

**T.C.**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**  
**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN ÜYELİK DIŞINDA**  
**YARARLANMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Öğretim Üyesi**  
**Doç. Dr. M. Fatih UŞAN**

**Hazırlayan**  
**Gülin KARAKAŞ**  
**064233001012**

**KONYA 2009**





T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



### BİLİMSEL ETİK SAYFASI

|            |                        |   |                                  |
|------------|------------------------|---|----------------------------------|
| Öğrencinin | Adı Soyadı             | Gülin KARAKAŞ   |                                  |
|            | Numarası               | 064233001012  |                                  |
|            | Ana Bilim / Bilim Dalı | Özel Hukuk  |                                  |
|            | Programı               | Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> | Doktora <input type="checkbox"/> |
|            | Tezin Adı              | Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma       |                                  |

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Gülin KARAKAŞ



T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



## YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

|            |                        |  |
|------------|------------------------|--|
| Öğrencinin | Adı Soyadı             | Gülin KARAKAŞ  |
|            | Numarası               | 064233001012   |
|            | Ana Bilim / Bilim Dalı | Özel Hukuk   |
|            | Programı               | Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> |
|            | Tez Danışmanı          | Doç. Dr. M. Fatih UŞAN   |
|            | Tezin Adı              | Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma  |

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma başlıklı bu çalışma 03./11./ 2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Danışman ve Üyeler  
Üye

Doç. Dr. M. Fatih UŞAN

Danışman

Yrd. Doç. Dr. N.Binnur  
TULUKÇU

Üye

|            |   |  |                                  |
|------------|---|--|----------------------------------|
| Öğrencinin | Adı Soyadı  | Gülin KARAKAŞ                                |                                  |
|            | Numarası  | 064233001012                                 |                                  |
|            | Ana Bilim / Bilim Dalı                            | Özel Hukuk                                   |                                  |
|            | Programı  | Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> | Doktora <input type="checkbox"/> |
|            | <b>Tez Danışmanı</b>                              | Doç. Dr. M. Fatih UŞAN                       |                                  |
| Tezin Adı  | Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma |  |                                  |

## ÖZET

Sendika özgürlüğü ilkesine göre; işçiler istedikleri zaman istedikleri sendikaya üye olabilirler, kurulmuş bulunanlardan başka sendika kurabilirler veya hiçbir sendikaya üye olmayabilirler. Bu durumda, hiçbir sendikaya üye olmayan işçiler ile o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının dışındaki bir sendikaya üye olan işçilerin, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacakları problemi İş Hukukunun önemli konularından biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu problemin çözümünde, sendika özgürlüğü ile sendika güvenliğini bağdaştıracak bir orta yol menfaatler dengesine daha uygun düşecektir. Bu sebeple; genelde toplu iş sözleşmesinden yararlanma kural olarak taraf sendika üyelerine tanınacak, taraf sendika üyesi olmayanlar ise bir karşılık ödemeleri şartıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

Türk Hukukunda da kural, taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasıdır. İstisnaları ise, dayanışma aidatı ödeyerek ve sendikanın yazılı muvafakatiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır.

|                     |                        |   |                                  |
|---------------------|------------------------|---|----------------------------------|
| Öğrencinin          | Adı Soyadı             | Gülin KARAKAŞ   |                                  |
|                     | Numarası               | 064233001012  |                                  |
|                     | Ana Bilim / Bilim Dalı | Özel Hukuk  |                                  |
|                     | Programı               | Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>                | Doktora <input type="checkbox"/> |
|                     | Tez Danışmanı          | Doç. Dr. M. Fatih UŞAN                                      |                                  |
| Tezin İngilizce Adı |                        | Exploit to collective labor agreement apart from membership |                                  |

### ABSTRACT

According to the principle of freedom of labor unions, workers may join a labor union at any time they want, those founded or any other labor union may establish a labor union members may not be. In this case, no labor union, non-member workers and the workplace implemented collective bargaining agreement by union workers in a non-union workers are members of the office implemented collective bargaining provisions to benefit from the problems can not benefit from the Business Law is one of important issues as is emerging.

The solution to this problem, the labor union freedom and the security of the union to reconcile the interests of the middle way to the more appropriate balance will be reduced. For this reason, in general, collective labor agreement to benefit, as a rule by the union members will be recognized, by union members who do not have the money to pay a condition that collective bargaining will be able to benefit from.

Turkish law also rules, is to benefit from collective bargaining by the union members. Exceptions, however, by paying dues and union solidarity, collective labor agreement with the written consent is exploited.

## İÇİNDEKİLER

|                  |      |
|------------------|------|
| ÖZET .....       | i    |
| ABSTRACT .....   | ii   |
| İÇİNDEKİLER..... | iii  |
| KISALTMALAR..... | viii |
| GİRİŞ .....      | 1    |

### BİRİNCİ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE YARARLANMA KAVRAMLARI

|  |   |
|--|---|
| § 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI .....               | 4 |
| § 2- YARARLANMA KAVRAMI .....                        | 7 |
| § 3- YARARLANMADA SENDİKA ÜYELİĞİ VE İSTİSNASI ..... | 9 |

### İKİNCİ BÖLÜM DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK VE SENDİKA MUVAFAKATI İLE YARARLANMA

|  |    |
|--|----|
| § 1- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK<br>TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA .....                 | 11 |
| I- GENEL OLARAK .....  | 11 |
| II- DAYANIŞMA AİDATININ<br>MEVZUATIMIZDAKİ GELİŞİMİ .....                                  | 13 |
| III- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK<br>YARARLANMA KAVRAMI .....                                 | 16 |
| IV- YARARLANMAYA İLİŞKİN HÜKMÜN NİTELİĞİ.....  | 18 |
| V- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEMEK YOLUYLA TOPLU İŞ<br>SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLME ŞARTLARI..... | 19 |

|   |    |
|---|----|
| A- Genel Olarak .....   | 19 |
| B- Geçerli Olarak Akdedilip Uygulamaya Konulmuş ve Halen Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması.....                    | 20 |
| C- Yararlanmak İsteyen Kişinin Bu Sözleşmenin Uygulandığı İşyerinde Çalışan Ve Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayan Bir İşçi Olması ..... | 21 |
| 1. Taraf Sendikanın Üyesi Olmayan Bir İşçi Olmak .....  | 21 |
| a) Genel Olarak TİSGLK Bakımından İşçi Kavramı .....  | 21 |
| b) Dayanışma Aidatı Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilecek İşçiler.....   | 23 |
| c) Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları Mümkün Olmayan İşçiler.....                                 | 26 |
| aa) İşveren Vekilleri .....   | 26 |
| bb) Kanunen Mecbur Olmadığı Halde Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler.....   | 27 |
| aaa) Greve Katılmayacak İşçiler.....  | 28 |
| bbb) Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler.....  | 30 |
| cc) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı Dışında Bırakılan İşçiler .....  | 33 |
| 2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinde Çalışmak .....  | 35 |
| D- İşçinin Sözleşmeden Yararlanmak İsteğinde Bulunması (Talep Şartı) .....  | 35 |
| 1. Talebin Gerekliliği .....  | 35 |
| 2. Talebin Şekli ve Muhatabı.....   | 37 |
| a) Talebin Şekli .....  | 37 |
| b) Talebin Muhatabı .....   | 37 |
| E- İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemesi ya da Ödemeyi Taahhüt Etmesi .....  | 39 |



|   |           |
|---|-----------|
| 1. Genel Olarak .....   | 39        |
| 2. Dayanışma Aidatı ve Miktarı.....   | 39        |
| <b>VI- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ<br/>SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN BAŞLANGICI .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>A- Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Süresince Her Zaman<br/>Yararlanma İmkanının Bulunması .....</b>                                       | <b>42</b> |
| <b>B- Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcının<br/>Geriye Götürülebilmesi .....</b>  | <b>43</b> |
| 1. Genel Olarak .....   | 43        |
| 2. Yürürlüğün Geriye Götürülmesinden Etkilenecek<br>Sözleşme Hükümleri .....  | 46        |
| 3. Yürürlüğün Geriye Götürülmesinden<br>Yararlanabilecek Olanlar .....  | 46        |
| a) İş Sözleşmesi Sürmekte Olanların Durumu .....  | 46        |
| b) İş Sözleşmesi Sona Ermiş Olanların Durumu .....  | 48        |
| <b>C- Yararlanmanın Başvuru Tarihinden Sonrası<br/>İçin ve İleriye Dönük Olması .....</b>   | <b>50</b> |
| 1. Genel Olarak .....   | 50        |
| 2. Yararlanmanın En Erken İmza Tarihinden Sonrası<br>İçin Söz Konusu Olması .....   | 51        |
| 3. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin İmza<br>Tarihinden Önceki Bir Tarihe Taşınmış Olması Durumunda<br>Yararlanmanın Başlangıcı ..... | 53        |
| 4. Dayanışma Aidatı Ödeyen İşçinin<br>Yararlanmasının Başlangıcı .....  | 56        |
| <b>D- Yasal Gereklere Sürdürülmesi Kaydıyla, Yararlanmanın<br/>En Fazla Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Süresince<br/>Devam Etmesi .....</b> | <b>57</b> |

|  |    |
|--|----|
| 1. Yararlanmaya Engel Olan ya da Yararlanmayı<br>Sona Erdiren Durumlar .....   | 57 |
| a) İşçinin Bu Sıfatını Kaybetmesi, Taraf Kuruluşu Üye Olması,<br>Kapsam Dışında Kalan Başka Bir İşyerinde<br>Çalışmaya Başlaması .....       | 58 |
| b) İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemekten Vazgeçmesi .....   | 58 |
| c) İşyerinin Kesin Olarak Kapatılması .....  | 60 |
| d) Ayrı Toplu İş Sözleşmeleri Uygulanan İki İşyerinin<br>Sonradan Birleşmesi .....   | 60 |
| e) Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması .....  | 61 |
| 2. Yararlanmayı Etkilemeyen Durumlar .....   | 61 |
| a) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinin<br>İşverenin Değişmesi .....   | 62 |
| b) Taraf İşçi Sendikasının Başka Bir Sendikayla Birleşmesi<br>ya da Diğer Bir Sendikaya Katılması .....                                      | 62 |
| c) Taraf İşçi Sendikasının Faaliyetten Men Edilmesi .....  | 63 |
| 3. Tarafların veya İşyerinin Durumunda Sonradan Vaki Olan<br>Değişmeler Karşısında Bu Yöntemin Devam Edip<br>Etmeyeceği Kuşkulu Haller ..... | 64 |
| a) Taraf İşçi Sendikasının Feshi, İnfisahı .....   | 64 |
| b) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsadığı İşyeri ya da İşletmenin<br>Başka Bir İş Koluna Dahil Edilmesi .....                                      | 66 |
| <br>VII- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ<br>SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ .....  | 67 |
| § 2- İŞÇİ SENDİKASININ YAZILI MUVAFAKATİ İLE TOPLU İŞ<br>SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA.....  | 69 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM  
İŞVERENİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA  
HAKKI OLMAYAN KİMSELERİ YARARLANDIRMASI

|  |    |
|--|----|
| § 1- GENEL OLARAK .....  | 72 |
| § 2- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SÖZLEŞME<br>FARKININ KORUNMASINA İLİŞKİN KAYIT ..... | 74 |
| I- Sözleşme Farkının Korunması Kaydının<br>Geçerli Sayılması .....               | 75 |
| II- Sözleşme Farkının Korunması Kaydına<br>Aykırlığın Sınırları .....            | 76 |
| § 3- İŞVEREN HAKKINDA YAPTIRIM .....   | 77 |
| SONUÇ .....  | 79 |
| KAYNAKÇA .....   | 82 |

## KISALTMALAR

|                |   |
|----------------|---|
| <b>AY.</b>     | :Anayasa                                    |
| <b>C.</b>      | :Cilt                                       |
| <b>E.</b>      | :Esas                                       |
| <b>HD.</b>     | :Hukuk Dairesi                              |
| <b>HGK.</b>    | :Hukuk Genel Kurulu                         |
| <b>İBK.</b>    | :İçtihadı Birleştirme Kararı                |
| <b>İş K.</b>   | :İş Kanunu                                  |
| <b>md.</b>     | :madde                                      |
| <b>syf.</b>    | :sayfa                                      |
| <b>Sa.</b>     | :sayı                                       |
| <b>Sen. K.</b> | :Sendikalar Kanunu                          |
| <b>TİS</b>     | :Toplu İş Sözleşmesi                        |
| <b>TİSGLK.</b> | : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu |
| <b>vb.</b>     | :ve benzeri                                 |
| <b>vd.</b>     | :ve devamı                                  |
| <b>Yarg.</b>   | :Yargıtay                                   |

## GİRİŞ

İşçilerin, diledikleri zaman istedikleri sendikaya girebilecekleri veya kurulmuş bulunanlardan başka sendika kurabilecekleri şeklinde ortaya çıkan sendika özgürlüğü ilkesi, bir iş kolunda birden fazla sendika kurulabilmesi esasını da beraberinde getirdiğinden; aynı işyerinde çalışan işçilerin, farklı sendikalara üye olmaları mümkün olduğu gibi, bazı işçilerin sendika dışında kalmaları da söz konusu olabilmektedir. Bu durumda, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dâhilinde yer alan bir işyerinde çalışan ancak taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin, toplu iş sözleşmesinin özellikle maddi açıdan önemi haiz olan normatif nitelikteki avantajlı hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacakları problemi iş hukukunun önemli konularındandır.

İşçilerle işverenleri arasındaki çalışma şartlarını kanuni çerçevenin ötesinde işçiler yararına düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar koymak suretiyle sözleşmeye taraf olanların üyeleri arasındaki hukuki ilişkilerin tabi olacağı bir statü yaratırlar. Toplu iş sözleşmeleri bu özelliklerinden dolayı, yani kanun ya da iş sözleşmesindeki hükümlerin belirlediği asgari şartların ötesinde hükümler içerdiklerinden, uygulandıkları iş ilişkilerinde belirgin bir üstünlük sergilerler.

Toplu iş sözleşmesinin, kapsamındaki işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanması, bir başka ifade ile taraf işçi kuruluşu üyeleri gibi taraf kuruluşa üye bulunmayanların ve hiçbir sendika üyesi olmayanların (sendikasız işçilerin) da çalıştıkları işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyeleri gibi yararlanmalarının kabul edilmesi; işçiler arasında eşitliği sağlayacağı ve işyerinde istikrarlı bir çalışma ortamı yaratacağı gibi, böyle bir uygulamanın da genelde sendikacılığın amacına uygun düşeceği düşünülebilir. Ancak, böyle bir çözüm şeklinde sendika üyeliği önemini büyük ölçüde yitirecektir. Çünkü

sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden karşılıksız ve zahmetsiz yararlanabilme imkanı sendika üyeliğine yönelmeyi azaltacağı gibi, giderek sendikaların güç kaybetmelerine de yol açacaktır.

Bu durumda, toplu iş sözleşmesinden sadece sözleşmeyi yapan sendikaya üye olanların yararlanması gerektiği ileri sürülebilir. O zaman taraf sendikaya üye olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinin dışında kalacaklardır. Fakat toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendika üyelerinin yararlanabilecekleri kabul edilince, bu çözümün de sendika özgürlüğü ile tam anlamıyla bağdaştığı söylenemez. Çünkü, işçinin bir sendikaya girmesine, özellikle çalıştığı iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olmasına zorlama sonucunu doğuracak böyle bir çözüm sendikaya üye olmama ya da dilediği sendikaya üye olma özgürlüğüne ters düşecektir. Aynı zamanda böyle bir çözüm, yani toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sadece taraf sendika üyelerine tanımak, aynı işyerinde çalışan fakat taraf sendikaya üye olmayan işçileri anayasal bir temel haktan mahrum bırakacaktır. Böyle bir durum giderek bu işçiler bakımından toplu iş sözleşmesi hakkının anlamını yitirmesine sebep olacaktır.

Tüm bu açıklamalar dikkate alındığında; toplu iş sözleşmesinin işyerindeki tüm işçilere uygulanması veya yalnızca taraf sendika üyelerine uygulanması şeklinde ortaya çıkan iki farklı çözümün meydana getireceği sorunları giderecek, özellikle toplu iş sözleşmesi hakkını taraf sendika üyeliğine bağlanan bir imtiyaz olmaktan çıkaracak, sendika özgürlüğünü koruyarak aynı zamanda sendikaların güçlenmesini sağlayacak, kısaca sendika özgürlüğü ile sendika güvenliğini bağdaştıracak bir orta yol menfaatler dengesine daha uygun düşecektir. Onun için, genelde toplu iş sözleşmesinden yararlanma kural olarak taraf sendika üyelerine tanınacak ancak, toplu iş sözleşmesini yapan sendikaya üye olmayan fakat aynı işyerinde çalışmakta olan diğer işçilerin de bir karşılık ödemeleri şartıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanının verilmesi tüm ilgililerin menfaatlerine daha uygun düşecektir.

Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesinden esas itibarıyla bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan fakat sözleşmeyi yapan işçi sendikasına üye olmayan işçiler yararlanamazlar. Taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri TİSGLK' nunda öngörülen bazı istisnai hallerde söz konusu olabilir. Bu istisnai hallerden birisi de, taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmeleridir.

Bununla birlikte; sendika ile işveren tarafının, aralarında anlaşarak, sendika üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini kararlaştırabilecekleri ifade edilmiştir. Buna göre; bu nitelikteki hükümler, toplu iş sözleşmesinin normatif bölümü ile ilgili olmayacak, sadece borçlar hukuku çerçevesinde işveren için bir yükümlülük getirecektir. Taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinin tamamından veya bazı hükümlerinden yararlanmaları, BK. m. 111 hükmünde düzenlenmiş bulunan üçüncü şahıs lehine şart niteliğinde olacak; sendikasız işçilerin, bu toplu iş sözleşmesi ile ilgili olarak borcun ifasını bizzat talep hakkına sahip olacaklardır. Ancak; bu tür hükümler normatif niteliği haiz olmayacağından, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra hizmet sözleşmesi hükmü olarak devam etmeyecek, işveren ancak isterse toplu iş sözleşmesinden yararlandırmaya devam edebilecektir.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, çalışmanın birinci bölümünde, genel olarak toplu iş sözleşmesi ve yararlanma kavramları incelenecek, ikinci bölümde ise çalışmanın en önemli ve en yaygın uygulamaya sahip konusu olan dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı detaylı bir şekilde alt başlıklarıyla incelendikten sonra uygulamada pek karşılaşılmayan sendikanın yazılı muvafakatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramından bahsedilecektir. Son olarak, üçüncü bölümde işverenin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı olmayan kimseleri yararlandırması konusu üzerinde durulacaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE YARARLANMA

### KAVRAMLARI

#### § 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Dünya tarihi incelendiğinde sanayi devriminden sonra özellikle Avrupa Kıtasında üretimle birlikte işçiler bireysel hukuk alanından çıkmaya başlamışlardır. Bunun en önemli yansıması ise, işçi işveren arasındaki çalışma ilişkileri önceleri bireysel düzeyde yani hizmet akitleriyle düzenlenirken artık bundan sonraki süreçte devletin kendi koyduğu kurallarla düzenlenmeye başlamasıdır<sup>1</sup>. İşçi sendikalarının ortaya çıkışı ve işveren karşısında kuvvetli bir taraf olarak çalışma yaşamında yer alması bunda önemli bir rol oynamıştır.

Toplu iş sözleşmesi kavramı ilk bakışta bireysel iş sözleşmesi kavramının zıt anlamı gibi gözükmemektedir. Aslında temelde bu doğrudur. Çünkü toplu iş sözleşmeleri işçi ile işveren ilişkilerini ve çalışma koşullarını kollektif düzeyde (topluya) belirleyen bir sözleşmedir<sup>2</sup>. Bu anlamda toplu iş sözleşmeleri, bütün sözleşmelere özgü nitelikleri kendi bünyesinde barındırırken, kollektif niteliğinden doğan kendine özgü nitelikleri de bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin kollektif niteliğinden dolayı bu toplumun iktisadi ve sosyal yapısı üzerinde de önemli etkisi bulunmaktadır<sup>3</sup>. Toplu iş sözleşmesi aslında bir sözleşme olmakla birlikte kamusal yönü de olan bir sözleşme olduğu için 1982 Anayasamızda da düzenleme bulmuştur. Bu yönüyle en üst ve temel norm

---

<sup>1</sup> TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, syf. 107.

<sup>2</sup> AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara, 2005, syf. 449; ULUCAN, Devrim: Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990, syf. 64.

<sup>3</sup> TUNA, Orhan: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmelerinin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Hakkında Bir Araştırma, İşveren, C. 14, Sa. 10, 1976, syf. 3-14.



olan Anayasada yer alması toplu iş sözleşmelerinin önemi açısından göz ardı edilemez. Anayasal bir düzenlemeye kavuşan toplu iş sözleşmeleri böylece bireysel alandan başka daha üst ve kollektif düzeyde düzenleme alanı bulmuştur<sup>4</sup>.

Toplu iş sözleşmesi, mevzuatımızda en üst temel norm olan Anayasamızın 53. maddesinde düzenlenmiştir. 1982 Anayasasının “Toplu iş sözleşmesi hakkı” başlığını taşıyan 53. maddesi; “*işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir*” şeklindedir. Toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağına ilişkin olarak da 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla birlikte anayasal bir norm ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır. Böylece işçi ve işverenler için ekonomik ve sosyal bir hak olarak düzenlenmiş olan toplu iş sözleşmesi hakkı anayasal bir güvenceye de bağlanmış olmaktadır. Ancak bütün anayasal haklar gibi toplu iş sözleşmesi hakkı da bazı sınırlamalara tabi tutulmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkına ilişkin olarak ilk sınırlama Anayasamızın 53/4 maddesinde “*aynı iş yerinde aynı dönem içerisinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” hükmüdür. Bu madde fıkrası kapsamında aynı iş yerinde aynı dönem içerisinde birden fazla toplu iş sözleşmesi düzenlenemez hükmü ile bu özgürlük işyeri kapsamında dönemsel olarak ve sayısal olarak bir sınırlamaya tabi tutulmuştur. Anayasamızın bu hükmü yanında bütün temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılmaması esasını belirleyen Anayasamızın 14. maddesi de toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne bir sınırlama teşkil edecektir.

Anayasamızın 14. maddesine göre “*Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılamaz.*” Bu nedenle bir hak ve özgürlük olan toplu iş sözleşmesi de devletin ülkesi ve milletin bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan

---

<sup>4</sup> **ULUCAN**, Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, syf. 173; **REİSOĞLU**, Seza: Türkiye Cumhuriyeti Anayasamızın Çalışma Hayatı ile İlgili Hükümleri, TÜTİS, 1983, C. 7, syf. 3-28.

haklarına dayanan demokratik ve laik cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyet biçiminde kullanılamayacaktır. 2822 sayılı Kanunun birçok maddesinde de toplu iş sözleşmesi grev ve lokavtın düzenlenmesinde bu ilkeler göz önüne alınmıştır.

Anayasanın 53. maddesinde toplu iş sözleşmelerinin tanımı yapılmamış ancak işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma durumlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri düzenlenmişken, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanununda toplu iş sözleşmesi tanımlanmıştır. En temel ve üst norm olan Anayasa yerine Kanunda toplu iş sözleşmesinin tanımlanması yerinde olmuştur. Çünkü değiştirilmesi kanunlara nazaran daha güç olan Anayasada yer alacak bir tanım çok dinamik olan iş hukuku alanındaki değişimler karşısında kendini yenilemekte zorluk çekebilecektir. 2822 sayılı TİSGLK'nin "Toplu iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası" başlığını taşıyan 2. maddesinde "*toplular iş sözleşmesi hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi ve işveren arasında yapılan bir sözleşmedir.*" şeklinde tanımlanmıştır. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında "*toplular iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.*" şeklinde bir düzenlemeyi içermektedir. Kanunun 4 ncü maddesinde ise toplu iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak; 2822 sayılı Kanun madde 2 hükmünde belirtilen tanım açıklamasında yer alan "hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi" kavramları, AY. m. 53 hükmünde geçen "çalışma şartları" kavramından daha dar olduğundan; 2822 sayılı kanundaki tanım, Anayasa'daki çerçeveyi sınırlamıştır. Bütün bu bilgilerin ışığında bir tanım yapmak gerekirse; toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli ve yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında kanundaki prosedüre göre kurulan, bir hizmet sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümlerle birlikte diğer çalışma şartlarını, yani tarafların karşılıklı hak ve borçlarıyla sözleşmenin

uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözüm yolları gibi hususları da düzenleyen yazılı şekle tabi bir sözleşmedir<sup>5</sup>.

## § 2- YARARLANMA KAVRAMI

Bir toplu iş sözleşmesinin tarafları denilince, sözleşmeyi imzalayan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren akla gelir. Borçlar hukukunun genel kuralları çerçevesinde bir sözleşmenin tarafları o sözleşme ile bağlıdırlar ve bu bağlılığın anlamı, sözleşmenin getirdiği haklar ve yükümlülüklerin sözleşme süresince taraflar için söz konusu olacaktır. Toplu iş sözleşmelerinin içerik olarak alade Borçlar Hukuku sözleşmelerinden farklı oluşu, sözleşmeyle taraflara hak ve yükümlülükler getiren ve onları sözleşmeyle bağlı kılan borç doğurucu hükümlerin ötesinde, sendika üyesi işçilere yönelik normatif (düzenleyici) hükümlerin de sözleşmede bulunuşu ve hatta bu tür hükümlerin toplu iş sözleşmelerinin yapılış amacını ve esasını teşkil ettiği göz önüne alınarak, alade Borçlar Hukuku sözleşmelerinden farklı olarak, toplu iş sözleşmelerinde “sözleşme ile bağlılık” kavramının yanında “sözleşmeden yararlanma” kavramı da kullanılmaktadır<sup>6</sup>.

Bu durum yasa koyucuyu da etkilemiş, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesi, konuyu düzenleyen 275 sayılı kanununun 6. maddesi gibi, madde başlığında küçük bir değişiklikle, “taraf sendika üyeliğinden ayrılma veya üye olmamanın sonuçları” sözcüğüne yer vermişse de, madde muhtevasında “taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar” (md. 9/1), “işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar” (md. 9/2), “Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri... dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır” (md. 9/3), gibi

<sup>5</sup> ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2009, syf. 454; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, syf. 299; TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1998, syf. 7; ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, syf. 10; UŞAN, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C. 1, İş Hukuku, Konya, 2006, syf. 217.

<sup>6</sup> ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, syf. 123; AKI, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir, 1975, syf. 31 vd., ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (Yararlanma), TÜHİS, Ocak 1986.

ifadelerle hep yararlanma sözcüğüne yer vermiştir. Kaldı ki, 9. maddede yukarıdaki hükümler konulurken, 275 sayılı Kanunun 6. maddesindeki sözleşmenin yapılması sırasında taraf sendikalara üye olan işçi ve işverenin sendika ile ilişkisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi “sözleşme ile bağlı kalacağını” ifade eden hüküm metinden çıkarılmış, sadece işverenin sözleşmeyle bağlılığına ilişkin olmak üzere 2822 sayılı yasanın 10. maddesinde “işverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı” başlığı altında düzenleme getirilmiş, buna karşılık 9. maddede işçiler için hiçbir şekilde “sözleşme ile bağlı kalır” ifadesi kullanılmamış, tam aksine “sözleşmeden yararlanma” dan bahsedilmiştir<sup>7</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların, sonradan iş yerine girip de üye olmayanların veya imza tarihinde işçi sendikasına üye bulunup da sonradan ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı tutan Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesindeki “yararlanma” kavramı, dayanışma aidatı ödeyen işçinin çalıştığı iş yerinde uygulanmakta olan ve üyesi bulunmadığı işçi sendikasının akdettiği toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmasını anlatmaktadır. Böylece bir iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesini akdeden taraf sendikanın üyesi olmayan işçi aynen taraf sendika üyesi işçilerin konumuna girmekte; kısaca, taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesi karşısındaki durumları dayanışma aidatı ödeyen işçiler için de aynen geçerli olmaktadır<sup>8</sup>. Yararlanılacak hükümler hiç kuşkusuz, sırf taraf işçi sendikasının üyesi bulunan işçilerin çalışma şartlarına ilişkin normatif hükümlerdir. Buna karşılık “işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler” ile “işyerindeki işçilerin ortak yararlarını gözeten hükümler” den işyerindeki bütün işçiler yararlanacaktır. Yani, yasal anlatımı ile “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin

<sup>7</sup> REİSOĞLU, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, syf. 135 (Şerh); ŞAHLANAN, syf. 124.

<sup>8</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal: Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, syf. 189, (Dayanışma Aidatı); OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1986, syf. 68 vd. (İlişkiler); REİSOĞLU, Şerh, syf. 148 vd.; SUBAŞI, İbrahim: Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinde Yararlanması, MESS Sicil Dergisi, Haziran 2009, Sa. 14, syf. 173.

sosyal yardım konuları” na ilişkin hükümler dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri taraf sendika üyesi olsun olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanacaktır.

### **§ 3- YARARLANMADA SENDİKA ÜYELİĞİ VE İSTİSNASI**

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyesi işçiler yararlanır. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeme ya da teşmil dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Esasen Sendikalar Kanunu madde 36’ da da bu husus ifade edilmektedir. Söz konusu hükme göre “İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlıdır.”

Sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin başında, toplu iş sözleşmesi olduğunda kuşku yoktur. Öte yandan, Sen. K. md. 31/3’de işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapılamayacağı belirtilmiş ve böylece hemen hemen genel nitelikli bir sendikalı – sendikasız ayırımı yasağı konulduktan sonra, maddenin hemen takip eden IV. fıkrasında, “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı” olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu düzenleme karşısında, her ne kadar toplu sözleşmeden yararlanmayı düzenleyen TİSGLK. md. 9’da, Sen. K. md. 31’e açık bir yollama yapılmamışsa da, iki madde arasında düzenlenen konulardan dolayı zorunlu bir bağ olduğu ortaya çıkmaktadır.

Yasal düzenlemedeki bu durum karşısında, “işyerinin çalışma düzenine ilişkin” toplu sözleşme hükümlerinden; başka bir ifade ile “paraya ilişkin olmayan hükümler” den, sendikalı olsun olmasın işyerinde çalışan bütün işçiler yararlanacaktır. Örneğin, işyerinde çalışma ve dinlenme zamanları, hafta tatili, iş güvenliği, işçilerin topluca taşınması, yemek verilmesi, disiplin gibi konularda toplu iş sözleşmesi ile getirilen düzenlemeler bütün işçiler için geçerli olacaktır. Buna karşılık Sen. K. md. 31/3 ve 31/4 fıkralarındaki düzenlemeler dikkate alındığında, 2822 sayılı Kanunun yararlanmayı düzenleyen 9. maddesinin, toplu iş sözleşmesinin sadece ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlardan yararlanmaya ilişkin olduğunun kabulü gerektir<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> **ŞAHLANAN**, syf. 125; **ÇELİK**, syf. 460vd.; **ÇELİK**, (Yararlanma), syf. 4; **OĞUZMAN**, (İlişkiler), syf. 68-69; **OĞUZMAN**, Kemal: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan, İstanbul, 1982, (Yararlanma), syf. 62.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK VE SENDİKA MUVAFAKATI İLE YARARLANMA**

#### **§ 1- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA**

##### **I- GENEL OLARAK**

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, akdedilip yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyesi olmayan fakat bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerin bir karşılık vererek (dayanışma aidatı ödeyerek), toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine ilişkin bir hükme yer vermiştir. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesinin 3. vd. fıkralarına göre; "Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir. Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez."

Bu hükme göre toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanlar:

1- Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler, (Bu işçilerin herhangi bir sendikaya üye olmamalarının veya başka bir işçi sendikasına üye olmalarının önemi yoktur. Yine işçi sendikasına üye olma

yasağı bulunan işçiler de, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilirler) .

2- Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine giren, ancak taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler,

3- Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olan, ancak daha sonra üyelikten çıkan veya çıkarılan işçiler<sup>10</sup>. (Yargıtayın, çıkarılan işçilerin bu süre içinde toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları şeklindeki kararının dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı etkilemeyeceği belirtilmiştir)<sup>11</sup> .

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesindeki "yararlanma" kavramı, dayanışma aidatı ödeyen işçinin çalıştığı işyerinde uygulanmakta olan ve üyesi bulunmadığı işçi sendikasının akdettiği toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmasını anlatmaktadır. Yani, taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesi karşısındaki durumları dayanışma aidatı ödeyen işçiler için de aynen geçerli olmaktadır<sup>12</sup>.

Tekrar hatırlatmakta yarar vardır ki; toplu iş sözleşmesinin, paraya ilişkin olmayan nitelikteki, işyerinin çalışma düzeni hakkında olan hükümleri ile işçilerin ortak yararlarını gözeten hükümlerinden, sözleşmenin kapsamında yer alan işyeri veya işyerlerinde çalışan tüm işçiler (sendika üyesi olsun veya olmasın) yararlanabileceğinden, bu hükümlerden yararlanabilmesi için dayanışma aidatı ödenmesine de gerek bulunmamaktadır. Yani; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin, sosyal yardım konularına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmenin, sözleşmenin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olmayanlar için söz konusu olan yolu da dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktır<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Konya, 2008, syf. 231; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 2000, syf. 281.

<sup>11</sup> REİSOĞLU, Şerh, syf. 144 ve dn. 22'de değinilen Yarg. 9. HD. 14/09/1978 T., 10619 E., 1049 K.

<sup>12</sup> REİSOĞLU, syf. 148; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1998, syf. 456 vd.

<sup>13</sup> TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, syf. 174.



## II- DAYANIŞMA AİDATININ MEVZUATIMIZDAKİ GELİŞİMİ

Toplu iş sözleşmesi hakkı gerçek manada ülkemizde 1961 Anayasası ve bunu takiben çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sayesinde mümkün olabilmiş; özellikle toplu iş sözleşmesi hakkı ile grev hakkı bu tarihten sonra ülkemiz gündemine gelmiştir<sup>14</sup>.

15/07/1963 tarihinde kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çerçevesinde kanunen ehil ve yetkili olan bir işçi kuruluşu ile işveren kuruluşu veya işveren arasındaki pazarlık ve müzakereler anlaşma ile sonuçlandığı takdirde ortaya çıkan, tarafların karşılıklı hak ve yükümleri dışında asıl olarak iş sözleşmesinin oluşturulması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler ihtiva eden yani genellikle çalışma şartlarını düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi sendikası üyeleri otomatik olarak yararlandığı gibi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan fakat bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerin de bir dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri hüküm altına alınmıştır<sup>15</sup>.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun konuyla ilgili 7. maddesinin 3. fıkrası, bir toplu iş sözleşmesinde taraf işçi kuruluşunun mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmelerinin taraf işçi kuruluşuna, yine bu kuruluşça tespit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlı olduğunu, söz konusu aidatın nasıl ödeneceğinin taraf işçi kuruluşunca belirleneceğini; dayanışma aidatının aynı iş yerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinde taraf işçi kuruluşuna mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının üçte ikisini aşamayacağını; dayanışma aidatı ile ilgili olarak mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş hükümlerin uygulanacağını

<sup>14</sup> TUĞ, syf. 167, ÇELİK, syf. 456 vd.

<sup>15</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 184.

düzenlemişti. Böylece usulünce yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi kuruluşunun üyesi olmayan fakat sözleşmenin kapsadığı işyerinde çalışan işçilerin, miktarı söz konusu toplu iş sözleşmesine taraf olan kuruluşça kanundaki sınır dâhilinde belirlenecek bir aidat karşılığında bu toplu iş sözleşmesinden faydalanmalarını öngören bu hüküm uygulamada değişik şekilde yorumlanmış, uzun süre doktrinle Yargıtay arasında görüş ayrılığına neden olmuştur<sup>16</sup>.

Bu dönemde Yargıtay, dayanışma aidatına ilişkin kanun hükümleriyle işçi kuruluşunun faaliyetine katılmayan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraf kuruluşa üye olmayan ve bu sebeple herhangi bir emek ve yardımları dokunmayan işçilerin hedef tutulduğu esastan hareket ederek, genellikle toplu iş sözleşmesi yapıldığı sırada taraf işçi kuruluşuna üye olup daha sonra kuruluştan ayrılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceklerini, bunun için taraf işçi kuruluşunun muvafakatine ve dayanışma aidatı ödenmesine gerek olmadığını; taraf işçi kuruluşundan ayrılan işçinin başka bir sendikaya girmesi halinde ise bu kuralın yürümeyeceğini, ancak bunların yeni geçtikleri sendikada daha fazla menfaat sağlamışlarsa, bu takdirde ayrıldıkları sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarını kabul etmekte ve taraf işçi kuruluşuna üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için dayanışma aidatı ödemesinin yeterli olamayacağını, aynı zamanda 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 21. maddesi gereğince taraf kuruluşun muvafakatinin de bulunmasını şart koşmaktaydı. Ancak Yargıtayın bu anlayışının Anayasaya ve kanuna aykırı olduğu doktrinde açıkça ortaya konulmuş; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçilerin sözü edilen kuruluşun muvafakatine gerek bulunmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek çalıştıkları iş yerinde uygulanan sözleşmeden yararlanabilecekleri dile getirilmişti<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 185.

<sup>17</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 185-186, OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 56 vd.

Daha sonra Yargıtay 9. HD, iş yerinde çalışıp da taraf kuruluşun üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları konusunda öteden beri muhafaza ettiği görüşünü terk etmiş; işçinin taraf işçi kuruluşunun muvafakatine gerek olmaksızın sadece dayanışma aidatı ödemesinin yeterli bulunduğuna ilişkin bir mahalli iş mahkemesi kararını onamış; böylece ortaya çıkan içtihat uyuşmazlığını gidermek amacıyla verilen 21/01/1979 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile kanuna ve amaca uygun olan doktrindeki baskın görüş benimsenmiş, “bir toplu iş sözleşmesinden taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o sözleşmenin uygulandığı iş yerlerinde çalışan işçilerin yararlanabilmeleri için 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 7/3. maddesi uyarınca dayanışma aidatı ödemeleri” nin yeterli olacağı “ayrıca 274 sayılı yasanın 21/1. maddesi gereğince ilgili teşekkülün yazılı muvafakatinin aranmasına” gerek bulunmadığı belirtilmişti<sup>18</sup>.

Bu arada 12 Eylül ara rejimi döneminde, 24/12/1980 tarihinde kabul edilen “Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında” ki 2364 sayılı Kanunla da, “bu kanun uyarınca yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden taraf işçi teşekkülünün üyesi olmayan işçilerin yararlanması 275 sayılı kanunun 7. maddesinin 3 numaralı bendi hükmüne tabidir.” (md. 3) yolunda bir hüküm getirilmiş; bu suretle yapılan açık yollama sonucu, geçici olağanüstü dönemde 275 sayılı kanunun bu konuyla ilgili hükmünün yürürlüğüne dokunulmamıştı<sup>19</sup>.

Daha sonra, 07/05/1983 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 05/05/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun ile 275 sayılı kanun hükümlerinin Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin göreve başlaması tarihinde yürürlükten kalkacağını (md. 82) düzenlemiş; buna uygun olarak da 06/10/1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 2822

<sup>18</sup> E. 1978/6, K. 1979/1 sayılı Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihadı Birleştirme Genel Kurul Kararı’nın metni, İHU. TİSGLK. 7 No: 5.

<sup>19</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 187.

sayılı kanun da 275 sayılı önceki Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda olduğu gibi, taraf işçi sendikasına üye bulunmayan fakat toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde çalışan işçilerin bu sözleşme hükümlerinden taraf sendika üyesi işçiler gibi yararlanabilmeleri imkanına bünyesinde yer vermiş; ancak konu önceki kanundan değişik bir şekilde düzenlenmiştir. Özellikle, dayanışma aidatı ödenmesi halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf kuruluşun muvafakatinin gerekli bulunmadığı; imza sırasında üye olup daha sonra taraf kuruluşla ilgisi kesilen işçilerin de ancak dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri; ödenecek dayanışma aidatının üyelik aidatının belirli bir oranında olacağı açıkça belirtilmiştir<sup>20</sup>.

### **III- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK YARARLANMA KAVRAMI**

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların, sonradan iş yerine girip de üye olmayanların veya imza tarihinde işçi sendikasına üye bulunup da sonradan ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı tutan Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesindeki “yararlanma” kavramı, dayanışma aidatı ödeyen işçinin çalıştığı iş yerinde uygulanmakta olan ve üyesi bulunmadığı işçi sendikasının akdettiği toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmasını anlatmaktadır. Böylece bir iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesini akdeden taraf sendikanın üyesi olmayan işçi aynen taraf sendika üyesi işçilerin konumuna girmekte; kısaca, taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesi karşısındaki durumları dayanışma aidatı ödeyen işçiler için de aynen geçerli olmaktadır<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 188; TUĞ, syf. 167-169; GÜLMEZ, Mesut: Dayanışma Ödentisi Kurumu ve Güçlü Sendikacılık, Amme İdaresi Dergisi C. 12, Sayı 14, Mart 1979, syf. 63 vd.

<sup>21</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 189.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı, sözleşme kapsamında bulunan bir işçiye, sözleşmenin, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümlerinin uygulanması olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin, iş yerinin havalandırılması, ışıklandırılması, sağlık ve güvenlik tedbirleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi paraya ilişkin olmayan hükümleri sözleşme kapsamında olan bütün işçilere uygulanacaktır. Belirtilen bu konularda iş yerinde çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılamayacaktır<sup>22</sup>.

275 sayılı Kanun döneminde işçi veya sendika üyesi işverenin sendika ile olan üyelik ilişkisinin kesilmesi halinde bunun sözleşmenin uygulanmasına etkisi konusunda “bağlılık” deyimini (6/I), taraf sendika üyesi olmayan işçilerin sözleşme karşısındaki durumlarını anlatmak için ise “faydalanma” deyimini kullanılmıştı (7/son). 2822 sayılı Kanun da benzer bir düzenleme ile işverenin üyesi bulunduğu sendika ile arasındaki ilişkinin sona ermesi hususunda “bağlılık” (md. 10), sözleşmenin paraya ilişkin normatif hükümlerinin uygulanması yönünden ise “yararlanma” deyimini kullanılmıştır (md. 9). Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, “bağlılık” deyimini işverenlerin sözleşme karşısındaki durumunu daha iyi ifade etmektedir.<sup>23</sup> Buna göre, 2822 sayılı Kanunda, işçilerin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisine girmesi “yararlanma” (md. 9), işverenlerin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ise “bağlılık” (md. 10) terimleriyle anlatılmıştır. Bunun nedeni sistemin dayandığı esaslarda aranmalıdır. Sendika üyesi işveren toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine tabi olduktan sonra, sendika üyeliğinden ayrılmak yoluyla veya başka bir şekilde, kendi iradesi ile sözleşmenin süresinin sonuna kadar bu etkiden kurtulamamaktadır. Oysa işçiler bakımından durum farklıdır. Bu görüşe göre, işçinin toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine girmesi ve bu etkiyi devam ettirmesi isteğine bağlı olup, iradesi dışında bir durum

<sup>22</sup> CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, C. 6, Sa. 4, 2002, syf. 166.

<sup>23</sup> REİSOĞLU, syf. 135.

söz konusu değildir. Zira, işçi dilediği zaman üyelikten ayrılarak ya da dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek sözleşmenin normatif etkisinin dışına çıkabilir<sup>24</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin normatif etkisine tabi olmak açısından işçi ya da işveren olmak arasında herhangi bir fark yoktur. Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin iradesi dışında, doğrudan ve emredici olarak işyerinde çalışan tüm işçilerin çalışma koşullarını etkilemektedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kişiler açısından uygulama alanı, tarafların veya işçi ya da işverenin iradesi dışında, sözleşme kapsamındaki işyerinin işvereni olma veya bu işyerinde iş sözleşmesi ile anılan işverene bağlı olarak çalışmaya göre belirlenmektedir. Sözleşmenin paraya ilişkin olmayan hükümleri tüm işçiler ve işyerinin işvereni yönünden uygulama alanına sahiptir. Sözleşmeden yararlanma ise iradi olup sözleşmenin paraya ilişkin olan hükümlerine tabi olmayı ifade eder. 2822 sayılı kanunun 9. maddesinde yer alan “yararlanma” deyimini de bu anlamda kullanılmıştır. Kanunun 10. maddesinde kullanılan “bağlılık” deyimini ise, sendikaya üye olan işverenin bu sendika ile ilişkisinin daha sonra kesilmesi halinde, bunun, toplu görüşmelere veya uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine herhangi bir etkisinin olmayacağını belirtmesi için kullanılmıştır<sup>25</sup>.

#### **IV- YARARLANMAYA İLİŞKİN HÜKMÜN NİTELİĞİ**

Toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine ilişkin kanun hükmü iki ayrı amaca ve bunların bir arada gerçekleştirilmesine yöneliktir. Bu hükümle bir taraftan sendika özgürlüğünün bir yanını oluşturan “işçinin sendikaya girmeme veya dilediği sendikaya girme özgürlüğü” korunmak istenmiş; diğer yandan toplu iş

---

<sup>24</sup> CANBOLAT, syf. 167.

<sup>25</sup> CANBOLAT, syf. 167.

sözleşmesini yapmış olan işçi kuruluşunun faaliyetlerinin karşılıksız kalmaması da sağlanmıştır<sup>26</sup>.

Kanun hükmünün bu amaç ve fonksiyonunu ortadan kaldıran yani, dayanışma aidatının işlemlerini doğrudan doğruya veya dolaylı olarak engelleyen her türlü sözleşme hükmünün geçersiz olması gerekir. Örneğin, “taraf kuruluş üyesi olmayanlar bu sözleşmeden hiçbir şekilde yararlanamazlar” yolundaki bir sözleşme hükmü geçerli olamayacağı gibi; “bu toplu iş sözleşmesinden sadece sendika (ya da taraf sendika) üyeleri yararlanabilirler” veya “sözleşmeden yararlanabilmek için taraf sendika üyesi olmak şarttır” yahut da “bu sözleşmeden sadece taraf sendikanın muvafakati şartıyla yararlanılabilir” şeklindeki sözleşme hükümleri de geçersizdir. Daha doğrusu bu yoldaki sözleşme hükümleri dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmayı engellemeyecektir. Zira kanunun bu hükmü kamu düzenine ilişkindir<sup>27</sup>.

## **V- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEMEK YOLUYLA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLME ŞARTLARI**

### **A- Genel Olarak**

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesiyle öngörülen imkânı kullanmak yani işçi açısından üyesi olmadığı bir sendikaca yapılmış olup çalıştığı işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için gerekli olan temel şart “dayanışma aidatı ödemek” tir. Bununla beraber, miktarı Kanunda belirtilmiş olan dayanışma aidatını ödeyen ya da ödemeyi taahhüt eden herkesin dilediği zaman bu kanuni imkânı kullanabilmesi mümkün değildir. Zira söz konusu imkan, geçerli olarak akdedilmiş ve uygulamaya konulmuş bir toplu iş

<sup>26</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 190.

<sup>27</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 191.

sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan ve belirli sıfatı taşıyan kimselere yine belirli dönem için tanınmış bulunmaktadır. Diğer taraftan, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden o işyerinde çalışıp da taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin belirli bir miktar aidat, dayanışma aidatı ödemeleri karşılığında toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini öngören kanunun düzenlenme biçimi, yararlanmak isteyen kişinin bu yolda bir talebinin bulunmasını da gerekli kılmaktadır. Çünkü Kanundaki bu yönteme başvurmak işçiye tanınmış ve onun isteğine bırakılmıştır. İşçi dilerse bu imkânı kullanır. Böylece dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için:

- Geçerli olarak akdedilip uygulamaya konulmuş ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması,
- Yararlanmak isteyen kişinin bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve taraf kuruluşa (sendikaya) üye olmayan bir işçi olması,
- İşçinin bu yolda bir talepte bulunması ve,
- Belirli bir miktar aidat ödemesi ya da ödemeyi taahhüt etmesi gerekli bulunmaktadır.

### **B- Geçerli Olarak Akdedilip Uygulamaya Konulmuş ve Halen Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması**

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için her şeyden önce, geçerli olarak akdedilip uygulamaya konulmuş ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olması gereklidir.

Genelde toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi, onun geçerli olarak yapılmış bulunmasına bağlıdır. Kanunda belirtilen içerik ve prosedüre uyulmadan yapılan, hukuken geçerli olmayan bir toplu iş sözleşmesinin uygulanması mümkün bulunmadığından, böyle bir sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak da söz konusu olamayacaktır. Öte yandan uygulanması son bulmuş, yürürlükten



kalkmış bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı karşılığında yararlanabilmek de kabil olmayacağı gibi, henüz yürürlüğe konulmamış ya da yürürlüğü geriye götürülerek uygulamaya konulmuş toplu iş sözleşmesinden de geçmişi kapsar şekilde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak imkanı olmamak gerekir. Zira konuyu düzenleyen hükümde kanundaki esas ve usule uyularak yapılmış geçerli ve halen uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi esas alınmıştır. Ayrıca müessesenin bünyesi de henüz akdedilmemiş ve yürürlüğe konulmamış veya yürürlüğü son bulmuş bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı engelleyici niteliktedir<sup>28</sup>.

### **C- Yararlanmak İsteyen Kişinin Bu Sözleşmenin Uygulandığı İşyerinde Çalışan Ve Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayan Bir İşçi Olması**

#### **1. Taraf Sendikasının Üyesi Olmayan Bir İşçi Olmak**

Bir kimsenin dayanışma aidatı karşılığında toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için gerçekleşmesi gerekli bir diğer şart da, o kimsenin söz konusu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan ve taraf kuruluşun üyesi olmayan bir işçi olmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan fakat işçi sıfatını taşımayan kimselerin, örneğin memurların ya da çırakların dayanışma aidatı ödeyerek bu sözleşmeden yararlanmaları mümkün değildir<sup>29</sup>.

#### **a) Genel Olarak TİSGLK Bakımından İşçi Kavramı**

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçiler Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu anlamında işçi sayılanlardır.

<sup>28</sup> TUĞ, syf. 170-171; NARMANLIOĞLU, syf. 419.

<sup>29</sup> AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 2000, syf. 99; SÜMER, syf. 231; SAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, syf. 140 vd.; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 193.

275 sayılı kanun gibi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da kimlerin işçi sayılacağını açıklamamaktadır. Sendikalar Kanunu ve İş Kanunu ise kimlerin işçi sayılacağını kendi bünyeleri içinde belirlemiş bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümleri ihtiva eden bir sözleşme olduğuna göre, İş Kanununun ve Sendikalar Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasındaki tanımların Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bakımından da göz önüne alınması gerekir<sup>30</sup>.

Diğer kanunlardaki işçi tanımının göz önüne alınması gereği, o kanunların kapsamına girmeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarını engellemez. Hangi kanunun kapsamına girerse girsin iş sözleşmesiyle çalışan herkes Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu açısından işçi sayılır. Bu itibarla toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen kimselerin iş sözleşmesine göre çalışmaları gerekli ve yeterlidir. İşçinin şu veya bu kanun kapsamına giren bir işte çalışması, çalışmayı meslek edinmiş olup olmaması, özel veya kamu sektöründe çalışması önemli değildir. Önemli olan iş sözleşmesine göre çalışan bir kimse olmaktır<sup>31</sup>. Örneğin; uçan personel İş Kanununa tabi olmadığı halde, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinde, taraf sendikaya üye olmaksızın çalışan işçinin, bu işyerinde asıl işverene bağlı olarak çalışıyor olması da gerekmektedir. Zira; asıl işverene ait olan işyerinde, alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle de toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu değildir<sup>32</sup>.

Son olarak belirtmek de yarar vardır ki; işyerinin tümünü sevk ve idare ettikleri için 2821 sayılı Sendikalar Kanunu madde 2 hükmüne göre işveren sayılan

<sup>30</sup> OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1986, syf.4 vd.; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1998, syf. 435.

<sup>31</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 195.

<sup>32</sup> ŞAHLANAN, syf. 140.

işveren vekilleri veya 2822 sayılı TİSGLK madde 62/2 hükmü gereğince işveren vekili sıfatını haiz olup da temsilci sıfatıyla toplu görüşmede yahut toplu iş sözleşmesinin yapılmasında taraf olarak hareket ettiği için işveren sayılanlar da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar<sup>33</sup>.

***b) Dayanışma Aidatı Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilecek İşçiler***

275 sayılı kanun dayanışma aidatı ödeyerek çalıştıkları işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden “taraf kuruluşa üye olmayan işçiler” in yararlanabileceklerini öngörmekteydi. Öte yandan, taraf kuruluş üyesi olanların daha sonra üyelikten ayrılmaları ya da çıkarılmaları halinde bunların toplu iş sözleşmeleriyle bağlılıklarının devam edip etmediği; sendika üyeliğinin kaybından sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için dayanışma aidatı ödemeleri gerekip gerekmeyeceği de sözü edilen kanun döneminde doktrini meşgul eden ve bir çok Yargıtay kararına konu olmuş önemli bir sorundu<sup>34</sup>.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraf işçi kuruluşuna üye bulunan işçinin bu kuruluşla ilgisinin herhangi bir şekilde kesilmesi halinde, işçinin sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında sözleşmeyle bağlı kalacağını öngörmekteydi. Taraf kuruluş üyeliğinden toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra ayrılan (çıkan ya da çıkarılan) işçilerin “sözleşmeyle bağlı kalacakları” esasına verilecek anlam, sözü edilen işçilerin sözleşmeden yararlanabilmeleri için dayanışma aidatı ödemek zorunda olup olmadıklarını belirleyecekti.

Doktrinde bir görüş, TİSGLK md. 6/1 hükmünün emredici nitelikte olduğunu, sadece sözleşmenin yapıldığı anda taraf kuruluşa üye olan işçiler

<sup>33</sup> ŞAHLANAN, syf. 141; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 73.

<sup>34</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 196.

hakkında sonuç doğurduğunu ve toplu iş sözleşmesinin bunlar için kazanılmış hak teşkil ettiğini; her ne sebeple olursa olsun, yani ister kendi isteğiyle ayrılınsa isterse kuruluş tarafından çıkarılmış olsun, işçinin sözleşmeyle bağlılığının devam edeceğini, kanunda şart koşulmadığı için ayrıca dayanışma aidatı ödenmesinin söz konusu olmayacağını öne sürmekteydi<sup>35</sup>. Diğer bir görüş ise, TİSGLK. nun 6. maddesinin taraf kuruluştan ayrılan işçinin toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalacağı yani grev yasağına tabi olacağı anlamını taşıdığını, üye olup da taraf kuruluştan sonradan ayrılmış bulunan işçilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabileceklerini; aksi çözümün kuruluştan ayrılmaya prim tanımaya yol açacağını ve eşitliği bozacağı için de, 275 sayılı kanuna aykırı düşeceğini savunmaktaydı<sup>36</sup>.

Yürürlükteki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçileri eski Kanundan değişik bir şekilde ayrıca açıklamış: “toplular iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar” ın, işyerine “imza sonrası girip taraf sendikaya üye olmayanlar” ın, “toplular iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf sendika üyesi olup herhangi bir şekilde üyeliği sona erenler” ın (çıkan ya da çıkarılanların) bu yöntemle toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini (TİSGLK md. 9) düzenlemiştir.

Bu maddede sayılanların sınırlayıcı olduğu söylenebilirse, toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerinde çalışıp başka bir sendikanın üyesi bulunan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek imkanlarının bulunmadığı savunulabilecektir. Ancak söz konusu hükmün amacı göz önüne alınırsa kanun koyucunun sınırlayıcı bir düzenleme yapmadığı sonucuna kolaylıkla varılabilecektir. Bu bakımdan yürürlükteki metin genelde 275 sayılı Kanundan farklı bir yöne sahip bulunmamaktadır. Bu itibarla TİSGLK md. 9’un toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerinde ya da işyerlerinde

<sup>35</sup> **ESENER**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964, syf. 78.

<sup>36</sup> **OĞUZMAN**, İlişkiler, syf. 59.

çalışmakta olan fakat taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçileri kapsadığı kabul edilmelidir<sup>37</sup>. Bu çerçevede işçinin önce taraf sendika üyesi olması ve sonradan ayrılmasıyla söz konusu sendikaya hiç üye olmamış bulunması<sup>38</sup> yahut halen başka bir sendikanın üyesi olması arasında fark yoktur. “Taraf kuruluşa üye olmayan işçiler” deyimine hiçbir işçi kuruluşuna üye bulunmayan işçiler girdiği gibi, başka bir işçi kuruluşunun üyesi olan işçiler de girerler; bu sonuncuların daha önce taraf sendikanın üyeleri olmaları da durumda bir değişikliği gerektirmez. O halde, taraf işçi sendikası dışında başka bir işçi sendikasının üyesi olan işçiler gibi, hiçbir işçi sendikasına kayıtlı bulunmayan işçiler de dayanışma aidatı ödemek suretiyle çalıştıkları işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Öyleyse bu yöntemle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçileri şu şekilde gruplandırmak mümkündür:

- Sözleşmenin imzası sırasında taraf sendika üyesi bulunmayan işçiler. Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf sendikanın üyesi olmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek bu sözleşmeden yararlanabileceklerdir. Bunların başka bir sendikaya üye olmaları önemli olmadığı gibi, daha önce taraf sendikaya üye bulunmaları da önemli değildir. Yani önce taraf sendikaya üye olup imzadan önce üyelikleri sona ermiş olsa, onların eskiden taraf sendikanın üyeleri olmaları bir farklılık yaratmayacaktır.

- Toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra işyerine girip de taraf sendikaya üye bulunmayan işçiler. Birinci grup işçiler için söylenenler bunlar için de aynen geçerlidir.

- Taraf sendikaya üye olan ancak daha sonra üyelikten çıkan ya da çıkarılan işçiler. Bu durumdaki işçilerin imza sırasında ya da daha sonraki bir tarihte üye olmalarının herhangi olumsuz bir etkisi söz konusu olamaz.<sup>39</sup> Taraf kuruluşa toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında üye olan işçilerin –ki bunlar imza sırasında taraf kuruluşun üyesi bulunanlarla aynı konumdadırlar- üyesi buldukları taraf sendikadan çıkmaları ya da çıkarılmaları halinde toplu iş sözleşmesinden üye olarak

<sup>37</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 74; TUNÇOMAĞ, syf. 418-419; REİSOĞLU, Şerh, syf. 147.

<sup>38</sup> REİSOĞLU, Şerh, syf. 145.

<sup>39</sup> OĞUZMAN, Kemal: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul, 1982, syf. 47 vd., REİSOĞLU, Şerh, syf. 145.

yararlanmaları da sona ereceğinden, bu işçiler de Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesi anlamında “taraf sendika üyesi olmayan işçiler” e dahil olurlar ve toplu iş sözleşmesinden ancak dayanışma aidatı ödemeleri şartıyla yararlanabilirler.

Böylece imza sırasında taraf sendika üyesi bulunan işçiler gibi, daha sonra taraf sendikaya üye olmuş işçiler de sendikadan çıkmaları ya da çıkarılmaları halinde toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeyle bağlılıklarını devam ettirebilirler<sup>40</sup>.

Gerek çıkma gerekse çıkarılma halinde bu işlemin kesinleşmesi anından sonra üyelik sona ereceğinden, üyelik ilişkisinin devam ettiği sürece işçinin durumunda herhangi bir değişiklik olmayacak, bu süre zarfında da işçi sendika üyesi olması dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında taraf sendika ile birleşen ya da buna katılan bir sendikanın üyeleri işçiler de, başka bir işleme gerek olmaksızın, dahil olunan taraf sendikanın üyesi sayılacaklarından, bunların da dayanışma aidatı ödemeleri söz konusu olmayacaktır<sup>41</sup>.

***c) Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları Mümkün Olmayan İşçiler***

***aa) İşveren Vekilleri***

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre işveren vekili: “İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir. İşveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılırlar” şeklinde tanımlanmıştır. Tanımdan da

<sup>40</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 200.

<sup>41</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 201.

anlaşılacağı gibi işveren vekilleri işveren sayıldıkları için tıpkı işverenin sahip olduğu ve mahrum olduğu haklar bakımından aynı kategoride bulunacaktır.

Sendikalar Kanununda yer verilen işveren vekili tanımı, işveren vekillerinin işçi sendikalarına üye olmalarını önleme amacına yöneliktir. Dolayısıyla işvereni temsil eden, işçi sendikasına üye olamayan bir kişinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması söz konusu olamaz. İşveren vekilleri, örneğin genel müdürler, dayanışma aidatı ödeyerek de olsa toplu iş sözleşmesinden istifade edemezler.

Ayrıca işletmenin bütününe sevk ve idare etmese bile, TİSGLK'nun 62. maddesinde açıkça belirtildiği gibi "İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." denilmektedir. Dolayısıyla işveren sayılacağı için bu kişilerin, örneğin; toplu görüşmelere katılmış muhasebe müdürünün, personel müdürünün, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Ancak işveren vekilliği sona eren kişi doğal olarak işçi sendikasına üye olabilir ve toplu iş sözleşmesinden faydalanabilir. Aynı şekilde, daha önce işveren vekilliği sıfatı olmayan bir kişi, işveren vekilliğine getirildiği zaman tıpkı işverenin tabi olduğu kurallara o da tabi olacaktır<sup>42</sup>.

***bb) Kanunen Mecbur Olmadığı Halde Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler***

2822 sayılı kanunun 38. maddesine göre, işçiler, grev ve lokavtın uygulanmaya başlamasıyla birlikte işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işyerinde çalışmalarını hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan işçilerin işyerine giriş çıkışları engellemeleri veya işyeri önünde topluluk oluşturmaları yasaktır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, işveren, çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Ancak grev sonunda

---

<sup>42</sup> GÜLER, Şerafettin: Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, C. 20, Sa. 3, Ağustos 2006, syf. 79-80.

yapılan toplu iş sözleşmesinden, kanunun 39. maddesine göre zorunlu olarak çalışanlar dışında, kendi istekleriyle çalışanlar sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar (md. 38/II).

### *aaa)Greve Katılmayacak İşçiler*

2822 sayılı kanunun 39. maddesine göre, “hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçiler, hiçbir şekilde, üretim ve satışa yönelik olan işlerde çalıştırılmayacaktır. Söz konusu işçilerin çalıştırılabileceği işler, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerdir. Bu işleri kanun koyucu, işyerinin güvenliğine yönelik işler, işyeri araçlarının bozulmamasına yönelik işler, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasına yönelik olan işler ile hayvan ve bitkilerin korunmasına yönelik işler olmak üzere dört gruba ayırmıştır.

İşveren, grev ve lokavt sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısını gösterir listeyi, toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde belirleyerek işyerinde ilan eder ve bunun bir örneğini taraf işçi sendikasına gönderir (TİSGLK. md. 39/II). Söz konusu ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurarak itiraz edebilir. İtiraz edilmediği takdirde işverenin işyerinde çalışılması zorunlu olan işleri ve çalışacak işçileri gösterir liste hükümleri kesinleşir. İtiraz edilmesi halinde mahkeme altı işgünü içinde kararını verir. Bu karar kesindir (md. 39/II). Söz konusu süre içerisinde, grev ve lokavta katılmayacak işçilerin tespit edilmemiş olması halinde, işveren veya işçi sendikası bunun tespitini her zaman Bölge Çalışma Müdürlüğü’nden isteyebilir. Bu durumda, söz konusu işçileri belirleme yetkisi Bölge Çalışma Müdürlüğü’nündür. Bu konuda bir talebin



olmaması halinde dahi Bölge Çalışma Müdürlüğü resen tespit yaparak bunu taraflara bildirebilir (md. 39/III). Grev sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan bu işçiler 2822 sayılı kanunun 38. maddesinin 2. fıkrası hükmü dışında olup, bunların taraf sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları bulunmaktadır.

Doktrinde işyerinde uygulanan grev sırasında, işverenin, yönetim hakkını geçici olarak başka bir işverene verdiği ödünç işçilerin, ödünç alanın yanında çalışmalarının da kanunun anılan 39. maddesi anlamında işyerinde zorunlu olarak çalışanlardan sayılması ve bunların grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerektiği ileri sürülmüştür<sup>43</sup>.

Ödünç işçi, iş sözleşmesi ile işverenine bağlı olup, bu sözleşmenin ifası için geçici bir süre başka bir işverenin işyerinde çalıştırılmaktadır. Bu nedenle, anılan işçi ödünç verene ait işyerinin işçisi olup, toplu iş sözleşmesinin her aşamasında da bu işyerinin işçisi olarak dikkate alınacaktır. İşçinin, ödünç alanın yanında görmüş olduğu işin, kendi işyeri için niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan iş sayılması ve bu işçinin de Kanunun 39. maddesine göre kanuni grev ve lokavt sırasında işyerinde çalışması zorunlu olan işçilerden sayılarak toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanacağıın kabulü güç görünmektedir. Anılan işçi de toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanında bulunup, ödünç veren işverenin işyerinde uygulanan greve katılabilecektir<sup>44</sup>.

Ödünç iş ilişkisi devam ettiği sürece işçi ödünç alanın yanında çalışacak ve kendi işverenin işyeri için imzalanan toplu iş sözleşmesinin işyeri düzenine ilişkin hükümleri fiilen bu işçiye uygulanamayacaktır. Ancak, sözleşmenin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümleri, yararlanma koşullarının gerçekleşmesi halinde bu işçi için de uygulanacaktır. Zira, işveren, işçiyi iş sözleşmesine konulan bir hükme ya da rızasına dayanarak iş sözleşmesinin

<sup>43</sup> CANBOLAT, syf. 187.

<sup>44</sup> CANBOLAT, syf. 187; AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara, 1995, syf. 168 vd.

devamı sırasında sözleşmeden doğan çalışma borcunu geçici olarak başka işverenin otoritesi altında yerine getirmesini istemektedir. İşçi kararlaştırılan sürenin sonunda tekrar eski işyerine gelerek çalışmaya devam etmektedir. Hatta işveren dilediği zaman ödünç iş ilişkisine son vererek işçisini çağırabilmektedir. İşçi ile ödünç alan arasında hiçbir zaman hizmet akdi kurulmamakta ve işçi ödünç alanın işyerindeki toplu iş sözleşmesine tabi olmamaktadır. İşçinin ücret ve diğer çalışma koşullarından kendi işvereni sorumludur. Bu nedenle, ödünç veren işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi ödünç işçinin hizmet akdi üzerinde de doğrudan ve emredici etkiye sahiptir. Anılan toplu iş sözleşmesi için görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde alınan grev kararının uygulanması sırasında işçinin ödünç alan yanında çalışması kendi işvereni ile olan hizmet akdinin ifası anlamı taşıması nedeniyle, taraf sendika üyesi olsun olmasın diğer işçiler gibi ödünç işçi de greve katılacak ya da çalışmasına devam edecektir. İşveren de bu işçiyi diğerleri ile birlikte çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. İşçinin, greve katılmayıp çalışmaya devam etmesi halinde grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden, sözleşmede aksine bir hüküm yoksa yararlanamayacaktır<sup>45</sup>.

### ***bbb)Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler***

İşyerinde çalışması zorunlu olan işçiler dışındaki işçiler greve katılıp katılmamakta serbesttirler. Ancak, greve katılmayan işçiler, sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır (md. 38/II). Madde metninde herhangi bir ayırım yapılmadan “işyerinde çalışmış olanlar” dan söz edildiğine göre, taraf sendikanın üyesi olsun veya olmasın işyerindeki tüm işçiler hükmün kapsamına dahildir.<sup>46</sup> Bu nedenle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerden, taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma hakları ortadan kalktığı gibi taraf sendika üyeleri de artık üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanamayacaklardır. Anılan durum, söz konusu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarını ortadan kaldırdığı için taraf

<sup>45</sup> CANBOLAT, syf. 188.

<sup>46</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 54; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 202; ŞAHLANAN, syf. 151.

sendikaya üye olmayan işçi sonradan bu sendikaya üye olarak sözleşmeden yararlanma hakkını da elde edemez. Öte yandan, sendika üyesi işçinin, sendikanın uygulamaya koyduğu grev kararına uymayıp, işyerinde çalışması, grevin başarıya ulaşması halinde imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olmasının ötesinde, bu davranışı karşısında ayrıca, sendika tarafından tüzüğünde öngörülen disiplin cezasına da çarptırılabilir<sup>47</sup>.

Burada, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını ortadan kaldıran husus, grev sırasında işyerinde çalışmadır. Bu nedenle, her ne sebeple olursa olsun grev sırasında işyerinde çalışmayan işçiler söz konusu yasağın dışında kalarak sözleşmeden yararlanma hakkına sahip olacaklardır. İşçinin grev sırasında işyerinde çalışmamasının greve iştiraktan kaynaklanıp kaynaklanmadığının önemi yoktur. Bu nedenle, örneğin hastalığı nedeniyle raporlu olduğu için işyerinde çalışamayanlar veya işverenin lokavt uygulaması nedeniyle çalışamayanlar söz konusu 38. maddenin kapsamı dışında olup toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri gibi, grev sırasında greve iştirak etmeyip işyerinde çalışmak istediği halde işverenin çalıştırmadığı işçiler de yararlanma yasağının kapsamı dışındadır<sup>48</sup>.

Söz konusu yasak kapsamında olup olmama yasal bir grev sırasında zorunlu olmamakla beraber işyerinde çalışılıp çalışılmadığına göre belirleneceğinden, işyerinde grev sırasında çalışmamış olmakla beraber greve önceden katılmayacağını beyan eden veya grev oylaması talebinde bulunan işçiler de bu yasak kapsamı dışında olup, diğer şartların varlığı halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir<sup>49</sup>.

Kanun açıkça, “greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerden” söz etmektedir. Bu nedenle, başlangıçta greve katılan işçi daha sonra bundan vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyebilir. İşveren, diğer işçilerle birlikte greve

---

<sup>47</sup> CANBOLAT, syf. 188.

<sup>48</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 203; ŞAHLANAN, syf. 151; CANBOLAT, syf. 189; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 79; REİSOĞLU, syf. 330.

<sup>49</sup> REİSOĞLU, syf. 330.

katılmaktan vazgeçen işçileri de işyerinde çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. İşveren sahip olduğu bu serbestiyi, dürüstlük kuralına ve eşit işlem borcuna uygun olarak kullanmak zorundadır. Bu nedenle, işveren, greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçen işçilerin tamamını çalıştırmak ya da hiç birini çalıştırmamak durumundadır.<sup>50</sup> Bunlardan bir kısmını çalıştırıp diğerlerini çalıştırmamazlık edemez. Aynı şekilde, greve katılmayan işçilerin işyerinde çalışmalarını sağlayan işveren, greve katılmaktan vazgeçen işçileri de çalıştırmak durumundadır. Bunun gibi, işyerinde greve katılmayan işçileri çalıştıran işveren daha sonra bundan vazgeçerek çalıştırmayabilir. İşverenin, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmama konusunda sahip olduğu yetkisini grevin başında kullanmasını zorunlu kılan bir hüküm yoktur<sup>51</sup>. İşyerinde bir süre çalıştıktan sonra işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler de grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır<sup>52</sup>. Sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, grev sırasında işyerinde çalışan ancak daha sonra bundan vazgeçerek greve katılan işçiler de yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır<sup>53</sup>.

Taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin de sözleşmeden yararlanabileceklerini kararlaştırabilirler. Söz konusu 38. madde metninde, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerin sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamayacaklarından söz edilmesi açıkça taraflara bu konuda düzenleme yapma yetkisinin tanınması anlamındadır. Ancak, taraflar bunu eşitlik ilkesine uygun olarak kullanmak zorundadır. Bu nedenle, grev sırasında işyerinde çalışan işçilerden bir kısmının veya taraf sendikaya üye olanların sözleşmeden yararlanacakları kararlaştırılamaz. Bu nitelikteki bir düzenleme işyerinde grev sırasında çalışan tüm işçileri kapsamak durumundadır<sup>54</sup>.

<sup>50</sup> ÇELİK, syf. 149, 541; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 236.

<sup>51</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 237.

<sup>52</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 238.

<sup>53</sup> CANBOLAT, syf. 190.

<sup>54</sup> CANBOLAT, syf. 190.

### *cc) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı Dışında Bırakılan İşçiler*

Uygulamada, toplu iş sözleşmelerine konulan bir hükümlerle, sözleşmenin uygulama alanında bulunan müdürler, şefler, mühendisler gibi bazı ünvanla çalışan işçiler ya da büro personeli gibi belirli bir yerde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanmayacakları kararlaştırılmaktadır. Bu tür işçiler “kapsam dışı personel” olarak adlandırılmaktadır.

275 ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda bu konuya ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay, 275 sayılı kanun döneminde, sözleşmelere konulan bu yoldaki hükümlerin geçerli olacağına ve kapsam dışı bırakılan işçilerin taraf sendikaya üye olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacaklarına karar vermiştir<sup>55</sup>. Yargıtay aynı görüşünü bugün de sürdürmektedir<sup>56</sup>.

Öğretide bazı yazarlar, sözleşme özerkliği çerçevesinde tarafların sözleşmenin kapsamına kimlerin gireceklerini serbestçe kararlaştırabileceklerini, bu nedenle kapsam dışı bırakılanların taraf sendika üyesi olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacakları görüşündedir<sup>57</sup>.

Bu konuda ileri sürülen diğer bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan bazı işçiler, toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücret artışlarının üstünde ücret ödenmek gibi haklı bir nedene dayanılarak kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu nedenle, anılan amacın gerçekleştiği durumlarda toplu iş sözleşmesinin kapsam dışı bırakma hükmü geçerlidir. Ancak, kapsam dışı bırakılan işçilere toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücret artışlarının altında bir ücret ödenmek

<sup>55</sup> “Toplu iş sözleşmesinden kapsam dışı bırakılan işçiler yararlanamaz. Davacı kapsam dışı işçi olduğundan uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.” (Y. 9.HD, 20/5/1981, E. 1981/4600, K. 1981/7180, Tekstil İşv. D, Nisan 1983, syf. 22)

<sup>56</sup> Y. 9. HD, 11/3/2002, E. 2002/18348, K. 2002/3479; Yargıtay Kararları D., Mayıs 2002, syf 720.

<sup>57</sup> **ESENER**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964, syf. 89; **SÜMER**, syf. 230; **REİSOĞLU**, Şerh, 43 vd.; **SUR**, syf. 102-103.

istenmesi halinde, bu durum işçiler arasındaki eşitliği bozucu nitelikte olup geçersiz sayılmalıdır<sup>58</sup>.

Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise, toplu sözleşme özerkliğine dayanarak, tarafların bu kadar geniş bir hakkı yoktur<sup>59</sup>. Zira özerkliğin çerçevesi Anayasada ve kanunlarda belirtilmiştir. Anayasada öngörülen toplu iş sözleşmesi hakkından aynı durumda olan bütün işçilerin yararlanabilmeleri gerekir. Toplu sözleşme sistemimizde kapsam dışı bırakılanlar için ayrı bir sözleşme yapılmadığından bu işçiler kapsam dışı bırakılmakla anayasal hakları olan toplu sözleşme hakkından yoksun kalmaktadırlar. Taraf sendikaya üye olanların kapsam dışı bırakılmaları ise ayrıca Sendikalar Kanunu'nda belirtilen (md. 33/son) üyeler arasında eşit davranma ilkesine de ters düşmektedir<sup>60</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan işyerinde çalışan bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin hükümlerin geçerliliği, tarafların sözleşme özerkliğine dayandırılmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesiyle bağlı olanlar ile toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı karıştırılmamalıdır. Sözleşme ile bağlı olanlar kanun ile belirlenirken, sözleşmenin uygulama alanına kimlerin gireceğini taraflar belirlerler.

Kapsam dışı bırakılan işçilerin genellikle işverene yakın ve üst düzey yönetici konumunda oldukları, bunların çalışma koşullarının esas itibariyle toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakların gerisinde olmadıkları iddiası, bu işçilerin sözleşmeden yararlanmak istemeleri karşısında geçersiz kalmaktadır. Yargıtayın olumsuz tutumuna rağmen bu yönde açılan davaların sayısında son yıllarda artış görülmektedir. Öte yandan, sözleşmedeki bu tür hükümler kanunun emredici hükmüne aykırılık nedeniyle geçersizdir. Bu nedenle, işçinin muvafakati ile belirtilen sözleşme hükümleri geçerlilik kazanamaz. Ancak, işçinin sözleşmeden

---

<sup>58</sup> CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1988, syf. 167-168.

<sup>59</sup> ÇELİK, syf. 463 vd.; ÇELİK, Yararlanma, syf. 11-12; TUNCAY, syf. 187; CANBOLAT, syf. 229 vd.

<sup>60</sup> ÇELİK, syf. 463 vd.; TUNCAY, syf. 187; ÖZDEMİR, syf. 215.

kaynaklanan ve tahakkuk etmiş bir hakkından feragat etmesi mümkün olup bu ayrı bir konudur<sup>61</sup>.

## **2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinde Çalışmak**

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmaları da, dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için gereklidir. Başka bir deyişle, çalışan kimsenin çalışmasını iş sözleşmesine dayandırması yanında, bu sıfatla toplu iş sözleşmesinin kapsadığı bir işyerinde çalışıyor olması da lazımdır. Zira, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerden sadece toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri ya da işyerlerinde çalışan, “taraf kuruluşu üye olmayan işçiler” dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

Bu itibarla, örneğin toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerinin dahil bulunduğu işkoluna giren fakat ayrı bir işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmeleri mümkün değildir. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerinde çalışmayıp, sözleşmeye taraf olan işverenin başka bir işyerinde çalışan işçilerin de dayanışma aidatı yoluyla bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olmayacaktır<sup>62</sup>.

## **D- İşçinin Sözleşmeden Yararlanmak İsteğinde Bulunması (Talep Şartı)**

### **1. Talebin Gerekliliği**

Üyesi bulunmadığı işçi sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçinin dayanışma aidatı ödemek yoluyla bu

<sup>61</sup> CANBOLAT, syf. 194.

<sup>62</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 205.

sözleşmeden yararlanabilmesi, isteğine bağlıdır. İşçiden böyle bir talep gelmedikçe tarafların ya da taraflardan birinin bu yoldaki davranışı –işçi kabul etmedikçe- işçiyi bağlamaz ve herhangi bir hukuki sonuç da doğurmaz<sup>63</sup>.

Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak işçiyi tanınmış bir hak olduğu için, işverenin kendiliğinden işçiden dayanışma aidatı kesmek suretiyle onu sözleşmeden yararlandırması söz konusu olamaz. Başka bir deyişle, işverenin işçinin talebi olmadan onu toplu iş sözleşmesinin sadece sendika üyeleri için uygulanabilecek hükümlerinden yararlandırmak için dayanışma aidatı kesmesi mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının önceden ya da sonradan anlaşmak suretiyle taraf işçi sendikasının üyesi bulunmayan işçileri bu yolla sözleşmeden yararlandırmaları da mümkün olmamak gerekir. Örneğin toplu iş sözleşmelerinde sözleşmenin tüm hükümlerinin sendika üyesi olmayanlara da kendiliğinden uygulanacağı ve dayanışma aidatı kesileceğini öngören bir hüküm işçileri bağlamaz. Böyle bir durumda “işveren sözleşmenin uygulanmasını talep etmeyen veya hiç değilse uygulanmasını kabul etmeyen işçiden dayanışma aidatı kesemez”<sup>64</sup>.

Yürürlüğü sona ermiş, yürürlükten kalkmış bir toplu iş sözleşmesinden daha önce dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmış olan işçinin, daha sonra bu işyerinde yeniden yapılıp yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden bir talepte bulunmadan yararlanması da mümkün değildir. Zira toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanma imkanı da sona ereceğinden önceki talebin ve uygulamanın bir hükmü kalmayacaktır. Bu itibarla, yeni yapılan ve yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden işçinin yararlanabilmesi diğer şartlarla birlikte, yararlanma isteğinin yapılmasıyla gerçekleşebilecektir<sup>65</sup>.

<sup>63</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 206.

<sup>64</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 59.

<sup>65</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 206-207; OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 61; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 76; TUĞ, syf. 175 vd.



## 2. Talebin Şekli ve Muhatabı

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre, bir işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için ne taraf işçi sendikasının muvafakatine ne de işverenin rızasına ihtiyacı vardır, yararlanma iradesini açıklaması gerekli ve yeterlidir. Fakat bu iradenin belirli bir şekilde açıklanmasının gerekip gerekmediği konusunda kanunda herhangi bir açıklık bulunmadığı gibi; isteğin kime yöneltileceği, yararlanma talebinin işçi sendikasına mı yoksa işverene mi ya da her ikisine birden mi yapılacağı konusu da açık değildir.

### a) Talebin Şekli

Genel kurala uygun olarak, kanunda zorunlu tutulmadığı için, dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanma isteğinin herhangi bir şekilde yapılabileceğini söyleyebilmek imkanı vardır. Yani toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin yazılı olarak yapılması şart değildir. Hatta Oğuzman, işverenin dayanışma aidatı kesmesine muvafakat etmenin de talep anlamına geleceğini belirtmektedir<sup>66</sup>.

### b) Talebin Muhatabı

Taraf işçi sendikasının üyesi olmayıp toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir işyerinde çalışan ve sözleşme yanlarında kapsam dışında bırakılmamış ya da 2822 sayılı kanunun 38. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak durumda olmayan bir işçi tek taraflı bir işlemle, bu yoldaki talebiyle toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasını sağlayabilecektir. İşçinin bu yoldaki beyanının hukuki sonuç doğurması kural olarak, onun yöneltmiş olmasına bağlıdır. Yöneltilmeyen böyle bir isteğin ilke olarak hiçbir fiili ya da hukuki anlamı yoktur.

---

<sup>66</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 74.

Talebin kime ya da kimlere yöneltileceği konusunda gerek eski gerekse yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Bu konu üzerinde doktrinde de fazla durulmamıştır. 275 sayılı kanun döneminde sadece Esener, “yazılı şekilde yapılması yararlı olacak olan bu irade açıklamasının taraf işçi ve işveren teşekkülüne yöneltilmiş olması lazımdır”<sup>67</sup> demektedir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak hakkı sözleşme taraflarının muvafakatine ihtiyaç göstermeyen, işçinin isteğine bağlı ve belirli bir miktar aidat ödemek şartına bağlandığına göre, genelde bu yoldaki talebin taraflardan birine yapılması yeterli sayılabilir.

Yargıtay dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işçinin “işverene başvurması” gerektiğine, sadece işverene sözlü veya yazılı başvurusunun da yeterli bulunduğuna işaret etmekte; işçinin doğrudan doğruya işverene başvurmak veya dayanışma aidatı ödemek ya da göndermek suretiyle bu kanuni imkanı kullanabileceği sonucuna ulaşmakta ve uygulama da bu doğrultuda yürümektedir.<sup>68</sup> Bu çözüm şeklinin dayanışma aidatı ödeyen işçiyi üyesi bulunmadığı işçi sendikasıyla ilişki kurmak, daha doğrusu işçiyi taraf kuruluşla karşı karşıya getirmek zorunda bırakmayacağı, sonuçta, işçilerin sendikalara karşı bağımsızlıklarını sağlayacağı, böylece sendika özgürlüğünü korumaya hizmet edeceğini söyleyebilmek imkanı vardır. Öte yandan, yürürlükteki kanun dayanışma aidatının miktarını açık ve kesin olarak belirlediğine göre işçinin doğrudan doğruya işverene başvurması normal sayılabilecektir.<sup>69</sup>

<sup>67</sup> **ESENER**, Turhan: İş Hukuku, Ankara, 1978, syf. 487.

<sup>68</sup> HGK. 10/12/1980 E. 980/9-2543 K. 980/2647 (İşveren C. XX, Nisan 1981, S. 7, syf. 13-14).

<sup>69</sup> **NARMANLIOĞLU**, Dayanışma Aidatı, syf. 210-211.

## **E- İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemesi ya da Ödemeyi Taahhüt Etmesi**

### **1. Genel Olarak**

İşçinin, çalıştığı işyerinde uygulanan ve üye bulunmadığı işçi sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, bu yoldaki başvurusu yanında belirli bir miktarda aidat yani dayanışma aidatı ödemesi de gerekli bulunmaktadır. Dayanışma aidatının genelde fiilen tediyesi gerekli olmayıp, işçi tarafından ödeneceğinin taahhüt edilmesi de yeterli olabilir.<sup>70</sup> Dayanışma aidatının hemen ödenmesinin gerekli olmaması taahhüt edilmesinin de yeterli sayılması müessesenin bünyesine olduğu kadar, yararlanılmak istenen toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkilemesi esasına ve aynı şekilde iş ilişkisinin karşılıklı ve devamlı olması özelliklerine de kuşkusuz uygun düşmektedir.<sup>71</sup>

### **2. Dayanışma Aidatı ve Miktarı**

Dayanışma aidatı taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin, sözü edilen sendikanın akdetmiş bulunduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerine karşılık teşkil eden bir aidat türüdür. Bu itibarla üyelik aidatından niteliği bakımından farklı olduğu gibi miktarı ve belirlenmesi bakımından da farklı yönlerde sahip bulunmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu dayanışma aidatının miktarı “üyelik aidatının üçte ikisidir” şeklinde bir hüküm sevketmiş, bu konuda başkaca bir düzenleme yapmamıştır.<sup>72</sup> Halbuki 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda konu ayrıca düzenlenmiştir.

---

<sup>70</sup> REİSOĞLU, syf. 196.

<sup>71</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 211.

<sup>72</sup> TUNÇOMAĞ, syf. 420.

2822 sayılı kanundaki durumun aksine 275 sayılı kanun, taraf kuruluşu üye olmadığı için çalıştığı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin ödeyeceği aidatın, dayanışma aidatının azami miktarını belirlemiştir. Gerçekten eski kanuna göre, dayanışma aidatının miktarı, aynı işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinin tarafı bulunan işçi kuruluşuna mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin sendika üyelik aidatlarının üçte ikisinden fazla olamayacaktı. Buna karşılık kanundaki azamiliğin yani üst sınırın altında dayanışma aidatı tespit edebilmek imkanı mevcuttu. Fakat herhalde cüzi bir miktarda da olsa bir dayanışma aidatı tespiti ve bunun karşılığında işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırma yoluna gidilmesi gerekli bulunmaktaydı.

Böylece 275 sayılı kanun açısından dayanışma aidatının sendika üyelik aidatının üçte ikisi olacağı, her zaman bu miktarda belirleneceği söylenemezdi. Fakat uygulamada kanuna bu yönde bir anlamın verildiği yani dayanışma aidatının bazı hallerde üyelik aidatının üçte ikisi olduğu görülmekteydi. Daha doğrusu dayanışma aidatı miktarını taraf kuruluşun belirleyeceğine ilişkin kanun buyruğuna rağmen, miktarın belirlenmemiş olduğu hallerde üyelik aidatının üçte ikisinin dayanışma aidatı olarak göz önüne alınacağı kabul edilmekteydi.<sup>73</sup>

Diğer taraftan, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu dayanışma aidatı miktarının işçi teşekkülünce belirlenmesinde, o işyerindeki taraf kuruluş üyesi işçilerin ödedikleri üyelik aidatının belirli bir oranına kadar göz önünde bulundurulması gerekeceğini fakat bunun “aynı işyerinde çalışan aynı kategori ve vasıftaki işçiler” için öngörülen aidat olacağını da zorunlu kılmıştı. Bu itibarla, dayanışma aidatının miktarı o işyerinde çalışan başka kategori ve vasıftaki işçilerin üyelik aidatları esas alınarak tespit edilemeyeceği gibi, başka işyerindeki aynı vasıf ve kategorideki işçilerin – bunlar taraf kuruluşun üyesi olsalar bile – üyelik aidatı miktarları dayanışma aidatı miktarının tespitinde göz önüne alınamayacaktı.<sup>74</sup>

<sup>73</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 214.

<sup>74</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 214.

Nihayet sözü edilen kanunda, dayanışma aidatı miktarının kanunda öngörülen esas ve orana göre belirlenmesi görev ve yetkisi taraf işçi kuruluşuna verilmişti. Taraf işçi kuruluşu kanunda öngörülen azami miktarı aşmamak ve aynı işyerinde çalışan aynı vasıf ve kategorideki işçilerin ödedikleri üyelik aidatı tutarı göz önüne alınmak suretiyle, dayanışma aidatı miktarını serbestçe tayin ve tespit edecekti.<sup>75</sup> Öte yandan 275 sayılı kanunda, taraf işçi kuruluşunun dayanışma aidatı miktarını belirlemediği, daha doğrusu belirlemeye yanaşmadığı durumlarda nasıl, ne yolda hareket edileceğine ilişkin özel bir düzenleme yoktu. Doktrinde, bu sorunun genel hükümler çerçevesinde çözümleneceği isabetli olarak benimsenmiş; taraf işçi kuruluşunun dayanışma aidatı miktarını ve ödenmesi tarzını belirlememesi halinde, 275 sayılı kanununun 50. maddesindeki atfa dayanarak, Borçlar Kanunu'nun alacaklı temerrüdüne ilişkin hükümleri çerçevesinde, sözleşmeden yararlanmak isteyen işçi ya da işçiler sendika üyelik aidatının 2/3'ünü, yani kanunen öngörülen en yüksek miktarı mahkemece gösterilecek tevdi mahalline yatırabileceklerdi.<sup>76</sup>

Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu dayanışma aidatı miktarını belirli bir ölçüye bağlamış önceki kanundan farklı olarak bunun tespitine ilişkin başkaca bir prosedüre yer vermemiştir. Bununla beraber 2822 sayılı kanun bakımından da “üyelik aidatının üçte ikisi” oranında belirlenen dayanışma aidatının miktarı tespit edilirken, 275 sayılı kanunda tasrih edilen “aynı işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödediği” üyelik aidatının göz önüne alınması gerekecektir.<sup>77</sup>

<sup>75</sup> TUNÇOMAĞ, syf. 92 vd.

<sup>76</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 60.

<sup>77</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 216; TUNÇOMAĞ, syf. 289.

## **VI- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN BAŞLANGICI**

Sendika üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinin kapsamı dahilinde bulunan bir işyerinde çalışıp, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için talepte bulunan işçi dilediği tarihte toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını haiz değildir. Bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetine dayalı olarak işçiye tanınmış olan bu kanuni imkan, işçinin başvurusu tarihinden sonrası için söz konusu olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlayabileceği en erken tarih sözleşmenin imzalandığı tarihtir; bu yöntemin işletilmesi de ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu yani devam ettiği süre içindedir.<sup>78</sup>

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı yönlendiren esaslar: toplu iş sözleşmesi ayakta durduğu sürece yöntemin işlemesi; toplu iş sözleşmesinden başvuru tarihinden itibaren ve geleceğe yönelik olarak yararlanılabilmesi; toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın en çok bu sözleşmenin süresinin bitimine kadar mümkün olabilmesi; nihayet sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bu yöntemle yararlanalar için de –yenisi yapılmıyca kadar- hizmet akdi hükmü olarak uygulanmasıdır.<sup>79</sup>

### **A- Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Süresince Her Zaman Yararlanma İmkanının Bulunması**

Toplu iş sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece yararlanma hakkına sahip bulunanlar için, her zaman yararlanma talebinde bulunabilmek imkanı vardır. Gerçekten de, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9/III. maddesinin sağladığı imkan yani, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme imkanı, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre içinde her

<sup>78</sup> NARMANLIOĞLU, syf. 423.

<sup>79</sup> SUBAŞI, syf. 188; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 216.

zaman kullanılabilir. Toplu iş sözleşmesi ayakta durduğu sürece yararlanma imkanı her zaman için mevcuttur. Bu yöntemle toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta iken dayanışma aidatı ödememek suretiyle kanuni imkanı kullanmaktan vazgeçmiş yahut işçilik sıfatının kaybı, kapsamı dışı bir işyerinde çalışmaya başlama gibi yararlanmayı engelleyen bir konuma girmiş olması dolayısıyla toplu iş sözleşmesiyle ilgisi kesilmiş bir işçinin bile, sözleşme sona ermiş olmadıkça, yönteme ilişkin kanuni gerekleri yerine getirmesi ya da yeniden kazanması halinde tekrar bu yönteme başvurabilmesine de bir engel bulunmasa gerektir.

Süresi dolduğu için sona eren toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak ise artık mümkün değildir. Başka bir söyleyişle, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, artık mevcut olmayan sözleşmeden yararlanma söz konusu olamaz.<sup>80</sup> Bu esas halen dayanışma aidatı ödeyenler için olduğu kadar, toplu iş sözleşmesinden bu yolla yararlanmak isteyen işçiler için de geçerli bulunmaktadır.<sup>81</sup>

## **B- Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcının Geriye Götürülebilmesi**

### **1. Genel Olarak**

2822 sayılı yasaya getirilen bir hüküm (md. 7/son) sayesinde, toplu iş sözleşmesinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde yeni sözleşmenin eskisinin bitimi tarihini çoğu zaman aşmadan yapılabileceği düşünülebilir. Ne var ki, yetkinin kazanılmasına ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yasal prosedürün uygulamada bazen uzun sürdüğü görülmektedir. Grev ve lokavta başvuru durumlarında toplu iş sözleşmesinin yapılma süresi daha da uzayabilmektedir. Bu durumlarda taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının imza tarihinden

<sup>80</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 60-61; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 217.

<sup>81</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 217.

geriye götürülmesi konusunda anlaşmaktadırlar. 2822 sayılı yasada buna engel bir durum yoktur. Bu yasayla, bu sonuca varmayı sağlayacak yeni bir düzenleme getirilmiştir. Yasadaki, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden, imzadan sonra üye olanların ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacaklarına ilişkin hükümle (md. 9/2), dolaylı olarak yürürlük tarihinin imza tarihi öncesinden başlayabileceği kabul edilmiştir.<sup>82</sup> Genel hukuk kurallarına göre de taraflarca toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının imza tarihinden önceki bir tarihten başlayacağını kararlaştırabilecekleri kabul edilmelidir. Yasa koyucu gibi kurallar koyma özerkliğine sahip olan toplu sözleşme taraflarının genel hukuk kurallarına aykırı olmamak koşulu ile bu konuda yetkili olduklarını kabul etmek gerekir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ile yasanın emredici hükümleri arasındaki benzerlik nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin geçmişi etkileyici olup olamayacağı hususunda yasanın aynı konudaki etkisi göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>83</sup>

Toplu iş sözleşmesi süresinin başlayacağı; yani yürürlüğe gireceği tarihi taraflar, toplu iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile tespit edebilirler.<sup>84</sup> Toplu iş sözleşmesi aksi kararlaştırılmadıkça imza tarihinde yürürlüğe girer.<sup>85</sup> Toplu görüşmelerin uzun sürmesi, uyuşmazlıkların çözümü için barışçı veya mücadelecî çözüm yollarına başvurulması, yeni toplu iş sözleşmesinin önceki sona ermeden imzalanmasını imkansız kılmaktadır. Uygulamada genellikle, taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihi, eski toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geriye götürmektedirler.<sup>86</sup> Tarafların, bir önceki toplu iş sözleşmesinin sona

<sup>82</sup> **ÇELİK**, İş Hukuku, syf. 569-570; **EKONOMİ**, Münir : Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler, Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler, Ankara, 1984, syf. 59; değişik görüş **OĞUZMAN**, İlişkiler, syf. 81-83.

<sup>83</sup> **ÇELİK**, İş Hukuku, syf. 569-570.

<sup>84</sup> **SÜMER**, Uygulamalar, syf. 475; **ÇELİK**, İş Hukuku, syf. 569; **TUNÇOMAĞ**, syf. 401; **OĞUZMAN**, İlişkiler, syf. 81; **TUĞ**, syf. 194.

<sup>85</sup> **TUĞ**, syf. 194; **SUR**, syf. 254; **ÇELİK**, İş Hukuku, syf. 569; **SÜMER**, Uygulamalar, syf. 475.

<sup>86</sup> **ÇELİK**, İş Hukuku, syf. 569; **TUNCAY**, syf. 193; **EKMEKÇİ**, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul, 1996, syf. 215; **SUR**, syf. 287; **ÖZDEMİR**, M. Erdem: Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, c. 6, 2002, s. 4, syf. 143 vd.



erdiği tarihten daha önceki bir tarihi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe giriş tarihi olarak kararlaştırabilmeleri mümkün değildir.<sup>87</sup>

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihi ile “aynı gün” olduğu hallerde yararlanma konusunda bir sorun çıkmamaktadır. Ancak, yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye alındığı (geriye götürüldüğü) hallerde, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden bir kısmının imza tarihinde üye olan işçilere de uygulanmasında zorluklarla karşılaşmaktadır. “Ayni” nitelikteki hükümlerin “geriye dönük” olarak sendika üyelerine uygulanmalarında “fiili imkansızlık” vardır. Aynı şekilde hizmet sözleşmesinin “yapılması” ve “sona ermesi” ile ilgili olarak getirilen değişiklik hükümlerinin de geçmişe yürütülmesi kabul görmemektedir. Buna karşılık, hizmet sözleşmesinin “muhtevasında” yer alan ücret zammı, prim, ikramiye, sosyal yardım gibi “parasal nitelikli” hükümlerin geriye dönük olarak sendika üyelerine uygulanabileceğine kuşku yoktur. Zira, bu konuda bir “ifa imkansızlığı” ile karşılaşılması söz konusu değildir. Yeter ki işçi imza tarihinde “sendika üyesi” olsun.<sup>88</sup> Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren uygulanabilmesi için, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçmiş için ifa edilebilir nitelikte olması gerekir.<sup>89</sup>

Yasa hükümlerinin geriye götürülmesinde, kazanılmış hakları etkilememek kaydı ile toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün eski sözleşmenin bitimi tarihinden daha geriye gitmemek üzere, imza tarihinden geriye doğru götürülmesinde hukuka aykırı bir durum söz konusu değildir.<sup>90</sup> Ancak, yasanın geçmişi etkilememesi nasıl kural ise toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, sözleşmenin imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi kural olarak kabul edilmelidir.

<sup>87</sup> TUNÇOMAĞ, syf. 401; TUNCAY, syf. 193; TUĞ, syf. 196; SÜMER, Uygulamalar, syf. 475.

<sup>88</sup> DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2009, 580-581.

<sup>89</sup> SÜMER, Uygulamalar, syf. 475-476; SÜMER, İş Hukuku, syf. 247-248; ÇELİK, İş Hukuku, syf. 570; REİSOĞLU, Şerh, syf. 136-140; AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara, 1990, syf. 90.

<sup>90</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 570-571; ESENER, İş Hukuku, syf. 515 vd; EKONOMİ, syf. 59; REİSOĞLU, Şerh, syf. 137; ŞAHLANAN, syf. 188 vd.; ÖZDEMİR, syf. 144-145.

## **2. Yürürlüğün Geriye Götürülmesinden Etkilenecek Sözleşme Hükümleri**

Toplu iş sözleşmesinin geçmişi etkilemesinin sözleşmedeki hem normatif hem de borç doğurucu hükümler için geçerli olabileceği, bunlardan birinin tümüyle bu etkinin dışında bırakılmayacağı kabul edilmelidir. Ancak toplu iş sözleşmesi hükmünün geçmişe etkili olabilmesi için bununla getirilen yükümlülüğün ifa edilebilir nitelikte olması gerekir.<sup>91</sup> Bu ölçüt karşısında, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının ihtiva ettiği hükümlerden olan ücret zamları, ikramiye, prim ve sosyal yardımlar gibi parasal maddelerinin bu etki içinde bulunacağı kuşkusuzdur. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına girmekle beraber, iş sözleşmesinin şekline, yapılmasına ya da yapılmasının yasaklanmasına ilişkin hükümleri geçmişi etkileyici nitelikte değildir. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin normatif hükümlerin de geçmişi etkileyeceği kabul edilemez.<sup>92</sup>

## **3. Yürürlüğün Geriye Götürülmesinden Yararlanabilecek Olanlar**

### **a) İş Sözleşmesi Sürmekte Olanların Durumu**

Yürürlük başlangıcı geriye götürülen toplu iş sözleşmesinin geçmiş dönemle ilgili haklarından yararlanma konusunda 2822 sayılı yasanın 9. maddesindeki ayırım göz önünde tutulmalıdır. Bu düzenlemede yürürlük başlangıcı geriye götürülen toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye bulunanlar ve bulunmayanlar arasında, geçmişe ilişkin haklardan yararlanma açısından, farklılık vardır.<sup>93</sup> Yasaya göre; toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar üyeliklerinin taraf sendikaya işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar (md. 9/2). Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin imzası

---

<sup>91</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 570; ESENER, İş Hukuku, syf. 516; REİSOĞLU, Şerh, syf. 138; ŞAHLANAN, syf. 191; TUNCAY, syf. 194; SUR, syf. 289; ÖZDEMİR, syf. 146.

<sup>92</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 571; ÖZDEMİR, syf. 150.

<sup>93</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 572.

sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların sözleşmeden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir (md. 9/3).

2822 sayılı Yasayla getirilen ve Yargıtaya göre emredici nitelikte olan bu düzenlemenin<sup>94</sup> sözleşmenin imzası tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olanlara ilişkin hükmü yerindedir. Ayrıca, bununla, eskiden uygulamada ortaya çıkan bazı duraksamalar kaldırılmış olmaktadır. Bu hüküm karşısında, sözleşmenin imzası sırasında işyerinde çalışmakta olup taraf sendikaya üye olanlar, geçmiş dönemde sendika üyesi olmasalar bile, geçmişe ilişkin haklardan yararlanabilirler.<sup>95</sup> Bunlardan, yürürlük başlangıcında iş yerinde çalışanlar yürürlük başlangıcından, yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında işyerine girenler ise işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar.<sup>96</sup>

Yasadaki hükümden, sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın geçmişe etkileyici biçimde olmayıp sadece geleceğe yönelik olacağı anlaşılmaktadır.<sup>97</sup> Bu konudaki talebin sözleşmenin imzalanmasından önce yapılması halinde ise geçmişe ilişkin haklardan yararlanabileceğini savunmak zordur. Bir sözleşme yapıp ortaya çıkmadan ondan yararlanma durumunun söz konusu olamayacağı, Yargıtay kararlarında da açıklandığı gibi<sup>98</sup>, kolayca öne sürülebilir. Aksi görüşün kabulü, geçmişe ilişkin dayanışma aidatlarının toplu olarak işverence kesilmesi gibi benimsenemeyecek bir sonucu beraberinde getirir.<sup>99</sup>

<sup>94</sup> Yargıtaya göre; Yasanın 9. maddesindeki esaslar kamu düzeni ile ilgili olup bunlara uyulması zorunludur; aksine yapılan sözleşmeler geçersizdir. (Yarg. 9. H.D., 31.3.1986, E. 1986/2492, K. 1986/3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, syf. 12-14; Yarg. 9. H.D., 28.03.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşv. D. Nisan 1989, syf. 20-21); ÇELİK, İş Hukuku, syf. 573.

<sup>95</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 573; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 83; REİSOĞLU, Şerh, syf. 140; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, syf. 163; SÜMER, Uygulamalar, syf. 214; TUNÇOMAĞ/CENTEL, syf. 371-372.

<sup>96</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 572-573.

<sup>97</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 573-574; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 218 vd. NARMANLIOĞLU, syf. 425-426.

<sup>98</sup> Yarg. 9. H.D., 31.3.1986, E. 1986/2492, K. 1986/3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, syf. 12-14; Yarg. 9. H.D., 30.9.1986, E. 1986/6715, K. 1986/8604 ve N. Çelik'in incelemesi, Hukuk Araştırmaları, M.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, Ocak-Nisan 1987, syf. 52-53.

<sup>99</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 573-574; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 220; SÜMER, Uygulamalar, syf. 284-285.

Bazı yazarlara göre; 2822 sayılı yasadaki sözleşmenin geçmişe yönelik olarak sağladığı haklardan yararlanabilme konusunda imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlarla dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenler arasında yapılan ayırım, sendikaya üye olmaya zorlanamama yolundaki anayasal (AY. Md. 51/4) ve yasal (Sen. K. Md. 22/1) ilkeye ters düşmektedir. Yasa hükümleri karşısında, toplu iş sözleşmesinin geçmişe ilişkin haklarından yararlanabilmek için sendikaya üye olmak istemeyen işçiler de sözleşmenin imzalanması tarihinde sendikaya üye olmak zorunda kalacaklardır. Bu durum, Anayasa ile açıkça ortaya konulan sendikaya üye olmaya zorlanamama ilkesine, yani negatif sendika özgürlüğüne ters düşmektedir. Buna karşı öne sürülen, gerek yasal düzenlemeler ve gerek içtihat yolu ile, işçiye dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sendika üyeliğine tercih ettirmenin Anayasanın kolektif sendika özgürlüğünü zedeleyeceği yolundaki görüş<sup>100</sup> kabul edilemez. İşçilerin bir sendikada örgütlenmeleri zorlama ile değil gönüllü olmalıdır. Ayrıca, negatif sendika özgürlüğüne aykırı düşen bir kolektif sendika özgürlüğü düşünülemez. Yasada yapılacak bir değişiklikle, sözleşmenin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de, üyeler gibi, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanmaları sağlanmalıdır.<sup>101</sup> Böyle bir düzenleme, sendika özgürlüğüne uygun bir şekilde, işçiye dilediği sendikayı serbestçe seçme olanağını verecektir.<sup>102</sup>

### **b) İş Sözleşmesi Sona Ermiş Olanların Durumu**

2822 sayılı yasanın 9. maddesine getirilen yeni düzenlemelerin, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce ve fakat yürürlük başlangıcından sonra iş sözleşmesi sona ermiş olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları sorununu çözümlene amacına yönelik olduğu söylenemez. Bu maddede, sırf imza tarihinde toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olanlarla ilgili yararlanma hükümlerine yer verilmiş olmasından, yürürlük başlangıcı ile imza

<sup>100</sup> EYRENCİ'nin, Yarg. 9. H.D., 28/7/1980 ve 4/12/1980 tarihli kararlarına ilişkin incelemesi, İHU, TİSGLK. 7 (No. 8 ve 9); NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 222-224; TUNCAY, syf. 175.

<sup>101</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 574-575; CANBOLAT, syf. 181.

<sup>102</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 574-575.

tarihi arasında iş sözleşmesi son bulmuş sendika üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesinde bir hüküm yoksa, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları sonucu çıkarılamaz.<sup>103</sup> Yargıtay ise, iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce sona erdiği durumlarda, yasanın 9. maddesindeki, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin yürürlük başlangıcından itibaren bundan yararlanabileceğine ilişkin hüküm (md. 9/2) karşısında, sendika üyesi işçinin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı sonucuna varmakta ve bunu yıllardır sürdürmektedir. Yargıtaya göre, bu durumdaki işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi ancak bu yolda ayırık bir hükme toplu iş sözleşmesinde yer verilmiş olmasına bağlıdır.<sup>104</sup>

Bazı yazarlara göre; 2822 sayılı yasayla getirilen söz konusu düzenlemenin, sadece, uygulamanın ve Yargıtay kararlarının en önemli konularından biri olan, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde işyerinde çalışan taraf sendika üyelerinin sözleşmeden yararlanma durumlarının ortaya konulmasına yönelik olduğu açıktır. Bu hükümle güdülen amaç da herhalde sözleşmenin imza tarihinde üye bulunanların, geçmişte taraf sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın, sözleşmeden yararlanmalarını sağlamak ve tarafların aksi yolda bir kararlaştırma yapmalarını engellemektir. Bunun ötesinde sözleşmenin imza tarihinden önce iş sözleşmesi son bulmuş olanlarla ilgili bir yasal düzenlemenin yapılması düşünülmüş değildir. Yasa koyucunun, bu konuda herhangi bir hükme yer vermeyerek taraflara kararlaştırma yapma serbestisini tanımış olduğunu kabul etmek daha doğru olur. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün geriye götürülmesi, tarafların toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki yürürlük başlangıcına kadar olan döneme ilişkin çalışma koşullarını geliştirmek anlamını taşımaktadır. Tarafların, iş sözleşmeleri sona ermiş olanlar hakkında aynı istekte olmadıklarını kabul etmek için bir neden yoktur. Taraflarca toplu iş sözleşmesinde imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş yerinden ayrılmış olanların durumu ile ilgili bir hükme

<sup>103</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 575; ÖZDEMİR, syf. 158-159.

<sup>104</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 575; Yarg. 9. H.D., 30.12.1999, E. 1999/18054, K. 1999/20468, Çimento İşv. D., Mart 2000, syf. 43; Yarg. 9. H.D., 2.2.2000, E. 2000/786, K. 2000/842, İşv. D. Nisan 2000, syf.15; Yarg. 9. H.D., 16.1.2002, E. 2001/15941, K. 2002/283; Yarg. 9. H.D., 24.4.2003, E. 2002/22489, K. 2003/6879, Tekstil İşv. D., Ağustos 2003, syf. 36-37.

yer verilmemişse, o dönemde iş yerinde çalışmış sendika üyesi işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri kabul edilmelidir. Yargıtay görüşünün kabulü halinde, imzadan önce işten ayrılanların durumunu düzenleyen ve bunlardan bir çoğuna sözleşmeden yararlanma hakkını veren kararlaştırmalar da geçersiz sayılacaktır. Yargıtay, 9. madde hükümlerini emredici nitelikte kabul ettiğinden taraflar bu maddeye aykırı düzenleme yapamayacaklardır.<sup>105</sup> Oysa Yargıtay, imzadan önce işten ayrılma durumu ile ilgili görüşünü, bu konuda taraflar arasında bir kararlaştırmanın bulunmamasına dayandırmış ve böylece yararlandırmaya ilişkin bir toplu iş sözleşmesi hükmünün varlığı halinde bunun geçerli olabileceğini kabul ederek kendi kararları arasında çelişkili bir durum yaratmıştır.<sup>106</sup>

## **C- Yararlanmanın Başvuru Tarihinden Sonrası İçin ve İleriye Dönük Olması**

### **1. Genel Olarak**

Yararlanma başvuru tarihinden sonrası için söz konusu olabilir. Kanuni yöntemle, dayanışma aidatı karşılığında toplu iş sözleşmesinden yararlanma, taraf kuruluşa üye bulunmayan işçinin bu yoldaki talebi tarihinden sonraki döneme ilişkindir. Başka bir söyleyişle, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden geçmiş günler için değil; bu hakkın kullanılması tarihinden sonraki döneme yönelik olarak yararlanılabilmektedir. Başvuru tarihinden önceki dönem için toptan dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak mümkün değildir.<sup>107</sup> Geriye dönük yararlanma imkanı sağlayan bir çözümün uygulanması çeşitli güçlükler doğuracağı gibi, sendikaların güçlenmesini engelleyici bir etkisi de olacaktır.

<sup>105</sup> Yarg. 9. H.D. 31.3.1986, E. 1986/2492, K. 1986/3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, syf. 12-14; Yarg. 9. H.D. 28.3.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşv. D., Nisan 1989, syf. 20-21.

<sup>106</sup> ÇELİK, İş Hukuku, syf. 576.

<sup>107</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 60.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, taraf sendika üyesi olmayan işçinin ancak başvurduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden sendikalı işçiler gibi yararlanacağını; yoksa toplu iş sözleşmesi ile diğer işçilerin “evvelce yararlanmış oldukları ve önceki tarihteki artırım nedeni ile öngörülen ödeme veya toptan ödemelerden faydalanmalarına” imkan bulunmadığını yerinde olarak belirtmiş; işçinin başvurduğu tarihten sonra gerçekleşen hak ve alacaklardan yararlanabileceğini, “başvuru tarihinden öncesini de kapsayacak şekilde hüküm tesisi” ni doğru bulmamıştır<sup>108</sup>.

Ayrıca, Yüksek Mahkeme 2006 yılında verdiği bir kararla dayanışma aidatı ile yararlanmada yeni denebilecek ek bir düzenlemeye yer vermiştir. Buna göre; “dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ileriye dönük olarak etkili olacağına ilişkin görüşünün dışında, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki dönemde verilen talep dilekçesinin yeterli olmayıp, imzadan sonra da ayrıca bir dilekçe verilmesi gerektiği yönünde bir görüş ortaya koymuştur.”<sup>109</sup>

## **2. Yararlanmanın En Erken İmza Tarihinden Sonrası İçin Söz Konusu Olması**

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın “talep tarihinden itibaren” geçerli olacağına işaret edilen yasada (TİSGLK. md. 9/3), talebin yapılma zamanı konusu açıkça düzenlenmemiştir. Yürürlükteki TİSGLK’da talebin ne zaman yapılacağı hususunda herhangi bir sınır koyulmadığı için, dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde her zaman bulunulabileceğinin mümkün olduğu söylenebilecektir. Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce de yararlanma talebinde bulunulmasına bir engel yoktur. Bununla beraber, yasal olarak bahsedilen bu imkan bir toplu iş

<sup>108</sup> HGK. 10/12/1980 E. 1980/9-2543 K. 1980/2647 (İşveren C. 19, Nisan 1981, Sa. 7, syf. 15-16).

<sup>109</sup> Yarg. 9. HD. 15/02/2006 T. ve 2005/20647 E., 2006/3670 K. (CANIKLIOĞLU, Nurşen: Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2006, Sa. 2, syf. 123)

sözleşmesinin mevcudiyetine bağlı olarak kullanılabilmesi için, söz konusu sözleşmeden yararlanma onun imzalanması yani toplu iş sözleşmesinin hukuki varlık kazanması anından sonra mümkün olabilecektir.<sup>110</sup>

TİSGLK. md. 9/3'e dayanarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlandığından, sözleşmenin imzasından önce yapılmış talebi imza tarihi itibarıyla yapılmış saymak ve yasadaki "talep tarihinden itibaren yararlanma" yı imza tarihinden sonra yapılan normal taleplere hasretmek gerekir.<sup>111</sup> Yargıtay da dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden talep tarihinden itibaren yararlanılacağına ilişkin yasanın ifadesinin, "bu talebin imza tarihinden sonrası için nazara alınması gerekeceği anlamında" olduğunu isabetli olarak dile getirmiş<sup>112</sup>; bir kararında da dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın "imza tarihinden geriye gitmemek üzere talep tarihinden geçerli" olduğunu vurgulamıştır.<sup>113</sup>

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı en erken toplu iş sözleşmesinin imzası tarihi olmak gerekir.<sup>114</sup> İşçi toplu iş sözleşmesinin imzasından önce dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma talebinde bulunmuş olsa bile, taraf sendika üyesi işçilere uygulanan sözleşme hükümlerinden imza tarihinden itibaren yararlanabilecektir.<sup>115</sup>

TİS'in imzasından önce yapılmış talepleri yasanın anlatımına bağlı kalarak talep tarihi itibarıyla geçerli saymak, TİS'in imzasından önce dayanışma aidatı ödenmesi gereğini de beraberinde getirecektir. Bu gereğe uyulmasa yani bu husus

<sup>110</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 218-219.

<sup>111</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 219.

<sup>112</sup> Yarg. 9. H.D. 30.9.1986, E. 1986/6715, K. 1986/8604, İşveren D., Şubat 1987, Sa. 5, syf. 17; Yarg. 9. H.D. 16.4.1985, E. 1985/2154, K. 1985/4167, İşveren D., Mayıs 1985, Sa. 8, syf. 17 vd.; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 219.

<sup>113</sup> Yarg. 9. H.D. 16.11.1989, E. 1989/6652, K. 1989/9865, Tekstil İşv. D., Haziran 1990, Sa. 146, syf. 16-17.

<sup>114</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 219; SÜMER, Uygulamalar, syf. 481-482; "2822 sayılı yasanın 9. maddesi hükmünce dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Talebin ise imza tarihinden yapılabileceği aynı madde içeriğinden anlaşılabilir. Bu husus Yargıtay içtihatları gereğidir." Yarg. 9. H.D. 20.3.1986, E. 1986/1531, K. 1986/3176, Yargıtay Kararları D., Şubat 1987, Sa. 2, syf. 241 vd; Yarg. 9. H.D. 28.3.1988, E. 1310, K. 3570, Tekstil İşv. D. Nisan 1989, Sa. 133, syf. 20-21.

<sup>115</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 219-220.



göz ardı edilse bile, yararlanmanın talep tarihinden başlatılması “toplu dayanışma aidatı tahsilini” gündeme getirecektir ki yasanın böyle bir yonteme cevaz verdiğini söyleyebilmek oldukça güçtür.<sup>116</sup>

### **3. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin İmza Tarihinden Önceki Bir Tarihe Taşınmış Olması Durumunda Yararlanmanın Başlangıcı**

Normal olarak bir toplu iş sözleşmesi taraflar arasındaki görüşmeler sonucu onların ya da temsilcilerinin anlaşmalarıyla meydana gelir. Toplu iş sözleşmesi imzalanması anında da hukuken varlık kazanır. Bununla beraber sözleşmenin imzalandığı tarihten daha sonraki ya da daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceği kararlaştırılmış olabilir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi imzası tarihinden geriye götürülmüş olsa bile durum değişmez. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayan fakat dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi bu toplu iş sözleşmesinden geriye doğru yararlanamaz. Yani taraf sendika üyesi olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden sonrası için bu yasal imkanı kullanabilirler.<sup>117</sup> Böylece, toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğe konulmasında; sendikaya üye olmayanların, dayanışma aidatı yoluyla yararlanmaları, talepleri bulunmak kaydıyla, imza tarihinden sonrası için olabilecek, bu kişiler hiçbir şekilde toplu iş sözleşmesinden geriye etkili yararlanamayacaklardır.<sup>118</sup>

2822 sayılı yasada toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihlerinin imza tarihinden daha önceki bir tarihten itibaren başlayacağı kabul edilmiş ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden; buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf sendika üyesi olmayıp bu tarihten sonra üye olanların üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildikleri tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacakları (TİSGLK. md. 9/3)

<sup>116</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 220.

<sup>117</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 220-221.

<sup>118</sup> ŞAHLANAN, syf. 147.

açıkça kabul edilmiş ve diğer işçilerin ise dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden talep tarihinden itibaren yararlanabileceklerine işaret edilmiştir.

Bu konuda yasa koyucu toplu iş sözleşmesinin imza tarihine önem vermiş bu tarihe göre taraf sendika üyesi olanlarla toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra üye olanlar arasında bir ayırım yapmış, bu sonuncuların toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün imza tarihinden önceye götürülmesi halinde de ancak imza tarihinden sonraki dönem üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihte yararlanabileceklerini hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde düzenlemiştir. Yasadaki bu ayırımın doğal sonucu imza sırasında taraf sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinin geçmişe yönelik olarak sağladığı haklardan yararlanamayacakları açıktır. Zira ister sonradan taraf sendikaya üye olarak isterse dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçiler imzası sırasında toplu iş sözleşmesi akdeden işçi sendikasının üyesi olmadıkları için, yasanın açık buyruğu dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili hükümleri bunlar hakkında da uygulanamayacaktır.

TİSGLK sisteminde toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanacak olanlar sadece taraf işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında üyesi bulunan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerdir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geriye götürülmüş olması halinde, öteden beri iş yerinde çalışmakta olan, çalışmalarını yeni toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte de sürdüren fakat taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinin başlangıcı tarihinden yararlanmaları hiçbir şekilde mümkün değildir. Aksi bir düşünce, taraf sendika üyeleri ile bu sendikanın üyesi olmayanlar arasında bu sonuncular lehine bir farklılık yaratmış olur ki, bu sonuç yasanın amacına olduğu kadar anlatımına da uygun düşmez.<sup>119</sup>

İmza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olanların, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını

---

<sup>119</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 222.

öngören yasa koyucunun dayanışma aidatı ödeyerek istisnaen sözleşmeden yararlanacak işçilere daha fazla hak tanıdığı kabul edilemez. İstisnai hükümlerin dar yorumlanması gereği bu sonuca götüreceği gibi, hükmün sendika özgürlüğü konusunda denge sağlayıcı amacı da bu sonucu gerekli kılmaktadır.<sup>120</sup>

Taraf sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmelerinin toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki dönem için mümkün olabileceğini vurgulayan Yargıtay da, toplu iş sözleşmesinin geriye yürütülmesi halinde de durumun değişmeyeceğini; “bu kabul şeklinin sendika güvenliği ve sendikaya üye olma özgürlüklerinin dengeli bir düzeyde tutulması gerektiği yolundaki düşüncenin doğal bir sonucu” olduğunu dile getirmiş<sup>121</sup>; başka bir kararında da aksi çözümün benimsenmesi halinde, “üye olmayanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmalarında daha imtiyazlı ve avantajlı bir yol” seçilmiş olacağını ve bunun temel kuralla bağdaşmayacağını, aynı şekilde bu çözümün “kolektif iş hukukunun yerleşmesi ve gelişmesi prensiplerine de ters düşeceğini” isabetli olarak belirtmiş<sup>122</sup>; Yüksek Mahkemenin bu konudaki çok sayıdaki kararları yerleşik bir görünüm arzetymekte, diğer bir kararda da TİSGLK’nun 9. maddesinde toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyesi işçilerin yararlanacağına değinilerek; yürürlük tarihinden itibaren yararlanmanın toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte üye olma şartına bağlanmış bulunması sebebiyle imza tarihinde taraf sendika üyesi olmayanların, imza tarihinden geriye gidilerek sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarını; “dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak isteyenlerin geçmişe yönelik olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları”nın düşünölemeyeceğini dile getirmiştir.<sup>123</sup>

<sup>120</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 222-223; ÇELİK, Yararlanma, syf. 8.

<sup>121</sup> Yarg. HGK., 1.6.1983, E. 1981/9-315, K. 1983/609, Ajans TÜBA, İİÇB, syf. 458.

<sup>122</sup> Yarg. 9. H.D., 16.4.1985, E. 985/2154, K. 985/4167, YKD. Şubat 1986, syf. 226.

<sup>123</sup> Yarg. 9. H.D., 28.3.1988, E. 1310, K. 3570, Tekstil İşv. D. Nisan 1989, Sa. 133, syf. 20-21.

#### 4. Dayanışma Aidatı Ödeyen İşçinin Yararlanmasının Başlangıcı

Yasal imkandan yararlanmanın işçinin isteğine bağlı bulunduğu kuşkusuzdur. İstek şartı dışında diğer şartları da haiz bulunan ya da yerine getiren işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı başvuru tarihinde doğar. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı ise, kural olarak işçinin başvuru tarihini izleyen aybaşı olmak gerekir. Teorik olarak, başvuru tarihinde ya da genellikle başvuruyu izleyen aybaşından itibaren yararlanma esası dışında, daha sonraki bir tarihten, başvuru tarihini izleyen ikinci ya da üçüncü aybaşından itibaren yararlanma talebinde bulunmak da mümkün olabileceğine göre, böyle bir durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanma önceden belli edilen bu tarihten itibaren başlayacaktır. Bununla beraber yasa, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeyi dayanışma aidatı ödenmesi şartına bağladığına göre, sözleşmeden yararlanmanın söz konusu aidatın ödendiği ya da ödenmiş sayıldığı tarihten başlayabileceği de öne sürülebilecektir.<sup>124</sup>

Uygulamada başvuru ile dayanışma aidatı ödemek ya da göndermek suretiyle başvuru şartının da yerine getirilmiş sayılacağı kabul edildiğinden başvuru tarihi ile dayanışma aidatı ödeme tarihi aynı olacak; duruma göre başvuru ya da aidat ödeme tarihi toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcına esas alınacaktır. Bu çerçevede başvuru tarihini izleyen aybaşından itibaren işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması uygun bir çözümdür; muhasebe gerekleri böyle bir yöntemin kabulünü gerekli kılmaktadır. Uygulama da bu yolda gelişmiştir.<sup>125</sup>

<sup>124</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 224-225.

<sup>125</sup> “Yararlanmanın başlangıcı talep tarihi, daha doğrusu talebi izleyen aybaşı olmakla beraber, belirli dönem veya sürelerle bağlı işçilik haklarının hesabında işçinin tüm kıdemini esas alınması fakat talep tarihi sonrasına düşen miktarın kendisine verilmesi gerekecektir.” Yarg. 9. H.D. 20.1.1984, E. 9824, K. 380, İşv. D. Temmuz 1984, Sa. 19, syf. 18.

## **D- Yasal Gereklere Sürdürülmesi Kaydıyla, Yararlanmanın En Fazla Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Süresince Devam Etmesi**

Çalıştıkları işyerinde uygulanan ve üyesi olmadıkları bir işçi sendikasının tarafı bulunduğu bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin hangi şartlarla bu yasal imkanı kullanabilecekleri bellidir. Yasanın öngördüğü bu yolla toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sağlayan koşullar, aynı zamanda işçinin sözleşmeden yararlanabilme süresini de belirlerler.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan, bir bakıma o toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçinin bu suretle taraf işçi sendikasının üyesi olduğu ya da olacağı düşünülemez. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinin kapsamına sonradan dahil olabilecek işçiler taraf sendikanın üyeleri gibi o toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar. Fakat hiçbir zaman bunların böylece taraf kuruluşun üyeleri oldukları söylenemez. Bunun içindir ki, taraf kuruluş üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak haklarının işçi sıfatıyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil bir işyerinde çalıştıkları sürece ve en fazla söz konusu toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine kadar ve aidat yükümünü devam ettirmeleri şartıyla sürecektir.<sup>126</sup>

### **1. Yararlanmaya Engel Olan ya da Yararlanmayı Sona Erdiren Durumlar**

Dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ermesi öncelikle bu yolla yararlanabilmenin koşullarının kaybedilmesi halinde ortaya çıkar. Bu nedenle işçinin işçi sıfatını kaybetmesi, sözleşmenin kapsamı dışında bir işyerinde çalışmaya başlaması, işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesi, işyerinin kesin olarak kapatılması, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması,

---

<sup>126</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 226.

sözleşmeye taraf kuruluşa üye olması hallerinde dayanışma aidatı yoluyla yararlanmanın sona ereceğinde kuşku yoktur.<sup>127</sup>

### **a) İşçinin Bu Sıfatını Kaybetmesi, Taraf Kuruluşa Üye Olması, Kapsam Dışında Kalan Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması**

TİSGLK'nun 9. maddesinin bahsettiği imkandan işçi, bu sıfatla, taraf kuruluşa üye olmadan, sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalıştığı sürece yararlanabilecektir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme hakkı, söz konusu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve taraf kuruluşun üyesi olmayan işçilere tanındığına göre; işçinin o işyerinden herhangi bir şekilde ayrılmasıyla toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı da sona erecektir. TİSGLK anlamında bir işletme içinde, işçinin çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda bir değişiklik yapmayacaktır. İşçilik sıfatını kaybeden kimsenin de bu statüden ayrıldığı andan itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması da son bulacaktır. Örneğin, işçilikten memurluğa geçirilen bir işçi gibi, TİSGLK anlamında işveren vekili sıfatını kazanan işçinin artık bundan böyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olamayacaktır. Sözleşmenin uygulanması sırasında, bu sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi taraf sendikaya üye olursa, üyeliğinin kesinleştiği andan itibaren taraf sendika üyesi olarak sözleşmeden yararlanmasını sürdüreceğinden, incelenen yöntem artık söz konusu olmayacaktır.<sup>128</sup>

### **b) İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemekten Vazgeçmesi**

Toplu iş sözleşmesini bağtlayan işçi sendikasının üyesi olmayan işçi, dayanışma aidatı ödediği sürece toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Yasal olarak, taraf sendika üyesi olmayan işçiye sağlanan bu imkanın yani bir miktar aidat

<sup>127</sup> ŞAHLANAN, syf. 148; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 226-234; SÜMER, Uygulamalar, syf. 479; TUNCAY, syf. 179.

<sup>128</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 226-227; NARMANLIOĞLU, 430-431.

karşılığında toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının belirli bir süreyle sınırlı olarak kullanılması da mümkün olsa gerektir.<sup>129</sup>

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin istediği zaman bu talebinden vazgeçebilmesini engelleyen yasal bir düzenleme yoktur. Bu nedenle vazgeçen işçi için durum dayanışma aidatı talebinden önceki hale dönüşür. Aksine düşüncenin kabulü halinde, kısa süreli dayanışma aidatı ödenmesi ile uzun vadeli yararlanmaya yol açılacaktır ki, bunun kabulü mümkün değildir.<sup>130</sup> Bu gibileri için sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak da devam etmeyeceği, zira söz konusu durumda toplu iş sözleşmesi sona ermiş olmayıp, işçinin yararlanma hakkını kaybettiği haklı olarak ileri sürülmektedir.<sup>131</sup>

İşçinin toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması zorunda olduğu söylenemez. Yasada toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve bunun için de toplu iş sözleşmesi süresince dayanışma aidatı ödenmesi zorunlu tutulmamıştır. TİSGLK'nun sistemine göre; işçi dayanışma aidatı ödediği sürece, toplu iş sözleşmesinin imzasından sonraki bir tarihten başlayarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir ve dilediği anda da hakkını kullanmaktan vazgeçebilir. Ne işveren, ne de taraf işçi sendikası, bu yolda bir kez talepte bulunmuş işçinin sözleşmenin sona ermesine değin dayanışma aidatı ödemesi zorunda olduğunu öne süremezler. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep eden işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden yararlanmadan vazgeçip aidatı ödemekten kurtulup kurtulamayacağına dair yasada bir açıklık bulunmadığına; bunu önleyecek bir dayanağın da mevcut olmadığına işaret eden bazı yazarlar; “bu takdirde o işçinin toplu sözleşmeye dayanarak elde ettiği hakların devam etmeyeceği, vazgeçtiği tarihten sonrası için toplu sözleşmeden

<sup>129</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 227.

<sup>130</sup> ŞAHLANAN, syf. 149; OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 61; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 228.

<sup>131</sup> ŞAHLANAN, syf. 149; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 77.

önceki durumuna döneceği”ni, aksi çözümün kötüye kullanmalara, kısa süre dayanışma aidatı ödenmesi ile uzun vadeli yararlanmaya yol açacağını isabetli olarak dile getirmektedir.<sup>132</sup>

### **c) İşyerinin Kesin Olarak Kapatılması**

İşçilerin haklarını ihlal etmemek kaydıyla işveren her zaman işyerini kapatabilir. Özellikle ekonomik ve kişisel nedenlerle bu şekilde faaliyetini tatil eden işverenin bu davranışından ilerisi için sorumlu tutulması da söz konusu değildir.

İşyerinin kesin olarak kapatılması halinde ortada toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı bir yer kalmayacağından artık sözleşmenin mevcudiyetinden ve uygulanmasından söz edilemeyeceği muhakkaktır. İşveren işyerini kapatır ve işini tasfiye ederse, artık toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri kalmayacağı için toplu iş sözleşmesi de bu işyeri için yürürlükten kalkar.<sup>133</sup> Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunması kaydına bağlı olarak işleyen dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma yöntemi de bundan böyle sona erer.

### **d) Ayrı Toplu İş Sözleşmeleri Uygulanan İki İşyerinin Sonradan Birleşmesi**

Başlangıçta birbirinden ayrı olup, farklı toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi bulunan işyerlerinin sonradan birleşmeleri hali, “bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin” uygulanmasını yasaklayan TİSGLK’nun 3. maddesinin 4. fıkrası kapsamına giren bir durumu oluşturacağından; bu şekilde iki işyerinin birleşmesi sonucu ortaya çıkan yeni işyerinde uygulanacak bir toplu iş sözleşmesinden de söz edilemeyecektir. Böyle bir durum ise, dayanışma aidatı yönteminin işlemlerini engelleyecek, bu aşamada yeni oluşan işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma sorunu ortadan kalkacaktır.<sup>134</sup>

<sup>132</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 61.

<sup>133</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 84; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 228.

<sup>134</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 228-229; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 84.



### e) Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin bu imkanları en fazla sözü edilen sözleşmenin sona ermesine kadar devam eder. Toplu iş sözleşmesi sona erince sözleşmeyle bağlılık, bir yönüyle de yararlanma imkanı da ortadan kalkar. 2822 sayılı yasanın sistemi içinde asgari bir azami üç yıl için akdedilebilecek toplu iş sözleşmesi, bu sınırlar dahilinde taraflarca öngörülen süresinin sonunda başka bir işleme gerek kalmadan yürürlükten kalkar. Bu şekilde yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri yeni bir sözleşme yapılıncaya kadar hizmet akdi hükmü olarak bu sözleşmenin kapsamındaki işçilerin iş ilişkilerini idareye devam eder. Bu durumdan önce, tarafların veya işyerinin durumunda sonradan ortaya çıkacak değişiklikler karşısında toplu iş sözleşmesinin durumunu; özellikle danışma aidatı ödeyerek sözleşmenin kapsamına giren işçilerin bu değişikliklerden etkilenip etkilenemeyeceklerini araştırmak kuşkusuz yararlı olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de, dayanışma aidatı yoluyla yararlanma ve dayanışma aidatı ödeme sona erecek, ancak toplu iş sözleşmesi hükümleri, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi için de, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir.(TİSGLK. Md. 6/son).<sup>135</sup> Sona eren toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanan işçinin, yeni yapılan ve yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden de, yararlanabilmesi için tekrar talepte bulunması gerekir.<sup>136</sup>

## 2. Yararlanmayı Etkilemeyen Durumlar

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya engel olmayan durumları da birkaç noktada toplamak mümkündür.

<sup>135</sup> SAHLANAN, syf. 149; SÜMER, Uygulamalar, syf. 481; DEMİR, syf. 611-613.

<sup>136</sup> SAHLANAN, syf. 144; SÜMER, Uygulamalar, syf. 479; Yarg. 9. H.D. 12.3.1997, E. 3861, K. 4850, Çimento İşv. D. Mayıs 1997, syf. 31; Yarg. 9. H.D. 17.3.1997, E. 2309, K. 5183, Tekstil İşv. D. Temmuz 1997, syf. 16.

### a) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinin İşverenin Değişmesi

Bir işyeri ya da işletmede uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi buna taraf olan işverenin değişmesinden etkilenmez. TİSGLK'da, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğine açıkça işaret edilmiş bulunmaktadır (TİSGLK md. 8). Bu itibarla toplu iş sözleşmesi işverenin değişmesine rağmen süresi sonuna kadar iş ilişkilerini idareye devam edecektir.<sup>137</sup>

İşverenin değişmesi çeşitli nedenler sonucu ortaya çıkabilir. Ancak değişikliğe neden olan husus bu konuda önemli değildir. Örneğin, işverenin ölümü, ticaret şirketlerinin birleşmesi veya bunlar arasında katılma; işyerinin kül olarak el değiştirmesi yani, işyerinin alacak ve borçlarıyla birlikte devredilmesi; hatta toplu iş sözleşmesinin süresi içinde kapatılan bir işyerinin kısa bir süre sonra başka bir işverence yeniden açılması hallerinde TİSGLK'nun 8. maddesi anlamında işverenin değişmesi söz konusu olacaktır. İşverenin sıfatı veya bünyesinde ortaya çıkan değişiklikler hangi olgu veya işlemin eseri olursa olsun sonuç değişmeyecektir.<sup>138</sup>

Yasanın açıkça düzenlediği gibi, işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesinin sona ermesini gerektirmediği gibi, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma yöntemine de hiçbir olumsuz etki yapmayacaktır. Usulünce talep edilmiş olması ya da yeniden talep edilmesi halinde dayanışma aidatı kesilmesi mükellefiyetinin yeni işverene terettüp edeceği ise kuşkusuzdur.<sup>139</sup>

### b) Taraf İşçi Sendikasının Başka Bir Sendikayla Birleşmesi ya da Diğer Bir Sendikaya Katılması

Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının başka bir sendikaya katılması veya diğer bir sendika ile birleşmesi hallerinde, tüm haklarının,

<sup>137</sup> “2822 sayılı yasanın 8. maddesinde işverenin değişmesi uygulanan TİS'in geçersizliği sonucunu doğurmaz.” Yarg. 9. H.D. 24.9.1987, E. 17687, K. 8467, Tekstil İşv. D. Eylül 1988, Sa. 126, syf. 22.

<sup>138</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 230; SÜMER, Uygulamalar, syf. 490-491.

<sup>139</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 230.

borçlarının, yetkilerinin ve menfaatlerinin katıldığı veya birleşmenin ortaya çıkardığı yeni sendikaya kendiliğinden geçeceği (Sen. K. md. 27/1) tabiidir.

Bu şekildeki bir işlem yani katılma ya da birleşme toplu iş sözleşmesinin ortadan kalkmasına yol açmayacağına göre, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya olumsuz bir etki de yapmayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi olmayan işçiler, taraf sendikanın katıldığı veya birleşme sonucu meydana gelen yeni sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanını ellerinde tutacaklardır.<sup>140</sup>

### c) Taraf İşçi Sendikasının Faaliyetten Men Edilmesi

İşçi sendikalarının, bu arada uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının faaliyetten men edilmesi, yasada belirtilen nedenlerle, doğrudan doğruya veya tedbir niteliğinde ve ancak mahkemece karar verilmesi halinde mümkün olabilecektir. İşçi kuruluşlarının kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması çok istisnai hallerde ve yasal olarak sınırlanan durumlarda ve yasada öngörülen kayıtlarla gerçekleştirilebilir.<sup>141</sup>

Bu çerçevede mahkeme kararıyla yasada öngörülen nedenlerle ya da sendikanın kapatılması konusunda açılan bir dava sırasında tedbir niteliğinde olmak üzere faaliyeti durdurulan sendikaların idaresi bundan böyle atanacak kayyım eliyle yapılacaktır.<sup>142</sup> Bu şekilde faaliyetten men edilmiş olan bir sendikanın tarafı bulunduğu toplu iş sözleşmesi sona ermeyip süresi sonuna kadar devam edeceğinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlananların durumuna herhangi bir olumsuz etki de yapmayacaktır.

<sup>140</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 231; NARMANLIOĞLU, 434.

<sup>141</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 231; NARMANLIOĞLU, 434.

<sup>142</sup> EYRENCİ, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984, syf. 192 vd.; SAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, syf. 332 vd.

Dayanışma aidatı yoluyla yararlanılmak istenilen sözleşmeye taraf işçi sendikasının faaliyeti durdurulmuş ise, bu sendikaya dayanışma aidatı ödenmeyecektir (TİSGLK md. 9/son). Bu durum sadece dayanışma aidatı ödemeye ilişkin olup talep halinde bu durumdaki sendikanın yaptığı sözleşmeden yararlanmaya engel değildir.<sup>143</sup>

### **3. Tarafların veya İşyerinin Durumunda Sonradan Vaki Olan Değişmeler Karşısında Bu Yöntemin Devam Edip Etmeyeceği Kuşkulu Haller**

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında gerek tarafların gerekse işyerinin veya işverenin durumunda ortaya çıkacak bir takım değişikliklerden toplu iş sözleşmesinin etkilenmeyeceği öngörülmüş olmasına rağmen konumuzla ilgili açık bir düzenleme eskisinde olduğu gibi yeni TİSGLK'da da bulunmaktadır.

#### **a) Taraf İşçi Sendikasının Feshi, İnfisahı**

Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının feshi, infisahı, faaliyetten men edilmesi veya yetkisini kaybetmesinin toplu iş sözleşmesinin sona ermesini gerektirmeyeceğine ilişkin bir düzenlemeye sahip olan (TİSGLK md. 8) yasada faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceği (md. 9) tasrih edilmiş fakat diğer durumlar için herhangi bir hüküm öngörülmemiştir.

Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının feshi, infisahı halleri toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğinden, işçi yararlanmaya devam edecek, ancak taraf işçi sendikasının varlığı ortadan kalktığı için bir dayanışma aidatı ödemeyecektir. Ayrıca söz konusu durumda talep eden diğer işçilerin de sözleşmeden yararlandırılmaları gerekecektir. Aksine düşünce TİSGLK md. 8 ile öngörülen amaca ters düşecektir.<sup>144</sup>

<sup>143</sup> SAHLANAN, Sendikalar Hukuku, syf. 206 vd.

<sup>144</sup> SAHLANAN, syf. 149; REİSOĞLU, Şerh, syf. 146.

Kuşkusuz taraf işçi sendikası yetkisini kaybetmesi halinde bile toplu iş sözleşmesinin tarafı olarak kalacağından yetkinin kaybedilmesi konumuz bakımından hiçbir olumsuz sonuç doğurmayacaktır.

Buna karşılık infisah eden veya feshedilen sendikanın tarafı bulunduğu toplu iş sözleşmesinden önceden dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlanmalarının devam edip etmeyeceği; böyle bir durumdan sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler için yasal imkanın işleyip işleyemeyeceği konusunda kesin bir yargıya varılamayacaktır.<sup>145</sup>

Taraf işçi sendikasının mevcudiyetinin sona ermesine rağmen, yasa gereği süresinin bitimine kadar devam edecek olan toplu iş sözleşmesinden taraf sendikaya üyesi olmayanların yararlanmalarının mümkün olamayacağı söylenebileceği gibi, aksi görüş de savunulabilecektir.

TİSGLK' da dayanışma aidatı taraf işçi kuruluşuna ödenmesi gerektiğinden işçi sendikasının mevcudiyetinin ortadan kalkması halinde dayanışma aidatının ödenmesinin de söz konusu olamayacağı; böyle bir durumda yasanın öngördüğü esaslı bir gerek –dayanışma aidatı ödeme gereği- gerçekleştirilemeyeceği için artık bu yolla toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın mümkün görülemeyeceği sonucuna ulaşılabilecektir. Aynı şekilde yasal gereğin yerine getirilmesinin imkansızlaşması halinde yöntemin yine de ortadan kalkmayacağı, yasanın genel amacına dayanılarak savunulabilecektir.<sup>146</sup> Bazı yazarlara göre; böyle bir durumda dayanışma aidatı ödenecek sendika kalmayacağından daha önce dayanışma aidatı ödemekte olan işçiler bundan böyle herhangi bir aidat ödemediği toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecekleri gibi, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma hakkına sahip diğer işçilerin de başvuruları üzerine dayanışma aidatı kesilmesi söz konusu olmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları zorunlu olacaktır. Aksi

<sup>145</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 232.

<sup>146</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 232-233; NARMANLIOĞLU, syf. 435.

takdirde bu gibi işçilerin isteseler de sözleşmeden yararlandırılmamaları bu maddenin amacına uymayacaktır.<sup>147</sup>

### **b) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsadığı İşyeri ya da İşletmenin Başka Bir İş Koluna Dahil Edilmesi**

Türk Hukukunda, toplu iş sözleşmesi işçi sendikasının kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin asgari yüzde onunu üye kaydetmiş bulunan ve sözleşmenin kapsayacağı işyeri veya işletmede çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil eden işçi sendikasıyla yapılabilmektedir. Bu şekilde belirli bir iş kolunda bulunan bir işyerinin veya işletmeye dahil işyerlerinden bir veya bir kaçının toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında başka bir işkoluna dahil edilmesi uygulamada görülen bir durumdur.

Konuyu düzenleyen mevzuatın değiştirilmesi ya da bu konuda verilen bir idari kararla işyerinin veya işyerlerinin başka bir işkoluna kaydırılması; taraf işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetini doğrudan etkilerse de, mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesine yol açacak bir sebep değildir.<sup>148</sup>

İşçi sendikasının infisahı ya da fesh olunması halinde toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yani taraflara ilişkin bulunmayan hükümlerinin devam edeceğini açık bir biçimde öngören yasa hükmü (TİSGLK md. 7) karşısında; bulunduğu işkolundan çıkarılıp başka bir işkoluna dahil edilen yani işkolu değiştirilen işyerindeki toplu iş sözleşmesinin süresi sonuna kadar devam edeceğini kabul etmek zorunludur. Ancak böyle bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın mümkün olup olmayacağı konusunda kesin bir şey söylemek mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının feshi ya da infisahı durumları hakkındaki mülahazalar bu durum için de aynen geçerlidir.<sup>149</sup>

<sup>147</sup> REİSOĞLU, Şerh, syf. 146.

<sup>148</sup> REİSOĞLU, Şerh, syf. 133; OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 84; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 233.

<sup>149</sup> NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, syf. 233-234.

## VII- DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarından birinin ortadan kalkması halinde, bu yolla sözleşmeden yararlanma imkanı da ortadan kalkar. Buna göre; işçinin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dahilinde bulunmayan bir işyerinde çalışmaya başlaması veya toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olması yahut işçilik sıfatını yitirmesi hallerinden birinin gerçekleşmesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı da sona erer. Bununla birlikte; dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunan işçinin, bu talebinden vazgeçebilmesini engelleyen bir norm bulunmamaktadır; buna göre, işçinin, toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak zorunda olduğu söylenemez; işçi dilediği zaman dayanışma aidatı ödemekten vazgeçebilir. Ancak, sendika üyesi olmayan işçi dayanışma aidatı ödemediği sürece toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğinden; dayanışma aidatı ödemekten vazgeçen işçinin hukuki durumu, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmaya ilişkin talebinden önceki zamanda olduğu hale dönüşür. Aksi durumun kabulü halinde, yani işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesine rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceğinin düşünülmesi halinde, kısa süreli dayanışma aidatı ödenmesine rağmen uzun süreli yararlanmaya yol açılması söz konusu olur, bu ise olanaksızdır.<sup>150</sup>

Taraf sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi veya faaliyetinin durdurulması halinde dayanışma aidatı ödemek yükümlülüğünün ortadan kalkacağı; ancak, dayanışma aidatı ödeyen işçinin, bundan sonra herhangi bir aidat ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edeceği belirtilmektedir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını haiz olan ancak bu konuda daha önce talepte bulunmayan işçilerin de sendikanın tüzel kişiliğinin sona

---

<sup>150</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 61; NARMANLIOĞLU, syf. 430-431; ŞAHLANAN, syf. 148-149; TUĞ, syf. 178-179.

erdirildikten veya faaliyeti durdurulduktan sonra talepte bulunmaları halinde, aidat ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarının gerektiği; aksine düşüncenin TİSGLK. md. 8 hükmüne aykırı olacağı ileri sürülmüştür.<sup>151</sup>

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin yürürlüğü devam ettiği sürece söz konusu olur; toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi halinde, dayanışma aidatı ödeme durumu sona erdiği gibi, bu yolla sözleşmeden yararlanma imkanı da ortadan kalkar. Sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi için de (yeni toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına kadar) hizmet sözleşmesi hükmü olarak devam ederek uygulanacaktır. Zira daha önce değindiğimiz TİSGLK. md. 6/son hükmü, taraf sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için uygulandığı gibi, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler hakkında da caridir. Zira; sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesine ilişkin normatif hükümlerinin hizmet sözleşmesi hükmü olarak uygulanabilmesi, sözleşmenin sona ermesi sırasında bu sözleşmeden yararlanmakta olan işçiler bakımından söz konusu olacağından; toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçiler de taraf sendika üyesi işçiler gibi TİSGLK. md. 6/son hükmü kapsamında düşünülmelidir.<sup>152</sup>

Sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, hizmet sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi, ancak sözleşmenin sona ermesi tarihinde bu sözleşmeden yararlanmakta olan işçiler bakımından söz konusu olacağından; toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kapsam dahilindeki işyerinde çalışmaya başlayan işçilerin işverenle aralarındaki hukuki ilişki üzerinde yürürlükten kalkan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin bir etkisi olmayacak; bu tarihten sonra işe başlayan işçiler için, sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin hizmet sözleşmesi hükmü olarak devam etmesinden bahsedilemeyecektir. Bunun gibi;

<sup>151</sup> AKTAY, syf. 107; REİSOĞLU, syf. 146; TUNCAY, syf. 179; ŞAHLANAN, syf. 149.

<sup>152</sup> ŞAHLANAN, syf. 149; NARMANLIOĞLU, syf. 432-436; TUĞ, syf. 179-180; AKTAY, syf. 107.



TİSGLK md. 6/son hükmündeki bu esas, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte dayanışma aidatı ödüyor olan işçiler için geçerli olacak; belli bir süre dayanışma aidatı ödemiş, ancak daha sonra dayanışma aidatı ödemekten vazgeçerek sözleşmeden yararlanma imkanları sona ermiş olan işçiler hakkında TİSGLK md. 6/son hükmünün uygulanması söz konusu olmayacaktır.<sup>153</sup>

## **§ 2- İŞÇİ SENDİKASININ YAZILI MUVAFAKATI İLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA**

2821 sayılı Sendikalar Kanunu madde 36 hükmü uyarınca; “İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, TİSGLK. hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlıdır.” “Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanma” başlığını taşıyan bu hüküm doğrultusunda; kanunun öngördüğü taraf sendikaya üye olma veya dayanışma aidatı ödeme yollarından biri ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için gerekli şartları yerine getirmiş bulunmayan ve bu nedenle de sözleşmeden yararlanma şansına sahip olmayan işçilerin, taraf sendikanın yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmeleri mümkün olacaktır. Bu düzenleme ile, sendika üyeliğinin cazibesinin azalması önlenmeye çalışılmıştır.<sup>154</sup>

Taraf sendikaya üye olma koşulunun yerine getirilmesi ve dayanışma aidatı ödenmesi imkanları dışında, toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulu’nca teşmil edilmesi yoluyla da sözleşmeden yararlanmak mümkündür. Zikretmiş olduğumuz Sen. K. md. 36 hükmünün TİSGLK. hükümlerinin saklı olduğunu ifade etmesi de, taraf sendikaya üye olmayanların dayanışma aidatı ödemesi veya toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi hallerinde, sözleşmeden yararlanmanın mümkün

<sup>153</sup> NARMANLIOĞLU, syf. 437-438; TUĞ, syf. 180.

<sup>154</sup> AKTAY, syf. 109.

olması için sendikanın yazılı muvafakatine gerek bulunmadığını belirtmek amacına yöneliktir.<sup>155</sup>

Ancak; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikalarının, sendikaya üye olmanın cazibesinin azalmaması ve kendi bünyelerinin kuvvetlenmesi ve gelişmesi amacıyla, sözleşmeden yararlanma imkanı sağlayan böyle bir yazılı muvafakati vermekte çok titiz davrandıkları ifade edilmiş; hatta uygulamada böyle bir muvafakatin verildiğine rastlanılmadığı da belirtilmiştir. Zira, bu muvafakatin verilmesi durumunda, sendikaya üye olmayan işçiler, hiçbir zahmet ve külfete katlanmadan, ayrıca aidat da ödemediği toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Bu nedenle; muvafakat verilmemesi halinde, toplu iş sözleşmesi ile temin olunan haklardan yararlanmak isteyen işçiler kanunda yer alan şartları yerine getirmek durumunda kalmaktadırlar.<sup>156</sup>

Son olarak belirtilmelidir ki; yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yukarıda zikredilen 36. maddesiyle aynı doğrultuda olan, 274 sayılı Sen. K. md. 21 hükmünün; sendikaları üye olunması ihtiyari kuruluşlar olmaktan çıkarıp, çalışanları üye olmaya zorlayan kuruluşlar haline getiren uygulamalara yol açtığı, bu nedenle de Anayasa'nın, "çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendika ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler" şeklindeki 46. maddesi hükmüne aykırı olduğu gerekçesi ile iptali istemi söz konusu olmuştur. Anayasa Mahkemesi; "işçi örgütlerinin çalışma alanlarının toplu iş sözleşmesi yapmak ile sınırlı olmadığı, bundan başka alanlarda da üyelerine haklar ve yararlar sağlayıcı faaliyetlerin de söz konusu olduğu, bu faaliyetler sonucunda elde edilen haklardan sadece üye olanların yararlandırılıp üye olmayanların yoksun bırakılmasının veya yararlanmanın belli koşullara bağlanmış olmasının üye olmanın veya olmamanın doğal sonucu olduğu belirtilerek söz konusu düzenlemenin Anayasa'nın 46. maddesi ile çatışan bir yanı olmadığı belirtilmiştir. Bunun gibi; toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına kadar,

<sup>155</sup> TUNCAY, syf. 179; ÇELİK, syf. 459.

<sup>156</sup> TUNCAY, syf. 179; ÇELİK, syf. 459; NARMANLIOĞLU, syf. 439.

yetki uyuşmazlıkları, uzun süren toplu görüşme ve uzlaştırma evreleri, hatta grev uygulamaları gibi büyük çabalar, katlanılması zor mali külfetler söz konusu olduğu; bu denli çabalar ve külfetlerle meydana getirilen toplu iş sözleşmesinden onu meydana getiren işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçilerin hiçbir külfete katlanmadan yararlanmalarının adalet kurallarıyla da, işçi kuruluşlarının kuruluş amacıyla da bağdaştırılamayacağı; işçilerin bu kuruluşlara girmekten vazgeçmelerine ve işçi kuruluşlarının güçsüz duruma düşmelerine yol açacağı ve böyle güçsüz duruma düşen işçi kuruluşlarının uzun ve zorlu toplu görüşmelere ve grev uygulamalarına dayanamayacağı şeklindeki sakıncaları önlemek amacını taşıyan bu yasa hükmünün Anayasa'ya aykırı olmadığı yönünde hüküm tesis etmiştir.<sup>157</sup>

Süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesini işveren isterse sendikasız işçilere uygulayabilir. Her ne kadar TİSGLK' nun 6. maddesine göre "... Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder." Ancak bu sadece hizmet akitleri içindir. Dolayısıyla işveren sona eren TİS hükümlerini sendikasız işçilere uyguladığı zaman Sen. K. 36'ya aykırı hareket etmemiş olur.<sup>158</sup>

---

<sup>157</sup> Any. Mah. 02/03/1971, E. 1970/46, K. 1971/24, **GÜNAY**, C. İlhan: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku (Açıklamalar, Kararlar, Mevzuat), Ankara, 1999, syf. 317 vd.

<sup>158</sup> **REİSOĞLU**, Şerh, syf. 153.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## İŞVERENİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA HAKKI OLMAYAN KİMSELERİ YARARLANDIRMASI

### § 1- GENEL OLARAK

Yukarıda incelediğimiz yararlanmaya ilişkin kanuni yöntem ve imkanlar (üyelik, dayanışma aidatı ödemek, taraf sendikanın muvafakati) dışında işverenin bir kısım işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırması mümkün olmasa gerektir. Böyle bir davranışa kanunun cevaz vermediği, açık olmasa bile kanunun sisteminin bu türden işlemleri engellediği muhakkaktır. Başka bir söyleyişle, hukukumuzda, işveren toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki avantajlı hükümlerini taraf işçi sendikasına üye bulunmayan işyeri işçilerine uygulayamaz; işverenin buna aykırı tutumu ya da davranışı toplu iş sözleşmesinin ihlali sayılır<sup>159</sup>.

Gerçekten de, işverenin sözleşme özgürlüğü esasına dayanarak –herhangi bir objektif haklı ve makul bir sebep bulunmadığı halde- sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışıp da taraf sendika üyesi olmayan işçi veya işçilere toplu iş sözleşmesiyle sağlanan avantajlı hükümlerden bazılarını veya tümünü veyahut sözleşmedekilerin daha ötesinde (üstünde) haklar sağlaması mümkün değildir<sup>160</sup>.

Belirtelim ki, buradaki “yararlandırma” dan maksat, sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip bulunan işçilere özgü olduğunu daha önce vurguladığımız toplu iş sözleşmesinin “paraya ilişkin hükümleri”dir. İşçi topluluğunun ortak yararlarına veya işyeri düzenine ilişkin olup, işyerindeki işçilerin tümüne veya bir kesimine uygulanması gerekli bulunan hükümlerden

<sup>159</sup> REİSOĞLU, syf. 192; ÇELİK, syf. 462.

<sup>160</sup> ÇELİK, syf. 462.

yararlandırmada böyle bir problem çıkması beklenemeyecektir. Öte yandan makul bir takım nedenlerle bir kısım işçilere toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar sağlanması da kanuna aykırılık oluşturmayacaktır. Başka bir söyleyişle, toplu iş sözleşmesiyle öngörülen hakların altında veya bunlara yaklaşan ve dürüstlük kurallarına ters düşmeyen durumlarda olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma olarak kabul edilmesi mümkün olmayan işçinin “özel durumu” dolayısıyla sözleşmeyle eşit ve daha üstün hakların tanınması da kanuna aykırı sayılamayacaktır<sup>161</sup>.

Başka bir anlatımla, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere ücret ve benzeri hakları sağlamanın her zaman bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma olduğu da söylenemez. İşverenin sözleşme serbestisi içerisinde çalıştırdığı sendika üyesi olmayan işçilere özel nitelikleri, bilgi ve becerilerinin karşılığı olacak bazı haklar sağlanması toplu iş sözleşmesinden yararlanma olarak nitelendirilemez. Meğer ki, bu uygulamayı haklı göstermeyen objektif nedenler bulunsun<sup>162</sup>.

Bu itibarla, bilinçli olarak böyle bir davranışta bulunan işveren, yani toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin avantajlı hükümlerinin konusu olan hakları üye olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen veya taraf işçi sendikasının yazılı muvafakatini almayan işçilere sağlar, onları toplu iş sözleşmesinden yararlandırır ise taraf işçi sendikasının haklarını da ihlal etmiş olacaktır.

İşte bu sınırlar içinde, işverenin sözleşmeye ve kanuna aykırı davranarak, toplu iş sözleşmesindeki haklardan yararlanma hakları bulunmayan işçilere hata sonucu sağlamış olması ve sonradan bunun bilincine varması halinde işveren uygulamadan vazgeçebilir. Bu şekilde istenmeden yapılmış bir uygulamanın işçi için bir iş (çalışma) şartı oluşturması söz konusu olmayacağı gibi; yararlananlar bakımından kazanılmış bir hak da sayılamayacaktır. Ayrıca işveren bu tutumuyla toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının haklarını da ihlal etmiş sayılacaktır<sup>163</sup>.

<sup>161</sup> REİSOĞLU, syf. 194.

<sup>162</sup> NARMANLIOĞLU, syf. 440; UŞAN, syf. 246.

<sup>163</sup> OĞUZMAN, Yararlanma, syf. 62.

Uygulamada işverenin bu yolda davranış sergilemesi halinde “sözleşme farkının korunmasına ilişkin” kayıtlar altında toplu iş sözleşmelerine hükümler konmakta; işverenin yararlanma hakkı bulunmayan işçileri sözleşmeden yararlandırdığı durumlarda sağlanan bu menfaatleri tüm işçilere ek olarak tediye edeceği ayrıca ve açıkça öngörülmektedir<sup>164</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde bu yolda bir düzenleme bulunmadığı hallerde, işverenin bu davranışı ya da işlemi taraf sendika üyesi işçilerin Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi çerçevesinde tazminat taleplerine dayanak yapılabilecek; ayrıca sendikanın mahrum kaldığı dayanışma aidatları tutarlarını tazmin babında bir talep işverene yöneltilebilecektir<sup>165</sup>.

## **§ 2- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SÖZLEŞME FARKININ KORUNMASINA İLİŞKİN KAYIT**

Uygulamada değişik iş kollarında yapılan bazı toplu iş sözleşmelerinde, işverenin taraf sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen sözleşme kapsamı içindeki işçilere her ne ad altında olursa olsun yeni bir hak ve menfaat sağlayamayacağı, bazılarında da, sözleşmedekilere eşit veya bunların üstünde haklar veremeyeceği, aksi takdirde bu hakları bütün sendikalı işçilere ek olarak uygulayacağına ilişkin kayıtlara rastlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde yer verilen sözleşme farkının korunması kaydı ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken iki önemli nokta vardır. Bunlardan birincisi, böyle bir kaydın geçerli sayılıp sayılmayacağı, ikincisi, kayıt geçerli

---

<sup>164</sup> ÇELİK, syf. 462.

<sup>165</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 77.

sayıldığı takdirde buna aykırılığın sınırının ne olacağıdır. Bu nokta ile ilgili olarak Yargıtayın 1991 yılında verdiği bir karar konuya yeniden dikkat çekmiştir.<sup>166</sup>

### **I- Sözleşme Farkının Korunması Kaydının Geçerli Sayılması**

2821 sayılı Sen. K.'na göre, işçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması TİSGLK saklı kalmak kaydıyla, kuruluşun yazılı muvafakatına bağlıdır (md. 36). Bunun gibi, aynı kanunun 31. maddesi her ne kadar çalışma koşulları bakımından sendikalı ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapmayı yasaklamakta ise de (f. 3), hemen sonraki hükmüyle, ücret, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğunu belirterek bu konulardaki ayırma olanak sağlamış bulunmaktadır.

Sendikasız işçilerin sözleşmeden yararlanamamasına ve sendikalı işçilerle sendikasızlar arasında ayırım yapılmasına ilişkin sözleşme kayıtlarının yasal hükümler çerçevesinde geçerli sayılması gerektiği tartışmasızdır. Buna karşılık, sözleşme farkının korunması kaydını aynı kesinlikle geçerli saymanın kolay olmadığı düşünülebilecektir. Gerçi, yukarıda sözü edilen kayıtları geçerli saymanın doğal sonucu olarak, niteliği itibariyle onlardan farklı olmayan ve o kayıtların, aslında yasal esasların, sadece yaptırım niteliğinde olan bu kaydın da geçerli sayılması gerektiği söylenebilecektir. Ancak, sendikasız bir işçiye yapılacak bir uygulamanın sendikalı bütün işçilere ek olarak uygulanabilecek şekilde, uygunluk

<sup>166</sup> “Toplu iş sözleşmesindeki kapsam içi sendikasız işçiler işverenin sözleşmede ve bunun üstünde olan hakları uygulamayacağı, dayanışma aidatı ödeyenlerin sözleşmeden yararlanması konusunda kanun hükümlerinin uygulanacağı, buna aykırı olarak işverenin uygulama yapması ve sendikanın yazılı başvurusuna rağmen buna son vermemesi halinde aynı miktarı bütün sendikalı işçilere aynı tarihten itibaren uygulayacağına ilişkin hüküm karşısında, şayet sendika üyesi olmayan işçilere tanınan hak türleri ve miktarları sözleşmede öngörülenlerden az ise işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceği, dosyadan hesap için emsal alınan sendikasız işçiye tanınan hak türleri miktarlarının sözleşmedeki miktarların belirgin bir şekilde altında olduğunun izlendiği, böyle olduğu takdirde davanın reddinin gerektiği sonucuna varılmıştır.” Yarg. 9. H.D. 12.9.1991, E. 12106, K. 11981, Tekstil İşv. D. Aralık 1991, syf. 13.

esasını aşan bir yaptırımla karşılanmasının en azından tartışılabilir bir durum yarattığı kanısındayız.<sup>167</sup>

## II- Sözleşme Farkının Korunması Kaydına Aykırılığın Sınırları

Genel olarak bir toplu iş sözleşmesinden sendikasız işçilerin yararlandırılıp yararlandırılmadıkları noktasının saptanmasında ve inceleme konumuz olan kaydın kapsamının belirlenmesinde 2822 sayılı kanunun 9. maddesi ile 2821 sayılı kanunun 31. maddesi hükümlerinin birlikte ele alınması gerekmektedir. Gerçekten, 2822 sayılı kanunun 9. maddesi ile 2821 sayılı kanunun 31. maddesindeki hükümler birlikte ele alındığında, sözleşmeden yararlanmanın konusu ve kapsamı ortaya çıkmakta ve yararlanma kavramı anlam kazanmaktadır. Her ne kadar 9. maddede 2821 sayılı kanunun 31. maddesinden söz edilmemekteyse de, bundan bu iki madde arasında bağlantı olmadığı sonucu çıkarılamaz. Ayrıca, söz konusu 31. madde hükümleri bağlantı kurmaya yetecek açıklıktadır. Bu maddenin 3. fıkrasındaki, işverenin sendikalı olup olmamaya göre çalışma koşullarının uygulanması ve çalıştırmaya son verilmesi bakımından işçiler arasında bir ayırım yapmayacağı hükmünden sonra, 4. fıkrada, “Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır” denilmektedir. Böylece toplu iş sözleşmesi ile sadece bu konularda ayırım yapılabileceği açıktır. Oysa, 274 sayılı eski Sendikalar Kanununda ayırım yasağından sonraki hüküm “kanunun cevaz verdiği” toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu yolundaydı. Çok geniş kapsamlı bir sendikalı-sendikasız ayırımı yapma olanağı sağlamış olan eski hüküm 2821 sayılı kanuna somut bir biçimde sınırlandırılarak geçirilmiştir. 2821 sayılı kanunda yapılan düzenleme karşısında, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanacak, paraya ilişkin sözleşme hükümlerinden yararlanmada ise 2822 sayılı kanunun 9. maddesi hükümleri göz

<sup>167</sup> ÇELİK, Nuri: Toplu İş Sözleşmesinde Sözleşme Farkının Korunmasına İlişkin Kayıt, Çimento İşv. D. Temmuz 1992, Sa. 4, syf. 9 vd.



önünde bulundurulacaktır.<sup>168</sup> Bu durum karşısında, toplu iş sözleşmelerinde yer alan sözleşme farkının korunması kaydı (ve kuşkusuz taraf sendikaya üye olmayanların sözleşmeden yararlanamayacaklarına ve sendikalı ile sendikasız ayrımı yapılmasına ilişkin kayıt) sadece paraya ilişkin sözleşme hükümleri için geçerli sayılacaktır. Sözleşme ile getirilen diğer haklar ve çalışma koşulları ise 2821 sayılı kanununun 31. maddesi uyarınca bütün işçilere uygulanacaktır.<sup>169</sup>

### § 3- İŞVEREN HAKKINDA YAPTIRIM

Taraf işçi sendikasına üye olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, sözleşmeye taraf sendikanın rızasına bağlıdır (Sen. K. md. 36). Bunun dışında işveren tek taraflı olarak toplu iş sözleşmesinden, diğer işçileri yararlandıramaz. Buna rağmen işverenin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep etmeyen işçiyi, sözleşmenin ücret, ikramiye, prim veya sosyal yardımlardan yararlandırması, o işçi için kazanılmış hak teşkil eder ve işverenin bundan dönebilmesi mümkün değildir<sup>170</sup>.

İşverenin, taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçiyi veya işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırdığından söz edilebilmesi için, haklı bir neden olmaksızın, bu işçilere toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bazılarını ya da tümünü vermesi veya söz konusu hakların üstünde hak ve çıkarlar sağlaması gerekir<sup>171</sup>.

<sup>168</sup> OĞUZMAN, İlişkiler, syf. 68-69; REİSOĞLU, Şerh, syf. 149-150; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, syf. 160; SAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, syf. 96-97; EYRENCİ, syf. 13 vd.

<sup>169</sup> ÇELİK, syf. 12.

<sup>170</sup> AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri, syf. 76; KESER, Hakan: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı ve Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşverence İşçinin Haksız Olarak Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması, Çimento İşv. D. Eylül 1995, syf. 15; SÜMER, Uygulamalar, syf. 489.

<sup>171</sup> TUNÇOMAĞ, syf. 417; ÇELİK, syf. 550.

Bu durumda işçi sendikası mahrum kaldığı dayanışma aidatını işverenden tazmin ettirebilme imkanına sahip olur<sup>172</sup>. Ayrıca işverenin bu işçilere tek taraflı olarak sağladığı çıkarı, taraf işçi sendikası üyelerine veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunan işçilere de sağlamaması durumunda, işverenin söz konusu davranışı, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder (Sen. K. md. 31/3). Kısaca, toplu iş sözleşmesindeki hakların veya daha çoğunun sendikasız işçilere tanınması, o işçi için bir hak oluşturur. Sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılıyor sayılmaları için, toplu iş sözleşmelerinin tüm hükümlerinden veya hiç değilse, önemli hükümlerinden yararlandırılmış bulunmaları gerekir.

Eğer sendikasız veya başka bir sendikanın üyesi olan işçi toplu iş sözleşmesinin sadece münferit bir veya birkaç hükmünden, örneğin salt ücret zammından yararlandırılmışsa, o zaman toplu iş sözleşmesinden yararlandırma değil de, belki sendikalı-sendikasız işçi arasında ayırım yapma, yani sendikasız işçi lehine ama sendikalı işçiler aleyhine ve sonuçta Sen. K. md. 31/3 hükmüne aykırı davranma söz konusu olur. Yargıtayın bazı kararlarında ise, toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinin değil sadece bazı hükümlerinin uygulandığından bahisle haksız bir yararlandırma olmadığı sonucuna varılmaktadır<sup>173</sup>. Buna bağlı olarak taraf işçi sendikasına üye işçiler ve dayanışma aidatı ödeyen işçiler, Sen. K. md. 31/son'da öngörülen ve işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere belirlenecek sendikal tazminatı isteyebilme hakkına sahip olurlar<sup>174</sup>.

<sup>172</sup> **TUNÇOMAĞ-CENTEL**, syf. 385; **OĞUZMAN**, syf. 77; **TUNÇOMAĞ**, syf. 410; **AKTAY**, Toplu İş Sözleşmeleri, syf. 77.

<sup>173</sup> Yarg. 9. HD. 4/3/2003, 16415/2828, **CENTEL**, Tankut: Taraf Sendikanın Üyesi Olmayan İşçilere İşverenin Toplu İş Sözleşmesini Uygulaması, Tekstil İşv. D., Mayıs 2003, syf. 36 vd.

<sup>174</sup> **SUR**, syf. 279; **SÜMER**, Uygulamalar, syf. 490; **TUNÇOMAĞ**, syf. 417; **ÇELİK**, syf. 550; **AKTAY**, Toplu İş Sözleşmeleri, syf. 77.

## SONUÇ

İşçilerle işverenleri arasındaki çalışma koşullarını yasal çerçevenin ötesinde işçiler yararına düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar koymak suretiyle, toplu iş sözleşmesine taraf olanların aralarındaki hukuki ilişkilerin tabi olacağı bir statü yaratırlar. Toplu iş sözleşmeleri bu özelliklerinden dolayı, yani yasa ya da iş sözleşmesindeki hükümlerin belirlediği asgari koşulların ötesinde hükümler içerdiklerinden, uygulandıkları iş ilişkilerinde belirgin bir üstünlük sergilerler.

Türk Hukukunda; toplu iş sözleşmesinden esas itibariyle bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesini akdeden işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçiler yararlanamazlar. Bunların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri yasada belirlenen istisnai hallerde söz konusu olabilir. Toplu iş sözleşmesinden ilke olarak bu sözleşmenin kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi olan işçiler yararlanırsa da, bu sendikanın üyesi olmayan işçilerin de bazı koşullarla taraf sendika üyeleri gibi yararlanmaları mümkündür. Özellikle, taraf sendikanın üyesi olmayan işçiler, bu sendikaya bir dayanışma aidatı ödemek suretiyle, toplu iş sözleşmesinin sadece taraf sendika üyelerine uygulanacak hükümlerinden yararlanabilmektedirler.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, ya taraf sendikaya üye olmaları; ya üye olmayanlar için taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri; yahut da taraf sendikanın yazılı muvafakati yoluyla olabilmektedir. Sözleşmeye taraf sendika üyesi olmayan ya da dayanışma aidatı ödemeyen bir işçi sendikanın yazılı muvafakati olmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaz. Bu koşulların gerçekleşmediği durumda, sendikanın yazılı muvafakati olmadıkça, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları mümkün değildir. Aksine düşünce, hem işçilerin sendikadan

ayrılmaları ve giderek sendikaların zayıflaması sonucunu doğuracak ve hem de işçi sendikasını dayanışma aidatından yoksun bırakacaktır.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan, bir bakıma o toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçinin bu suretle taraf işçi sendikasının üyesi olduğu ya da olacağı düşünülemez. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinin kapsamına sonradan dahil olabilecek işçiler taraf sendikanın üyeleri gibi o toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar. Fakat hiçbir zaman bunların böylece taraf kuruluşun üyeleri oldukları söylenemez. Bunun içindir ki, taraf kuruluş üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak haklarının işçi sıfatıyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil bir işyerinde çalıştıkları sürece ve en fazla söz konusu toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine kadar ve aidat yükümünü devam ettirmeleri şartıyla sürecektir.

Bir başka faydalanma şekli olan yetkili sendikanın rızası ile yararlanma konusu ise ender, hatta hiç rastlanmayan bir durumdur. Ancak işveren işyerinde böyle bir uygulama yapar ve yetkili sendika da herhangi bir itirazda bulunmazsa zımnen kabul olarak algılanır ve uygulamaya devam edilir. Ancak temel geliri aidat olan sendikaların bu tür uygulamalara sıcak bakmadığı bilinmektedir.

Yukarıda incelediğimiz yararlanmaya ilişkin kanuni yöntem ve imkanlar (üyelik, dayanışma aidatı ödemek, taraf sendikanın muvafakati) dışında işverenin tek taraflı olarak işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırması mümkün değildir. Böyle bir davranışa kanunun cevaz vermediği, açık olmasa bile kanunun sisteminin bu türden işlemleri engellediği muhakkaktır. Başka bir söyleyişle, hukukumuzda, işveren toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki avantajlı hükümlerini taraf işçi sendikasına üye bulunmayan işyeri işçilerine uygulayamaz; işverenin buna aykırı tutumu ya da davranışı toplu iş sözleşmesinin ihlali sayılır. Buna rağmen işverenin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı talep etmeyen işçiyi, sözleşmenin ücret, ikramiye, prim veya sosyal yardımlardan

yararlandırması, o işçi için kazanılmış hak teşkil eder ve işverenin bundan dönebilmesi mümkün değildir.

İşverenin, taraf sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen ve işçi sendikasının yazılı muvafakatini almayan işçiyi veya işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırdığından söz edilebilmesi için, haklı bir neden olmaksızın, bu işçilere toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bazılarını ya da tümünü vermesi veya söz konusu hakların üstünde hak ve çıkarlar sağlaması gerekir. Böyle bir durumda işveren hakkında yukarıda bahsedilen bir takım yaptırımların uygulanabileceğinde kuşku yoktur.

## KAYNAKÇA

- AKI, Erol** : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975.
- AKTAY, Nizamettin** : Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Kamu-İş D., Ocak 1998.
- AKTAY, Nizamettin** : Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000.
- AKTAY, Nizamettin** : Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990 (Toplu İş Sözleşmeleri).
- AKYİĞİT, Ercan** : İş Hukuku, Ankara 2005.
- AKYİĞİT, Ercan** : İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.
- BERKSUN, Abdullah / EŞMELİOĞLU, İbrahim** : Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989.
- CANBOLAT, Talat** : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, Sa. 4, 2002.

- CANIKLIOĞLU, Nurşen** : Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2006, Sa. 2.
- CENTEL, Tankut** : İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.
- CENTEL, Tankut** : Taraf Sendikasının Üyesi Olmayan İşçilere İşverenin Toplu İş Sözleşmesini Uygulaması, Tekstil İşv. D., Mayıs 2003.
- ÇELİK, Nuri** : İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009 (İş Hukuku).
- ÇELİK, Nuri** : Toplu İş Sözleşmesinde Sözleşme Farkının Korunmasına İlişkin Kayıt, Çimento İşveren Dergisi, C. 6, Sa. 4, Temmuz 1992.
- ÇELİK, Nuri** : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, Ocak 1986 (Yararlanma).
- DEMİR, Fevzi** : İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009.
- DEMİRCİOĞLU, Murat /  
CENTEL, Tankut** : İş Hukuku, İstanbul 1999.

- EKMEKÇİ, Ömer** : Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
- EKONOMİ, Münir** : Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler, Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler, Ankara 1984.
- ESENER, Turhan** : İş Hukuku, Ankara 1978.
- ESENER, Turhan** : İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964.
- EYRENCİ, Öner** : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- EYRENCİ, Öner** : Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş, C. 1, Sa. 4, Nisan 1988.
- GEREK, Nüvit** : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında Sendika Üyesi Olanların Durumu, TÜHİS, Ağustos 1999.
- GÜLER, Şerafettin** : Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, C. 20, Sa. 3, Ağustos 2006.



- GÜLMEZ, Mesut** : Dayanışma Ödentisi Kurumu ve Güçlü Sendikacılık, Amme İdaresi Dergisi, C. 12, Sa. 1, Mart 1979.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999.
- İŞIKLI, Alpaslan** : İş Hukuku, Ankara 2002.
- İNCE, Ergun** : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983.
- KESER, Hakan** : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı ve Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşverence İşçinin Haksız Olarak Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması, Çimento İşv. D. Eylül 1995.
- KILIÇOĞLU, Mustafa** : Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Açıklamalar, Kararlar, Ankara 1999.
- NARMANLIOĞLU, Ünal** : İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.

- NARMANLIOĞLU, Ünal** : Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991. (Dayanışma Aidatı).
- OKUR, Zeki** : İşçinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstedığı Sendikaya Karşı Korunması, Legal İş Hukuku Dergisi, 2005, Sa. 6.
- OĞUZMAN, Kemal** : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1986 (İlişkiler).
- OĞUZMAN, Kemal** : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul 1982 (Yararlanma).
- OĞUZMAN, Kemal** : Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul 1973.
- ÖZBEK, Oğuz** : Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul 1986.

- ÖZDEMİR, M. Erdem** : Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, c. 6, 2002, s. 4.
- REİSOĞLU, Seza** : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986 (Şerh).
- REİSOĞLU, Seza** : Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Çalışma Hayatı ile İlgili Hükümleri, TÛTİS, 1983.
- SUBAŞI, İbrahim** : Sendikalı olmayan veya taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması, MESS Sicil Dergisi, Haziran 2009, Sa. 14.
- SUR, Melda** : İş Hukuku, Toplu İlişkiler, İzmir 2008.
- SÛMER, Haluk Hadi** : İş Hukuku, Konya 2008.
- SÛMER, Haluk Hadi** : İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2009 (Uygulamalar).
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986.

- ŞAHLANAN, Fevzi** : Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
- TUĞ, Adnan** : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998.
- TUNA, Orhan** : Toplu İş Sözleşmelerinin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Hakkında Bir Araştırma, İşveren, C. 14, Sa. 10, 1976.
- TUNCAY, A. Can** : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- TUNÇOMAĞ, Kenan** : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1998.
- TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut** : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.
- ULUCAN, Devrim** : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1987.
- ULUCAN, Devrim** : Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990.
- UŞAN, M. Fatih** : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C. 1, İş Hukuku, Konya 2006.