



TOPLU İŞ HUKUKUNDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ¹

Nurgül E. BARIN², Nüket SARACEL³

Öz

İşçi yararına yorum ilkesi zayıf olan işçinin işveren karşısında korunma amacının hukuki bir yansımasıdır. Toplu iş sözleşmelerinin normatif ve borç doğurucu hükümleri bağlamında yoruma ihtiyaç olduğu durumlarda genel hukuk kurallarına ilişkin yorum yöntemlerine başvurulmaktadır. Ancak işçinin işveren karşısında korunması temel ilkesinin göz ardı edildiği bir yorum süreci tarafları her zaman doğru sonuçlara götürmemektedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmelerinde anlamı belirlenemeyen veya üzerinde anlaşmazlık olan hükümlerin yorumunda iş hukukunun temel amacına uygun bir yorum yöntemi olan "işçi yararına yorum" ilkesine başvurmak gerekmektedir. Ancak doğaldır ki, işçi yararının gözetilmesinin de bazı hukuki, ekonomik ve sosyal sınırları vardır. Çalışmada, toplu iş sözleşmelerinin yorumunda, genel yorum yöntemlerinden hareketle "işçi yararına yorum" ilkesinin uygulanması ve bu ilkenin uygulanması esnasında dikkat edilmesi gereken hususlar Yargıtay kararları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Toplu iş sözleşmesi, işçi yararına yorum, yararlılık ilkesi*
JEL Sınıflandırması: *JK31, JJ52*

THE INTERPRETATION PRINCIPLE IN FAVOUR OF THE EMPLOYEE IN THE COLLECTIVE LABOR LAW

Abstract

Collective labor agreements are the basis for interpretation in collective labor law. In cases where there is a need for interpretation in the context of normative and debt-creating provisions of collective bargaining agreements, interpretation methods regarding general legal rules are used. However, an interpretation process in which the basic principle of protecting the weak worker against the employer is ignored does not always lead the parties to the right conclusions. For this reason, it is necessary to apply to the principle of interpretation for the favour of the employee in the interpretation of the provisions of which the meaning of the collective labor agreements cannot be determined or in which conflicts arise. In the study, the application of the principle of "interpretation for the favour of the employee" in the interpretation of collective bargaining agreements, based on the general interpretation methods, has been examined in the light of judicial decisions.

Keywords: *Collective bargaining agreement, the interpretation in favour of the employee, the favourability principle*

JEL Classification: *JK31, JJ52*

¹ Bu makale, Dr. Öğr. Üyesi Nurgül E. Barın'ın Prof. Dr. Nüket SARACEL danışmanlığında yazdığı doktora tezinden (Türk İş Hukukunda İşçi Yararına Yorum İlkesi ve Uygulanması, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Eskişehir, 2002) üretilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, nkeskin@aku.edu.tr, ORCID:0000-0001-8647-2460

³ Prof. Dr. Doğuş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, nsaracel@dogus.edu.tr, ORCID:0000-0002-7156-8088

1. Giriş

Günlük hayatımızı düzenleyen hukuk kuralları çalışma ilişkileri bağlamında da büyük önem taşımaktadır. Çalışma hayatına ilişkin kuralların somut olaylara uygulanmasında karşılaşılan problemler genel hukuktakine benzer özellikler taşımaktadır. Genel hukuk kurallarının çalışma ilişkilerine uyarlanmasında dikkat edilmesi gereken en önemli husus “işçiyi koruma amacının” göz ardı edilmemesidir. Bu bağlamda, iş hukukunda “işçi yararına yorum ilkesi” uygulamada yaygın bir kabul görmektedir.

Hukuk kuralları, toplumsal düzeni sağlamaya yönelik olarak resmi organlarca hazırlanmaktadır. Bir hukuk kuralı, somut olaya uygulanırken açık ve net bir şekilde anlaşılabilirliği yoruma gerek yoktur. Ancak çeşitli nedenlerle (yazım hatası, anlam karmaşası, düzenleme eksikliği, günün koşullarına uyum sağlayamama vb.) hukuk kuralının somut olaya uygulanabilmesi için hukuk kuralının anlamını belirlemede yorum kaçınılmaz hale gelmektedir. Yorum, yazılı hukuk kuralının gerçek anlamının ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duyulduğunda başvurulan bir yöntemdir (Gözler; 2012:3). Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararda; bir hukuk kuralının Anayasaya uygunluğunun denetiminde Anayasanın konuya ilişkin tüm hükümlerinin göz önünde tutulması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Buna gerekçe olarak da, Anayasanın da diğer yasalar gibi bir bütün olduğu ve tek bir kuralın yeterli olmadığı durumlarda tüm metnin dikkate alınması, diğer bir ifadeyle lafzi olarak açıklık sağlanamıyorsa özüne inilerek yoruma gidilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Anayasa Mahkemesi. 12.4.1990 T. E.1990/4, K.1990/6 sayılı kararı). Görüldüğü gibi; yorum yapılırken yazılı metin (kanun, yönetmelik, sözleşme vb.) bir bütün içinde ele alınmalı, sözcükler üzerinden anlam belirlenemediği durumlarda öze (metnin ruhuna ve amacına) bakılması gerekmektedir.

Hukuk kuralına ilişkin yorum yapılırken, “yasal metin”, “yasal metnin ortaya çıkış süreci”, “yasal metnin sistematığı” ve “yasal metnin amacı” göz önünde tutulmalıdır.

Yorum, yorumun yapıldığı yere göre; yasama yorumu, yargı yorumu ve bilimsel yorum şeklinde sınıflandırılmaktadır. Yasama yorumu, otantik yorum veya resmi yorum olarak da ifade edilmektedir. Yasal bir metnin yine o yasayı çıkartan organ tarafından yorumlanmasıdır. Normatif bir eylemi düzenleyen makamın, kanunu “a majori ad minus” (daha fazlasını yapabilen, daha azını da yapabilir) ilkesine dayanarak yorumlaması olarak nitelendirilmektedir. Burada; somut bir olaya uygulama koşulu olmaksızın, yoruma bağımsız bir değer verilerek bir kuralın anlamı açıklığa kavuşturulmaktadır (Bădescu, 2017:384). Bu yorum türünün uygulanabilmesi için yasama organına yorum yetkisinin verilmiş olması gerekmektedir. Türk Hukukunda yasama yorumuna izin verilmemektedir.

Yargı Yorumu, hukuk kurallarını uygulayan mahkemeler (hakimler) tarafından yapılan yorumdur. Türk Medeni Kanunu’nun 1. maddesinde kanunun özü ve sözüyle uygulanacağı, eğer kanunda hüküm yoksa örf ve adet hukukuna göre o da yoksa hakimin kanun koyucu gibi hareket ederek karar vereceğine vurgu yapılarak, hakime yorum yetkisi verilmektedir. Bu yorum türünde, hukuk kuralının hakim tarafından uygulanması söz konusudur. Bu uygulama sonucunda verilen karar, yalnızca ilgili dava ve ilgili davanın tarafları açısından bağlayıcıdır. Hakimin bir olaya ilişkin vermiş olduğu somut karar, farklı olaylara ilişkin ne kendisini ne de diğer mahkemeleri bağlamamaktadır (Gözler, 1998:165) . Gözler (2012), bu durum nedeniyle insanların hukuk kuralına değil hakime tabi hale geldiklerini savunmakta ve hakimin karar verirken belirli yorum ilkelerinden hareket etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yorumcu, metnin anlamını belirlemede bu ilkelerden hareket ederse, yorum objektif hale gelmiş olacaktır. Böylece, aynı konuya ilişkin olarak farklı davalarda farklı kararların verilmesinin de önüne geçilmiş olacaktır.

Bilimsel yorumun ise, herhangi bir bağlayıcılığı yoktur. Çünkü o konuyla ilgili bilim insanları tarafından (bilimsel makaleler, incelemeler, ders kitapları, monografiler, vb. araçlar yoluyla) yapılan yorumdur. Hakimin, kanun hükmünü yorumlarken başvurabileceği bir kaynak türü olarak nitelendirilebilir (Aslan vd. 2007:25).

Yorumun nasıl yapılacağına ilişkin olarak ise, karşımıza farklı yorum yöntemleri çıkmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür.

Deyimsel (gramatikal) yorum temel yorumlama yöntemlerinden birisidir. Bu yöntemde; hukuk normu, metninde kullanılan terim ve ifadelerin anlamından, aralarındaki bağlantıdan, cümlelerin yapısından yola çıkılarak morfolojik ve sentaktik analiz metotlarıyla yorumlanmaktadır (Bădescu, 2017:387). Hukuk kuralının yazılı olduğu metnin içinde yer alan sözcükler ve deyimler o kuralın anlamının ortaya çıkarılmasında ilk başvurulacak öğelerdir. Çünkü hukuk kuralının amacı ortaya konulurken bu sözcük ve deyimler kullanılmaktadır. Ancak sadece sözcük ve deyimlerin anlamıyla sınırlı bir yoruma başvurmak her zaman mutlak şekilde doğru sonuca ulaştırır demek mümkün değildir. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 19. maddesinde; sözleşmenin yorumunda tarafların gerçek ve ortak iradelerinin esas alınacağı belirtilmiştir.

Tarihsel (subjektif) yorum türünde; kanun koyucunun iradesinin ne olduğu, kanunun gerekçesi, kanun kabul edilirken yapılan görüşmelere ilişkin tutanaklar ve o dönemin sosyal, ekonomik ve politik durumu göz önünde tutularak araştırılır (Bădescu, 2017:388). Ancak bu yöntem hukuk kuralının anlamının belirlenmesinde tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü hukuk kuralı kabul edildiği andan itibaren bağımsız bir nitelik kazanmaktadır (Güriz, 1999:60). Tarihi yorumun bu eksik yönünü tamamlamak üzere ortaya konulan objektif tarihi yorum; kanun koyucunun iradesini dikkate almakla birlikte, bu iradenin zaman içinde değişen ve gelişen koşullar içinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Süzek, 2015:15-16).

Amaçsal yorum yönteminde; kanun koyucunun hukuk kuralını ne amaçla ortaya çıkardığından ziyade, günün koşullarında geçerli olacak amacından hareket edilmektedir. Çünkü hukuk sistemi yaşayan ve gelişen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle günün koşullarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilmelidir (Süzek, 2015:12). Hakim yorum yaparken objektif sebeplere (örneğin; hukuk kuralını çıkaran organ tarafından yapılan hata, menfaat dengesinin değişmesi, dürüst ve ilgili kişilerin verebilecekleri anlam) dayanmalıdır (Karayalçın, 1997:535).

Mantiki yorum yönteminde, hukuk kuralının kanun içindeki yeri ve diğer maddelerle ilişkisi dikkate alınarak yoruma gidilmektedir. Bunun yanı sıra hukuk kuralının düzenlemeyi amaçladığı konu da dikkate alınmaktadır. Mantiki yorumda, kanunun ortaya çıkış sürecindeki çalışmalardan da yararlanılmaktadır (Zevkliler, 1990:129).

Sistemik yorum, yoruma konu olan hukuk kuralını tek başına ele almak yerine, tüm hukuk kurallarının bütünü içinde ele almayı amaçlayan bir yorum yöntemidir. Bu yöntemde, hukuk kurallarının bir sistemin parçası olduğu düşünülmektedir (Can ve Güner, 2006:?).

Kavramcı yoruma göre kanun, kanun koyucu tarafından istemli bir şekilde hazırlanmaktadır. Dolayısıyla hukuk kuralının anlamında bir belirsizlik ortaya çıktığında öncelikle yasama organının mevcut iradesini araştırmak önem arz etmektedir. Bunu yaparken de kanunun dayandığı mantık kuralları, gelişim yönü ve pozitif hukuk kuralları göz önüne alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır (Güriz, 1999:53)

Menfaatler içtihadında amaç, çatışan çıkarlar arasındaki dengenin sağlanabilmesi ve bu anlamda hakimin en uygun kararı verebileceği ortamın tesis edilmesidir. Çünkü hakimin temel amacı taraflar arasındaki menfaat dengesini sağlayabilmektir (Can ve Güner, 2006:?).

Hakim yorum yaparken yorum yöntemlerinden hareket edecektir. Ancak, bunu yaparken yararlandığı mantık kuralları da vardır. Bunları; Kıyas (örnekseme-benzetme) yolu, evleviyet yolu (yeğleme-öncelikle uygulama) ve aksi ile kanıt yolu (zıt kavram delil) şeklinde sıralanabilir. Kıyas, hakkında hüküm bulunmayan bir durum için benzer bir olaya ilişkin hukuk kuralının uygulanmasıdır. Evleviyet kuralı ise, daha önemli bir konu için geçerli olan bir durumun daha az önemli olan için de geçerli olacağı fikrine dayanmaktadır. Başka bir deyişle, bütün için doğru olarak ifade edilenin parçalar için de doğru olarak niteleneceği fikrine dayanmaktadır (Esener

1998:237). Aksi ile kanıtta ise, bir hukuki olaya ilişkin çözüm getirilirken aksi yöndeki bir hukuk kuralına ilişkin hükümden hareket edilmektedir.

“İşçi yararına yorum” ilkesi toplu iş hukuku açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü işçi her ne kadar sermaye ve diğer üretim olanaklarını kontrolü altında tutan işveren karşısında biçimsel olarak bir eşitliğe sahip olsa da tek başına yeterli pazarlık gücüne sahip olamamaktadır. Dolayısıyla soyut eşitlik kavramı somut çalışma ilişkilerine uygulandığında anlamını yitirmektedir. Bu nedenle işçinin bireysel bir sözleşme ile elde edebileceği menfaatlere göre, işverenle toplu bir pazarlık sonucunda elde edeceği haklar çok daha fazla olabilmektedir (Tunçomağ ve Centel, 1999:224).

2. Literatür Özeti

Patterson (2005)’a göre, hukuk, bir tartışma pratiğidir. Hukuki argümanlar (kanun, yönetmelik vb.) çatıştıklarında, ne yapılması gerektiği sorusunun cevabı ise “yorumlama”dır. Tarafların en az zararı görmesi, tutarlılık ve genellik ilkeleri, hukuki yorumun yorumlayıcı araçları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Barak (2005)’e göre yorum, metne “hapsolmuş” normun içeriğini şekillendirmektir. Yorumla konu olan metin genel (anayasa, kanun, içtihat hukuku veya gelenek gibi) veya bireysel (sözleşme veya vasiyette olduğu gibi) olabilir. Fiss (1982)’e göre yorum, ne tamamen yaratıcı ne de tamamen mekanik bir faaliyettir. Okur ve metin arasındaki dinamik bir etkileşim ve bu etkileşim sonucu ortaya çıkan üründür. Dworkin (1982), hukuk pratiğini, sadece avukatlar ve hakimlerin belirli kanun ve belgeleri yorumlaması olarak görmemekte, genel olarak bir yorumlama egzersizi şeklinde ifade etmektedir. Hukuka ilişkin anlayışın geliştirilebilmesi için, hukuki yorumlamayı diğer alanlardaki, özellikle edebiyattaki yorumlama ile karşılaştırmanın gerekliliğini savunmaktadır. Ayrıca yasa daha iyi anlaşıldığında, yorumun da daha iyi anlaşılacağına dikkat çekmektedir. Gözler (2012)’e göre yorum, hukuk kuralını içeren metnin okunarak anlamının tespit edilmesidir. Aktaş (2011)’a göre hukuk kurallarının yorumu ile kuralların doğru/gerçek anlamlarını bulmak amaçlanmaktadır. Yılmaz (2011) ise, kanunların yeterince açık olmaması veya kanunlarda boşluk bulunması halinde yoruma gidilmesinin bir ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Kim (2009), yasal metnin hem kuralı koyması bakımından bir bitiş noktası hem de yorumlama açısından bir başlangıç noktası olduğunu belirtmektedir. Baude ve Sachs (2017)’e göre; yasal metni oluşturan sözcükler, yasa koyucunun bunları başka bir anlamda ele almayı amaçladığı kesin olmadıkça, olağan anlamlarına çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ancak, yasa koyucunun niyeti biliniyorsa, yorumlama bir yasanın sözlerine göre değil, başka bir anlamı varmış gibi görünse de bu niyete göre yapılmalıdır.

Süzek (2018)’e göre, iş hukukunda mevzuatta açıklık olmayan durumlarda işçi yararına yorum ilkesine başvurulması genel kabul görmüş bir ilkedir. Sümer (2017), iş hukukunun temel amacı işçinin korunması olduğuna göre, yapılacak yorumda da işçi yararının gözetilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Tunçer (2015); sözleşmelerde belirsizlik söz konusu olduğunda, yargı organının buna ilişkin yorum yaparken, işçinin işveren karşısındaki güçsüzlüğünü dikkate alarak işçi yararına yorum ilkesine başvurması gerektiğini belirtmektedir. Serozan (2013) ise diğer hukuk dalları ile kıyaslamalı olarak yaptığı açıklamasında iş hukukunda işçi yararına yorum ilkesinin geçerli olduğuna vurgu yapmıştır. Çelik vd. (2017)’e göre; 1982 Anayasası’nda da vurgulandığı üzere (49. madde A başlığı), çalışanların korunması bağlamında işçinin korunması Anayasanın temel ilkelerinden birisidir. Mevzuatın hem düzenlenmesinde hem de uygulanmasında başvurulacak yorum esnasında işçinin yararına yorum ilkesinin gözetilmesi bu bağlamda önem kazanmaktadır. Kar (2013), yorum yapılırken iş hukukunun temel amacı olan işçinin korunması ilkesinden hareket edilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1978 tarihli kararında, iş hukukuna hakim ilkelere birinin işçiyi korumak olduğuna vurgu yaparak hem yasal düzenlemelerin hem de taraflar arası irade

açıklamalarının yorumunda bu ilkenin temel alınması gerektiğini belirtmiştir (Yarg. H.G.K. 25.1.1978. 10-3435 E. 23 K).

3. Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumu

Toplu iş hukukunda, yoruma esas kurallar toplu iş sözleşmesi hükümleridir. Toplu iş sözleşmelerinin yorumunda iki farklı durum karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşmelerin borç doğurucu hükümleri sözleşme hükmü gibi kabul edilirken, normatif yani düzenleyici hükümleri yasa hükmü gibi kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu hükümlere uygulanacak yorum yöntemi de farklılaşmaktadır.

3.1. Borç Doğurucu Hükümlerin Yorumu

Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri; işyerindeki ilan tahtalarının düzenlenmesi, yönetime katılma, cezai şartı belirlemek vb. gibi sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası ile işveren veya sendika üyesi ise işveren sendikası arasında hüküm ifade eden kurallardır. Bu kuralların yorumunda sözleşmelerin yorumunda uygulanacak kurallar geçerli olacaktır (Günay, 1999:995; Tuğ, 1996:157; Tuncay, 1999:202). Bu yorumun temel esası, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 19/1.'de çizilmiştir. Buna göre; sözleşme taraflarının gerçek amaçlarını gizlemek üzere kullandıkları sözcükler yerine, gerçek ve ortak iradeleri esas alınacaktır. Dolayısıyla; sadece lafzi yorum yapılarak sonuca varılması, gerçek ve ortak iradenin göz ardı edilmesi yanlış hükme varılmasına yol açabilecektir (Günay, 1999:995). Bu bağlamda, borç doğurucu hükümlere ilişkin yoruma ihtiyaç duyulduğunda, toplu iş sözleşmesi taraflarının sözlü ve yazılı beyanlarının doğruluk kuralları ve alışveriş ilişkilerinin ilkelerine uygun olması yönünden denetlenmesi gerekmektedir (Tunçomağ, 1976:191).

3.2. Normatif Hükümlerin Yorumu

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin, sözleşme hükmü olarak mı yoksa kanun benzeri bir işlevi üstlenen hüküm olarak mı kabul edileceği noktasında, karşımıza "subjektif" ve "objektif" görüş çıkmaktadır. Yoruma konu olacak normatif hükmün niteliği yorumun da esasını oluşturmaktadır. Buna göre yorum yapılırken kullanılacak genel yorum yöntemi de belirlenmektedir.

3.2.1. Subjektif ve Objektif Görüş

Normatif hükümlerin yorumu noktasında karşımıza iki farklı görüş çıkmaktadır. İlk görüşe (sübjektif görüş) göre; toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri sözleşme niteliğinde olup yorumlanırken buna uygun bir yol takip edilmelidir (Elbir, 1987:193; Oğuzman, 1984:77). Kanun hükümleri kanunu yapan tek bir irade olan kanun koyucunun beyanı olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri taraflar arasında süren toplu pazarlığın sonucunda ortaya çıkan ortak bir irade beyanıdır. Bu nedenle, normatif hükümlerin yorumunda bu ortak iradenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Elbir,1987:193). Normatif hükümler bu özelliği nedeniyle, güven prensibi çerçevesinde dürüstlük kuralına uygun şekilde yorumlanmalıdır. Sözleşmenin bir tarafının beyan ettiği iradeye karşı tarafın dürüstlük kuralına uygun şekilde yükleyeceği anlam üzerinden ortak amaç belirlenmelidir (Oğuzman,1984:77).

Normatif hükümlerinin yorumu ile ilgili ikinci görüş (objektif görüş); bu hükümlerin objektif hukuk kuralı olması nedeniyle kanun hükmüne benzer bir nitelik taşıdığı ve bu sebeple yorumlanırken kanun hükümlerinin yorumuna ilişkin esasların benimsenmesi gerektiğini savunmaktadır (Çelik, 1989:525; Tunçomağ ve Centel, 2016:349; Uygur, 1980:91; Sümer, 2017:239). Bu görüşü savunanlara göre, kişiler arası sözleşmelerde tarafların iradeleri, hiç belirtilmese veya eksik belirtilse dahi, sözleşmenin yorumunda esas alınmalıdır. Ancak, daha geniş kitlelere hitap eden hukuk kurallarının yorumunda, bu hukuk kuralının muhatapları açısından, metnin anlamına bağlı kalmak gerekmektedir. Hukuk kuralı benzeri bir işlevi üstlenen, normatif hükümlerin yorumunda da öncelikle dilbilgisi kurallarından ve sözcüklerin anlamlarından hareket ederek, söz konusu hükmün anlamı ortaya konulmalıdır (Tunçomağ ve Centel, 2016:349).

Buradan da anlaşılmaktadır ki, öğretilerde normatif hükümlerin yorumunda karşımıza çıkan bu görüş farklılığının sebebi toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, subjektif görüşe göre sözleşme hükmü, objektif görüşe göre yasa hükmü gibi değerlendirilmesidir.

Yargıtay'ın normatif hükümlerin yorumuna ilişkin farklı kararlar verdiği görülmektedir. Verdiği bazı kararlarda, normatif hükümlerin objektif hukuk kuralı oluşturmaları sebebiyle kanun benzeri bir işlev gördüğünü dolayısıyla yorumlanırken bu esastan hareket edilmesi gerektiğini vurgulayarak, TBK 19. Madde (mülga 18.madde) hükmünün uygulanamayacağını ifade etmiştir (Yarg.HGK 21.2.1975 T. E.9-1040/K.227; Yarg.HGK. 26.9.1972 T. E.2-21/K.355; Yarg.9.H.D. 9.4.1968 T. E.1571K.4628). Bazı kararlarında da, TBK 19.maddede yer alan yorum ilkesinden hareket etmiştir. Yargıtay toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin verdiği bir kararda, " ...*tarafarca bilinen hal ve koşullar dikkate alınarak gerçek ve ortak amacın saptanmasını.*" ifadesiyle bu hükümlerin sözleşme hükmü olduğuna işaret etmiştir (Yarg.9.H.D. 18.11.1981 T. E.10655/K 13806).

Normatif hükümlerin, yalnızca objektif veya yalnızca subjektif görüş temelinde yorumlanması her zaman doğru sonuca ulaştırmayacaktır. Bu durumda, öncelikle hükmün sözüne bakarak anlamını ortaya çıkarmaya çalışmak, eğer bu şekilde sonuca ulaşamıyorsa ortak iradenin araştırılması yerinde olacaktır. Ancak gözden uzak tutulmalıdır ki normatif hükmün lafzi yorumu yapılırken de taraf iradeleri dikkate alınmalıdır.

3.2.2. Genel Yorum Yöntemleri

Normatif hükümler yorumlanırken, hukuk kurallarına ilişkin genel yorum yöntemlerinden de yararlanılmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür.

Lafzi (Deyimsel) Yorum: Normatif hükmün yorumunda öncelikle o hükmün lafzına ilişkin bir inceleme yapmak gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle metnin içinde yer alan ifadenin anlamı dilbilgisi kuralları çerçevesinde bulunmaya çalışılmaktadır. Bu yöntemin uygulanabilmesi için toplu iş sözleşmesi taraflarının gerçek amaç ve iradelerinin metne tam olarak yansımış olması gerekmektedir (Aykan, 1988:42). Yargıtay bir kararında; "... *Aslında 46. madde metni yoruma dahi müsait değildir. Bu itibarla 46. maddenin tüm işçilere uygulanması mümkün olmaz. Ancak orada yazılı olduğu üzere edilen ikramiye dört kişilik bir komisyonca ve olağanüstü çalışması belirgin işçilere verilecektir...*" ifadeleriyle bu yorum yöntemine başvurmuştur (Yarg. 9.H.D. 12.7.1990 T. E.8137/K8212). Diğer bir kararında "*toplulu iş sözleşmesinde normal çıkışlarda kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde %5 zamlı ödeme yapılmasını öngören hükümdeki (normal çıkışlarda) deyimini işçi ile işveren arasında bu çıkarma dolayısıyla bir uyumsuzluk olmaması şeklinde anlamak gerekir*" demiş ve lafzi yoruma başvurmuştur (Yarg. HGK. 13.12.1972 T. E.2-21/K.335). Bazen de toplu iş sözleşmesi metninde yer alan bazı kavramlara taraflarca farklı anlamlar yüklenebilmektedir. Örneğin; toplu iş sözleşmesinde, "çalışma süresi servisle işyerine götürülüş ve getiriliş sürelerini de kapsar" şeklinde bir ifadeye yer verilirse, mahkeme buna uygun şekilde karar vermelidir (Aykan, 1988:43).

Tarihsel Yorum: Toplu iş sözleşmeleri bir pazarlık sürecinin sonucunda ortaya çıkan metinlerdir. Bu pazarlık sürecinin olabildiğince kısa sürede tamamlanarak sözleşmenin olabildiğince çabuk imzalanması tarafların menfaatinidir. Bu durum, bazı hükümlerin metinde tam olarak ifade edilmesine engel olabilmektedir. Tarihsel yorum, bu muğlak hükümlerin anlamının belirlenmesini sağlamaktadır. Özellikle geçmişe dönük olarak taraf iradelerinin tespiti amaçsal yorumun yapılmasında da yardımcı olmaktadır (Aykan, 1988:44). Bu tespiti esas teşkil edecek belgeler, toplu pazarlık sürecine başlamadan önceki ve sonraki tutanaklar ve yazılı dokümanlardır.

Amaçsal Yorum: Toplu iş sözleşmelerinin genel amacı iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerin yapılmasıdır. Bu düzenlemeler yapılırken tarafların karşılıklı olarak hangi taleplerde buldukları ve hangi konularda uyumsuzluk çıktığının belirlenmesi önem kazanmaktadır. Burada tarihsel

yorumdan da yararlanılmaktadır. Böylece o hüküm yorumlanırken, temelinde yatan sosyal ve ekonomik amaç da irdelenmiş olmaktadır (Aykan, 1988:45-46).

Amaçsal yorum Yargıtay'ın en sık başvurduğu yorum yöntemlerindedir. Bir kararında; *"...Bu zam amacı itibarıyla işyerinde geçen işle ve emekle ilgili olması ve bunun dışında diğer itibari hizmetlerle ve özellikle işyerinde geçmemiş olan askerlik süresi ile ilgili bulunmaması icap eder. Onun için davacının silahaltında geçen süre için emek zammı verilmesi isabetli görülmemiştir"* ifadeleriyle amaçsal yoruma başvurmuştur (Yarg.9.H.D. 19.4.1984 T., E.23331K.4439).

Mantiki Yorum: Bu yorum yönteminde yorumlanacak hüküm tek başına ele alınmamaktadır. Bu hükmün, diğer sözleşme hükümleri ile ayrılmaz bir bütün olduğu düşüncesinden hareketle toplu iş sözleşmesindeki diğer hükümlerle ilişkisi de göz önünde tutularak mantıksal bir yoruma gidilmektedir. Özellikle lafzi yorumun yetersiz kaldığı durumlarda bu yorum yönteminden yararlanılmaktadır (Aykan, 1988:47). Yargıtay, *"Toplu iş sözleşmesinin 25-26-31. maddelerinin birlikte incelenmesinden vardiyalı işçiler için pazar gününe bir özellik tanınmadığı, pazar ve cumartesi günleri çalışan vardiyalı işçilerin hafta tatili gününün normal haftalık çalıştığı günleri takip eden gün olmak gerektiği ve ancak cumartesi gün karşılığının hafta tatili günü karşılığı olan günden önce verilmesi icap ettiği sonucuna varılmaktadır. Bu düzenlemede de yasaya, ilgili tüzüğe ve sözü edilen tis hükümlerine bir aykırılık yoktur. Aksine uygunluk vardır. Bu durumda mahkemenin işyerinde hafta tatilinin pazar günü olduğunun tespitine şeklindeki kararının bozularak kaldırılmasına, işyerindeki vardiyalı işçilerin hafta tatili günlerinin tis'de öngörülen haftalık normal çalışma süresini takip eden gün olduğunun tespitine karar verildi"* ifadelerini kullandığı kararında mantiki yorum yöntemini kullanmıştır (Yarg.9.H.D. 20.12.1988 T. E.9845/K.12249).

Yargıtay verdiği diğer bir kararda; *"Söz konusu hüküm bir bütün olarak incelendiğinde işçilere 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenen ilave tediyeinin ödeneceği, bunun yanında yılda iki defa sendika ikramiyesi isimli ikramiyenin de ödeneceğinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Burada ilave tediye hak kazanma bakımından değil ilave tediyeinin hesaplanması, unsurları ve ödenmesi konusunda 6772 sayılı Kanun'a yollamada bulunmaktadır. 6772 sayılı Yasa hükümleri ilave tediye şeklinde hesaplanıp ödenen akdi ikramiyeyi dışlar bir içeriğe sahip değildir. Ayrıca benzer bir atıf kuralına bir sonraki maddede de yer verilmiştir. "Geçici Görev Yardımı" başlıklı 31. maddeye göre, geçici görevle belediye sınırları dışına gönderilen işçiye Harcırah Kanunu hükümleri uyarınca ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. Diğer taraftan Yüksek Hakem Kurulu kararındaki muhalefet şerhleri incelendiğinde hükmün sehven konulmadığı da görülmektedir. Yüksek Hakem Kurulu kararları, hükümler üzerinde tek tek ve bütün olarak inceleme yapıp tartışılarak verilmektedir. Bu yönüyle Yüksek Hakem Kurulu kararları bir bütün olarak bir dengeyi gözetmektedir. Yine toplu iş sözleşmesinde de toplu iş sözleşmesinin yorumunun amaca aykırı ve işçi aleyhine yapılamayacağı kararlaştırılmıştır. Sonuç olarak yorumu istenen hüküm açık olup toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere 6772 sayılı Yasa hükümlerine göre hesaplanan ikramiyeden başka sendika ikramiyesinin de ödenmesi öngörülmüştür"* ifadesini kullanarak mantiki ve amaçsal bir yoruma gitmiştir (Yarg.9.H.D. 16.09.2021 T. E.7534/K.12016).

Tamamlayıcı Yorum: Bir toplu iş sözleşmesinde herhangi bir konuda düzenleme bulunmadığı durumlarda bu yorum yöntemine başvurulabilmektedir. Ancak tamamlayıcı yoruma gidilirken dikkat edilmesi gereken unsurlar bulunmaktadır. Öncelikle sözleşmede yer almayan hükmün bilinçli olarak mı yoksa gözden kaçırıldığı için mi düzenlenmediği araştırılmalıdır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri tarafların ortak iradelerinin bir ürünüdür. Dolayısıyla bilinçli olarak bırakılan bir boşluğun hakim tarafından tamamlanması uygun olmayacaktır. Eğer bu düzenleme boşluğu fark edilmediği için ortaya çıktıysa bu durumda hakim bu boşluğu doldururken, "taraflar düzenlemiş olsaydı konu nasıl bir hükümlerle sözleşmede yer alırdı" kriterinden hareket ederek tamamlayıcı yoruma gidebilecektir. Hakim, karar verirken toplu iş sözleşmesinde yer alan diğer hükümleri güven ilkesi temelinde analiz ederek ve her iki tarafın çıkarlarını gözeterek bir karar vermelidir

(Tunçomağ ve Centel, 2016: 351). Verilen karar, uygulanabilir ve hukukun temel özelliklerine uygun nitelikte olmalıdır (Aykan, 1988:61).

4. Toplu İş Sözleşmelerinin Normatif Hükümlerinin Yorumunda İşçi Yararına Yorum İlkesi

İş hukukunun işçiyi koruma amacının bir sonucu olarak ortaya çıkan “işçi yararına yorum” ilkesi toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmelerinin yorumuna ilişkin olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretide ve yargı kararlarında genel kabul gören görüş, normatif hükümlerin kanun hükmüne benzer bir nitelik taşıdığı, bu nedenle yorumlanırken şüpheye düşüldüğünde “işçi yararına yorum” ilkesine başvurulması gerektiğidir (Tunçomağ ve Centel, 2016:350; Tuğ, 1996:159; Oğuzman, 1984:88). Yargıtay, “*Normatif hükümlerin, maddi anlamda bir kanun niteliğinde olduğunu, kuşku halinde, işçi lehine olan hal şeklinin kabul edilmesinin, iş hukukunun ana kaidelerinden bulunduğunu*” ifade etmektedir (Yarg.9.H.D. 9.4.1968 T. E.157/K4628). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1978 tarihli bir kararında iş hukukunun temel ilkelerinden birisinin işçiyi koruma ilkesi olduğuna ve kanun ve sözleşmelerin yorumunda bu temel kriterden hareket edilmesi gereğine vurgu yapmıştır (Yarg.H.G.K. 25.1.1978 T. E.10-3435/K.23). Yargıtay toplu iş sözleşmesinde belirtilen kıdem ve ihbar tazminatı tutarının belirlenmesine ilişkin verdiği bir kararda “*iş hukukunda işçi yararına yorum İlkesinin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir*” ifadeleriyle yine bu konuya dikkat çekmiştir (Yarg.9.H.D. 15.02.2010 T. E. 2008 / 26003. K. 2010 / 13047). Yargıtay başka bir kararında da, “*iş sözleşmesinde olan ve toplu iş sözleşmesine aykırı hüküm sayet işçi yararına ise işçiye yararlılık ilkesi gereği söz konusu hükmün geçerliliği yasa hükmüdür*” cümlelerini kullanmıştır (Yarg.9.H.D. 10.09.2018 T. E.6409 K.15348).

Buradan da anlaşılmaktadır ki, normatif hükümlerin yorumunda genel hukukta başvuru olan yorum yöntemlerinin yanı sıra “işçi yararına yorum” ilkesine sıkça başvurulmaktadır. Ancak “işçi yararına yorum” ilkesinin her somut olaya mutlak şekilde uygulanacağı sonucuna varılması yanlış olacaktır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri her ne kadar kanun hükmü benzeri bir işlevi üstlenseler de kanun hükmünde değildir. Toplu pazarlık süreci içinde tarafların ortak iradesinin bir sonucu olarak karşılıklı menfaatleri gözetmek amacıyla akdedilirler. İşçi tarafı bu ilişkide daha zayıf konumda olduğu ve sözleşmenin genel amacının da işçiler için asgari şartları belirlemek olduğuna göre, gerekli durumlarda işçi yararı gözetilecektir (Elbir, 1987:197).

4.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Normatif Hükümlerinin İşçi Yararına Yorumunda Yararlılık İlkesi

Yararlılık ilkesi toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yorumunda önemli bir yere sahiptir. İş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında bir çelişki veya çatışma söz konusu olduğunda, hangi hükmün daha işçi yararına olduğunun tespitinde, yararlılık ilkesi çerçevesinde hareket edilmesi uygun olacaktır.

4.1.1. Amacı, Önemi ve İşlevi

Toplu iş sözleşmeleri temelde iş sözleşmesinin düzenlenmesine ilişkin hükümleri içeren sözleşmelerdir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmeleri arasındaki ilişki “işçi yararına yorum” ilkesi açısından önem arz etmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmesinde yer alan hüküm eğer iş sözleşmesine aykırı ise, işçinin daha yararına olan hüküm geçerli sayılmaktadır. Burada bir anlamda işçi yararına yorum ilkesi bu iki sözleşme arasındaki ilişkiye uygulanmaktadır. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun eleştirilere konu olan üçüncü maddesinde yer alan “toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz” ifadesi ile toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi hükümlerinin işçi yararına dahi olsa uygulanmasının önüne geçilebilmekteydi (Çelik, 2000:449; Demircioğlu ve Centel, 1999:241). 2822 sayılı TiSGLK'nun 6/2'de yer alan “*toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akitinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir*” ifadesi ile bu durum düzeltilmiş ve açıkça hüküm emredici niteliğe kavuşturulmuştur. Benzer düzenleme 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesinde iş*

sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir" şeklinde yerini almıştır. Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere, eğer iş sözleşmesinde yer alan hüküm işçi yararına ise, toplu iş sözleşmesindeki hüküm değil iş sözleşmesindeki hüküm uygulanacaktır. Yararlılık ilkesi, işçinin bireysel çıkarlarını koruma altına alma noktasında büyük bir öneme sahiptir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri emredici nitelikleri gereği bir kez imzalandıktan sonra belirli bir süre için uygulamaya konulmakta ve işçilerin bireysel çıkarlarına yönelik düzenlemelerden ziyade genel düzenlemelere yer vermektedir. Bu durum ise, işçinin bireysel çıkarlarını koruma anlamında toplu iş sözleşmesinin sınırları arasında sıkışıp kalmasına sebep olmaktadır (Soyer, 1991:1). Ancak Anayasanın 17. maddesi ile kişilerin "maddi ve manevi varlığını geliştirme" hakkı güvence altına alınmıştır. Bu hak aynı zamanda "kişilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak amacıyla düzenlemeler yapabilmek" hakkını da kapsamaktadır. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesinin genele yönelik düzenlemelerine, işçilerin bireysel çıkarlarını düzenleyecekleri iş sözleşmeleri ile bir sınırlandırma getirmeleri mümkündür. Burada yararlılık ilkesi karşımıza çıkmaktadır (Ekmekçi, 1996:99). Bu ilke; bireysel iş görme becerilerini değerlendirme anlamında önemli bir işleve sahiptir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri işçilerin bireysel durumlarını dikkate almamakta, daha önce de ifade edildiği gibi tüm işçilere yönelik genel düzenlemeler içermektedir. Dolayısıyla işçinin bireysel başarısı, performansı, verimliliği gibi konuları göz ardı etmektedir. Yararlılık ilkesi iş sözleşmeleri ile ön plana çıkan bireysel özelliklerin değerlendirilmesine olanak vermekte bu da işçinin korunması ilkesinin gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (İren, 1998:69). Ayrıca bireysel iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmesinden daha iyi koşulların sağlanması da mümkün olmaktadır. Yararlılık ilkesinin sağladığı olanaklardan birisi de, topluluk karşısında bireyin korunmasını sağlamaktır. Diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmeleri ile göz ardı edilen "kişisel durum", iş sözleşmeleri ile korunabilmektedir. Örneğin; işveren ihtiyacı olan bir işçisine toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretin üzerinde bir ücret belirleyebilir. Bu da ancak yararlılık ilkesi ile mümkün olabilmektedir (Tunçoğlu ve Centel, 2016:396).

Yararlılık ilkesinin temelinde işçinin korunması amacı yatmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin de nihai amacı işçinin çıkarlarının işveren karşısında bir denge gözetilerek korunmasıdır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin emredici hükümleri karşısında işçinin çıkarlarının gözetilmesi yararlılık ilkesi aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Yargıtay; "işyerinde hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesi ikileminin ortaya çıkması halinde işçinin hizmet akdine dayanarak istediği haklar toplu iş sözleşmesinde de düzenlenmişse, hizmet akdi süresi içinde bunlardan sadece işçi yararına olanının uygulanması, diğerlerinin uygulanmaması veya aradaki farka hükmedilmesi gerekir. Herhalde ikisi birden uygulanamaz" açıklamaları ile yararlılık ilkesini uygulamıştır (Yarg.9.H.D. 20.12.1984 T. E.11778/K.11829).

4.1.2. Uygulanması

Yararlılık ilkesi, 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinde açıklandığı üzere, işçinin yararına olan bir iş sözleşmesi hükmünün toplu iş sözleşmesi hükmü karşısında geçerli olacağına ilişkindir. Diğer bir ifadeyle, her ne kadar iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler içermeyecek olsa da, işçinin yararı söz konusu olduğunda bu kural geçerli olmayacaktır. Bu ilke, mevcut bir toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ilişkiye uygulanabilmektedir. Öğretide, eski toplu iş sözleşmesi ile yeni toplu iş sözleşmesi arasında da yararlılık karşılaştırılması yapılabileceğine ilişkin bazı görüşler vardır. Eski toplu iş sözleşmesi hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam ettiği için bir yararlılık karşılaştırması yapılabileceği savunulmaktadır (Sağlam, 1984:2). Bu görüşe göre, yararlılık ilkesinin toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında bir karşılaştırma yaptığı gerçeğini göz ardı etmektedir. Yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi olarak geçerliliği yeni bir toplu iş sözleşmesi ortaya çıkıncaya kadar devam etmektedir (6356 sayılı Kanun madde 36/2) (Ekmekçi, 1996:102). Her ne kadar, toplu iş sözleşmesi yürürlükten kalktıktan sonrası için işçi yararının korunmaya devam etmesi amaçlansa da, bu tür bir uygulama toplu iş sözleşmesi özerkliği ile ters düşmektedir. Çünkü taraflar yeni bir toplu iş sözleşmesi ile işçiyi koruyucu düzenlemeleri yapabileceklerdir

(Soyer, 1991:6) .Ayrıca taraflar yeni toplu iş sözleşmesine hüküm koyarak, eski toplu iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerli olmaya devam etmesini sağlayabileceklerdir (Soyer, 1991:285).

İş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önceki veya sonraki bir tarihte yapılmış olmasının, yararlılık ilkesinin uygulanması açısından herhangi bir önemi yoktur. Hukuki açıdan her iki tarihte iş sözleşmesinin de işçi yararına olan hükmü aynı nitelikte olmaktadır (Çelik, 2000:450). İşçinin daha yararına olan iş sözleşmesi hükmünün toplu iş sözleşmesi hükmü karşısında geçerli olması, “hiyerarşik olarak üstte olan kural alttaki kuralı ortadan kaldırır” teorisine istisna teşkil etmektedir (Soyer, 1991:5).

4.1.3. Yararlılık Karşılaştırması ve Sonucu

Yararlılık ilkesinin uygulanmasında en önemli konu hangi hükmün daha işçi yararına olduğunun tespit edilmesidir. Buna ilişkin mevzuatımızda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu nedenle hangi hükmün tercih edileceği noktasında bazı ilkelerden hareket etmek bu konuda yardımcı olabilecektir. Öncelikle, hükümler arasında karşılaştırma yapılırken, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tamamı mı yoksa sadece çatışan hükümler mi dikkate alınmalı, sorusunun cevaplandırılması gerekmektedir. Burada tercih edilebilecek üç yöntem vardır. Birincisi toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin bir bütün olarak değerlendirilip hangisi işçi yararına ise ona göre karar verilmesi gerektiğini öngören genel karşılaştırma yöntemidir. Ancak bu yöntemin beraberinde getirdiği birçok sakınca vardır. Öncelikle bu yöntem, birbiriyle ilgisi olmayan hükümleri de değerlendirmeye dahil etmektedir. Ayrıca, Bu yöntem işçi yararına olan hükmün belirlenmesini de güçleştirecektir. Çünkü toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin tüm hükümleri birbiriyle karşılaştırılmak durumunda kalınmaktadır (Özdemir, 1999:331). İkincisi, birbiri ile ilgili olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerinin gruplandırılarak bir karşılaştırmanın yapıldığı gruplandırma yöntemidir. Bu yöntem; toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri objektif olarak bağlantılı ise objektif bağlantılı hükümleri gruplandırma, taraf iradelerini esas alarak kurulan bağlantıdan yola çıkılıyorsa sübjektif bağlantılı hükümleri gruplandırma olarak ikiye ayrılmaktadır. Örneğin; hafta tatili günlerinin artırılması ancak hafta tatiline ilişkin ücretin azaltılması durumunda hafta tatili günü ile buna ilişkin ücret arasında objektif bağlantıdan söz edilmektedir (Özdemir, 1999:333). Burada işçi hem daha fazla hafta tatili hem de daha fazla ücreti birlikte isteyemeyeceği, işçi yararına olduğu için uzun hafta tatili ve daha düşük ücret seçeneğini tercih edebileceği vurgulanmaktadır. Diğer taraftan işverenin, işçinin fesih hakkından bir süreliğine vazgeçmesi karşılığında yüksek bir ücret önerisinde bulunması söz konusu olabilir. Burada tarafların iradesi ile ortaya çıkan bir bağlantıdan (sübjektif) söz edilmektedir (Özdemir, 1999:333). Üçüncü ve son yöntem ise, uygulamada kabul görmüş olan birebir karşılaştırma yöntemidir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin yalnızca birbiriyle aynı olan hükümleri karşılaştırılarak sonuca varılmaktadır. Ancak yine de hangi hükmün işçi yararına olduğunun belirlenmesi zor olabilmektedir. Örneğin; çalışma sürelerinin uzatılarak saatlik ücretin yükseltilmesi işçi açısından maddi kazanç artışı nedeniyle daha yararlıymış gibi gözükse de, uzun çalışma saatlerinin işçinin sağlığı ve güvenliği üzerindeki olumsuz etkisi düşünüldüğünde durum farklılaşmakta işçi yararına olmadığı görülmektedir (Şahlanan, 1992:115.)

Kanımızca; hangi hükmün daha işçi yararına olduğu tespit edilirken öncelikle benzer hükümlerin dikkate alınması gerekmektedir. Buradan bir sonuç elde edilemezse objektif kriterler dikkate alınarak hükmeye varılmalıdır. Yargıtay’da verdiği bir kararda “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. Objektiflik ölçütü açısından da işçi yararına bir sonucun gerçekleştiği açıkça görülmektedir. Böyle olunca, işçinin bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çıplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi mümkün değildir” ifadeleriyle bu konuya değinmiştir (Yarg. H.G.K. 03.05.2017 T. E.887/K.885).

Toplu iş sözleşmelerinin tüm hükümlerinin yararlılık karşılaştırmasına konu olabileceğini söylemek mümkün değildir. Öncelikle bu karşılaştırmanın yapılabilmesi için var olan bir iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi gerekmektedir. O yüzden iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler yararlılık karşılaştırmasına konu olamayacaktır. Ancak, öğretilerde bu görüşün aksi yönünde görüşler de vardır (Reisoğlu, 1967:270). Yararlılık karşılaştırması yapılabilmesinin ilk şartı mevcut bir iş ilişkisinin varlığıdır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin yapılması ya da yapılmamasına ilişkin hükümler yararlılık karşılaştırmasına konu olamayacaklardır. Fakat öğretilerde farklı görüşler de mevcuttur. Örneğin, işverenin toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen sayıdan daha fazla engelli işgücü çalıştırması yararlılık ilkesine konu olabilecektir. Burada göz ardı edilen nokta yararlılık karşılaştırması yapılabilmesi için çatışan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerinin varlığıdır. Ortada bir iş sözleşmesi yokken böyle bir karşılaştırmanın yapılabilmesi de mümkün değildir. Sonuç olarak, benzer düzenlemeler karşılaştırıldığında iş sözleşmesinde daha işçi yararına bir düzenlemenin söz konusu olduğu durumlarda toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanamayacaktır. Burada ilgili hükmün olumlu veya olumsuz bir düzenleme içermesi önemli olmamaktadır (Ekmekçi, 1996:105).

Yararlılık karşılaştırması yapılırken karşımıza çıkan diğer önemli bir unsur da, yalnızca söz konusu işçinin çıkarlarının mı yoksa tüm işçilerin çıkarlarının mı göz önünde bulundurulması gerektiğidir. Öğretilerde ve yargı sürecinde bu konuya ilişkin genel görüş, işçinin bireysel çıkarının gözetilmesi yönündedir (Soyer, 1991:71; İren, 1998:73; Ekmekçi, 1996:107; İnce, 1985:21; Engin, 1999:160). 6356 sayılı Kanun'un yararlılık ile ilgili 36. maddesinde "işçi" ifadesi kullanılarak buna vurgu yapılmıştır. Yararlılık ilkesi, bireyin çıkarlarının toplu iş sözleşmesi karşısında iş sözleşmesi ile korunmasını amaçlamaktadır. Dolayısıyla tüm işçilerin çıkarları doğrultusunda yararlılık karşılaştırmasına gitmek bu ilkenin amacına uygun olmayacaktır. Ancak bu görüşün karşısında olanlara göre, işçinin çıkarlarından önce tüm işçilerin ortak çıkarlarını korumak önemlidir (Soyer,1991:69). Örneğin; iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmesinde belirlenenden daha yüksek ücret düzeyleri belirlenmesi işverenin maliyetlerinin arttırdığı için işçi çıkartmalara sebep olabilecektir. Bu yüzden yüksek ücret düzeyi işçi yararına şeklinde nitelendirilemeyecektir. Bu görüşü savunanlar toplu iş sözleşmesinin işçilerin ortak çıkarlarını korumak amacıyla düzenlendiğini, bu nedenle işçilerin bireysel çıkarlarının ön plana çıkarılmasının bu işlevi engelleyeceğini öne sürmektedirler. Buna göre, yararlılık ilkesi ortak çıkarlara zarar vermediği takdirde uygulanabilecektir. Ancak bu görüş, sözleşme özgürlüğünü kısıtladığı gibi irade serbestisine de kısıtlama getirmektedir. Yararlılık karşılaştırması yapılmasının temelinde yatan işçinin bireysel durumu ve başarılarının değerlendirilmesi amacına ters düşen bu görüş, işçinin bireysel çıkarlarının göz ardı edilerek diğer işçilere yarar sağlanacağını savunmaktadır (Soyer, 1991:71). Peki, bu iki farklı görüşü nasıl aynı temelde nasıl buluşturabiliriz? Burada önemli olan yararlılık ilkesinin sınırlandırılması yerine ekonomik koşullara uygun bir toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkartılmasıdır. Böylece toplu iş sözleşmeleriyle getirilen hükümlerle işgücü maliyetinin düzeyi belirlenirken yararlılık ilkesi aracılığıyla nitelikli işgücünün istihdamı sağlanacaktır. Böylece topluluk çıkarları ile işçinin çıkarlarının çatışmasının önüne geçilerek yararlılık ilkesinin uygulanmasının önü açılmış olacaktır (Engin, 1999:164).

Hangi hükmün işçi yararına olduğunun belirlenmesi aşamasında, işçinin çıkarlarının korunması amaçlanmakla birlikte bunun için subjektif bir kriter olan işçinin iradesinden hareket edileceği düşünülmemelidir. Dolayısıyla, yararlılık ilkesi uygulanırken işçinin iradesinden hareket etmek yanlış sonuçlara götürebilecektir (Ekmekçi, 1996:107; İren, 1998:74; Soyer, 1991:73; Güven ve Aydın, 2000:265; Esener, 1998:409). Yararlılık karşılaştırması yapılırken objektif kriterlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çünkü çalışma ilişkilerinde temel amaç işçinin fiziksel ve manevi varlığının korunmasıdır. Eğer yararlılık karşılaştırmasında işçinin iradesi dikkate alınır, örneğin işçi yüksek ücret almak için toplu iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma sürelerinden daha uzun çalışma saatlerini veya daha düşük izin sürelerini kabul edebilecektir. Böylece, ekonomik yönden daha zayıf durumda bulunan işçi, toplu iş sözleşmesinin koruyucu hükmü yerine iş sözleşmesindeki hükmü tercih etmiş olacaktır. Bunun işçi yararına olduğunu söylemek mümkün

değildir (Özdemir, 1999:340). İşçinin korunması kavramı, kendine karşı korumayı da kapsamaktadır. Bu yüzden yararlılığın tespitinde objektif kriterlerden hareket edilmelidir (Ekmekçi,1996:107). Ayrıca işçinin iradesinin dikkate alındığı bir yararlılık karşılaştırması benzer olaylarda farklı uygulamaların ortaya çıkmasına da yol açacaktır (Özdemir, 1999:231).

Yararlılık karşılaştırmasında göz önünde bulundurulması gereken önemli bir nokta da, işçinin mesleği, yaşı, mesleki yeterliliği, kıdemi, işin niteliği, işkolunun koşulları gibi olayın kendine özgü koşullarıdır. Örneğin, normal şartlarda ihbar sürelerinin toplu iş sözleşmesine oranla daha uzun belirlenmesi işçinin yararına olsa da, iş bulmanın çok kolay olduğu bir işkolunda çalışan işçi açısından aynı şeyi söylemek mümkün değildir (Soyer, 1991:74). Dolayısıyla yararlılık karşılaştırması yapılırken, daha az yararlı olduğu düşünülen toplu iş sözleşmesi hükmünün korumayı amaçladığı menfaatin dikkate alınması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile işçinin sağlığı ve güvenliği, ücreti, sosyal güvenliği koruma altına alınmaktadır. Örneğin iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesine oranla daha uzun bir çalışma süresinin belirlenmesi işçinin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceği için işçinin sağlığının korunması amacına ters düşerken, daha az çalışma süresinin belirlenmesi işçinin daha az yorulmasını sağlamasına rağmen ücretin korunması amacına ters düşmektedir (Esener, 1998:410). Bu nedenle, yararlılık tespiti yapılırken yukarıda sayılan tüm kriterlerin dikkate alınması sağlıklı bir sonuca ulaşılmasını sağlayacaktır. Bu şekilde bir tespitin yapılamadığı durumlarda ise, toplu iş sözleşmesindeki hükmün uygulanması yerinde olacaktır.

Yararlılık ilkesi uygulanırken, toplu iş sözleşmesindeki düzenlemenin işçi yararına olduğu sonucuna varılırsa, iş sözleşmesindeki hükmün yerine toplu iş sözleşmesindeki hüküm uygulanacaktır (6356 sayılı Kanun m.36/1). Burada iş sözleşmesinin tamamen geçersizliği değil, sadece o hükmün geçersizliği söz konusudur. Ancak eğer iş sözleşmesindeki hüküm daha işçi yararına ise, bu durumda toplu iş sözleşmesinde yer alan hükmün tamamen geçersiz olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu hüküm sadece o işçi açısından uygulanamayacaktır.

Çok sık rastlanmasa da bazı durumlarda taraflar, toplu iş sözleşmesi metninde yer vererek, sözleşmeye aykırı iş sözleşmelerinin yapılmasına olanak verebilirler. Böylece toplu iş sözleşmesi yalnızca iş sözleşmesinde yer almayan düzenlemeler açısından tamamlayıcı özellikte olacaktır. (Şahlanan, 1992:112).

4.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Nomatif Hükümlerinin İşçi Yararına Yorumunda Göz Önünde Bulundurulması Gereken Unsurlar

İşçi yararına yorum ilkesi toplu iş hukukunda da geçerli olmakta ve toplu iş sözleşmelerinin yorumunda bu ilkeden hareket edilmektedir. Ancak işçi yararına yorum yapmak adına her durumda ve koşulda bu ilkenin uygulanacağını düşünmek yanlış olacaktır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi hükümlerine ilişkin yorum yapılırken bazı kuralların dikkate alınması gerekmektedir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür.

Anayasa ve Emredici Hukuk Kuralları: Hukuk kuralları yorumlanırken anayasa ve yasalardaki temel hak ve özgürlüklere ilişkin düzenlemelerin göz önünde bulundurulması temel bir kuraldır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumunda da bu temelden hareket etmek ve anayasal bir bakış açısı ile yoruma başvurmak gerekmektedir (Hirsch, 1972:13). 6356 sayılı Kanunun 33/5 maddesine göre de; "Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez" ifadesiyle bu konuya vurgu yapılmıştır. Yargıtay'ın da bu konuda verdiği çeşitli kararlar vardır. "Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe girenlere kısıntılı ücret zammı yapılması hakkındaki hükmün yasalara uygun olduğu" (Yarg.9.H.D. 18.12.1986T., E.101791K.11394), "toplular iş sözleşmesindeki kıdem tazminatı ile ilgili hükmün, İş Kanununun emredici kuralları ile çatışmayacak tarzda yorumlanması gerektiği" (Yarg.9.H.D. 20.12.1984 T., E.9859/K.11418), "toplular iş sözleşmelerine İş Kanununun emredici kurallarına ve genel olarak kamu düzenine ters düşen maddeler konulamayacağına ve bu yönden işçinin 90 günü aşan bir hapis cezasını çektikten sonra yeniden işe alınması zorunluluğu koyan ve

bunu müeyyideye bağlayan toplu iş sözleşmesi hükmünün kamu düzenine aykırı olması nedeniyle geçerli olmadığı" (Yarg.9.H.D. 10.3.1981 T., E.14236/K3176), "...işçilere yasanın tanıdığı koruma sınırları aşılmış ve işçilerin olağanüstü haklar edinmeleri sağlanmak istenmiştir. Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmak Anayasanın 53. maddesinde ifadesini bulan bir hak olmakla birlikte, bu hakkın kötüye kullanılması da yasalar karşısında korunmamalıdır" (Yarg.9.H.D. 11.04.2006 T. E. 2630 K 9547), "...6356 sayılı Yasa'nın 34/2. maddesine açıkça aykırı olduğu gibi, bu emredici hükmün (6356 sayılı Yasa madde 34) normlar hiyerarşisinde yasadan çok sonra gelen yönetmelik ile değiştirilmesi de mümkün değildir" (Yarg.7.H.D. 29.06.2015T. E. 23664 K 13244) şeklindeki kararlarından da anlaşıldığı üzere toplu iş sözleşmelerinin yorumunda işçi yararına yorum ilkesi kullanılırken Anayasa ve ilgili kanunlara uygunluk denetiminin de yapılması gerekmektedir.

Tamamlayıcı Hukuk Kuralları: Toplu iş sözleşmelerinin yorumunda anayasa ve ilgili kanunlara uygunluk beraberinde tamamlayıcı hukuk kuralları ve ilgili tüzük ve yönetmeliklere uygunluğu da gerektirmektedir. Yargıtay, "bu nedenle davacının yaptığı işlerin anılan Yönetmelik (Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik) kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinin ayrıntılı olarak belirtildiği, davacının anılan Yönetmelik kapsamında değerlendirilmesinin isabetli olduğu.." ifadesiyle buna vurgu yapmıştır (Yarg.9.H.D. 26.05.2022 T. E. 5375 K. 6614).

Toplu İş Sözleşmesi Metni: Toplu iş sözleşmelerinin yorumunda temel alınması gereken unsur sözleşme metnidir. Toplu iş sözleşmesinin şeklinin yazılı olması (6356 sayılı kanun m.35/1), hem resmi makamlara tevdi edilip (6356 sayılı kanun m.48/1) hem de işyerinde ilan edilmesi (6356 sayılı kanun m.48/2) sözleşme metninin önemini açıkça ortaya koymaktadır. Dolayısıyla o konuya ilişkin sözleşme metnindeki hükümlerin karşılaştırılması ve sözleşmenin genel amacı göz önüne alınarak hüküm verilebiliyorsa, "işçi yararına yorum" yapmak adına farklı bir hükme varmak uygun değildir. Ayrıca, yorum yapılırken sözleşme dışındaki bazı düzenlemelerden de yararlanılabilir. Örneğin, söz konusu hüküm bir önceki toplu iş sözleşmesinde de mevcut ise, o dönemdeki uygulamalara bakılabilir. Yine toplu iş görüşmeleri devam ederken yapılan görüşmeler, arabuluculuk aşamasına gidilmişse buna ilişkin tutanaklar, toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlandı ise buna ilişkin tutanaklar ve gerekçeler de göz önünde bulundurulabilir. İşçi yararına yorum yapmak adına toplu iş sözleşmesi metninde yer alan açık ve net hükme aykırı sonuçlara varılmamalıdır.

Değişen Ekonomik ve Sosyal Şartlar: Toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hükmün hukuki ve fiili durumun değişimiyle birlikte anlam ve amacının farklılaşması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda bu hükmü toplu iş sözleşmesinden bağımsız şekilde anlamlandırmak gerekebilmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2016:335). Türk Borçlar Kanunu'nun 138 maddesinde bu durum "Aşırı ifa güçlüğü" başlığı altında açıklanmıştır. Maddeye göre; bazı koşulların oluşması durumunda borçlu hakimden sözleşmenin yeni koşullara uygun hale getirilmesini bu mümkün değilse de sözleşmenin iptalini talep edebilmektedir. Yargıtay'ın, "tarafklar arasındaki dengenin taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozulması suretiyle işlem temelinin çökmesi ve borcun ifasının talep edilmesinin dürüstlük esasına (Madeni Kanun m.2) aykırı düşmesi durumunda, diğer aktillerde uygulanan, akdin hakim tarafından değişen şartlara uyarlanması esasının toplu iş sözleşmesine de uygulanabileceği" prensibini temel olarak benimsediği görülmektedir (Çelik, 1997:49). Bu nedenle, işçi yararına yorum yapılırken sosyal ve ekonomik koşullara ilişkin değişimin göz ardı edilmesi taraflar arasındaki dengeyi olumsuz etkileyecektir.

Buna ilişkin bir örnek 1994 yılında yaşanmıştır. Hükümet tarafından uygulamaya geçirilen 5 Nisan ekonomik önlemler paketi sonucunda Yargıtay, "denge koşullarının olağanüstü biçimde değişmesi ve katlanılamayacak ölçüde yük getirmesi durumunda, işverenin toplu iş sözleşmesindeki ücret zammını bir ödeme planı dahilinde ödeme önerisinin uyarlama önerisi olarak kabul etmek gerektiğini" ifade etmiştir (Yarg. 9.H.D. 31.1.1995 T. E.167301 K.1307; Yarg. H.G.K. 3.5.1995 T. E.9-392 K.494).

Ancak şu gözden uzak tutulmamalıdır ki, toplu iş sözleşmesinin ekonomik ve sosyal koşullara uyumunu sağlamak öncelikle sözleşme taraflarınca gerçekleştirilmelidir. Eğer, bu konuda taraflar bir anlaşma sağlayamadıysa veya bu konuda bir anlaşma sağlamaya gerek duymadıysa mahkeme sosyal dengeyi korumak adına düzenleme yoluna gidebilecektir. Tarafların bilinçli olarak bu değişikliği yapmamaları durumunda ise, hakimin değişiklik içeren bir karar vermesi mümkündür.

5. Sonuç

Toplumsal ihtiyaçlar sonucunda ortaya çıkan hukuk kuralları, somut olaya uygulanırken karşılaşılan problemlerin çözümünde başvuru en temel yol "yorumlama"dır. Gerçek anlamının ortaya çıkarılması ve zaman içinde değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için hukuk kurallarının yorumlanması büyük önem taşımaktadır. Hukukta, yoruma ihtiyaç duyulduğunda başvuru en temel yorum yöntemleri vardır. Ancak iş hukukunun kendine özgü niteliğinin bir yansıması olarak bu hukuk dalında yaygın olarak başvuru "işçi yararına yorum" ilkesi ayrı bir önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmeleri toplu iş hukukunda yorumun temelini oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri sözleşmenin taraflarını bağlayıcı hükümlerdir. Normatif hükümler ise iş sözleşmesini düzenleyen ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki tüm işçileri ilgilendiren hükümlerdir. Öğretide borç doğurucu hükümlerin sözleşmelerin yorumundaki ilkelerden hareketle yorumlanması gerektiği görüşü yaygındır. Normatif hükümlerin yorumunda ise, iki farklı bakış açısı vardır. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, sübjektif görüşü savunanlara göre sözleşme hükmü, objektif görüşü savunanlara göre yasa hükmü gibi değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak toplu iş sözleşmeleri hem ortak bir iradenin ürünü olmaları hem de emredici etkisi nedeniyle, sözleşmelerin ve yasa hükümlerinin yorumunda başvuru yöntemin bir arada izlenmesi doğru olacaktır. Diğer bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesinin yorumunda öncelikle metne ve metinde yer alan sözcüklerin ve cümlelerin anlamına göre bir yorumlamaya gidilecek, sonuca varılmadığı durumda tarafların ortak iradesinin araştırılması yerinde olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri yorumlanırken öncelikle genel hukukta başvuru yorum yöntemlerinden (lafzi, tarihi, amaçsal, mantıki, tamamlayıcı) yararlanılmakla birlikte iş hukukuna özgü "işçi yararına yorum" ilkesine sıklıkla başvurulmaktadır. Yargıtay birçok kararında bu ilkeye atıfta bulunarak karar vermektedir. Bu ilkenin toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ilişkiye uyarlanması yararlılık ilkesi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine aykırı bir hüküm varsa ve bu hüküm daha işçi yararına olsaydı artık toplu iş sözleşmesindeki hüküm değil iş sözleşmesindeki hüküm uygulanacaktır. Burada, yorumcunun karşısına çıkacak en önemli problem hangi hükmün daha işçi yararına olduğunun tespit edilmesidir. Bu nedenle, hükümler arasında bir karşılaştırmanın yapılması gerekmektedir. Peki, karşılaştırma yapılırken sözleşmelerin tamamı mı yoksa benzer hükümler mi dikkate alınacaktır? Düşüncemize göre, benzer hükümlerin karşılaştırılması, bundan bir sonuç elde edilemezse objektif kriterler esas alınarak bir sonuca varılması yerinde olacaktır.

Yararlılık karşılaştırması yapılırken şu unsurlar dikkate alınmalıdır. Öncelikle mevcut iki düzenlemenin (toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi) varlığı gereklidir. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler karşılaştırmaya konu olamayacaktır. Diğer bir unsur ise, karşılaştırma yapılırken işçinin bireysel çıkarlarının mı yoksa toplu iş sözleşmesi kapsamındaki tüm işçilerin menfaatlerinin mi dikkate alınacağıdır. Şu bir gerçektir ki işçinin bireysel çıkarlarını koruması anayasal bir haktır. İş sözleşmesi de bunun bir aracı olarak düşünülebilir. Bu durumda, topluluğun çıkarları karşısında bireyin çıkarlarının yok sayılması veya üstün tutulması anayasaya da uygun değildir. Aksi bir düşünce, işçiyi toplu iş sözleşmesinin hükümleriyle sıkı sıkıya bağlı kalmaya zorlayacaktır. Karşılaşılabilecek bir diğer unsur da, yararlılık karşılaştırması yapılırken işçinin iradesinin mi yoksa objektif kriterlerin mi dikkate alınacağıdır. İşçinin daha yararına olan hükmün belirlenmesinde işçinin iradesine öncelik verilmesi yanlış sonuçların doğmasına yol açabilecektir. Çünkü çalışmak ve ücret elde etmek zorunda olan işçi bu önceliği nedeniyle örneğin sağlığını bozacak ama maddi kazanç elde etmesini sağlayacak bir uygulamayı tercih edebilecektir. Bu

nedenle önceliğin işçinin, sağlığı, güvenliği, ücreti ve sosyal güvenliğinin korunması olduğu temelinden hareketle objektif kriterler esas alınmalıdır.

Bu karşılaştırma sonucunda iş sözleşmesindeki hükmün daha işçi yararına olduğu sonucuna varılırsa, toplu iş sözleşmesi hükmü geçerli olmaya devam edecek ancak o işçi açısından geçersiz sayılacaktır. Toplu iş sözleşmesi hükmü daha işçi yararına ise, iş sözleşmesindeki söz konusu hüküm geçerliliğini kaybedecektir.

Görüldüğü gibi “işçi yararına yorum” ilkesinin öneminin temelinde yatan sebep, işveren karşısında zayıf durumda olan işçinin korunması amacıdır. Ancak, bu ilkenin sınırsız ve her durum ve koşulda mutlak şekilde uygulanacağını söylemek mümkün değildir. Bu yöntemin uygulanmasında bazı sınırlamaların (anayasa ve genel hukuk kuralları, toplu iş sözleşmesi metni, tamamlayıcı hukuk kuralları, değişen ekonomik ve sosyal koşullar) olacağı kuşkusuzdur. Aksi takdirde, iş hukukunun taraflar arasında kurmaya çalıştığı ekonomik ve sosyal denge bozulacaktır. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin yorumunda genel yorum ilkelerinden hareket edilmeli ancak bu bilim dalına özgü “işçi yararına yorum” ilkesi de gözden uzak tutulmamalıdır.

Kaynakça

- Aktaş, S. (2011). Hukukta Yorum Çabaları. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(3), 1-33.
- Aslan, İ. Y., Şenyüz, D., Taş, M., Kortunay, A. ve Deliveli, Ö. (2007). *Hukuka Giriş (3. Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Aykan, A. R. (1988). Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Yorumu. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bădescu, M. (2017). The Rationale Of Law. The Role And Importance Of The Logical Method Of Interpretation Of Legal Norms. *Challenges of the Knowledge Society*, 384-392.
- Barak, A. (2005). *Purposive Interpretation in Law*. Princeton: Princeton University Press.
- Baude, W. ve Sachs, S. E. (2017). The Law of Interpretation. *Harvard Law Review*, 130(4), 1079-1147.
- Can, H. ve Güner, S. (2006). *Hukukun Temel Kavramları*. İstanbul: Hiperlink eBook.
- Çelik, N. (1989). Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi. *Yargıtay Dergisi Özel Sayı*, 521-535.
- Çelik, N. (1997). *Toplu İş İlişkilerinde Değişim*. İstanbul: Mess Yayın No:266.
- Çelik, N. (2000). *İş Hukuku Dersleri (15. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri (30. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (1999). *İş Hukuku (6. Baskı)*. İstanbul
- Dworkin, R. (1982). Law as Interpretation. *Critical Inquiry*, 9(1), 179-200.
- Ekmekçi, Ö. (1996). *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*. Yılmaz Ajans.
- Elbir, H. K. (1987). *İş Hukuku (9. Baskı)*. İstanbul.
- Engin, E. M. (1999). *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayını.
- Esener, T. (1998). *Hukuk Başlangıcı*. İstanbul: Alkım Yayınları
- Fiss, O. M. (1982). Objectivity and Interpretation. *Stanford Law Review*, 34(4), 739-763.

- Gözler, K. (1998). *Hukukun Genel Teorisine Giriş: Hukuk Normlarının Geçerliliği ve Yorumu Sorunu* Vol. 14, Ankara.
- Gözler, K. (2012). Yorum İlkeleri. *Kamu Hukukçuları Platformu Toplantısı*. Erişim Adresi <https://www.anayasa.gen.tr/yorum-ilkeleri.pdf>
- Günay, C. İ. (1999). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku Açıklamalar-Kararlar ilgili Mevzuat*. Ankara.
- Güriz, A. (1999). *Hukuk Felsefesi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güven, E. ve Aydın U. (2000). *İş Hukuku*. Eskişehir.
- Hirsch E. (1972). Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri. *Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğler*, 1-13.
- İnce, E. (1985). *Toplu Pazarlık Hukuku, Toplu İş Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- İren, E. (1998). *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
- Karayalçın, Y. (1997). *Hukukta Metodoloji, Çağdaş Hukuk Felsefesi ve Hukuk Kuramı İncelemeleri*. (Ed. Hayrettin Ökçesiz), İstanbul: Alkim Yayınları.
- Kar, B. (2013). İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 869-882.
- Kim, Y. (2009). *Statutory Interpretation: General Principles and Recent Trends* (Laws and Legislation Series). New York: Nova Science Publishers.
- Oğuzman, M. K. (1984). *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, M. E. (1999). Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Patterson, D. (2005). Interpretation in Law. *San Diego Law Review*, 42(2), 685-710.
- Reisoğlu, S. (1967). *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri*. Ankara
- Sağlam, F. (1984). İHU, TİSGLK m.6 No:3. Karar İncelemesi.
- Serozan, R. (2013). Hukukta Yöntem. *Journal of Yaşar University*, 8 (Özel), 2423-2440.
- Soyer, P. (1991). *Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Sümer, H. H. (2017). *İş Hukuku (22. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2015). İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 9, 9-23
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku (14. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şahlanan, F. (1992). *Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul.
- Tuğ, A. (1996). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*. Ankara
- Tuncay, A. C. (1999). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul.
- Tunçer P. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (3. Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Tunçomağ, K. (1976). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (6. Baskı)*. İstanbul

- Tunçomağ, K. ve Centel (1999). *İş Hukukunun Esasları*, (2. Baskı). İstanbul
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları* (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Uygur, T. (1980). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*. İstanbul.
- Yılmaz, E. (2011). Genel Kanun Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında). *Sicil*, 6(22), 22-31.
- Zevkliler, A. (1990). *Hukukun Temel Kavramları*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını.

The Interpretation Principle In Favour Of The Employee In The Collective Labor Law

Extended Abstract

Aim: Interpretation is one of the most important tools in adapting legal rules to changing and developing conditions. The main purpose of labor law is to protect the weak employee against the employer. Based on this principle, apart from the basic interpretation principles in law, the concept of "interpretation for the favour of the employee", which is an interpretation principle specific to labor law, emerges. This principle gains importance in collective labor law, especially in the interpretation of collective bargaining agreements. The provisions of collective bargaining agreements that are subject to interpretation are normative and debt-creating provisions. The common view in the doctrine is that normative provisions are interpreted as law, and debt-creating provisions are interpreted as contractual provisions. The relationship between collective bargaining agreements and labour contracts is important for interpretation. According to the principle of utility, a comparison is made between the collective bargaining agreement and the labour contract. Whichever regulation is more beneficial to the employee is considered valid. While making this comparison, factors such as making decisions according to objective criteria, comparing similar contract provisions, and observing the individual interests of the employee should be taken into consideration.

In this study, the importance of the principle of interpretation for the favour of the employee in collective labor law, especially in the interpretation of collective bargaining agreements, is analyzed in the light of judicial decisions. The aim of the study is to reveal the importance of the principle of "interpretation for the favour of the employee" and the principles regarding its implementation. Because this method of interpretation is only specific to labor law. The way to be followed during the application of this interpretation method, the criteria to be taken as a basis directly affect the result of the interpretation. Therefore, it is important to determine the principles and draw the boundaries of this interpretation method.

Method: In order to reveal the place of the principle of interpretation for the favour of the employee in collective labor law, a systematic analysis was made by examining the judicial decisions. In addition to judicial decisions, a qualitative study was carried out by revealing the basic principles on the subject based on different opinions in the literature.

Findings: Although the principle of interpretation for the favour of the employee is effectively implemented in our legal process, it is not possible to talk about unlimited application possibilities. While applying the principle of interpretation for the favour of the employee, it will be in accordance with the general purpose of the law to take into account the elements such as general legal rules, social and economic situation, and the employee-employer balance.

Conclusion: As can be seen, the principle of "interpretation for the favour of the employee" has an important place in the interpretation of collective bargaining agreements. The main reason for this is to protect the employee who is weak against the employer. In the interpretation of collective bargaining agreements, the text of the agreement will be referred first. If no result can be obtained, a decision will be made based on the will of the parties. The basis of this will is to protect the weak individual employee against the employer through the collective bargaining agreement. An interpretation suitable for this purpose will be provided with the principle of "interpretation for the favour of the employee". While applying this interpretation method, there are elements that must be followed in determining the employee's benefit. These; The existence of an existing labour contract and collective bargaining agreement, the protection of the individual interests of the employee, the basis of objective criteria rather than the will of the employee can be listed. However, it is not possible to say that this principle will be applied unlimitedly and in all situations and conditions. Undoubtedly, there will be some limitations

(constitution and general law rules, collective bargaining agreement text, complementary legal rules, changing economic and social conditions) in the application of this method. Otherwise, the economic and social balance that the labor law tries to establish between the parties will deteriorate. Therefore, in the interpretation of collective bargaining agreements, general interpretation principles will be used, but the principle of "interpretation for the favour of the employee", which is specific to this branch of science, will not be ignored.
