık ücretli izinlerinin tamamının kullanılmadığını, ücretinin eksik ödenmesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle noter kanalıyla feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücret alacağı, fark ücret alacağı ve kasa tazminatı alacaklarını istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı itirazında bulduklarını, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, davacı sendikaya üye olduktan sonra ücretinde bir düşüş olmadığını, Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre haklarının tam ve eksiksiz olarak verildiğini, davacının yevmiyesini hiçbir itirazi kayıt düşmeden imzaladığını, davacının Orman İşletmede kamu görevlisi olarak çalışmaya başladığını, iş akdini kendisinin feshettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının ücretlerinin eksik ödenmesi nedeniyle iş akdini feshettiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

² Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ilgili kararına www.kazanci.com.tr adresinden 01.02.2021 tarihinde erişilmiştir.

D-) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

Davacı işçi, iş sözleşmesi ile belirlenen temel ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ile düşürüldüğünü, sonrasında Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenen ücret artışlarının düşük ücretle yapıldığını, bu durum nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ücret farkı, kasa tazminatı ve yıllık izin alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren, Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan tüm ücret ve sosyal yardımlarının ödendiğini savunmuştur.

Mahkemece, işveren tarafından Toplu İş Sözleşmelerinin uygulanması neticesinde iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve TİS'ten yararlanmaya başlaması üzerine düşürülmesinin 2822 Sayılı TİSGLK'nın 6. maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteliğinde olduğu gerekçesiyle ücret farkı isteği ile ücretinin eksik ödenmesi nedeniyle davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği kanaatiyle kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçi 23.12.2004 tarihinde işe başlamış olup, taraflar arasında imzalanan bireysel iş sözleşmesinin 6. maddesinde yevmiye 29,20 TL olarak belirlenmiş, 7. maddede ise fazla çalışmaların ücrete dahil olduğu açıklanmıştır. İş sözleşmesinin 8. maddesinde ise işçinin sendikaya üye olması durumunda işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesindeki şartlar dahilinde hak ve menfaatlardan yararlanacağı belirtilmiştir.

İş ilişkisinin kurulduğu tarihte işyerinde 21.10.2003 tarihinde imzalanmış olan 01.03.2003-28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte kalan Toplu İş Sözleşmesi uygulanmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinde davacının konumunda çalışanlar için yevmiye 25,42 TL olarak belirlenmiştir.

Davacı işçi işe girdiği tarihten itibaren yaklaşık bir ay sonra sendika üyesi olmuş ve yevmiyesi 25,42 TL olarak uygulanmaya başlanmış, bu arada Toplu İş Sözleşmesi ile getirilen diğer mali ve sosyal haklardan yararlanmıştır.

Bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesinde taraflarca, işçinin ilerde sendikaya üye olması halinde temel ücretin Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre belirleneceği açıkça kararlaştırılmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesini imzaladığı tarihte işyerinde 2003-2005 tarihleri arasında yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinde ücret rakamı 25,42 TL olarak belirlenmiştir. Bu durumda davacı işçi bireysel iş sözleşmesini imzaladığı sırada, ileride sendika üyesi olması durumunda yevmiyesinin ne kadar olması gerektiğini bilmektedir ve buna göre üye olması halinde uygulanacak yevmiye de Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ile aynı doğrultuda belirlenmiştir. Başka bir anlatımla taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde, iş girişi yevmiyesi 29,20 TL olarak belirlenmiş olsa da, yevmiyenin işçinin sendikaya üye olması durumunda 25,42 TL olacağı öngörülmüş durumdadır.

İş sözleşmesinin 8. maddesi hukuken geçerli olup değişiklik yapma yönünde saklı kayıt anlamındadır ve işçinin sendikaya üye olması ile taraflar arasında ücretten

indirimi öngören bir sözleşme hükmü olarak sonuç doğurur. Bu durumda çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik yapıldığı ve İş Kanunu'nun 22. maddesine aykırılık olduğundan söz edilemez.

Bireysel iş sözleşmesi ile Toplu İş Sözleşmesi hükümleri arasında ücretin miktarı yönünden herhangi bir çatışma bulunmadığından, davacının işe girdiği ve sendikaya üye olduğu tarihlerde yürürlükte olan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6/2. maddesine göre, hizmet akitlerinde yer alan işçi lehine hükümlerin uygulanacağı yönündeki kuralın da uygulama imkanı bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, davacı işçinin sendikaya üyeliğinin ardından uygulanmaya başlayan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ile iş sözleşmesinin ücrete dair kuralları arasında tam bir uyum bulunduğu ve davacı işçinin temel ücretinde eksilme olmadığı, buna bağlı olarak da iş akdinin feshinde haklı nedeni bulunmadığı anlaşıldığından fark ücret ile kıdem tazminatı isteklerinin reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır ve bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

I. YARGITAY KARARININ ANA HATLARI İLE ORTAYA KONULMASI

1. Uyuşmazlık Konusunun Özeti

Davacı işçi, 23.12.2004 tarihinden itibaren ölçme ve veri müdürlüğünde işçi olarak çalışmaya başlamış ve bireysel iş sözleşmesi gereğince yevmiyesi 29,20.-TL olarak belirlenmiştir. Davacı işçinin çalıştığı işyerinde imza tarihi 21.10.2003 ve yürürlük tarihi 01.03.2003 – 28.02.2005 olan bir toplu iş sözleşmesi mevcuttur. Toplu iş sözleşmesi gereğince, davacı işçi ile aynı konumda çalışan işçilere yevmiye olarak 25,42.-TL ödenmektedir. Davacı işçi işe başladığı tarihten yaklaşık bir ay sonra toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olmuş ve bu tarihten sonra da yevmiyesi 25,42.-TL olarak ödenmeye başlanmıştır. Davacı işçi bireysel iş sözleşmesi uyarınca almaya hak kazandığı yevmiye miktarının toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlaması ile düşürüldüğünü ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücret artışlarının da bu düşük ücret üzerinden hesaplandığını ileri sürerek ücretinin eksik ödendiğini beyan etmiş ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir. Yerel mahkeme, davacının yevmiye miktarının sendikaya üye olması ile birlikte düşürülmesini olayın geçtiği tarihlerde yürürlükte olan 2822 sayılı Kanun m. 6/2 hükmüne (yararlılık ilkesine) aykırı bulmuş ve davacı işçinin talebi doğrultusunda ücret fark alacakları ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi neticesinde oluşan kıdem tazminatı alacağını kabul etmiştir.

Yerel mahkeme kararının davalı vekilince temyiz edilmesi üzerine, dosya Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından incelenmiş ve bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesindeki işçinin ileride sendikaya üye olması hâlinde ücretin toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirleneceğine yönelik hüküm temel alınarak yerel

mahkeme kararı bozulmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesi gereğince işçinin sendikaya üye olması ihtimalinde alacağı yevmiye miktarının toplu iş sözleşmesi ile düzenleneceğinin işçi tarafından bilindiğini ve yevmiyenin toplu iş sözleşmesinde belirlendiği gibi 25.42.-TL. ödemesinin hukuka aykırılık yaratmadığını; bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesinin işçinin sendikaya üye olması hâlinde ücretten indirimi öngören bir sözleşme hükmü (saklı kayıt) niteliği taşıması nedeniyle çalışma koşullarında işçi aleyhine bir değişiklik oluşturmadığını; yine bireysel iş sözleşmesi 8. madde ışığında ücret açısından bireysel iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında bir çatışma olmadığından yararlılık ilkesinin somut olayda uygulanmasının mümkün olmadığını belirterek yerel mahkeme kararının bozulması gerektiği sonucuna varmıştır.

2. Yargıtay Kararı Bakımından Ele Alınması Gerekli Hukuki Sorunlar

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi davacı işçinin taleplerini kabul yönünde hükme varan yerel mahkeme kararını bozarken bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesini esas almış ve kararında iki ayrı değerlendirmede bulunmuştur. Birinci değerlendirme çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkindir. Nitekim, bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesindeki işçinin ileride sendikaya üye olması hâlinde ücretin toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirleneceğine yönelik hüküm, Yüksek Mahkeme tarafından iş ilişkisi devam ederken işverene ücrette indirimde gitme yetkisi tanıyan bir değişiklik kaydı olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu hukuki nitelendirme çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramını ilgilendirmektedir. Burada kısaca ifade etmek isteriz ki, değişiklik kayıtlarının öngörüldüğü iş sözleşmesinin tip iş sözleşmesi niteliği taşıyıp taşımadığına göre konu hakkında bir inceleme yapılması mümkündür. Bu doğrultuda, *bireysel anlaşma sonucunda akdedilen iş sözleşmelerinde işverene değişiklik yapma imkânı tanıyan hükümlerin somut/sınırlı olarak belirlenmesi ve dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması gerektiği* vurgulanmalıdır (Eyrenci vd., 2020:226-227; Çelik vd., 2020:617; Süzek, 2020:679). Örneğin doktrinde az önce sözünü ettiğimiz koşullara sahip işyeri değişiklik kayıtları geçerli bulunurken; ücret indirimi yapılmasına ilişkin kayıtların geçersiz olacağı ifade edilmektedir (Çelik vd., 2020:618; Süzek, 2020:679). *Tip iş sözleşmelerinde öngörülen değişiklik kayıtlarının geçerliliği bakımından ise genel işlem koşullarını düzenleyen Türk Borçlar Kanunu m. 20-25 hükümleri çerçevesinde bir değerlendirme yapılmalıdır*³.

Çalışmamızda esasen çözüm aradığımız konu yararlılık ilkesine ilişkindir. Bu nedenle, karardaki değişiklik kaydına yönelik değerlendirmeyi az önce işaret ettiğimiz açıklamalarımızla sınırlı tutmayı ve bundan sonraki alt başlıklarımızı inceleme konumuz olan yararlılık ilkesine ayırmayı uygun görüyoruz. Buna göre,

³ Genel işlem koşulu niteliği taşıyan değişiklik kayıtlarının denetim aşamaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Baycık, 2011:195-218; *Süzek*'e göre tip iş sözleşmelerinde değişiklik kayıtları yer alsın bile TBK m. 24 gereğince bu kayıtlar yazılmamış sayılmalı ve söz konusu saklı kayıt ile yapılmak istenen esaslı değişiklik açısından İK m. 22 hükmü işletilmelidir. Bkz. Süzek, 2020:679.

Yüksek Mahkeme yararlılık ilkesi hakkındaki değerlendirmesinde, sendikaya üye olunması durumunda ücretin toplu iş sözleşmesiyle belirleneceğine yönelik iş sözleşmesine konulmuş olan düzenlemenin bireysel iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesini ücret açısından uyumlu hâle getirdiğine ve artık normlar arası bir çatışma olmadığından yararlılık ilkesinin uygulanmasına gerek olmadığına yer vermiştir. Dikkat edilecek olursa, Yüksek Mahkeme sendikaya üye olunması ile ücret hakkında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağını bildiren iş sözleşmesi hükmünü değerlendirirken, yararlılık ilkesinin uygulanabilmesi için gerek duyulan çatışan geçerli iki norm şartının somut olayda gerçekleştiği olgusunu göz ardı etmiştir. Bu nedenle, söz konusu kararın hukuken yerinde olup olmadığına değerlendirilmesi gerekir. Bunun için, çalışmamızda ilk olarak yararlılık ilkesi hakkında genel bilgiler verilecek, daha sonra bu genel bilgiler ve yararlılık ilkesine dair yaptığımız çıkarımlar vasıtasıyla Yüksek Mahkeme kararı yararlılık ilkesi boyutuyla incelenecektir.

II. YARGITAY KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Yararlılık İlkesinin Genel Özellikleri

a. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi ile Yararlılık İlkesi Arasındaki İlişki ve Yararlılık İlkesinin Anlamı

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisinin önemi tartışılmazdır. Zira, iş sözleşmesinin kurulmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler (normatif hükümler) işçi ve işveren arasında (her ikisinin de toplu iş sözleşmesi ile bağlı olması koşuluyla) doğrudan ve emredici bir etkiye sahiptir. Bu normatif etki toplu iş sözleşmesinin ayırt edici özelliğidir (Dunand ve Mahon, 2013:1182)⁴. Normatif hükümlerin *doğrudan doğruya etkisi*, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bireysel iş sözleşmesine dâhil edilmesine gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesi ile bağlı işçi ve işveren arasında otomatik olarak uygulanması anlamına gelmektedir (Dunand ve Mahon, 2013:1182; Sur, 2020:324). Bu etki sayesinde, toplu iş sözleşmesi, sadece yürürlüğe girdikten sonra yapılan iş sözleşmelerine değil, aynı zamanda mevcut olan iş sözleşmelerine de hükmetme niteliğine sahip olur (Auzero vd., 2017:1577; Narmanlıoğlu, 2016:472). *Emredici (zorlayıcı) etki* vasıtasıyla toplu iş sözleşmesi, içeriği itibarıyla bireysel iş sözleşmesinin tarafları için bağlayıcı hâle gelmekte, bir hukuk kuralının yapacağı şekilde bireysel iş sözleşmelerini düzenlemektedir. Bu şekilde, toplu iş sözleşmesi işverene yükümlülükler getirmekte ve işçinin daha sonra vazgeçemeyeceği şekilde lehine haklar yaratmaktadır (Auzero vd., 2017:1578; Çelik vd., 2020:1014-1015)⁵.

⁴ Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2020:258-265; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:205-217; Akyiğit, 2020:367-378; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:45 vd.

⁵ Toplu iş sözleşmesinin zorlayıcı etkisinin kapsamına aldığı iş sözleşmeleri üzerinde genel ve objektif hukuk normu gibi bir sonuç yarattığı yönünde bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:289.

Bu açıdan bakıldığında, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi üzerinde emredici etkiye sahip olmasında gözetilen amaç, işçiyi işveren karşısında kolektif bir güç yardımıyla koruyabilmektir (Soyer, 1991:1-2; Alpagut, 2001:1494; Ekmekçi, 1996:99).

Yukarıda kısaca bahsetmiş olduğumuz toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya ve emredici etkisi hukukumuzda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 36/1'de “*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.*” şeklinde düzenlenmiştir (aynı yönde bkz. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 6/1)⁶. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici özelliği iki duruma özgü olarak engellenebilir. Bunlardan ilki, (uygulamada pek sık karşılaşılsa da) toplu sözleşme taraflarının bireysel iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler içerebileceğini toplu iş sözleşmesinde kararlaştırabilmeleridir. Gerçekten de 6356 sayılı Kanun m. 36/1'de geçen “*toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe*” ifadesi toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini tamamlayıcı bir kural hâline getirebilme konusunda toplu sözleşme taraflarına bir yetki tanımaktadır (Narmanlıoğlu, 2016:473; Çelik vd., 2020:1014)⁷.

Emredici etkinin engellenebileceği ikinci durum ise, inceleme konumuzu oluşturan *yararlılık ilkesi*⁸ (principe de faveur/principe de la clause la plus favorable) ile gündeme gelebilir. Az önce ifade edildiği gibi, emredici etkinin tarafların ortak iradesi ile ortadan kaldırılması neticesinde iş sözleşmelerine toplu iş sözleşmesine nazaran daha elverişsiz hükümler konulabilir⁹. Dolayısıyla, toplu sözleşme tarafları *bu yönde bir belirlemede bulunmadıkça* bireysel iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine göre daha elverişsiz hükümler içermesi söz konusu olamazken; bireysel iş sözleşmesi ile işçinin daha lehine hükümler getirilmesi mümkündür. Çünkü, yararlılık ilkesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi hükümleri yalnızca *asgari* koşullar tesis edebilir ve bu nedenledir ki bireysel iş sözleşmesi işçinin lehine olacak şekilde toplu iş sözleşmesinden ayrılabilir (Auzero vd., 2017:1578; Rehbinder, 1979:171; Esener,

⁶ Toplu iş sözleşmesinin doğrudan doğruya etkisi (*effet immédiat*) ile emredici etkisi (*effet impératif*) Fransız hukukunda Fransız İş Kodu m. L. 2254-1'de, İsviçre hukukunda İsviçre Borçlar Kanunu m. 357'de düzenlenmektedir.

⁷ Emredici etkinin tarafların iradesiyle ortadan kaldırılması hakkında bkz. Ekmekçi, 1996:91-98.

⁸ Türk hukukunda “yararlılık ilkesi”, işçiyi yararlılık ilkesi ya da işçi lehine şart ilkesi olarak da kullanılmaktadır.

⁹ İş sözleşmesinde yer alan ve toplu iş sözleşmesine oranla işçinin lehine olan hükümlerin zaten toplu iş sözleşmesi taraflarının iradesine bağlı olmaksızın geçerli oldukları 2822 sayılı Kanun m. 6/2 (6356 sayılı Kanun m. 36/1 c. 3) hükmü gereğidir. Dolayısıyla, 2822 sayılı Kanun m. 6/1'deki (6356 sayılı Kanun m. 36/1 c. 1) aksini belirtebilme kaydı, toplu iş sözleşmesinden daha elverişsiz hükümler taşıyan iş sözleşmelerinin yapılması olanağını sağlamaya yöneliktir. Bkz. Ekmekçi, 1996:91.

1978:408; Soyer, 1991:3; Sur, 2020:325; Ekmekçi, 1996:100; Alpagut, 2001:1494; Özdemir, 2005:97, dn.10; Aktay, 2019:202).

6356 sayılı Kanun m. 36/1 cümle 3'de belirtildiği üzere *“toplular iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”* Görüldüğü gibi, 6356 sayılı Kanun m. 36/1'de, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine nazaran önceliğini vurgulayan hükmün (bkz. cümle 1-2) ardından, iş sözleşmesi ile işçiye sağlanan koşulların toplu iş sözleşmesindekilere kıyasla daha lehe olup olmadığına karar vermeyi sağlayan yararlılık ilkesi düzenlenmiştir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine nazaran önceliğinin, işçilerin lehinde istisnalara izin veren yararlılık ilkesine tâbi olmak suretiyle uygulanacağını söylemek yanlış olmayacaktır (Dunand ve Mahon, 2013:1186).

Yararlılık ilkesi, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi normlarının çatışmasından doğan sorunu hiyerarşik üstünlüğün dikkate alınması yerine işçi açısından daha avantajlı hükmün uygulanmasını sağlayarak çözümler. Nitekim, Türk hukuk doktrininde söz konusu özelliğe vurgu yapacak şekilde, hiyerarşik açıdan önde gelen kuralın sonrakini bertaraf edeceğine yönelik kabule yararlılık ilkesi ile önemli bir istisna getirildiğine işaret edilmiştir (Tunçomağ, 1971:18; Soyer, 1991:5; Alpagut, 2001:1495). Esasında yararlılık ilkesinin uygulama alanı toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin karşılaştığı durumlarla sınırlı değildir. Bilindiği gibi, yararlılık ilkesi, Anayasa hükümleri ile mutlak emredici kanun hükümleri hariç olacak şekilde, iş hukukunun farklı seviyedeki düzenleme araçları arasındaki çatışmalarda, işçinin daha lehine olan normun uygulanmasını sağlayarak korunmasına hizmet eden genel bir prensiptir (Süzek, 2020:86; Soyer, 1991:5; Tunçomağ, 1971:18; Dockès, 2007:58)¹⁰. Belirtmek gerekir ki, işçi lehine menfaatler sağlayan ve aleyhine gerilemeleri önleyen zorunlu mahiyetteki kuralların varlığını şart koşan sosyal kamu düzeni (ordre public social) kavramı¹¹ ile yararlılık ilkesi arasındaki ilişki Türk hukuk doktrininde tartışılmış ve aksi işçi lehine değiştirilebilen sosyal kamu düzeni normlarının (nispi emredici kuralların) varlığı yararlılık ilkesinin uygulama alanı bulmasının ön koşulu olarak ifade edilmiştir (Doğan Yenisey, 2011:62; Ergüneş Emrağ, 2017:99)¹². Gerçekten de, Fransız hukukunda dile getirildiği gibi, sosyal kamu düzeni alttaki bir normun üst sıradaki bir norma daha lehe olacak şekilde istisna getirmesine izin veren özel bir mekanizma olarak

¹⁰ Çatışan hükümlerden biri mutlak kamu düzeniyle (ordre public strict) ilgili olmadığı sürece işçinin daha lehine olan düzenlemenin öncelik arz ettiği yönünde bkz. Favennec-Héry ve Verkindt, 2014:52.

¹¹ Tanımlama için bkz. Dockès, 2007:58; Doğan Yenisey, 2011:59; Özdemir, 2005:96-97; Mollamahmutoglu ve Astarlı, 2011:13; Ergüneş Emrağ, 2017: 86.

¹² Fransız hukukunda yararlılık ilkesini sosyal kamu düzeninin bir görünümü olarak kabul eden görüş ile iki kavram arasındaki farkları ortaya koyan görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ergüneş Emrağ, 2017: 91-99.

görülebilirken, yararlılık ilkesi söz konusu durumda uygulanacak normu seçmek üzere bir yöntem sunmaktadır (Favennec-Héry ve Verkint, 2014:52).

Yararlılık ilkesi gereğince işçinin daha lehine olan hüküm tespit edilerek uygulanacağından ya iş sözleşmesindeki ya da toplu iş sözleşmesindeki hüküm temel alınacaktır. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesindeki ve toplu iş sözleşmesindeki lehe hükümlerin toplanarak uygulanması söz konusu olamaz. Özellikle iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde işçiye aynı konuya yönelik haklar sağlandığında, sözleşmelerdeki lehe hükümlerin birlikte uygulanması yönünde taleplerle karşılaşmaktadır. Yargı kararlarımızda da ifade edildiği üzere, *işçinin misal olarak bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi yararlılık ilkesinin uygulanma esasına aykırıdır*¹³. Dikkat edilecek olursa, yararlılık ilkesinde normlar arası bir çatışma mevcut olduğundan söz konusu çatışmanın, hükümlerin toplanarak uygulanması ile değil, işçiye en faydalı hükmün uygulanması suretiyle çözümlenmesi gerekir (Auzero vd., 2017:1578, dn. 4).

Yararlılık ilkesinin uygulanması açısından iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinden önce yahut sonra akdedilmiş olmasının bir önemi bulunmaz. Şu hâlde, iş sözleşmesinde işçi lehine bir hüküm öngörüldü ise, söz konusu hükmün toplu iş sözleşmesinden önce ya da sonra getirilmiş olması sorgulanmaksızın yararlılık ilkesi bakımından dikkate alınması esastır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:291; Çelik vd., 2020:1017-1018; Aktay, 2019:202; Alpagut, 2001:1512).

b. Emredici Hukuk Kuralı Niteliği

Toplu iş hukuku alanında yararlılık ilkesi bakımından mevcut 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 36/1 cümle 3'deki düzenleme ile mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 6/2'deki düzenleme paraleldir. Buna göre, her iki düzenlemede de toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması olasılığında iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerlik kazanacağı öngörülmüştür. 1963 ile 1983 yılları arasında yürürlükte olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 3/1'de ise *"toplular iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri muteberdir."* şeklinde farklı yönde bir düzenlemeye yer verilmişti. Söz konusu hükümde geçen *"aksi belirtilmedikçe"* ifadesinden dolayı toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu sözleşmeye koyacakları bir hükümle yararlılık ilkesini ortadan kaldıracı yetkisine sahip oldukları ve bu şekilde toplu sözleşme hükümlerine azami çalışma koşulu niteliği kazandırabilecekleri ileri sürülmüştür (Ekmekçi, 1996:103; Alpagut, 2001:1502). Ancak, 275 sayılı Kanundaki sözünü ettiğimiz hükme rağmen, Türk hukuk doktrininde o dönemde dahi lafzi yorum yerine amaçsal yoruma başvurularak yararlılık ilkesinin tamamlayıcı değil de emredici bir

¹³ Yargıtay HGK, 03.05.2017, 2017/22-887 E. – 2017/885 K., www.kazanci.com.tr, (24.02.2021); aynı yöndeki öğreti görüşleri için bkz. Reisoğlu, 1975:112; Tunçomağ, 1971:29; Sur, 2020:325; Çelik vd., 2020:1016; Aktay, 2019:203; Şahlanan, 2016:5.

hukuk kuralı olarak görülebileceği, bu yorumun toplu iş sözleşmesinin koruma görevi ile düzen ve barışı sağlama görevine daha çok hizmet edeceği belirtilmiştir (Tunçomağ, 1971:20-21). Nitekim, yasa koyucu tarafından gerek 2822 sayılı gerek 6356 sayılı Kanundaki yararlılık ilkesine ilişkin hükümlerde “*aksi belirtilmedikçe*” ifadesine yer verilmemiş ve yararlılık ilkesinin emredici niteliği somut bir şekilde ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, taraflar toplu iş sözleşmesinde yararlılık ilkesini ortadan kaldıracak bir hüküm öngörseler bile bu etkinin bertaraf edilmesi mümkün olmadığından, söz konusu hüküm geçersiz kabul edilecektir (Tunçomağ, 1971:22; Soyer, 1991:18-19; Ekmekçi, 1996:104; Alpagut, 2001:1502, 1504; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:291; Özdemir, 2005:105, dn. 39)¹⁴.

Yararlılık ilkesinin hukuki niteliği hakkında yabancı hukuk sistemlerine bakıldığında, söz konusu prensibin birçok yabancı hukuk düzenlemesinde de emredici bir karakter taşıdığı anlaşılır. Örneğin, Almanya’da Toplu Sözleşme Kanunu toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmünü işçi yararına olacak şekilde değiştiren sözleşme hükümlerini herhangi bir koşula bağlı olmaksızın geçerli saymaktadır. Bu nedenle, Alman hukukunda yararlılık ilkesinin emredici nitelik taşıdığı görüşü kabul görmektedir (Soyer, 1991:16; Alpagut, 2001:1502-1503; Ekmekçi, 1996:103). İsviçre hukukunda da yararlılık ilkesinin emredici bir hukuk kuralı olduğu ve bu nedenle toplu iş sözleşmesi ile azami çalışma koşulları tesis edilmesinin mümkün olmadığı vurgulanmaktadır (Dunand ve Mahon, 2013:1181, 1186)¹⁵. Yararlılık ilkesine ilişkin düzenleme İsviçre Borçlar Kanunu m. 357/2’de yer almaktadır. Hüküm gereğince, toplu sözleşmenin tarafı işçi ve işverenler arasındaki iş sözleşmesi hükümleri toplu sözleşmenin emredici kurallarına aykırı olmaları durumunda geçersiz olacak ve yerlerini bu emredici kurallara alacaktır. Buna karşılık, işçilerin lehine olacak şekilde toplu sözleşmeye istisna getiren düzenlemeler ise (yararlılık ilkesi uyarınca) geçerli kabul edilecektir. Fransız hukukuna bakılacak olursa, Fransız Yargıtayının çeşitli kararlarında yararlılık ilkesinin önemini vurgulayacak şekilde bu prensibi iş hukukunun temel bir esası olarak nitelendirdiği görülecektir¹⁶. Fransız İş Kodu m. L. 2254-1¹⁷deki hükme göre, işçilerle akdedilen

¹⁴ “2822 Sayılı Kanun’un 6/II. maddesinde (6356 Sayılı Kanun’un 36/I. maddesinde) yer alan ve iş hukukunun işçiyi sosyal bakımdan koruma düşüncesinden doğan yararlılık ilkesi (işçi lehine şart ilkesi) emredici bir hukuk kuralı olarak düzenlenmiş olduğundan, sosyal tarafların yararlılık ilkesini bertaraf etmeleri mümkün değildir.”, Yargıtay 9. HD, 22.06.2017, 2017/5433 E. – 2017/11099 K.; Yargıtay 9. HD, 03.05.2016, 2014/37740 E. – 2016/11142 K., www.kazanci.com.tr, (21.02.2021).

¹⁵ Ayrıca bkz. Soyer, 1991:16, dn. 6’daki yazarlar.

¹⁶ Kararlar için bkz. Dockès, 2007:57; Favennec-Héry ve Verkindt, 2014:53, dn. 100; Fransız hukukunda kanun-toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi-iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri arası ilişkide yararlılık ilkesinin emredici karakterinin değişiklik gösterdiği yönünde bkz. Ergüneş Emrağ, 2017: 62-63.

¹⁷https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISC TA000006177937/#LEGISC TA000006177937, (17.02.2021).

iş sözleşmelerindeki daha lehe hükümler hariç olmak üzere, işverenin tarafı olduğu toplu sözleşme hükümleri iş sözleşmelerine uygulanır. Söz konusu hükümlerden anlaşılacağı üzere, Fransız yasa koyucu bizim hukukumuzda olduğu gibi toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesindeki hükümler karşı karşıya geldiğinde ve iş sözleşmesinde daha lehe hükümler mevcut olduğunda, o hükümlerin uygulanması suretiyle çatışmanın çözümleneceğini düzenlemiştir.

c. Yararlılık İlkesinin Uygulanması

İş hukukunda işçinin korunması açısından yararlılık ilkesinin tartışılmaz bir önemi vardır. Fakat, söz konusu ilke işçinin daha lehine olan hükme karar verilmesini gerektirdiğinden bir karşılaştırma faaliyetine girileceği ve bunun da uygulamada zorluklar doğuracağı açıktır. Bu sebeptendir ki, gerek Türk iş hukuku öğretisinde gerek Yargıtay kararlarında yararlılık ilkesine dair en çok tartışılan konuların başında ilkenin nasıl uygulanacağı sorusu gelmektedir.

aa. Yararlılık İlkesinin Uygulanma Koşulları

Yararlılık ilkesi aynı konuya uygulanabilecek iki norm arasındaki çatışmanın çözüm tarzına yöneliktir (Favennec-Héry ve Verkindt, 2014:52, dn. 97). Bir başka ifadeyle, geçerli iki normun/hukuk kaynağının bir konuya yönelik farklı düzenlemeler getirmesiyle meydana gelen çatışmaya yararlılık ilkesi vasıtasıyla çözüm bulunur (Ergüneş Emrağ, 2017:99). Görüldüğü gibi, yararlılık ilkesinin uygulanabilme şartlarından biri, somut olayda geçerli iki tip düzenlemenin var olmasıdır (Doğan Yenisey, 2011:61; Ergüneş Emrağ, 2017:108). Karşılaştırılacak normların geçerliliği bakımından üst sıradaki normun aksinin işçi lehine değiştirilebilir olması önem arz etmektedir. Zira, aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan hükümlere aykırı bir düzenlemenin öngörülmesi hâlinde geçersizlik söz konusu olacağından, karşılaştırma yapılacak iki farklı normun varlığından da söz edilemeyecektir (Doğan Yenisey, 2011:62; Ergüneş Emrağ, 2017:119-124). Ayrıca, doktrinimizde toplu iş sözleşmesinin her hükmünün yararlılık karşılaştırmasına konu olamayacağı, söz gelimi, toplu iş sözleşmesindeki iş sözleşmesinin kurulmasına ya da şekline ilişkin hükümler bakımından yararlılık ilkesi uygulama alanı bulamazken; iş sözleşmesinin içeriğine yönelik olumlu içerik normları ile iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin yararlılık karşılaştırmasına tâbi olabileceği belirtilmektedir¹⁸. Yararlılık ilkesi açısından önem arz eden ikinci koşul ise, hükümler arası çatışmanın mevcudiyetidir. Geçerli iki norm arasında bir çatışmadan söz edilebilmesi içinse iki farklı hukuk kaynağında (örneğin toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinde) aynı konuya yönelik farklı düzenlemelerin öngörülmüş olması gerekmektedir (Ergüneş Emrağ, 2017:125 vd.)¹⁹.

¹⁸ Soyer, 1991:43-49; Alpagut, 2001:1520-1523; Ergüneş Emrağ, 2017:109-118.

¹⁹ Yargıtay 7. HD.'nin 02.11.2015 tarihli, 2015/19756 E. – 2015/20992 K. sayılı kararındaki karşı oy yazısında yararlılık ilkesinin uygulama alanı bulma şartlarına "...Bir başka ifadeyle iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi karşı karşıya geldiğinde yani aynı konuda iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde farklı düzenlemeler yer aldığında iş sözleşmesi hükmü, daha işçi lehine olmak koşuluyla

bb. Bireysel Çıkarların ve Objektif Kriterlerin Dikkate Alınması

İş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi gibi iki farklı hukuk kaynağında aynı konuya yönelik hükümlerden hangisinin daha lehe olduğuna karar vermek üzere bir karşılaştırma yapılırken, ortalama/makul bir işçinin iş sözleşmesini akdettiği sırada sahip olacağı bakış açısı dikkate alınacaktır (Dunand ve Mahon, 2013:1186; Engin, 1999:160; Alpagut, 2001:1527). Diğer bir ifadeyle, söz konusu karşılaştırma işçinin mesleği ve mesleğine ait teamüller gibi unsurların göz önüne alınması suretiyle ortalama bir işçi hakkında yapılacak tahmine dayanmaktadır (Mathis Zwygart, 2012: 105). Dolayısıyla, sorunun çözümünde genel/kolektif çıkarlar temel alınmaz²⁰.

Karşılaştırma sırasında işçinin subjektif değerleri yerine objektif ölçütler ışığında bir değerlendirme yöntemi benimsenmelidir. Objektif ölçüt ile ifade edilmek istenen, karşılaştırmanın *iş hayatındaki temel değer ve uygulamalar* ışığında yapılması ve bu çerçevede makul/ortalama bir işçinin toplu iş sözleşmesine istisna getiren ilgili iş sözleşmesi hükmünü nasıl değerlendireceğine yönelik bir yargıya varılmasıdır (Soyer, 1991:73; Alpagut, 2002:1527)²¹. Keza, karşılaştırma sırasında, toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmünün amacının da dikkate alınması objektif değerlendirme anlayışına uygun düşecektir²².

Objektif değerlendirme bakımından yukarıda açıklanan özelliklere uygun bir değerlendirmeye rağmen hangi hükmün işçinin daha lehine olduğu yönünde kesin bir kanaate varılamadığı durumlarda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin emredici etkisine öncelik verilmesi gerektiği genel olarak kabul görmektedir (Tunçomağ, 1971:30; Esener, 1978:410; Soyer, 1991:75; Ekmekçi, 1996:107; Alpagut, 2001:1531)²³.

tabrik edilebilir." ifadesiyle yer verilmiştir. Karara ulaşmak için bkz. www.kazanci.com.tr, (04.06.2021).

²⁰ Yararlılık ilkesinin amacı işçilerin ortak menfaatlerini değil bireyin menfaatlerini garanti etmeye yönelik olduğundan, yararlılık karşılaştırması bireysel çıkarlar çerçevesinde yapılmalıdır. Bkz. Tunçomağ, 1971:26-27; Soyer, 1991:71; Sur, 2020:326; Ekmekçi, 1996:107; Engin, 1999:160; Alpagut, 2001:1526; Yargıtay 9. HD, 01.03.2018, 2017/4209 E. – 2018/4711 K.; www.kazanci.com.tr, (22.02.2021).

²¹ Yargıtay HGK, 16.05.2018, 2015/22-1335 E. – 2018/1073 K., www.kazanci.com.tr, (22.02.2021).

²² Örneğin, iş sözleşmesinde daha uzun çalışma karşılığı daha fazla ücret ödenmesiyle işçinin sağlayacağı somut menfaate karşın, bu hüküm toplu iş sözleşmesindeki daha kısa çalışma saatlerine ilişkin hükmün getiriliş amacı olan işçiyi koruma gayesi karşısında aleyhe bir koşul olarak kabul edilmelidir. Bkz. Esener, 1978:410; Dunand ve Mahon, 2013:1186; Sur, 2020:325; bunun yanında, yararlılığın objektif olarak değerlendirilmesi esnasında ilgili işçinin kişisel takdirinin yol gösterici olabileceği ve ayrıca işçinin yaşı, sağlığı ve mesleği, mesleğinin nitelikleri gibi somut olaya özgü unsurların da dikkate alınabileceği yönünde bkz. Soyer, 1991:73-74; Engin, 1999:160; Alpagut, 2001:1528.

²³ Bu ihtimalde işçinin subjektif değerlendirmesi ile sonuca gidilmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. Engin, 1999:161-162; ferdi iradenin gözetilmesi yönünde ayrıca bkz. Sur, 2020:326.

cc. Karşılaştırma Yöntemleri

Hükümler arası yararlılık değerlendirmesinde karşılaşılan esas zorluk karşılaştırma yöntemine karar verirken yaşanır. Daha lehe olan hüküm tespit edilirken, teorik olarak üç çeşit karşılaştırma yöntemi mevcuttur. Bütün olarak karşılaştırma (comparaison globale) yöntemi, bir tarafta toplu iş sözleşmesi diğer tarafta iş sözleşmesi hükümlerinin oluşturduğu iki ayrı bütünün birbiriyle mukayese edilmesine dayalıdır²⁴. Buna karşılık münferit karşılaştırmada (comparaison individuelle), toplu iş sözleşmesindeki her bir madde iş sözleşmesinde karşılığı olması muhtemel hükümle kıyaslanmaktadır. Grup karşılaştırması (comparaison groupée/comparaison par secteurs) ise, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinde yer alan aynı nitelikteki hüküm gruplarının karşılaştırılması yoluyla yapılır (Dunand ve Mahon, 2013:1187; Alpagut, 2001:1528-1529)²⁵.

Günümüzde yararlılık karşılaştırmasında en çok önerilen yöntem olan grup karşılaştırmasının özelliklerine geçmeden önce, uygulamada münferit karşılaştırmanın tamamen göz ardı edilmediğine de değinmek isteriz. Örneğin, iş sözleşmesi daha yüksek ücret ya da daha uzun tatil süresi gibi tek bir hüküm bakımından toplu iş sözleşmesinden farklı ise, bu ihtimalde uygulanacak yöntem münferit hükümlerin tek tek karşılaştırılması olacaktır (Tunçomağ, 1971:28; Alpagut, 2001:1530)²⁶. Fakat, uygulamada genel olarak görüldüğü üzere, toplu iş

²⁴ Bütün olarak karşılaştırma yönteminde aralarında hiçbir ilişki bulunmayan hükümler dahi karşılaştırma faaliyetine dâhil edildiğinden, tarafların esasen düzenlemeler arasında kurmak istedikleri bağlantıya aykırı sonuçların doğması söz konusu olabilecektir. Karşılaştırılacak hükümlerin sayıca çoğalması yararlı hükmün tespitini de o ölçüde zorlaştırmaktadır. Bu yönde bkz. Tunçomağ, 1971:29; Soyer, 1991:77; Alpagut, 2001:1529; Eyrenci vd., 2020:620; bu yöntemde karşılaştırmayı yapan kişinin subjektif değerlendirmede bulunması riski için ayrıca bkz. "...İş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinin içeriklerinin ve amaçlarının farklılığı sebebiyle ve bu iki sözleşmenin bir bütün olarak karşılaştırılmasının bu karşılaştırmayı yapacak hakimın subjektif değerlendirmelerine yol açabileceğinden bahisle toplu karşılaştırma metodu elverişlilik karşılaştırmasında başvurulabilecek bir yöntem olarak kabul edilmemiştir.", Yargıtay HGK, 03.05.2017, 2017/22-887 E. – 2017/885 K., www.kazanci.com.tr, (24.02.2021).

²⁵ "Bunlardan birinci ölçüt, teklî karşılaştırma olarak adlandırılan ve toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin çatıştığı belirtilen iki hükmünün tek tek ve bir diğerinden bağımsız olarak karşılaştırılmasıdır... İkinci ölçüt, toplu karşılaştırma olup bu yöntemde toplu iş sözleşmesi ile bu sözleşmesinin uygulama alanında kalan iş sözleşmesinin ilgili hükümlerinin değil, bu iki sözleşmenin bir bütün olarak karşılaştırılması söz konusudur... Üçüncü ölçüt ise, grup karşılaştırmasıdır. Grup karşılaştırmasına göre toplu iş sözleşmesinden sapan iş sözleşmesi hükümlerinin, içerik olarak objektif biçimde birbirine bağlı olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile karşılaştırılması gereklidir.", Yargıtay HGK, 03.05.2017, 2017/22-887 E. – 2017/885 K., www.kazanci.com.tr, (24.02.2021).

²⁶ İş sözleşmesindeki düzenlemenin toplu iş sözleşmesinin sadece bir hükmünün ilgilendirdiği durumlarda, münferit karşılaştırma yönteminin uygulanabileceği yönünde bkz. Yargıtay HGK, 03.05.2017, 2017/22-887 E. – 2017/885 K., www.kazanci.com.tr, (24.02.2021); ayrıca, karşılaştırılacak hükümler arasında bir iç ilişki tespit edilemediği

sözleşmesindekilere nazaran iş sözleşmesindeki hükümlerin kısmen lehe kısmen aleyhe olduğu durumlarda münferit karşılaştırma yapılması doğru bir sonuç vermeyebilir. Çünkü, iş sözleşmesinde bazıları lehe bazıları aleyhe hükümler öngörülme suretiyle bir fayda denkleştirilmesi yapılmış olabilir. Söz konusu durumlarda gerek iş sözleşmesinde gerek toplu iş sözleşmesinde belli bir konuya yönelik olup kendi içinde sıkı ilişki kurulabilen hükümlerden oluşturulacak grupların karşılıklı kıyaslanması (grup karşılaştırması) yöntemine başvurulmalıdır (Reisoğlu, 1975:112; Tunçomağ, 1971:29; Soyer, 1991:77; Alpagut, 2001:1529; Şahlanan, 2016:3; Eyrenci, 2019:445)²⁷.

Grup karşılaştırmasında hükümler arası iç ilişki bazen hükümlerin doğası gereği kendiliğinden var olmakta, bazen de taraf iradeleri yoluyla hükümler arası bir bağlantı (sübjektif ilişki)²⁸ kurulabilmektedir. Doktrinde aynı konuyu düzenleyen hükümler veya biri olmadan diğerinin bağımsız bir anlamının bulunmadığı hükümler arasında objektif ilişkinin var olduğu ifade edilmektedir. Örnek olarak, tatil süresi ile tatil ücreti arasında sözünü ettiğimiz yönde bir bağlantı mevcuttur (Tunçomağ, 1971:29; Reisoğlu, 1975:112; Soyer, 1991:78-79; Alpagut, 2001:1530)²⁹. Yine, yararlılık ilkesi hakkında yargıya yansıyan uyuşmazlıklarda ön sırada gelen ücret ve ekleri bakımından; temel ücret, (somut olayda ödenmekte ise) ilave tediye, iş güclüğü tazminatı, bakım tazminatı gibi sürekli olarak her ay yapılan ödemeler ile belirli aralıklarla da olsa temel ücret dikkate alınarak hesaplanan ikramiye niteliğindeki ödemeler arasındaki objektif bağlantı gereği bir hüküm grubu olduğu kabul edilmektedir³⁰.

durumlara özgü olarak münferit karşılaştırmanın yapılabileceği yönünde bkz. Soyer, 1991:80; Mathis Zwiygart, 2012:105.

²⁷ İsviçre hukukundaki aynı yönde görüşler için bkz. Mathis Zwiygart, 2012:105; Dunand ve Mahon, 2013:1187; Rehbinder, 1979:171; Alman hukukunda grup karşılaştırmasını savunan görüşler için bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:291, dn. 503'deki yazarlar; Soyer, 1991: 77, dn. 56.

²⁸ Bu yönde örnekler için bkz. Soyer, 1991:78; Tunçomağ, 1971:29.

²⁹ İkramiyenin yüksekliği ile ikramiyeye hak kazanma şartlarını, yıllık izin ile özel izinleri, işgüçlüğü zammı ile tehlike zammını düzenleyen hükümler arasında objektif ilişki olduğu yönünde bkz. Soyer, 1991:79.

³⁰ “Ancak davacıya ait bordrolar incelendiğinde aylık ücreti yanında ikramiye, ilave tediye, iş güclüğü tazminatı, bakım tazminatı gibi sürekli nitelikte tabakelike eden ücret ve ücret ekleri ilave edildiğinde iş sözleşmesinde belirlenen ücretin üstünde bir ücret almaya başladığı, eş deyişle toplu iş sözleşmesi ile ücretinde artış olduğu görülmektedir. Yararlılık ilkesinin, bireysel ve toplu iş sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak yapılan bu karşılaştırma neticesinde, işçinin bireysel iş sözleşmesine nazaran çok daha fazla avantajlı bir konuma geldiği görülmüştür.”, Yargıtay HGK, 03.05.2017, 2017/22-887 E. – 2017/885 K., www. kazanci.com.tr, (24.02.2021); Eyrenci tarafından Yargıtay kararındaki ücret ve eklerinden oluşan hüküm grubunun yerindeliği vurgulanmış, fakat para olarak verilse bile izin yardımı, yakacak yardımı, giyecek yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ulaşım yardımı gibi adlar altında verilen sosyal yardımların ayrı bir grup

Türk iş hukuku öğretisinde yararlılık kıyaslaması bakımından genel olarak kabul gören yöntem yukarıda açıkladığımız nedenlerle grup karşılaştırmasıdır (Tunçomağ, 1971:29; Reisoğlu, 1975:112; Soyer, 1991:77-79; Sur, 2020:327; Çelik vd., 2020:1016; Şahlanan, 2016:5; Eyrenci vd., 2020:620; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:291; Alpagut, 2001:1529-1530; Ergüneş Emrağ, 2017:224). Yargı kararlarımız incelendiğinde, kararların bu hususta değişkenlik arz ettiği ve bazen münferit³¹ bazen grup³² karşılaştırmasına başvurulmak suretiyle sonuca gidildiği söylenebilir. Ancak, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılarak dairelerin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi altında birleştirilmesinin ardından, daireler arasında içtihat farklılığı yaratan konular ele alınmış ve 20.09.2020 tarihli kararda yararlılık ilkesi açısından da grup karşılaştırması lehine nihai bir karar verilmiştir³³.

Grup karşılaştırması yöntemi doktrinde bazı yönlerden eleştirilmekle birlikte³⁴, söz konusu yöntemde iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesindeki aynı

oluşturduğuna işaret edilmiştir. Bkz. Eyrenci, 2019:445; yararlılık karşılaştırması bakımından kararı olumlu bir gelişme olarak yorumlayan görüş için ayrıca bkz. Şahlanan, 2017:4-6.

³¹ “İşveren tarafından Toplu İş Sözleşmelerinin uygulanması neticesinde iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesinin Grev Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteliğinde olup, kanuna aykırıdır.”, Yargıtay 9. HD, 10.03.2015, 2014/8611 E. – 2015/9770 K.; Yargıtay 7. HD, 10.03.2016, 2015/6509 E. – 2016/5951 K., www.calismatoplum.org, (28.02.2020); “Her ne kadar Toplu İş Sözleşmesi ile tanınan baklar ile eline geçen toplam aylık tutarında artış olmakta ise de; temel ücret, davacının diğer sosyal bakları ile ücret baz alınarak hesaplanan fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti gibi alacaklarını da etkilemektedir. İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde, iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi, 2822 Sayılı Kanun'un 6/II. maddesi uyarınca işçiye yararlılık ilkesinin ihlali niteliğinde olup, yasaya aykırıdır.”, Yargıtay 9. HD, 03.05.2016, 2014/37740 E. – 2016/11142 K.; Yargıtay 9. HD, 01.03.2018, 2017/4209 E. – 2018/4711 K.; Yargıtay HGK, 16.05.2018, 2015/22-1335 E. – 2018/1073 K., www.kazanci.com.tr, (28.02.2021).

³² “Bu şekilde davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesinin işçiler lehine getirdiği aşkallı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye gibi) de yararlanması mümkün olup, davacının gelirdinde artış meydana gelmiştir.”, Yargıtay 22. HD, 11.02.2014, 2013/37333 E. – 2014/2014 K.; Yargıtay 22. HD, 09.05.2017, 2017/15142 E. – 2017/10751 K., www.calismatoplum.org, (28.02.2020); Yargıtay HGK, 03.05.2017, 2017/22-887 E. – 2017/885 K., www.kazanci.com.tr, (24.02.2021).

³³ “... bireysel iş sözleşmesinde kararlaştırılan temel ücret işçinin üye olması hâlinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen köke ücrete göre azaldığı hâlde, parasal karşılığı olan baklar bir bütün olarak değerlendirilerek karşılaştırma yapılmalıdır. Bu durumda işçinin temel ücreti sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesine göre daha düşük olsa da, ücret grubu baklar yönünden toplam yararlılık dikkate alındığında işçi lehine ise kanuna aykırılık yoktur.”; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.09.2020 tarihli İlke Kararlarına başlıklar hâlinde ulaşmak için bkz. Şahlanan, 2020:2-8.

³⁴ Tek tek veya gruplar hâlinde karşılaştırmanın eşitliğe aykırı durumlar yaratacağı yönündeki görüş için bkz. Ekmekçi, 2018:286; İsviçre hukukunda grup karşılaştırması açısından yargı kararlarında kabul edilen bazen çok sınırlı bazen geniş hüküm grupları

amaca yönelik hükümler karşılıklı kümelerle konularak kıyaslandığından objektif bir değerlendirme yapılabilmesi daha mümkün görünmektedir.

2. Yararlılık İlkesi Açısından Karar Hakkındaki Tespitlerimiz ve Sonucumuz

Karara konu olayımızda, işçinin ücreti bireysel iş sözleşmesindeki bir hükümle belirlenmiş ve yine sözleşmenin bir başka hükmünde (8. maddede) işçinin ileride sendikaya üye olması ihtimalinde ücret hakkında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaya başlayacağı ifade edilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin emredici ve doğrudan doğruya etkisi gereği iş sözleşmelerine bu yönde bir hüküm konulmasa bile, (somut olaydaki gibi) bir işçi sendikaya üye olduğunda işyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesi varsa *üyeliğinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirdiği tarihten itibaren toplu sözleşme hükümlerinden yararlanmaya başlar* (6356 s. Kanun m. 39/2). Nitekim, toplu iş sözleşmesindeki ücret ve eklerine ilişkin hükümlerin iş sözleşmeleri üzerinde normatif etkiye sahip olduğu ve sendika üyesi işçiye bu konuda bireysel talep hakkı tanıdığı kuşkusuzdur (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:210; Akyiğit, 2020:371; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:63). Bu nedenle, kanımızca bireysel iş sözleşmesinin 8. maddesindeki düzenleme açıklayıcı bir hüküm olmanın ötesine geçmemektedir.

Toplu iş sözleşmesi hükümleri (azami değil) asgari çalışma koşulları tesis ettiğinden, iş sözleşmesi işçinin lehine olduğu müddetçe toplu iş sözleşmesine istisnalar getirebilir ve bu hükümler uygulanır. Yararlılık ilkesi normlar arası hiyerarşik düzeni değil, normların içeriğini dikkate almaktadır. Yabancı hukuk sistemlerinde olduğu gibi, Türk hukukunda da yararlılık ilkesi kanun hükmü gereği emredici bir karaktere sahiptir. Dolayısıyla, bu kuralı bertaraf etme yetkisi toplu sözleşme taraflarına tanınmadığı gibi, iş sözleşmesi taraflarına da tanınmamıştır. Aksi takdirde, emredici niteliğe aykırılık yanında, yararlılık ilkesince korunan irade özerkliği de zarar görebilir.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi üzerindeki emredici etkisi mutlak değildir ve sınırını da yararlılık ilkesi oluşturmaktadır (Alpagut, 2001:1494; Ekmekçi, 1996:101; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:290). Bu şekilde iş sözleşmesi tarafları işçinin lehine olacak şekilde düzenleme yapabilecekleri bir alana sahip olurlar. Yukarıda ifade edildiği gibi, yararlılık ilkesinin uygulanabilme şartlarından biri, geçerli iki farklı düzeydeki normun somut olayda varlığı; bir diğeri ise, bu normların aynı konuya yönelik farklı düzenlemeler getirmiş olması, diğer bir deyişle hükümler arası çatışmanın var olmasıdır. Bu nedenledir ki, doktrinde yararlılık

eleştirilmekte, karşılaştırılacak hüküm gruplarının açık ve kesin şekilde belirlenmesinin olanaksızlığı vurgulanmaktadır. Söz konusu yasal belirsizliğin toplu sözleşmelerin kapsamını zayıflattığı ve uygulamaların takibini zorlaştırdığı, grup karşılaştırmasıyla toplu sözleşmenin belirli hükümlerindeki amacın göz ardı edilmesi yönünde bir etki doğabileceği ve bunun da düzenleme özerkliğine ters düşebileceği ifade edilmektedir. Bu yönde bkz. Dunand ve Mahon, 2013:1188; grup karşılaştırmasına yönelik olarak Alman hukukunda yöneltilen eleştiriler hakkında bkz. Alpagut, 2001:1530.

ilkesi, uygulanabilir hükmün seçimine ilişkin bir kural/çatışma çözüm kuralı olarak adlandırılmaktadır (Favennec-Héry ve Verkindt, 2014:52, dn. 97; Ergüneş Emrağ, 2017:272).

Somut vakiada, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu tarihte imzalanan iş sözleşmesinde günlük yevmiye bakımından işçinin daha lehine olan bir ücret miktarının belirlendiği görülmektedir. Toplu iş sözleşmesindeki ücret miktarının daha alt sıradaki norm olan iş sözleşmesinde işçi lehine değiştirilebilmesi hukuken mümkündür. Ücret konusu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olumlu içerik normu olup (Tunçomağ, 1971:23; Ergüneş Emrağ, 2017:112)³⁵, toplu iş sözleşmesinin bu nitelikteki bir hükmü yararlılık karşılaştırması yapılmasına müsaittir. Dolayısıyla, yararlılık ilkesinin uygulama alanı bulabilmesi için ihtiyaç duyulan ilk şart olan geçerli iki tip düzenlemenin varlığı somut olayda sağlanmıştır. Keza, hiyerarşik açıdan iki farklı hukuk kaynağında aynı konuya (ücrete) yönelik farklı düzenlemelerin mevcudiyeti de yararlılık ilkesinin aradığı hükümler arası çatışmayı karşılamaktadır. Bu itibarla, yararlılık ilkesinin işletilebilmesi için aranan koşullar somut olayda mevcut iken; Yargıtay bireysel iş sözleşmesindeki 8. maddeyi iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesini ücret açısından uyumlu kılan bir hüküm gibi yorumlayarak bir anlamda ücret konusunda çatışan iki geçerli normun varlığını göz ardı etmiştir. Yüksek Mahkemenin söz konusu bakış açısı, çatışma çözüm kuralı olan yararlılık ilkesinin işletilmesini bu şekilde önlemekte ve nihayetinde toplu iş sözleşmesinde azami çalışma koşullarının belirlenmesi gibi bir netice yaratmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ele aldığımız bu değerlendirmesi³⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2014 tarihli bir kararı ile de bazı yönlerden paralellik arz etmektedir. 11.02.2014 tarihli karardan³⁷ anlaşıldığı üzere, davacı işçinin sendikaya üye olmasıyla birlikte iş sözleşmesinde belirlenen günlük brüt ücret düşürülerek toplu iş sözleşmesindeki ücret ödenmeye başlanmış ve bunun karşılığında işçi ücret farkı talebinde bulunmuştur. Yüksek Mahkeme tarafından somut uyuşmazlık çözüme kavuşturulurken *toplular iş sözleşmesinden yararlanma durumunda ücretin toplu iş sözleşmesi ile yeniden belirleneceğine yönelik bireysel iş sözleşmesi hükmü* sendikaya üye olunması hâlinde toplu iş sözleşmesi gereği belirlenecek yeni ücretin işçi tarafından kabul edilmiş sayılacağı yönünde yorumlanmış ve bu husus yararlılık ilkesinin uygulanmasına engel bir durum gibi ifade edilmiştir. Kararda açıkça belirtilmese de,

³⁵ Toplu iş sözleşmesinin içerik normları iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerdir. Söz konusu hükümler aracılığıyla müspet ya da menfi borç öngörülebildiğinden (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:63), doktrinde içerik normlarının olumlu-olumsuz içerik normları olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Tunçomağ, 1971:23; Alpagut, 2001:1521-1522; Ergüneş Emrağ, 2017: 112).

³⁶ Benzer yöndeki kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD, 28.11.2019, 2016/9361 E. – 2019/21166 K.; Yargıtay 9. HD, 24.10.2019, 2016/8197 E. – 2019/18836 K., www.kazanci.com.tr, (28.02.2020).

³⁷ Yargıtay 22. HD, 11.02.2014, 2013/37333 E. – 2014/2014 K., www.calismatoplum.org, (28.02.2020).

söz konusu değerlendirme Yüksek Mahkemenin ücret hükmü bakımından iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi arasında bir çatışma yaşanmadığı görüşünde olduğunu düşündürmektedir. İnceleme konusu yaptığımız Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020 tarihli kararında olduğu gibi, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bu kararında geçen benzer sözleşme hükmü iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi arasındaki çatışmayı ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu sözleşme hükmü yararlılık ilkesinin uygulanmasına engel teşkil etmemelidir. Nitekim, kararda davacı işçinin yararlılık ilkesinden yararlanamamasına gerekçe olarak sözleşme hükmünün gösterilmiş olması doktrinimizde de eleştirilmiştir³⁸. Ayrıca, Yüksek Mahkeme söz konusu kararında yararlılık ilkesinin uygulanmasının mümkün olmadığı sonucuna ulaşmış olsa da, karar metnindeki *işçinin temel ücreti düşürülse bile toplu iş sözleşmesindeki akçalı menfaatler sebebiyle gelirinin artış gösterdiğine* yönelik değerlendirmesi nihai karara varılırken grup karşılaştırması yöntemine başvurulduğunu, dolayısıyla yine de yararlılık ilkesinden yararlanıldığını göstermektedir.

Somut olayımızda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yararlılık ilkesinin uygulanmasına yer olmadığı kanaatine varıldığından, davacı işçiye toplu iş sözleşmesi ile sağlanan ücret ve eklerine ilişkin menfaatler ile iş sözleşmesiyle bu yönde sağlanan haklar karşılaştırılamamıştır. Hâlbuki, yararlılık ilkesi işletilebilseydi somut olayda grup karşılaştırması yöntemi ile ücret bakımından bireysel iş sözleşmesinin mi yoksa toplu iş sözleşmesinin mi daha lehe olduğu, işçinin iş sözleşmesine nazaran günlük yevmiesi düşmüş olsa bile toplu iş sözleşmesi gereğince sağlanan parasal menfaatler sebebiyle toplam yararında bir artış olup olmadığı incelenebilecekti ve nihayetinde bu bulgular ışığında iş sözleşmesini feshederken haklı olup olmadığı hukuka uygun şekilde tespit edilebilecekti. Zira, hüküm grubunu oluşturan bazı unsurlarda (nitelik/nicelik olarak) bir azalma olsa da sonuçta işçi için daha avantajlı bir durum ortaya çıkıyorsa, işçinin toplam yararı (genel menfaati) bakımından bu avantajlı durumu yaratan hüküm grubunun belirlenerek uygulanması yararlılık ilkesi sayesinde sağlanabilirdi. Netice olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında çatışma olmadığından somut olayda yararlılık ilkesinin uygulanma imkânının bulunmadığına yönelik değerlendirmesine ve yararlılık ilkesinin bir anlamda bertarafına yol açan görüşüne katılmıyoruz. Yararlılık ilkesi çerçevesinde işçinin toplam yararı tespit edilmeksizin doğrudan işçinin ücretinde bir düşüş yaşanmadığını ileri sürmek ve bu doğrultuda iş sözleşmesinin feshinde işçinin haklı olmadığına hükmetmek söz konusu kararın tartışılmasını gerekli kılmaktadır.

³⁸ Kararın eleştirisi için bkz. Çelik vd., 2020:1017.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. N. (2019) **Toplu İş Hukuku**, Ankara: Lykeion.
- Akyiğit, E. (2020) **Toplu İş Hukuku**, Ankara: Seçkin.
- Alpagut, G. (2001) “Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, Cilt II, İstanbul: Beta, 1493-1544.
- Auzero, G., Baugard, D. ve Dockès, E. (2017) **Droit du Travail**, Paris: Dalloz.
- Baycık, G. (2011) **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara: Yetkin.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018) **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.
- Dockès, E. (2007) **Droit du travail**, Paris: Dalloz.
- Doğan Yenisey, K. (2011) “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt I, İstanbul: Beta, 33-82.
- Dunand, J.-P. ve Mahon, P. (2013) **Commentaire du contrat de travail**, Commentaire Stämpfli, Stämpfli Verlag AG.
- Ekmekçi, Ö. (1996) **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul: Banksis Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2018) **Toplu İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Engin, M. (1999) **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Ergüneş Emrağ, S. (2017) **Türk ve Fransız Hukuklarında Karşılaştırmalı Olarak Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Esener, T. (1978) **İş Hukuku**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Eyrenci, Ö. (2019) “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 399-460.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Favennec-Héry, F. ve Verkindt, P.-Y. (2014) **Droit du travail**, Paris: LGDJ.
- Mathis Zwygart, E. (2012) **L’application des conventions collectives de travail aux contrats de travail temporaire**, Collection neuchâteloise, Helbing Lichtenhahn - Faculté de droit de l’Université de Neuchâtel.
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2011) **İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlioğlu, Ü. (2016) **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, İstanbul: Beta.

- Özdemir, E. (2005) “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 54(3), 95-120.
- Rehbinder, M. (1979) **Droit suisse du travail**, Berne: Editions Stämpfli & CIE SA.
- Reisoğlu, S. (1975) **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Soyer, P. (1991) **Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi**, Ankara: DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayını.
- Sur, M. (2020) **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Süzek, S. (2020) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Şahlanan, F. (2016) “İşçi Lehine Şart İlkesi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk**, 109, 2-5.
- Şahlanan, F. (2017) “İşçi Lehine Şart İlkesi II (Aynı Konuya İlişkin İçtihat Değişikliği Nedeniyle Yeni Bir Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk**, 116, 2-6.
- Şahlanan, F. (2020) “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin İçtihat Farklılıklarının Giderilmesi Amacıyla 20 Eylül 2020 Tarihinde Aldığı Kararlar (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk**, 131, 2-8.
- Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, B. (2019) **Toplu İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. (1971) “Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici Kısmı ve İşçiye Yararlılık Esası”, **Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 5(8), 17-30.