

Sartların olağanüstü değişmesi karşısında, toplu iş sözleşmeleri hükümlerinde de değişiklik yapılabilir. Fakat sendikanın, bu değişikliği kabul etmesi gerekir. Değişiklik ancak ileride doğru hüküm doğurur. Geçmişte etkiyi değişiklik yapılamaz.

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA:

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Taraf sendikası üyeleri hiçbir şartta bağılı olmadan yararlanır. Sözleşmenin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imzadan sonra üye olanlar ise üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren ileride yönelik olarak yararlanır.

Taraf sendikaya üye olmayan fakat dayanışma aidatı ödeyen işçiler de toplu sözleşmeden yararlanırlar. Dayanışma aidatı üyelik aidatı kadardır. Taraf sendikaya üye olmayanlar içinde bu ücreti ödeyerek sözleşmeden faydalanma imkanı getirilmiştir. Bu hüküm emredicidir. Mutlaktır. Aksi düzenleme anayasaya aykırıdır. Geçersizdir.

Dayanışma aidatı ödeyip sözleşmeden yararlanma, talep tarihinden ileride doğru etkilidir. Geriye doğru yararlanma imkanı yoktur.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın istisnası; eğer grev yapılmış ve zorunlu olmadığı halde greve katılmayanlar olmuşsa bunlar da yapılan sözleşmeden yararlanamazlar.

Bazı grev durumlarında bazı tip işlerde çalışanlar mecburen greve katılmazlar. Bu hüküm bunları kapsamaz.

### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ETKİLERİ:

Toplu iş sözleşmelerindeki hükümler aynen kanunlar gibi kapsamına aldığı kişilerin iş sözleşmeleri üzerinde etkilidir ve doğrudan uygulanma imkanı sahiptir. İş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. Eğer toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi çelişirse, toplu sözleşmedeki hüküm öne geçer. Bu emredici etkidir. Toplu iş sözleşmelerinde bir hüküm var ve iş sözleşmesinde o konuda bir hüküm yoksa toplu sözleşmedeki hüküm doğrudan uygulanır. Bu doğrudan etkidir.

Toplu sözleşme sona erdikten sonra işçi bireysel düzeyde toplu sözleşmeyle oluşan haklarından feragat edebilir.

Toplu iş sözleşmesinin süresi bir kere belirlendikten sonra uzatılıp - kısaltılması veya sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesi mümkün değildir. Süre dışında taraflar sözleşme hükümlerinde değişiklik yapabilirler.

Toplu iş sözleşmesi sona erdiği zaman tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler sona erer. Fakat toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yani kalıma şartlarına ait hükümler, yeni bir düzenleme yapılincaya kadar geçerli olmaya devam eder.