

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARCA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

\* *Hakemli Makale*

**Merve Bardakçı<sup>1</sup>**

**ORCID: 0009-0003-9306-7844**

### ÖZET

İŞ ilişkisi baŐlangıŐta ferdi İŞ ilişkileri olarak doğmuş, sanayi ve teknolojinin gelişimi ile işveren ve işçi kavramları oluşmuş, işçilerin ve iŐverenlerin sendikalaŐmasıyla da toplu İŞ ilişkisi meydana gelmiştir. İŞçiler, haklarını koruyabilmek adına örgütlenmiŐler, sendikalar kurmuŐlar, işveren ile çalışma koşullarını iyileştirmek adına müzakere etmeye, pazarlık yapmaya başlamışlardır. İŞçilerin bu Şekilde örgütlenmesi üzerine işverenler de sendika kurmaya ve sendikalara üye olmaya yönelik adımlar atmıŐlardır.

İŞçi sendikaları ile sendika üyesi olan veya sendika üyesi olmayan işveren arasında çalışma Şartları, ücret ve haklar hususunda müzakereler yapılarak sözleşmeye bağlanma gereksinimi ile toplu İŞ sözleşmeleri ortaya çıkmıştır. Karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı ile kurulan toplu İŞ sözleşmelerinde, sözleşme sürecindeyken değişiklik yapma gereksinimi söz konusu olabilmektedir. ÇalıŐmamızın konusu toplu İŞ sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapılması olup, konuyu tüm ayrıntıları ile incelemeyi amaçladık.

**Anahtar Kelimeler:** Toplu İŞ Hukuku, Toplu İŞ Sözleşmesi, Taraflarca Sonradan Değişiklik Yapılması

### ABSTRACT

The business relationship was initially born as individual labor relations, with the development of industry and technology, the concepts of employer and employee were formed, and a collective labor relationship was formed. To protect their rights, workers organized, formed unions, and began to negotiate and negotiate with employers to improve working conditions. Upon the organization of workers in this way, employers also took steps to establish and become members of unions.

Collective labor agreements have emerged with the need to negotiate and contract working conditions, wages and rights between labor unions and employers who are union members or non-union members. In collective bargaining agreements established with a mutual and appropriate declaration

---

<sup>1</sup> Avukat – Konya Barosu

of will, there may be a need to make changes while in the contract process. The subject of our study is the amendment of the collective bargaining agreement by the parties, and we aimed to examine the issue in all details.

**Keywords:** Collective Labor Law, Collective Labor Agreement, Subsequent Amendments by the Parties

## GİRİŞ

Toplu iş ilişkileri işçilerin örgütlenecek bir grup oluşturması, işveren ile çalışma koşullarını iyileştirmek adına müzakere etmesi düşüncesi ile ortaya çıkmıştır. Çalışanların hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatta hak ve menfaatlerinin korunmasında ve geliştirilmesinde, toplu şekilde hareket etmenin önemli katkısı olmuştur. İşçilerin bu şekilde gruplaşması, işverenleri de birlik olmaya itmiş, işçilere karşı örgütlenme ihtiyacı hissetmişlerdir. Bu şekilde güçlü iki taraf oluşmuş, sözleşmeler müzakere edilmeye başlanmış, işçilerin de işverenler kadar söz hakkı doğmuştur.

Tarafların hak ve borçları yanında, taraf üyelerinin iş ilişkilerine uygulanabilecek çalışma şartlarını da düzenleyen, ücretlerini, sosyal hak ve menfaatlerini gösteren, taraflarca müzakere edilerek imzalanan toplu iş sözleşmeleri yapılmaya başlanmıştır. Sözleşmeyi yapan taraflar mutabakat sağlamak koşuluyla sözleşmede değişiklik yapabilme hakkına da sahiptirler. Ancak mutabakat sağlasalar dahi tarafların sözleşmenin süresine yönelik değişiklik yapabilmeleri mümkün değildir.

Toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken değişiklik yapılmasına dair kanunda süre dışında bir yasak getirilmemiştir. Kanun koyucu, süre yönünden toplu iş sözleşmesinde değişiklik yetkisini kısıtlamış olsa da diğer hususlar yönünden değişikliğin bir gereksinim olduğunu düşünerek kısıtlama yapmamıştır.

Çalışma konumuz toplu iş sözleşmesinde taraflarca sonradan değişiklik yapılmasıdır. Çalışmamızda ilk olarak toplu iş sözleşmesinin tanımı, tarihsel gelişimi, hukukî niteliği, sözleşmenin muhtevası ve tarafları hususlarına değinilecek, ikinci olarak toplu iş sözleşmesinde değişiklik kavramına, değişikliğin gereksinimine ve hukuki mahiyetine değinilecek daha sonra toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisine kimlerin sahip olduğuna ve değişiklik yetkisinin sınırlarına değinilecektir. Akabinde sırasıyla toplu iş

sözleşmesinin süre dışındaki hükümlerinin değiştirilmesine, paraya ilişkin hükümlerin değiştirilmesine, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılmasının şekil şartına ve değişiklik yapma yetkisinin süresine değinilecek, son olarak ise toplu iş sözleşmesinin yargı kararı ile değiştirilmesi hususu ele alınacaktır.

## 1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

### I. Toplu İş Sözleşmesi Kavramı

6356 sayılı Kanunu'nun 2. maddesinde, *iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder şeklinde, toplu iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Öğretide yapılan bir tanım ise, "Toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli ve yetkili olan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, kanunun belirlediği usule göre kurulan, tarafların hak ve borçları yanında, taraf üyelerinin iş ilişkilerine uygulanabilecek çalışma şartlarını da düzenleyen, kapsamına aldığı iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan ve emredici etkiye sahip olan, yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir<sup>2</sup>."* şeklindedir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir<sup>3</sup>. Toplu iş sözleşmeleri ile hedeflenen, işçi ve işverenin çalışma koşullarını birlikte belirlemesi ile çalışma barışını sağlamak, uzun soluklu, hak ve menfaatlerin gözetildiği bir düzen oluşturmaktır<sup>4</sup>.

### II. Toplu İş Sözleşmesinin Tarihsel Gelişimi

Ferdi iş ilişkileri bir müddet sonra işçiler aleyhine sonuç doğurmuş, işçiler tek başlarına işveren karşısında mücadele

---

<sup>2</sup> **Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 295; **Göktaş, Seracettin**, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 15.

<sup>3</sup> Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 33.

<sup>4</sup> **Albayrak Zincirlioğlu, Candan**, Türk Toplu İş Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 18.

edemeyeceklerini anlamışlardır<sup>5</sup>. İşçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisi ve uyuşmazlıkların çözümü bireysel düzeyde iken sanayinin gelişmesi ile işçiler arasında zamanla “birlikten kuvvet doğar” fikri gelişmeye başlamış, işçiler sendikalar kurarak işveren ile çalışma koşullarını iyileştirmek adına müzakere etmeye, pazarlık yapmaya başlamışlardır<sup>6</sup>. İşçilerin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesinde toplu şekilde hareket etmenin önemi anlaşılmış, işverenler de birlik olma ihtiyacı hissetmiş, örgütlenmeye başlamışlardır. İş ilişkisinin iki tarafı da güçlü hale geldiğinden müzakere etme gereği hasıl olmuş böylece bireysel iş sözleşmelerinin yanında toplu iş sözleşmeleri de yer almaya başlamıştır<sup>7</sup>.

Türkiye’de ilk toplu iş sözleşmesinin 1776 yılında Kütahya’da çini işçileri ve işverenleri arasında yapıldığı kabul edilmektedir<sup>8</sup>. Toplu iş ilişkilerine ilişkin ülkemizdeki ilk yasal düzenleme 1909 tarihli, Tatil-i Eşgal Kanunu’nda yer almaktadır<sup>9</sup>. Toplu iş sözleşmesi, hukukumuzda ilk olarak “*umumi mukavele*” adı altında Türk Borçlar Kanunu ile 1926 yılında girmiş ancak 1961 yılında yürürlüğe giren Anayasa hükmü ile uygulamaya konulan toplu iş sözleşmesi, 275

- 
- 5 **Arıcı**, Kadir, Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. xxx.
- 6 **Karakoç**, Burak, Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2022, s. 2, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=qVqOZFj2DwNmvdftoGFYiMND05bLi1ANuBRt5LsaUhuJN7Bhyw65aG89FXM6waP1>, Erişim Tarihi: 23.09.2024.
- 7 **Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat/ **Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2023, s. 974; **Tuncay**, A. Can/ **Savaş Kutsal**, Burcu/ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2023, s. 361.
- 8 **Arıcı**, s. 224.
- 9 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 18; **Doğan**, Cem, Türk İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri Alanına Uzlaştırma Kurulunun Girişi: Ta’til-i Eşgal Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme, Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 2012, S. 31, 273-296, s. 289, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sutad/issue/26302/277216>, Erişim Tarihi: 18.07.2024.

sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu ile ülkemizde 1963 yılında işlerlik kazanabilmiştir<sup>10</sup>. 275 sayılı Kanun'dan sonra yürürlüğe giren, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yerini alarak, işlerliğini sürdürmüştür.

### III. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

6356 sayılı Kanun'un 80. maddesi "Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır." hükmü uyarınca, toplu iş sözleşmesinin, ağırlıklı olarak işçilerin çalışma şartlarını konu eden, nevi şahsına münhasır bir özel hukuk sözleşmesi olduğu hususunda kanaat oluşturmaktadır<sup>11</sup>.

Diğer sözleşmeler gibi toplu iş sözleşmesi de iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı ile kurulmaktadır<sup>12</sup>. Sözleşmenin bir tarafında işçi sendikası, diğer tarafında ise sendika üyesi işveren yahut sendika üyesi olmayan işveren yer almaktadır<sup>13</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde sözleşmeye taraf olanların hakları ve borçlarına ilişkin hükümler yanında, asıl olarak tarafların üyeleri için genel ve emredici nitelikte<sup>14</sup> hükümler yer almaktadır<sup>15</sup>.

<sup>10</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 306.

<sup>11</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 989; **Arıcı**, s. 218; **Tunca/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 234. Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine dair çeşitli tartışmalar mevcut olmakla beraber söz konusu tartışma başka bir çalışmanın konusu olacak kadar derin olduğundan işbu çalışmada inceleme konusu yapılmamıştır.

<sup>12</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 296.

<sup>13</sup> STİSK m. 2/1-h.

<sup>14</sup> **Subaşı**, İbrahim, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, C. 74, S. 2, 989-1020, s. 994, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322668>, Erişim Tarihi: 19.07.2024.

<sup>15</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 296.

Her ne kadar toplu iş sözleşmesine bir tür sözleşme demiş isek de elbette Türk Borçlar Kanunu anlamında bir sözleşme değildir. Topluluk unsuru toplu iş sözleşmelerini diğer sözleşmelerden ayıran en temel farklılıklardandır<sup>16</sup>. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların yanında taraf sıfatı taşımayan üçüncü kişiler için de hüküm ve sonuç doğurması yönünden diğer sözleşmelerden ayrılmaktadır<sup>17</sup>.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi şekle tabi bir sözleşme olup, 6356 sayılı Kanun'un 35. maddesi uyarınca yazılı şekilde yapılmak zorundadır. Yine kanun koyucu toplu iş sözleşmeleri için belli bir süre sınırı koymuş, en az bir yıl, en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceği konusunda emredici bir düzenleme yapmıştır<sup>18</sup>.

#### **IV. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası**

Toplu iş sözleşmesinin temel konusu iş sözleşmesidir. Muhtevasında, işçilerin iş sözleşmesine dair hüküm bulunmayan sözleşmeler toplu iş sözleşmesi sayılmayacaktır. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenleme maksadı taşıyan toplu iş sözleşmeleri ile çalışma şartları işçi lehine iyileştirilmeye çalışılır<sup>19</sup>. Toplu iş sözleşmeleri ile iş ilişkisinde istikrar sağlanmış, işçilerin hak ve menfaatleri korunmuş, geliştirilmiş, sosyal diyaloga ortam ve imkân sağlanmış iş barışının sağlanması ve sürdürülmesine katkı sağlanmıştır<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> **Yılmaz**, Huriye Hilal, Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezleri Dizisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, No: 44, s. 18, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/ET001026.pdf>, Erişim Tarihi: 23.09.2024; **Narmanlıoğlu**, s. 315; **Karakoç**, s. 65.

<sup>17</sup> **Şahlanan**, Fevzi, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 332; **Karakoç**, s. 65; **Sargıcı**, E. Yeşim, Değişen Toplu İş Sözleşmesi Düzeni ve Türkiye, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2023, s. 32, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=r4I1HnmXxFQovUpYAyUmxPBVVKLP75NEc4kqwj3-AdhDGw8Toq32m-zn01MXpsC1>, Erişim Tarihi: 19.07.2024; **Yılmaz**, s. 35.

<sup>18</sup> STİSK m. 35/2.

<sup>19</sup> **Arıcı**, s. 229.

<sup>20</sup> **Arıcı**, s. xliv.

İşçi ve işveren arasındaki ilişkiler her zaman adil olmasa da bazı kurallara tabi olmuştur<sup>21</sup>. İş hukuku güçlü işveren karşısında zayıf olan işçinin haklarını koruma gayesi ile doğmuş olsa da zaman içerisinde işçi ve işvereni “sosyal ortaklar” olarak adlandırarak denge hukuku olarak şekillenmiştir<sup>22</sup>. Özellikle toplu iş hukukunda yer alan toplu iş sözleşmesi ile işçi-işveren ilişkisinde taraflar arasında bir denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde taraflar, çalışma şartları, iş koşulları gibi hususlara ilişkin hükümleri kendi aralarında ve kendine özgü yöntemler ile ihdas etmektedir<sup>23</sup>.

#### V. Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları

Her sözleşmede olduğu gibi toplu iş sözleşmesinde de en az iki taraf söz konusudur. Taraflardan biri işçi sendikası iken diğer taraf işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olabilecektir. Bir işverenin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işveren sendikasına üye olması zorunlu değildir. Ancak bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için işçi sendikasına üye olması zorunludur<sup>24</sup>. Bir grup işçinin işverenle yaptığı sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyecektir<sup>25</sup>.

Anayasa'nın 53/1. maddesine göre; işçi ve işverenler, ekonomik ve sosyal koşullarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla karşılıklı olarak, toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler<sup>26</sup>. Anayasa'nın 48/1. maddesi ile tanınan sözleşme

---

<sup>21</sup> **Önsal**, Naci, Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, C. 64, Ankara, 2021, s. 2.

<sup>22</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 974; **Önsal**, s. 2.

<sup>23</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 6.

<sup>24</sup> Sendikaya üye olmayan işçiler, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. (STİSK m. 39/4); Yargıtay HGK, 2019/227 E., 2022/628 K., 28.04.2022 T., Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 12.10.2024.

<sup>25</sup> **Arıcı**, s. 218.

<sup>26</sup> **Yürekli**, Sabahattin, Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 8, 2020, 113-149, s. 114,

özgürlüğünün yanı sıra ayrı bir madde ile toplu iş sözleşmesinin düzenlenmiş olması, toplu iş sözleşmesi özerkliğine ayrı bir güvence sağlanmak istendiğini göstermektedir<sup>27</sup>. Her ne kadar Anayasa'da doğrudan özerklik kavramı yer almasa da Anayasa'nın 53/1. madde hükmünden ve toplu iş sözleşmesinin dışarıdan bir müdahale olmaksızın düzenlenmesinden, toplu iş sözleşmesinde özerklik olduğu anlaşılmaktadır<sup>28</sup>.

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, bu konuda ehliyetli ve yetkili olanlara iş ilişkilerini düzenleme ve bu ilişkiye zorunlu olarak uygulanan hukuk kurallarını yaratabilme kudreti vermektedir. Yetkili ve ehliyetli olan bu kişilerin, üyeleri hakkında düzenlemeler yapabilmesi meşru kılınmıştır<sup>29</sup>. Toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapabilme yetkisi de kural koyma yetkisinin bir parçasıdır<sup>30</sup>. Toplu iş sözleşmesinde değişikliğin, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişiler tarafından geleceğe yönelik yapılması ve imzalanması yeterli olup, değişiklik metninin (protokol) sendika üyesi işçiler tarafından kabulü gerekmemektedir<sup>31</sup>.

---

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/65334/1006647>,

Erişim Tarihi: 19.07.2024; **Önsal**, s. 1.

<sup>27</sup> **Centel**, Tankut, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, 211-220, s. 212, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil17-211-220.pdf>, Erişim Tarihi: 24.09.2024.

<sup>28</sup> **Subaşı**, s. 993.

<sup>29</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 355.

<sup>30</sup> **Ekmekçi**, Ömer/ **Yiğit**, Esra, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 585; **Ekmekçi**, Ömer, Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren Dergisi, 1996, C. 10, S. 5, 13-27, s. 15, <https://ceis.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2019/10/eylul1996.pdf>, Erişim Tarihi: 19.07.2024.

<sup>31</sup> **Subaşı**, s. 1003.

## 2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK KAVRAMI, SONRADAN DEĞİŞİKLİK YAPMA GEREKSİNİMİ VE DEĞİŞİKLİĞİN HUKUKİ NİTELİĞİ

### I. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Kavramı

Bir toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapıldığından bahsedebilmek için, mevcut olan bir hükmün toplu iş sözleşmesinden çıkarılması veya içeriğinin değiştirilmesi veyahut sözleşmeye yeni bir hüküm getirilmesi gerekir<sup>32</sup>. Burada sayılanlar dışında yapılanlar, toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlamına gelmeyecektir. Örneğin, işçilere senede bir defa erzak yardımı yapılacağına dair hüküm getirilmesi, işçilere verilen erzak yardımına dair hükmün kaldırılması veya senede iki defa verilen erzak yardımının bire düşürülmesi şeklinde hüküm değişikliği toplu iş sözleşmesinde değişiklik olarak değerlendirilebilir<sup>33</sup>.

Anayasa'nın 53/1. maddesine göre; karşılıklı olarak tarafların ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları sözleşme olarak tanımlanan toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak olan değişikliğin mutlaka işçi lehine olması gerekmez, işçi lehine veya aleyhine olması mümkündür<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 582; **Ekmekçi**, s. 13; **Özel**, Halil Mert, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezleri Dizisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, No: 75, s. 3.

<sup>33</sup> **Özel**, s. 3.

<sup>34</sup> Yargıtay 9. HD., E. 2017/15142, K. 2017/10751, T. 9.5.2017, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2017-15142-k-2017-10751-t-9-5-2017>, Erişim Tarihi: 27.09.2024; **Akyiğit**, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 507; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 361.

## II. Toplu İş Sözleşmesinin, Sözleşme Süresi İçinde Değiştirilmesi Gereksinimi

Günümüzde yaşanan ekonomik değişimler, enflasyon ve diğer nedenler, tarafların toplu iş sözleşmesini, sözleşme süresi boyunca meydana gelecek değişiklikleri öngörerek, isabetli bir biçimde düzenlemelerini güçleştirmektedir. Uyuşmazlıklar, toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında veya sözleşmenin yapılmasından sonra ortaya çıkabilir. İmzadan sonra ortaya çıkan aksak yönlerinin giderilmesi veya ekonomik değişimlerin ortaya çıkması gibi yeni durumlara uydurulması bakımından sözleşmede değişiklik yapma hakkı bir gereksinimdir<sup>35</sup>.

Hukukumuzda tarafların toplu iş sözleşmesini süresinden önce sona erdirmeleri, ihtiyaçlarına uygun yeni bir toplu iş sözleşmesi yapamayacakları hususu göz önünde bulundurulduğunda, gereksinimlerinin karşılanabilmesi bakımından sözleşmede sonradan değişiklik yapabilme hakkının önemi yüksektir<sup>36</sup>.

Tarafların önceden tüm ekonomik değişimleri ve enflasyon koşullarını öngörmelerinin beklenmesi mümkün olmayacağından, toplu iş sözleşmesi süresi içinde sözleşme hükümlerinde değişiklik yapma gereksinimi meydana gelmiştir<sup>37</sup>. Taraflara tanınan bu imkân sözleşme özgürlüğünün de bir gereğidir.

## III. Toplu İş Sözleşmesinde Değişikliğin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesinde yapılan değişiklik hukuken bir sözleşmedir<sup>38</sup>. Toplu iş sözleşmelerinde değişiklik genellikle "protokol" adı verilen sözleşmelerle yapılmaktadır<sup>39</sup>. Yapılan değişiklikle getirilen hükümler mevcut toplu iş sözleşmesinin bütünü içerisinde yer almakta, ayrı bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde değil; sözleşmenin eki niteliğindedir<sup>40</sup>. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin

<sup>35</sup> Şahlanan, s. 488.

<sup>36</sup> Ekmekçi/ Yiğit, s. 582; Ekmekçi, s. 13.

<sup>37</sup> Özel, s. 9.

<sup>38</sup> Ekmekçi/ Yiğit, s. 584; Ekmekçi, s. 13.

<sup>39</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 361; Subaşı, s. 1002.

<sup>40</sup> Özel, s. 13.

prosedüre uyulması ya da taraf işçi sendikasının işyerinde sahip olduğu çoğunluğu muhafaza ediyor olmasına gerek bulunmamakta, toplu iş sözleşmesinin tarafı olmak sözleşmede değişiklik yapabilmek için yeterlidir<sup>41</sup>.

### 3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK YAPMA YETKİSİ VE DEĞİŞİKLİK YAPMA YETKİSİNİN SINIRLARI

#### I. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisine Sahip Olanlar

275 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinde değişikliğe dair düzenleme bulunurken<sup>42</sup>, 2822 ve 6356 sayılı Kanun'larda bu hususta açık bir düzenleme bulunmamakta, 6356 sayılı Kanun'da yalnızca tarafların sözleşme süresi yönünden değişiklik yapamayacaklarına dair bir düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla sözleşmede değişiklik yapma yetkisinin kime ait olduğu hususunda da herhangi bir düzenleme 6356 sayılı Kanun'da mevcut değildir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 41'e göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, sözleşmenin tarafını oluşturan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ait olduğu belirtildiğinden, sözleşmede değişiklik yapma yetkisinin de aynı şekilde sözleşme yapmaya yetkili kişiler olması mantıksal bir çıkarım olacaktır<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> **Subaşı**, s. 1008.

<sup>42</sup> "Toplu iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi, feshi, feshinin ihbarı ve toplu iş sözleşmesine katılma yazılı olmadıkça muteber değildir." (m. 2).

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi, feshi, feshinin ihbarı ve toplu iş sözleşmesine katılma yazılı olmadıkça muteber değildir." (m. 13/2).

<sup>43</sup> "...Dosyaya sunulan toplu iş sözleşmelerinin tarafları ise dava dışı işçi sendikası ile davalının üyesi olduğu işveren sendikasıdır. Değişiklik protokolleri ise yalnızca işveren yetkilisince imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikası yetkililerince imzalanmayan protokolün geçerli olduğundan söz edilemez..." (Yargıtay 9. HD., E. 2018/5738, K. 2018/15042, T.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmek için işçi sendikasının değişiklik tarihinde işyerinde çoğunluğa sahip olması gerekmediği gibi yetki tespiti prosedürünü izlenmesine de gerek yoktur<sup>44</sup>. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olmak sözleşmede değişiklik yapabilmek için yeterlidir. İşçi ve işveren konfederasyonlarının veya hükümetin toplu iş sözleşmesi yapma veya sözleşmeyi değiştirme hakkı yoktur<sup>45</sup>.

Sendikal manada örgütlenmemiş olan bir işçinin yahut işçi topluluğunun, işverenle karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesi bağlatması mümkün olmadığından, aynı şekilde mevcut olan bir toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapması da mümkün değildir<sup>46</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca akdedilmediği hallerde dahi, değişiklik yapma yetkisi yine sözleşmenin taraflarına aittir<sup>47</sup>. Grev ve lokavt yasakları veya grev oylamasında işçilerin çoğunluğunun grevin uygulanmamasına karar vermesi nedeniyle toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu tarafından veya tarafların anlaşarak özel hakeme başvurması nedeniyle özel hakem tarafından akdedilmiş olsa bile değişiklik yapma yetkisi taraflara aittir<sup>48</sup>.

---

16.7.2018, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-5738-k-2018-15042-t-16-7-2018>, Erişim Tarihi: 15.06.2023).

<sup>44</sup> **Subaşı**, s. 1006; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 362.

<sup>45</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 361; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 1077; **Subaşı**, s. 1008.

<sup>46</sup> **Sevim**, Özgür, *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi*, Lykeion Yayınları, Ankara, 2023, s. 6; **Türkoğlu**, Oya; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Uluslararası Normlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2-114, 2019, s. 20, [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=\\_Aoj4qB6xDK35yD3DZjCdg&no=Nymmieorl-VGxWbJ5l-SAA](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=_Aoj4qB6xDK35yD3DZjCdg&no=Nymmieorl-VGxWbJ5l-SAA), Erişim Tarihi: 19.07.2024.

<sup>47</sup> **Subaşı**, s. 1015; **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 585.

<sup>48</sup> **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 585; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 361; **Ekmekçi**, s. 15.

4857 sayılı Kanun'un 2/6. maddesi uyarınca asıl işveren, her ne kadar alt işverenin işçilerine karşı iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklı yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumlu<sup>49</sup> olsa da toplu iş sözleşmesinin tarafı olmadığından, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi bulunmamaktadır<sup>50</sup>.

Sözleşmelerde değişiklik yapılması iki tarafın değişiklik hususunda anlaşmasına bağlıdır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar için grev ve lokavt uygulanması mümkün olsa da tarafların sonradan birbirlerini grev ve lokavt yoluyla değişiklik anlaşması yapmaya zorlaması mümkün değildir<sup>51</sup>. Dirlik borcu buna engel olmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince, çalışma barışının sağlanması adına, sözleşmenin içeriği veya işleyişine dair değişiklik yapmamak, sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik doğrudan veya dolaylı iş mücadelesine başvurmamak, tarafların birbirine olan dirlik borcunun bir sonucudur<sup>52</sup>.

Yine toplu iş sözleşmesinin imzalanması esnasında sendika üyesi olmayan işverenin sonradan sendikaya üye olması halinde,

---

<sup>49</sup> 4735 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 8. maddesi "Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2'nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez." şeklindeki hükmü uyarınca kamunun alt işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden sorumluluğu bulunmamaktadır.

<sup>50</sup> "Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur." (4857 Sayılı Kanun m. 2/7); Yargıtay HGK., E. 2015/772, K. 2015/1280, T. 29.4.2015, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2015-772-k-2015-1280-t-29-4-2015>, Erişim Tarihi: 27.09.2024.

<sup>51</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 1075; **Sur**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 307; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 363.

<sup>52</sup> **Yılmaz**, s. 49; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 363.

üyelik tarihinden önce imzalanmış olan toplu iş sözleşmesi bakımından sendika taraf sıfatını kazanamayacağından, değişiklik yapma yetkisi işverene ait olacaktır<sup>53</sup>.

Sözleşme akdedildiği sırada sendika üyesi olan işverenin sonradan üyeliğinin sona ermesi halinde ise değişiklik yapma yetkisi sendikaya değil, yine işverene aittir<sup>54</sup>. Üyeliğin sona ermesiyle, sendikanın taraf sıfatı da sona ermektedir. Ancak işverenin taraf sıfatı devam etmektedir<sup>55</sup>.

Sözleşmeyi değiştirme yetkisi temelde taraflara ait olduğundan, sözleşmeyi temsilci sıfatıyla imzalayan kişi veya kişilerin, temsilci sıfatları devam etmiyorsa, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkileri bulunmamaktadır. Temsilcinin yetkisinin tespit edilemediği hallerde değişikliğe dair imzalanan protokolün geçersizliğine karar verilmesi gerekmektedir<sup>56</sup>. Yani temsilci toplu iş sözleşmesi yapma hakkına haiz olsa da değişiklik yapma yetkisine haiz değilse, protokol geçersizlik yaptırımına tabi olacaktır<sup>57</sup>.

Uygulamada, tarafların ileride değişiklik konusunda anlaşamamaları halinde doğan uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözümleneceğini kararlaştırdıkları toplu iş sözleşmeleri çoğunluktadır. O halde sözleşmeye konulan bu hüküm ile taraflar

---

<sup>53</sup> **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 587; **Subaşı**, s. 1016.

<sup>54</sup> STİSK m. 37/3: “Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.”; **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 587.

<sup>55</sup> **Engin**, E. Murat, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 13, 2009, 142-147, s. 144, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil13-142-147.pdf>, Erişim Tarihi: 12.10.2024.

<sup>56</sup> **Günay**, Cevdet İlhan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 681.

<sup>57</sup> Yargıtay 22. HD., 2016/27550 E., 2016/29521 K., 29.12.2016 T., Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 12.10.2024; **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 587.

değişiklik hususunda anlayamadığı takdirde, uyuşmazlıklar özel hakem tarafından çözülebilecektir<sup>58</sup> (STİSK m. 52).

## II. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisinin Sınırları

Toplu iş sözleşmelerinde sözleşmeye uyma ve dirlik (sözleşme süresi içinde menfaat uyuşmazlığı çıkarmama yükümlülüğü) borcu mevcuttur. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde her türlü değişiklik yapılamaz; değişiklik yapma yetkisinde şekil ve içerik bakımından kanunda bazı sınırlamalar bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları birlikte düzenledikleri sözleşme hükümlerini (bazı sınırlamalar hariç) yine ancak birlikte anlaşmak suretiyle değiştirebilirler<sup>59</sup>. Taraflardan yalnızca biri, sözleşme süresi içinde sonradan ortaya çıkan durumlara dayanarak toplu iş sözleşmesinin revizyonunu, yeniden gözden geçirilmesini kısacası toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılmasını isteyebilecekse de karşı taraf kabul etmediği sürece değişiklik yapamayacaktır<sup>60</sup>.

Sözleşme taraflarının her konuda değişiklik yapabilmeleri de mümkün değildir. Tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilecekleri hükümler, sözleşmenin akdedilmesi esnasında belirlenmesi tarafların iradelerine tabi olan konular olup, tarafların önceden belirleme yetkileri bulunmayan hususlarda özellikle kamu düzenini ilgilendiren hususlarda değişiklik yapabilme yetkileri

---

<sup>58</sup> **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 602; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 364.

<sup>59</sup> “...Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra toplu iş sözleşmesinin tarafları toplu iş sözleşmesinin süresiyle ilgili maddesi dışındaki toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerini değiştirebilirler. Toplu iş sözleşmesindeki değişiklik mutlaka sözleşmenin taraflarınca yapılması gerekir. Başka bir anlatımla toplu iş sözleşmesinin tarafı kimse ancak o kişiler toplu iş sözleşmesi hükmünü değiştirebilir...” (Yargıtay 9. HD., E. 2018/5738, K. 2018/15042, T. 16.7.2018, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-5738-k-2018-15042-t-16-7-2018>, Erişim Tarihi: 15.06.2023).

<sup>60</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 366.

bulunmamaktadır<sup>61</sup>. Tarafların, toplu iş sözleşmesinin hak ve borçlara ilişkin hükümlerinde değişiklik yapabilme yetkileri söz konusuysen, sözleşmenin yer itibarıyla kapsamına ilişkin hükümlerde değişiklik yapabilmeleri söz konusu değildir<sup>62</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra sözleşme taraflarınca uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı, sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyeceği konusunda kanunda (STİSK m. 35/2) kesin bir sınır çizilmiştir. Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra hiçbir şart ve durumda süreye ilişkin değişiklik yapılamaz<sup>63</sup>. Bu düzenleme ile amaçlanan işyerinde belirli bir dönem için istikrar sağlamaktır<sup>64</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik adı altında tamamen yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Kanun koyucu açıkça süre hususunda değişiklik yapılmasını yasaklayarak, yapılmış olan sözleşmenin kararlaştırıldığı süre için uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 33/5'teki toplu iş sözleşmelerinin, Anayasa'ya ve kanunun emredici hükümlerine aykırı düzenleme içermeyeceği şeklindeki hüküm uyarınca, toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişikliklerle de Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler yapılamayacaktır.

### III. Toplu İş Sözleşmesinin Süre Dışındaki Hükümlerinin Değiştirilmesi

6356 sayılı Kanun'un 35. maddesinin ikinci fıkrasında da belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesi en az bir yıl, en çok üç yıl süreli olacak şekilde yapılabilir<sup>65</sup>. Ülkemizde toplu iş sözleşmeleri genellikle iki yıl süreli yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra sözleşme taraflarınca

<sup>61</sup> **Subaşı**, s. 1001.

<sup>62</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 591.

<sup>63</sup> 1983'ten itibaren, toplu iş sözleşmesi yürürlük süresinin taraflarca imzalandıktan sonra değiştirilmesi, mümkün değildir. (**Sargıcı**, s. 321).

<sup>64</sup> **Şahlanan**, s. 473; **Sur**, s. 313.

<sup>65</sup> İstisna: süresi bir yıldan az süren işler (STİSK m. 35/3).

uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı, sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyeceği konusunda kanunda (STİSK madde 35/2) kesin bir sınır çizilmiştir<sup>66</sup>. Kanunda toplu iş sözleşmesinin süresine dair değişiklik yapılması yasaklandığından, zıt anlam itibarıyla süre dışında diğer konularda değişiklik yapmanın mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

Taraflar toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan çalışma koşullarında, azaltma veya artırım yapabilecekleri gibi, bir çalışma koşulunu geçici veya sürekli olarak kaldırabilirler ya da sözleşmede düzenlenmemiş bir konuda yeni düzenleme getirebilirler<sup>67</sup>.

Değişiklikler taraflarca imza tarihinde yürürlüğe konulabileceği gibi, bu tarihten önceki veya sonraki bir tarihte uygulanmak üzere yürürlüğe konabilir<sup>68</sup>.

Tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabileceği konular, sözleşmenin imzalanması esnasında, kararlaştırılması tarafların iradelerine bırakılmış olan konulardır. Tarafların kamu düzenine ilişkin olan konularda, örneğin toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yer itibarıyla kapsamının, yani toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri veya işyerlerinin daraltma veya genişletme yetkileri bulunmamakta, toplu iş sözleşmesinde bu hususlara dair olan hükümler açıklayıcı nitelik taşımaktadır<sup>69</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları gerek kendi aralarında gerekse üyelerinin karşılıklı hukuki ilişkilerini sözleşme süresinin sonuna kadar yeterli açıklıkta düzenlemek durumunda olmayabileceğinden, taraflar sözleşmenin bazı hükümlerinin belirlenmesini daha ileri bir tarihe bırakmak isteyebilmektedir<sup>70</sup>. Yine taraflar toplu iş

---

<sup>66</sup> Toplu iş sözleşmesinde alt sınır konulmasının nedeni işyerlerinde kurulmuş olan düzenin en azından belirli bir süre içinde bozulmadan korunmasını sağlamak; üst sınırın konulma sebebi ise ekonomi ve hayat şartlarının değişmesi olasılığı karşısında tarafları daha uzun süre sözleşme ile bağlı tutmamaktır. (Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 304).

<sup>67</sup> Subaşı, s. 1008.

<sup>68</sup> Subaşı, s. 1017.

<sup>69</sup> Ekmekçi/ Yiğit, s. 591.

<sup>70</sup> Ekmekçi, s. 13.

sözleşmesinin yapılması sırasında sözleşmede yer almasını istedikleri konulardan birini veya birkaçını, önceden belirlemek yerine sözleşme süresinde belirli şartların gerçekleşmesine veya açıkça öngörülen bir tarihte aralarında yapılacak görüşme ile belirlemek üzere toplu görüşmeyi saklı tutabilirler. Uygulamada, tarafların, toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ücret ve diğer sosyal hakların ileride belirli bir tarihte ya da enflasyon rakamlarının kararlaştırılan belirli bir miktarın üzerinde olması gibi, belirli bir koşulun gerçekleşmesi halinde sözleşmenin bazı hükümlerinin yeniden gözden geçirilmesini kararlaştırdıkları görülmekte, bu koşullara “revizyon koşulları” denilmekte ve bu tür hükümler geçerli sayılmaktadır<sup>71</sup>. Ancak günü geldiğinde bu hususta düzenleme yapmaya yanaşmayan tarafa karşı grev, lokavt, arabuluculuk gibi olgulara başvurmanın mümkün olmadığı, ancak özel hakem tarafından çözümü öngörülmüşse bu yola gidileceği şeklinde görüş, baskın görüştür<sup>72</sup>. İsbetli bulduğumuz görüş, 6356 sayılı Kanun’un 25/2. maddesinin “*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yapılan greve kanuni grev denilir*” şeklindeki açık hükmü dolayısıyla baskın görüş olup, değişikliğe zorlama amacıyla grev ve lokavt hakkı kullanılamaz, yapılan grev ve lokavt kanun dışı olacaktır.

#### A) Doğmuş Haklar Yönünden Değişiklik Yapılması

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklikler yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olanağına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklik, sadece gelecekteki (doğmamış, beklenen) haklara

---

<sup>71</sup> **Subaşı**, s. 1020.

<sup>72</sup> Bu görüşü savunanlar: **Akyiğit**, s. 506; **Sur**, s. 307; **Subaşı**, s. 1005; **Yayvak**, İrem, *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 130. Karşıt görüş ise tarafların böyle bir uyuşmazlık ortaya çıktığında grev ve lokavt hakkını kullanabilecekleri yönünde olsa da savunucusu azınlıktadır. Detaylı bilgi için bkz. **Subaşı**, s. 1005.

ilişkin olabilir<sup>73</sup>. Yargıtay içtihatları da toplu iş sözleşmelerindeki değişikliklerin ileriye dönük olarak yapılabileceği yönündedir<sup>74</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik taraf üyelerinin ve toplu iş sözleşmesinden yararlananların kazanılmış haklarına hanel getirecek nitelikte olamaz<sup>75</sup>. Doğmuş olan hakların değişikliğe konu olması, konu olsa dahi geçerliliği mümkün değildir. Sözleşmenin tarafları, hakkın doğmasını sağlayan hükmü geleceğe dair olacak şekilde değiştirebilir, geçmişe dönük olacak şekilde değiştiremez<sup>76</sup>. İşçinin doğmuş hakkı sonradan protokol ile ortadan

<sup>73</sup> “...Kural olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarının toplu iş sözleşmesi hükümlerini tadil etmeleri mümkündür. Ancak değişiklik toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişilerce gerçekleştirilmeli ve ileriye dönük olarak yürürlüğe konulmalıdır...” Yargıtay 9. HD., E. 2014/2478, K. 2014/5936, T. 25.2.2014, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2014-2478-k-2014-5936-t-25-2-2014>, Erişim Tarihi: 15.06.2023; Yargıtay 9. HD., E. 2016/13850, K. 2016/11019, T. 02.05.2016, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 27.07.2024.

<sup>74</sup> “...Ne var ki, toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur...” Yargıtay 9. HD., E. 2020/5125, K. 2021/2975, T. 1.2.2021, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2020-5125-k-2021-2975-t-1-2-2021>, Erişim Tarihi: 27.09.2024. ; Yargıtay 22. HD., E. 2017/6381, K. 2018/402, T. 18.1.2018, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2017-6381-k-2018-402-t-18-1-2018>, Erişim Tarihi: 15.06.2023; Yargıtay 22. HD., E. 2020/213, K. 2020/1021, T. 22.1.2020, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2020-213-k-2020-1021-t-22-1-2020>, Erişim Tarihi: 15.06.2023; Yargıtay 9. HD., E. 2021/4996, K. 2021/9088, T. 18.5.2021, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2021-4996-k-2021-9088-t-18-5-2021>, Erişim Tarihi: 15.06.2023.

<sup>75</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 367; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 620.

<sup>76</sup> “Taraflar işçilerin henüz gerçekleşmemiş, doğmamış haklarına ilişkin sözleşmenin parasal nitelikteki hükümlerini değiştirmeleri mümkün olacağı halde gerçekleşmiş bir ücret veya ekinin ortadan kaldırılmasına ya da azaltılmasına geçerlilik tanınmaz.” (Yargıtay

kaldırılmaz, dolayısıyla protokolde yer alan hüküm işçiyi bağlamaz. Bu husus insanların mevcut kurallara güven duyarak elde ettiği haklarının korunması zorunluluğunun bir sonucudur<sup>77</sup>.

Öğretide Subaşı'nın görüşüne göre "Toplu iş sözleşmesinde, verilmesi belli bir olayın meydana gelmesine bağlanmış bulunan haklar da ancak bu olayın meydana gelmesiyle doğmuş hak niteliği kazanır. Örneğin, sözleşmede evlenen işçilere evlenme yardımı verilmesi öngörülmüşse, bu yardım ancak evlenme olayı gerçekleştikten itibaren doğmuş hak niteliği kazanır<sup>78</sup>". Tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi, bir hakkın doğmuş olup olmamasına bağlı olup, hakkın doğmuş olması yeterlidir, henüz ödenmemiş olması sonucu değiştirmez<sup>79</sup>.

### B) Doğmamış Haklar (Gelecekteki Haklar) Yönünden Değişiklik Yapılması

Doğmamış haklara ilişkin ise değişikliğin işçinin lehine veya aleyhine olmasının değişikliğin geçerliği bakımından bir önemi olmadığından, taraflar, toplu iş sözleşmesinde yapacakları bir değişiklik ile henüz doğmamış olan bir hakkı azaltabilir, ortadan kaldırabilir veya arttırabilirler<sup>80</sup>.

Toplu iş sözleşmesi serbestisi, taraflara sözleşme hükümlerinde lehte ve aleyhte değişiklik yapma hakkını vermektedir<sup>81</sup>. Değişikliğin işçi lehine olması gerektiği yönünde bir kural bulunmadığından, toplu iş sözleşmesinde yapılan değişiklik, işçinin geleceğe ilişkin haklarında bir artış sağlayabileceği gibi, bir azalmaya da neden olabilir<sup>82</sup>.

---

9. HD., E. 2018/5737, K. 2018/15043, T. 16.7.2018, (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-5737-k-2018-15043-t-16-7-2018>, Erişim Tarihi: 15.06.2023;

**Subaşı**, s. 994.

<sup>77</sup> **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 596; **Ekmekçi**, s. 19.

<sup>78</sup> **Subaşı**, s. 1012.

<sup>79</sup> **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 596; **Ekmekçi**, s. 19.

<sup>80</sup> **Subaşı**, s. 1012.

<sup>81</sup> **Arıcı**, s. 271; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 361.

<sup>82</sup> **Subaşı**, s. 1012.

Bu bağlamda taraflar karşılıklı olarak anlaşıp mevcut toplu iş sözleşmesinde 20.000,00 TL olan ücreti, çalışılmamış aylar için 18.000,00 TL'ye düşürebileceklerdir. Aynı şekilde taraflar toplu iş sözleşmesi ile üç ayda bir ödenmesi kararlaştırılan ikramiyeyi iki ayda bir ödenecek şeklinde değiştirebileceklerdir. Yine taraflar anlaşarak toplu iş sözleşmesi ile yılda bir kez ödenmesi kararlaştırılan giyim yardımını, sonraki yıllar için hüküm ifade edecek şekilde kaldırabilecektir.

#### IV. Paraya İlişkin Sözleşme Hükümlerinde Değişiklik Yapılması

Değişen ekonomik koşullar nedeniyle önem kazanan paraya ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin başında ücret zamları gelmektedir<sup>83</sup>. Sözleşmenin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre işçiler için henüz bir hak olarak doğmayan, sözleşmenin sonraki yılına veya dönemine ait ücret zamlarını düşürmeye yönelik bir değişiklik yapabilecektir<sup>84</sup>. İşçiler için henüz tahakkuk etmemiş durumdaki her türlü ödeme tutarında indirimde gidebilir veya bunlara ilişkin düzenlemeleri kaldırabilirler<sup>85</sup>. Ancak işçilerin doğmuş olan ücret zamlarından, yazılı ibra sözleşmesi ile vazgeçmeleri ile bu hususta yapılan değişiklik doğmuş olan haklar için de yapılabilecek, geçerli olacaktır<sup>86</sup>.

---

<sup>83</sup> **Subaşı**, s. 1009; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 1075.

<sup>84</sup> Yargıtay 9. HD., E. 2020/5125, K. 2021/2975, T. 1.2.2021, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2020-5125-k-2021-2975-t-1-2-2021>, Erişim Tarihi: 27.09.2024; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s.1076.

<sup>85</sup> Yargıtay HGK., E. 2007/872, K. 2007/899, T. 28.11.2007, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2007-9-872-k-2007-899-t-28-11-2007>, Erişim Tarihi: 27.09.2024; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 1077.

<sup>86</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 1076; **Sümer**, s. 622; **Subaşı**, s. 1020.

### V. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması Şekil Şartı

Toplu iş sözleşmesinde değişikliğe dair kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yalnızca toplu iş sözleşmesinin süresinin imzalanması sonrasında uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı ve süresinden önce sona erdirilemeyeceği hususunda bir düzenleme mevcuttur. Dolayısıyla kanunda toplu iş sözleşmesinde değişikliğin şekline ilişkin de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun yazılı şekle tabi olan sözleşmelerde değişikliğin de yazılı yapılması kuralı ile 6356 sayılı Kanun'un 35. maddesi birinci fıkrasının "*Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.*" şeklindeki hükmü dolayısıyla, sözleşmede yapılacak olan değişikliklerin de aynı şekilde yazılı yapılma koşuluna tabi olduğunun kabul edilmesi gerekir<sup>87</sup>. Değişiklik, yazılı şekilde yapılmadığı sürece geçerli olmayacaktır. Kanunda değişiklik yapma yetkisine dair hüküm bulunmadığından<sup>88</sup> genel hükümlerden bu sonuca ulaşılmaktadır.

### VI. Toplu İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapma Yetkisinin Süresi

Tarafların, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi sözleşmelerin yürürlük süresinde mevcuttur, toplu iş sözleşmesinin sonlanması ile bu kural koyma yetkisi, sözleşmede değişiklik yapabilme yetkisi de ortadan kalkar<sup>89</sup>. Taraflar sözleşme sona erdikten sonra, sona eren toplu iş sözleşmesi ile ilgili gerek yürürlükte bulunduğu dönem gerekse de sonrasında ilişkin bir düzenleme, değişiklik yapamazlar<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> **Sümer**, s. 621; **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 590; **Subaşı**, s. 995; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 362; **Arıcı**, s. 271; **Özel**, s. 14; **Engin**, s. 145.

<sup>88</sup> 275 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesinin yazılı şekilde yapılmadıkça geçerli olmayacağına dair açık bir düzenlemeye yer verilmiştir (m. 2).

<sup>89</sup> **Subaşı**, s. 1006; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 362.

<sup>90</sup> **Özel**, s. 90; **Subaşı**, s. 1007.

## VII. Toplu İş Sözleşmesinin Yargı Kararı ile Değiştirilmesi

Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde konu ele alındığında, tarafların meydana getirdiği sözleşme, onlar için kanun gibi sayılacak ve taraflar bununla bağlanacaklardır<sup>91</sup>. Ahde vefa (pacta sunt servanda, söze sadık kalma) ilkesi uyarınca, tarafların; aksine bir hüküm bulunmadıkça, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekir<sup>92</sup>. Ancak ahde vefa ilkesi katı bir şekilde uygulandığında sözleşmenin tarafları için her zaman adil bir sonuç doğurmamakta, kimi zaman adaletsizlikler de ortaya çıkarmaktadır. Sözleşme süresince, önceden öngörülemeyen koşullar söz konusu olabilmekte, ekonomik krizler, doğal afetler, savaşlar, salgınlar, enflasyon, devalüasyon gibi nedenlerle tarafların sözleşmede değişiklik yapma ihtiyacı hasıl olabilmektedir<sup>93</sup>.

1994 yılı, 2002 yılı ekonomik krizleri, toplu iş sözleşmesine hakim tarafından müdahale edilip- edilememesi tartışmasını çıkarmış ve konu o günden bu yana öğreti ve yargı kararlarında tartışılır hale gelmiştir<sup>94</sup>. Taraflardan birinin kendi menfaatine, karşı tarafın fahiş miktarda aleyhine olan bir gelişme ortaya çıktığı halde değişiklik hususunda anlaşma sağlamadığı durumlarda, dava yoluna gitmek ve hakimin müdahalesine başvurmak zorunlu bir ihtiyaç olacaktır.

Borçlar Hukuku bağlamında yapılan sözleşmelerde bu tarz durumlarda hakimin sözleşmeye müdahalesi istenebilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri Borçlar Hukuku anlamında bir sözleşme olmadığından, toplu iş sözleşmesi kamu düzenine ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmadığı sürece sözleşmeye dışarıdan müdahale edilmesi mümkün değildir.

İş Hukuku bağlamında niteliği itibariyle diğer sözleşmelerden oldukça farklı olan toplu iş sözleşmelerinde ancak borçlunun mahvı,

<sup>91</sup> Aktay, A. Nizamettin/ Özdemir Ertürk, Olgü, Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 249.

<sup>92</sup> Subaşı, s. 1013.

<sup>93</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 358; Özel, s. 9.

<sup>94</sup> Şahlanan, s. 488; Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 358.

malvarlığının ve işçi haklarının tehlikeye düşmesi gibi şartların varlığı halinde ve ancak istisnai durumlarda, tarafların anlaşamaması durumunda hakimin müdahale etmesi hatta toplu iş sözleşmesinin uyarlanmasına karar vermesi mümkündür<sup>95</sup>. İmzalanan sözleşmede işlem temeli çöküp, sözleşmenin uygulanması imkansız hale geldiğinde taraflar anlaşarak bu uyuşmazlığı gideremezse, yargı makamlarına başvurabilirler. Bu hususun temeli emprevizyon (öngörülemezlik) prensibine ve dürüstlük kuralına dayanmaktadır<sup>96</sup>.

Hakimin sözleşmeye müdahalesi her ne kadar toplu iş sözleşmesinin özerkliği ilkesi ile bağdaşmıyor gibi görünse de işlem temelinin çökerek sözleşmenin uygulanamaz hale gelmesi taraf menfaatlerine aşırı derecede aykırılık içereceğinden müdahale zorunluluk teşkil etmektedir<sup>97</sup>. Ancak niteliği itibariyle toplu iş sözleşmesine, hükümleri kamu düzenine ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmadığı sürece yahut işlem temelinin çökmediği hallerde sözleşmeye dışarıdan (yargı erki) müdahale edilmemesi daha isabetli olacaktır<sup>98</sup>. Hakimin sözleşmeye müdahalesi istisnai olmalı, taraflarca yapılacak değişikliğe öncelik verilmelidir<sup>99</sup>.

Hakim ancak ifa edilmemiş olan sözleşme hükümlerinde değişiklik yapabilecek, ifa edilmiş olan sözleşme hükümlerine yönelik

---

<sup>95</sup> STİSK m. 80: “Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.” (Yasal yollama TBK m. 138). Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. **Çavdar**, Pelin/ **Karaca**, Aybüke, Türk Hukukunda Aşırı İfa Güçlüğü ve Toplu İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Bülent Tahiroğlu'na Armağan, 2017, C. 23, S. 3, 613-642, [https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36611/416641#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36611/416641#article_cite), Erişim Tarihi: 12.10.2024.

<sup>96</sup> **Arıcı**, s. 273.

<sup>97</sup> **Çavdar/Karaca**, s. 636.

<sup>98</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 1072; **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 358.

<sup>99</sup> **Özel**, s. 20; Yargıtay 3. HD., 2017/4139 E., 2018/9876 K., 10.10.2018 T., Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 12.10.2024.

geçmişe etkili bir değişiklik kararı veremeyecektir<sup>100</sup>. Yine hakimin sözleşmesinin süresine müdahale etmesi de mümkün değildir. Kanundaki emredici düzenleme toplu iş sözleşmesinin süresinin taraflarda dahil olmak üzere hiç kimse tarafından değiştirilemeyeceğine dair kesinlik içermektedir<sup>101</sup>.

### SONUÇ

Üretimde insan gücü yerine makine gücünün devreye girdiği sanayileşmeyle birlikte, işçi sınıfı işveren karşısında ezilmeye başlamış, zorlu koşullarda çalışmak mecburiyetinde bırakılmıştır. İşçiler güçlü işverenler karşısında haklarını korumak ve menfaatlerini savunmak, insancıl koşullarda çalışabilmek adına örgütlenmiş, sendikalar kurmuştur. İşçilerin bu hamlesi üzerine işverenler, işçiler üzerindeki tahakkümlerini kaybetmemek, işçilerin birlik olmasına karşı birlik olmak adına işveren sendikaları kurmuşlardır. Kurulan bu sendikalar neticesinde ferdi sözleşmelerden ziyade toplu iş sözleşmeleri ortaya çıkmıştır.

Kanun gereği toplu iş sözleşmeleri en az bir yıl ve en çok üç yıl süre ile imzalanmak zorunda olduğundan, tarafların söz konusu süreler boyunca ortaya çıkacak sorunları, ekonomik değişimleri önceden öngörmeleri mümkün değildir. Değişen ekonomik koşullar her sözleşmeyi olduğu gibi toplu iş sözleşmesi taraflarını da etkilemekte ve sözleşmede değişiklik yapma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Ekonominin ve enflasyon koşullarının değişkenliği, pek çok zaman tarafları imzalamış olduğu sözleşmelerde sonradan değişiklik yapmak mecburiyetinde bırakmıştır. Ancak toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme hakkına dair kanunda bir düzenleme söz konusu olmadığından, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapıp yapılamayacağı tartışmalı hale gelmiştir.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme hakkının sözleşmenin devamı açısından önemi oldukça fazladır. Sözleşme imzalandıktan sonra şartlar, ekonomik koşullar değişebilir, bu

---

<sup>100</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 359.

<sup>101</sup> **Sur**, s. 314.

değişikliklere bağlı olarak toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma gereksinimi doğabilir. Ancak tarafların dilediği değişikliği, diledikleri şekilde yapmaları mümkün değildir. Kanun koyucu değişikliğin içeriği ve şekli bakımından tarafları sınırlanmıştır. Taraflar mutabık olsalar dahi toplu iş sözleşmesi süresinin uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı ve süresinden önce sona erdirilemeyeceği şeklinde sınırlandırma yapılmıştır. Kanunda toplu iş sözleşmesinin süresine dair değişiklik yapılması yasaklandığından, zıt anlam itibariyle süre dışından diğer konularda değişiklik yapmanın mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

Taraflar sözleşme süresi içinde mutabakat sağladıkları takdirde, süre dışındaki hükümler yönünden değişiklik yapabileceklerdir. Ancak yapılacak olan değişiklik ile kazanılmış haklara hanel getirilemeyeceğinden, taraflar, henüz tahakkuk etmemiş olan haklar ile ilgili hükümler üzerinde değişiklik yapabilirler. Toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler işçi lehine veya aleyhine olabilecektir.

Değişiklik yapma yetkisi yalnızca sözleşmenin taraflarına aittir. Toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından veya tarafların anlaşarak özel hakeme başvurması nedeniyle özel hakem tarafından akdedilmiş olsa bile değişiklik yapma yetkisi taraflara aittir.

Değişiklik sözleşmeye yeni bir hüküm ekleme, var olan hükmü değiştirme, daraltma veyahut genişletme şeklinde olabileceği gibi var olan hükümü kaldırma şeklinde de yapılabilir.

Kanun koyucu, açıkça süre hususunda değişiklik yapılmasını yasaklayarak, yapılmış olan sözleşmenin kararlaştırıldığı süre için uygulanması gerektiğini vurguladığından, toplu iş sözleşmesinde değişiklik adı altında tamamen yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir.

Toplu iş sözleşmesinde değişikliğin hukuki niteliği netice itibariyle değişiklik sözleşmesi olup, toplu iş sözleşmesinin bir eki niteliğindedir. Toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik yazılı şekle tabidir.

Taraflar değişikliğin, sözleşme tarihi itibariyle yürürlüğe gireceğini kararlaştırılabileceği gibi, ileri bir yürürlük tarihi de

belirleyebileceklerdir. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresiyle sınırlıdır.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılıp yapılamayacağına tartışma konusu olma nedeni kanunda olan boşluktur. Kanunda toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılabileceğine dair hüküm bulunmadığından, sözleşme özerkliği ve sözleşme özgürlüğü gibi kanun ve Anayasa ile koruma altına alınmış olan ilkeler tartışma konusu yapılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi ihtiyaçların sonucudur, taraflar için bir gereksinimdir ve kural olarak engellenmemelidir. Toplu iş sözleşmesinin, aksayan yönlerinin değiştirilmesinin, değişen koşullara uydurulmasının sözleşmenin taraflarına bırakılması Anayasa'da yer alan sözleşme özerkliğinin, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesinin gereğidir.

Kanun koyucunun, toplu iş sözleşmesinde tarafların sonradan değişiklik yapabilme hakkını kanunda daha açık bir biçimde düzenlemesi, şartlarına ilişkin ayrıntılı düzenleme yapması, sınırlandırmalarını detaylı bir şekilde belirtmesi uygulama açısından daha isabetli olacak bu sayede de kanun ve Anayasa ile tanınan sözleşme özgürlüğü ve sözleşme özerliği ilkeleri tartışma konusu yapılamayacaktır.

**KAYNAKÇA**

**Aktay, A.** Nizamettin/ **Özdemir Ertürk**, Olgunluk, Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**Akyiğit**, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**Albayrak Zincirlioğlu**, Candan, Türk Toplu İş Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

**Arıcı**, Kadir, Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

**Birben**, Erhan, Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu ve Yorum Davası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

**Bulun Tokkaş**, Sevde, Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

**Centel**, Tankut, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, 211-220, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil17-211-220.pdf>, Erişim Tarihi: 24.09.2024.

**Çavdar**, Pelin/ **Karaca**, Aybüke, Türk Hukukunda Aşırı İfa Güçlüğü ve Toplu İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Bülent TAHİROĞLU'na Armağan, 2017, C. 23, S. 3, 613-642, [https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36611/416641#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/36611/416641#article_cite), Erişim Tarihi: 12.10.2024.

**Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nursen/ **Canbolat**, Talat/ **Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2023.

**Doğan**, Cem, Türk İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri Alanına Uzlaştırma Kurulunun Girişi: Ta'til-i Eşgâl Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme, Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 2012, S. 31, 273-296, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sutad/issue/26302/277216>, Erişim Tarihi: 19.07.2024.

**Ekmekçi**, Ömer, Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren Dergisi,

1996, C. 10, S. 5, 13-27, <https://ceis.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2019/10/eylul1996.pdf>, Erişim Tarihi: 19.07.2024.

**Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra**, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024.

**Engin, E. Murat**, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 13, 2009, 142-147, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil13-142-147.pdf>, Erişim Tarihi: 12.10.2024.

**Göktaş, Seracettin**, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

**Günay, Cevdet İlhan**, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.

**Karakoç, Burak**, Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2022, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=qVqOZFj2DwNmvd1oGFYiMND05bLi1ANuBRt5LsaUhuJN7Bhyw65aG89FXM6waP1>, Erişim Tarihi: 23.09.2024.

**Kılıçoğlu, Mustafa**, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013.

**Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

**Önsal, Naci**, Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, C. 64, Ankara, 2021.

**Özel, Halil Mert**, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezleri Dizisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, No: 75.

**Sarğıcı, E. Yeşim**, Değişen Toplu İş Sözleşmesi Düzeni ve Türkiye, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2023, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=r4I1HnmXxFQovUpyAyUmxPBVVKLP75NEc4kqwj3-AdhDGw8Toq32m-zn01MXpsC1>, Erişim Tarihi: 19.07.2024.

**Senyen Kaplan**, E. Tuncay, Çalışma Koşullarında Değişiklik, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2022, S. 158, 341-388, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2022-158-2030>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

**Sevim**, Özgür, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi, Lykeion Yayınları, Ankara, 2023.

**Subaşı**, İbrahim, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, C. 74, S. 2, 989-1020, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322668>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

**Sur**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.

**Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

**Şahlanan**, Fevzi, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

**Tuncay**, A. Can/ **Savaş Kutsal**, Burcu/ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2023.

**Türkoglu**, Oya; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Uluslararası Normlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2-114, 2019, [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=\\_A0j4qB6xDK35yD3DZjCd&no=Nymmieorl-VGxWbJ5l-SAA](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=_A0j4qB6xDK35yD3DZjCd&no=Nymmieorl-VGxWbJ5l-SAA), Erişim Tarihi: 19.07.2024.

**Yayvak**, İrem, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.

**Yılmaz**, Huriye Hilal, Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezleri Dizisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, No: 44, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/ET001026.pdf>, Erişim Tarihi: 23.09.2024.

**Yürekli**, Sabahattin, Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, C. 5, S. 8, 113-149, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/65334/1006647>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

**İnternet Kaynakları**

Dergipark (<https://dergipark.org.tr>)

Jurix (<https://www.jurix.com.tr>)

Lexpera İçtihat (<https://www.lexpera.com.tr>)

Turcademy (<https://ws1.turcademy.com>)

Yargıtay Karar Arama (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)