

" ...

## II- İTİRAZIN GEREKÇESİ :

İtiraz yoluna başvuran İzmir 1. İş Mahkemesi'nin gerekçesi aynen şöyledir:

"Hernekadar dava dilekçesinde dava konusu istek, Yüksek Hakem Kurulu'nun 29.11.1990 tarihli karar ile 1.4.1990-31.3.1992 yürürlük süreli olmak üzere bağitlanmış İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin geçici 3. maddesine dayandırılmış ise de; taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde uygulanacak yasa maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 9. maddesinin üçüncü fıkrasıdır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasa'nın iptali istenilen 9. maddesinin üçüncü fıkrası şöyledir :

"Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf İşçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan İşyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf İşçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu İş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu İş sözleşmesinin tarafı İşçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta İşçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödenmek suretiyle toplu İş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Davacı taraf, toplu İş sözleşmesinin geçici 3. maddesinde, sözleşmenin yürürlük (başlangıç) tarihi ile bu sözleşmenin YHK tarafından yenilenme tarihi arasında belli nedenlerle İşten ayrılanlara yürürlük tarihi ile İşten ayrılma tarihi arasındaki t.i.s. farklarının ödeneceğinin öngörülüp, ücret farkı ödenmesini gerektiren durumlar arasında istifa nedeniyle ayrılma durumunun sayılmamış olduğunu neden göstererek davalıya yapılmış ücret farkı ödemesinin iadesini istemektedir.

Yukarıda metni açıklanan fıkra hükmü, ilk bakışta toplu İş sözleşmesinin imzası sırasında - önceden taraf İşçi sendikasına üye bulunup da - ayrılanlar veya çıkarılanlar hakkında bir düzenleme getiren görünüp göstermekte ise de; toplu İş sözleşmesinden yararlanma koşulu olarak imza tarihinden önce İşyerinden ayrılma ile ilgili uyuşmazlığın çözümü yönünden 2822 sayılı Yasada açık bir hüküm bulunmadığından yargısal uygulamada iptali istenen fıkra hükmüne dayanıldığından taraflar arasındaki dava konusu uyuşmazlıkta da anılan fıkra hükmü uygulanacağı için Ana-yasa'ya aykırılığı yolundaki istek mahkemece incelemeye değer görülerek bu yoldaki iddianın ciddi olduğu kanısına varılmıştır.

2822 sayılı Yasa'nın 1. maddesi ile,

"Bu Kanunun amacı, İşçilerin ve İşverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu İş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını tesbit etmektedir." denilerek Yasanın amacı açıklanmıştır.

Anılan Yasanın 6. maddesinin ikinci fıkrasında da;

"Toplu İş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde, hizmet akdinin İşçi lehindeki hükümleri geçerlidir." denilmekte ve bu düzenleme ile İş Hukuku'nun İşverene bir İş ilişkisi ile bağlı bulunan İşçiyi koruma esprisi teyit edilmektedir.

2822 sayılı Yasanın 1. maddesiyle yukarıda sözü edilen 6. maddesinin ikinci fıkrasının birlikte değerlendirilmesi sonucunda, Yasakoyucunun sözleşme taraflarının İşçi yararına hükümleri ortadan kaldırmayı önlemeyi amaçladığı açıkça anlaşılmaktadır.

Dava konusu olayda, toplu İş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu'nun 29.11.1990 tarihli karar ile sözleşmenin 38. maddesi uyarınca geriye yürürlük getirmekte ve sözleşmenin 1.4.1990 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.3.1992 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl süre ile yürürlükte kalacağı öngörülmüştür.

Böylece, bir önceki dönemde 1.4.1988-31.3.1990 tarihleri arasında yürürlükte olan t.i.s.nin sona ermesi ile sona erme tarihini takip eden günden itibaren yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği anlaşılmaktadır.

Davaya konu edilen t.i.s.nin geçici 3. maddesindeki düzenleme ve 2822 sayılı Yasada yukarıda sözü edilen düzenleme boşluğu nedeniyle uyuşmazlığın çözümünde iptali istenen fıkra hükmünün uygulanması ile, imza tarihinden geriye yürürlüğü 1.4.1990 tarihine götürülen t.i.s.nin yürürlüğe girdiği tarihte İşyerinde çalışmakta olan ve çalışması imza tarihinden bir ay öncesine -22.10.1990 tarihine - kadar sürmüş olan davacı İşçinin t.i.s.nin getirdiği haklardan - ücret farkından - yararlanması, sırf imza tarihinde çalışmakta olmaması nedeniyle önlenmiş olacaktır.

Davacı İşverene ait İşyerinde 1.4.1990 tarihinden Önce çalışmakta olan ve çalışması 22.10.1990 tarihinde istifa suretiyle son bulan davalı İşçi; sözleşmeye taraf İşçi kuruluşunun üyesi olması nedeniyle t.i.s. yetki tesbitinin gerçekleşmesi ve sözleşmenin bağitlanmasında üyesi olduğu İşçi kuruluşunun diğer üyeleri kadar etki ve katkıda bulunmuştur.

Davalının yukarıda açıklanan biçimde sona ermesi; yetki tesbiti ve sözleşme görüşmeleri sırasında çalışmakta olan davalı İşçi ile diğer İşçiler arasında Anayasa'nın 10. maddesi ile getirilen eşitlik ilkesine aykırı bulunduğu gibi İşçi-İşveren açısından da söz konusu ilke ve metni yukarıda yazılı diğer maddelerine de aykırı bulunmaktadır.

Uygulamada, bir önceki t.i.s.nin sona ermesi ile yeni dönem t.i.s.nin peş peşe geliştiğinden sendikal açıdan t.i.s. bağitlanması aynı İşyeri ile ilgili olarak devamlılık arz etmekle beraber; sözleşme taraflarının sözleşme görüşmelerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar nedeniyle sözleşmelerin bağitlanması çok ileri tarihte gerçekleşmekte ve devamlılık, geriye yürürlük hükmü ile sağlanmaktadır.

Sözleşme görüşmelerinin yukarıda belirtilen görünümü nedeniyle, yine uygulamada, pek çok İşveren yeni sözleşmenin yaygın enflasyon etkisiyle ücret artışlarının getireceği yükü ortadan kaldırmak amacı ile, sözleşmenin bağitlanması yaklaşırken sözleşmenin bağitlanmasına katkısı olan pek çok İşçiyi önceki sözleşme hükümleri çerçevesinde İş Yasasının 13. maddesi uyarınca İşten çıkarmaktadır. Açıklanan durumlar, 2822 sayılı Yasanın bu davada uygulanacak 9. maddesinin üçüncü fıkrası hükmünün Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ile diğer maddelerindeki düzenlemeler bakımından Anayasa'ya aykırılığını açıkça ortaya koyduğundan mahkemece iddianın ciddi olduğu kanısına varılarak Yüksek Mahkemece bu konuda vereceği karara kadar davanın geri bırakılmasına karar verildi. 27.12.1991"