

Doç. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2005/20647

**Karar No** : 2006/3670

**Tarihi** : 15.02.2006

- **Toplu iş sözleşmesi henüz daha imzalanmadan dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi**
- **TİS imzalandıktan sonra yeniden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteminde bulunulmasının gerekmesi**

**İlgili Kanun / Madde: 2822 s. TSGLK/9.**

### Özet

Davacı 17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olmuş ve 18.6.2002 tarihinde de yürürlükteki

TİS'den yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi vermiştir. 2822 Sayılı T.S.G.L.K'nun 9. maddesine göre, davacı imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan bağitlanmayan, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden TİS'den yararlandırılması Dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir. Bu nedenle hükmedilen tüm alacaklar TİS nazara alınmadan hesaplanmalıdır.

### Dava

Davacı, ihbar, kötü niyet ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, bayram ile pazar çalışma karşılıklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşyerinde Belediye-İş Sendikası ile 31.12.2002 tarihinde imzalanan 1.1.2002-31.12.2003 yürürlük süreli TİS bulunmaktadır. Davacı 17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olmuş ve 18.6.2002 tarihinde de yürürlükteki TİS'den yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi vermiştir. 2822 sayılı T.S.G.L.K'nun 9. maddesine göre, davacı imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi

imzalanmadan bağitlanmayan, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden TİS'den yararlandırılması Dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir. Bu nedenle hükmedilen tüm alacaklar TİS nazara alınmadan hesaplanmalıdır.

## Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.2.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

**I.** İnceleyeceğimiz karara konu olayda, 31.12.2002 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ancak, sözleşmenin yürürlük başlangıcı olarak 1.1.2002 tarihi belirlenmiştir. Davacı işçi, 17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek bir başka sendikaya üye olmuş ve hemen ertesi gün 18.6.2002 tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunmuştur. Karardan anlaşıldığı üzere, davacı işçi, iş sözleşmesinin feshi üzerine, feshe bağlı haklar ile diğer işçilik haklarının toplu iş sözleşmesindeki hükümler gereğince ödenmesini talep etmiş ve yerel mahkeme istekleri kısmen hüküm altına almıştır. Ancak, Yargıtay, davacının henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunduğunu, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için dilekçe vermediğini belirtmiş, bu nedenlerle davacının TİS'den yararlandırılmasının mümkün olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Böylece Yargıtay, 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.

Belirtelim ki, olayın bir başka özelliği daha bulunmaktadır. Biraz önce de ifade edildiği gibi, davacı işçi 17.6.2002 tarihinde üyesi olduğu taraf sendikadan istifa ederek, bir başka sendikaya üye ol-

muştur. Dolayısıyla, işçi, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunduğu tarihte hâlâ toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üyedir. Bu nedenle kararın bu açıdan da değerlendirilmesi gerekir.

**II.** Karara konu uyuşmazlıktaki ilk hukuki sorun, sendika üyeliğinden çekilmenin henüz hüküm doğurmadığı dönemde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunulup bulunulamayacağı; ikinci hukuki sorun ise, henüz imzalanmamış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için talepte bulunulması halinde, bunun yeni dönem için yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya yönelik bir başvuru olarak geçerli sayılıp sayılmayacağıdır.

**III. 1.** Bilindiği gibi, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, kural olarak, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olmak gerekmektedir (m.9/1). Ancak, Kanunda, olumsuz sendika özgürlüğünün korunması amacıyla, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına olanak sağlayan bir hükme yer verilmiştir<sup>1</sup>. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayan, sonradan işyerine girip de üye olmayan veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılan veya çıkarılanlar, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (m.9/3).

**2.** Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, talepte bulunan işçinin

öncelikle toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışıyor olması gerekir<sup>2</sup>. Nitekim Yargıtay da, vermiş olduğu bir kararda bu hususu açıklığa kavuşturmuştur. Yargıtay'a göre, yararlanma talebinde bulunduğu toplu iş sözleşmesinin çalıştığı işyerini kapsamaması durumunda, işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir<sup>3</sup>. Bu koşulun dışında, işçinin toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olmaması da gerekmektedir. Zira, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçinin üyesi olmadığı sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmasını ifade etmektedir<sup>4</sup>. Gerçekten, taraf sendika üyeleri, üyesi oldukları sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden ödedikleri üyelik aidatı nedeniyle doğrudan yararlandıkları için, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmayanlar için tanınmıştır. Bu husus, Kanunda da açık-

talebinde bulunmuştur. Bilindiği gibi, Sendikalar Kanunu'na göre, her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilme hakkına sahiptir. Ancak, çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra hüküm ifade eder (m.25/1)<sup>6</sup>. Kararda, işçinin "17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye" olduğundan söz edilmekte, 17.6.2002 tarihinin, üyelikten çekilme mi, yoksa diğer sendika üyeliği başvurusunda bulunma tarihi mi olduğu açık bir şekilde ortaya konulmamaktadır. Fakat, olayda ayrıca açıklığa kavuşturulma ihtiyacının hissedilmesi nedeniyle, anılan tarihin davacı işçinin hem taraf sendika üyeliğinden çekilme hem de diğer sendikaya üye olma tarihi olduğunu kabul etmek gerekir kanaatindeyiz. Olay bu olasılık çerçevesinde değerlendirildiğinde, işçinin taraf sendika üyeliği 17.7.2002 tarihinde sona ermektedir ki, bu durumda işçi ancak 17.7.2002 tarihinden sonra dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden ya-

## Taraf sendika dışında bir başka sendikaya üye olan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

ça belirtilmiş bulunmaktadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayan, sonradan işyerine girip de üye olmayan veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılan veya çıkarılan işçiler toplu iş sözleşmesinden ancak dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanırlar (m. 9/3).

Belirtelim ki, Kanunda, sadece taraf sendikanın üyesi olmama koşulunun öngörülmesi, başka bir sendikaya üye olanların durumunun düzenlenmesi, başka sendikaya üye olan işçilerin söz konusu haktan yararlanamayacakları anlamına gelmemektedir. Kanun koyucu anılan düzenlemeyi yaparken, talepte bulunan işçinin taraf sendika üyesi olmaması gereğini açıklığa kavuşturmak istemiştir. Yoksa, işçinin bir başka sendikaya üye olması ya da olmaması üzerinde durmamıştır. Bu nedenle, taraf sendika dışında bir başka sendikaya üye olan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler<sup>5</sup>.

İnceleme konusu olayda davacı işçi, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikadan ayrılmış ve hemen ardından da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma

arlanabilme olanağına kavuşacaktır. Dolayısıyla, davacı işçi, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunduğu 18.6.2002 tarihinde hâlâ taraf sendika üyesidir ve dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması mümkün değildir.

Önemle belirtelim ki, taraf sendika üyesi işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamaması, bu dönemde vereceği yararlanmaya ilişkin dilekçenin geçersiz sayılması sonucunu doğurmaz. Gerçekten, Kanunda, taraf sendikaya üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı olduğu belirtilmiş, ancak yararlanma talebinde bulunma anında taraf sendikaya üye olmama koşulundan söz edilmemiştir. Dolayısıyla, bize göre, bu tarihte de talepte bulunulabilir, fakat toplu iş sözleşmesinden bu yolla yararlanma ancak taraf sendika üyeliğinin sona ermesinden itibaren hüküm doğurur. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi iken yapılan bir talebin geçersiz sayılmaması gerekir. Kanunda, üyelik ba-

## Yararlanma talebinin şekli konusunda Kanunda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.

kımından öngörülen ve yukarıda sözü edilen Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesi de bu sonucu destekler niteliktedir.

Yargıtay, kararında, işçinin taraf sendika üyeliğinin hâlâ devam ettiği dönemde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunup bulunmayacağı konusuna hiç değinmemiştir. Gerçekten, Yargıtay, işçinin henüz imzalanmamış toplu iş sözleşmesi için yararlanma dilekçesi verdiğini, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra dayanışma aidatı kesintisi için dilekçe vermediğini, bunun sonucunda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını belirtmekle yetinmiştir. Yargıtay'ın, kararını bu gerekçeye dayandırmaması, bu dönemde yapılan başvuruyu geçersiz saymadığı şeklinde değerlendirilebilir. Bu yorumun yanında, Yargıtay'ın, artık karara konu olaydaki gibi bir durum olsun ya da olmasın, imza tarihinden önce yapılan tüm başvuruları geçersiz sayma esasını benimsediği, bu nedenle ayrıca bu gerekçeye dayanma ihtiyacı duymadığı da söylenebilir. Karardan Yargıtay'ın bu konudaki görüşünü anlama olanağı bulunmasa da, en azından talebi bu nedenle geçersiz saymamasını görüşümüze uygun ve isabetli buluyoruz.

**3. a)** Kararda üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise, henüz imzalanmamış toplu iş sözleşmesi için yapılan talebin geçerli olup olmadığıdır. Belirtelim ki, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma işçiye tanınmış bir hak olup, bu hakkı kullanıp kullanmama konusunda işçi tamamen serbesttir<sup>7</sup>. Ancak, işçi bu hakkını kullanmak istiyorsa talepte bulunmak zorundadır<sup>8</sup>. İşçinin, böyle bir talepte bulunmamasına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması ise mümkün değildir. Bu anlamda, işveren, talepte bulunmayan bir işçinin ücretinden dayanışma aidatı kesip işçiye toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmayacağı gibi<sup>9</sup>, toplu iş sözleşmelerine bu yönde hükümler de konulamaz<sup>10</sup>.

Öte yandan, talep olmaksızın ve sendikaya ödenmesi gereken dayanışma aidatını ücretinden kesmeksizin işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması işverenin sendikaya karşı sorumlulu-

ğunu gerektirir. Sendikanın talepte bulunması halinde, işveren sendikanın mahrum kaldığı dayanışma aidatını ödemekle yükümlü olur<sup>11</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işçinin talepte bulunması şart olmakla birlikte, yararlanma talebinin şekli konusunda Kanunda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Bunun sonucunda, işçi yazılı olarak talepte bulunabileceği gibi, sözlü olarak da talepte bulunabilir<sup>12</sup>. Buna karşılık, Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, yeni dönem için "dilekçe" verilmemiş olması gerekçesine dayanarak işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmayacağı sonucuna ulaşmıştır<sup>13</sup>. Ayrıca, Yargıtay'a göre, yararlanma talebinde bulunan işçi başvurusunu ispatla yükümlüdür<sup>14</sup>. Yargıtay'ın bu kararları göz önünde tutulduğunda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebini yazılı olarak yapmasında yarar bulunduğu açıktır.

**b)** Kanunda, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin kime yöneltileceği konusu ise düzenlenmemiştir. Ancak, öğretide de isabetle belirtildiği üzere, işçi bu talebini işverene ulaştırmak zorundadır<sup>15</sup>. Gerçekten, talep üzerine işveren, toplu iş sözleşmesindeki hükümler gereğince işçiye ödeme yapma konusunda bir yükümlülük altına girmektedir. Öte yandan, talep işverene yöneltirse de, dayanışma aidatı, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına ödenmelidir<sup>16</sup>. Sendikalar Kanunu'nda 1988 yılında yapılan değişiklikle, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya ödenmesi gereken üyelik aidatı ile dayanışma aidatlarının işverence işçilerin ücretlerinden kesilerek sendikaya gönderilmesi konusunda bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre, işveren, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur (SK. m. 61/1). Dolayısıyla, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin, aidatı doğrudan işverene ödeme yükümü bulunmamaktadır. Bu konudaki yükümlülük işverene aittir ve işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamasını değil, sendikanın ödenmeyen dayanışma aidatlarını işverenden talep hakkını doğurur. Kanuna göre, daya-

nışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işçi sendikasının muvafakati gerekmez (m.9/3). Ayrıca, işverenin rızasının alınması da gerekli değildir. İşçi dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunduğu anda, bu talep doğrudan etki ve sonuçlarını doğurur ve işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerekir.

Olay, bu esaslar açısından değerlendirildiğinde, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için gerekli koşulları yerine getirdiği görülecektir. İşçi, 18.6.2002 tarihinde yazılı olarak işverene başvurmuş ve dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunmuştur. Bu hususlar göz önünde tutulduğunda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği söylenebilir. Ancak olayda yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Gerçi, Yargıtay kararında, işçinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden

çe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden TİS'den yararlandırılması Dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir." demektedir. Dolayısıyla, bu konuda üzerinde durulması gereken bir diğer sorun, talebin ne zaman yapılabileceği konusudur.

**4. a)** 2822 sayılı Kanun, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi konusunda, sadece, yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağını belirtmiş, fakat bu talebin zamanı konusunda herhangi bir hükme yer vermemiştir (m.9/3). Dolayısıyla bu konuda bir sınırlama bulunmamaktadır ve işçi işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, dilediği tarihte yararlanma talebinde bulunma olanağına sahiptir. İşçi, toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girer girmez dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunabileceği gibi,

### Yargıtay kararları göz önünde tutulduğunda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebini yazılı olarak yapmasında yarar bulunduğu açıktır.

yararlanmak için talepte bulunduğu anda söz edilmektedir. Fakat, kararda belirtilen tarihler göz önünde tutulduğunda, bu ifadenin yanıltıcı olduğu ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, uyuşmazlık konusu olayda toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi 1.1.2002-31.12.2003 olarak belirlenmiştir. Anayasamıza ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na göre, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanması mümkün olamayacağına göre (AY m. 53/4; TİSGLK m. 3/4), işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunduğu tarih itibarıyla işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda da, işçinin 18.6.2002 tarihinde verdiği dilekçenin, halen uygulanmakta olan mevcut bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için değil, imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için olduğu sonucuna ulaşmak gerekmektedir. Nitekim, Yargıtay da, "davacı imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan bağitlanmayan, toplu iş sözleşmesinden dayanışma, aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilek-

daha sonraki bir tarihte de yararlanma talebinde bulunabilir.

İşyerinde halen yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmaması halinde ise durumu ikiye ayırmakta yarar bulunmaktadır. Öncelikle, süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için talepte bulunulması mümkün değildir<sup>17</sup>. Buna karşılık, işçinin, henüz yürürlüğe konulmamış, daha doğru bir deyişle toplu görüşmeleri devam eden, yeni dönem için yapılacak sözleşmeden ileriye yönelik olarak yararlanma talebinde bulunabileceğini kabul etmek gerekir kanaatindeyiz. Gerçekten, yararlanma talebi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma iradesinin ortaya konulmasını ifade etmektedir. Bu iradenin ortaya konulmasının zamanı konusunda, yukarıda da belirtildiği gibi Kanunda sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi, toplu iş sözleşmesi daha ortaya çıkmadan önce de, "imzalanacak" toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunabilir. Kanunda açık bir düzenleme olmadığı sürece, Anayasa'da düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanma olanağını sınırlayan ve hatta inceleme konusu olayda

olduğu gibi ortadan kaldıran bir yorum bize isabetli gelmemektedir.

Belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi henüz imzalanmadan önce işçinin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma talebinde bulunabileceği öğretide de kabul edilmektedir<sup>18</sup>. Konu üzerinde duran yazarlardan Narmanlıoğlu, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce de yararlanma talebinde bulunulmasına bir engel olmadığını belirtmektedir<sup>19</sup>. Ancak yazar, “kanunla sağlanan bu olanağın bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetine bağlı olarak kullanılabilceğini, bu nedenle söz konusu sözleşmeden yararlanmanın onun imzalanması yani toplu iş sözleşmesinin hukuki varlık kazanmasından sonra söz konusu olabileceğini” ifade etmektedir. Buna karşılık, Ekmekçi, henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma

nışma aidatı ödemek suretiyle geriye yürür biçimde yararlanamazlar, ancak ileriye dönük olarak yararlanabilirler. ... bozma ilamında açıklanan gerekçeleri nedenlere göre taraf sendika üyesi olmayanların TİS'den dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmeleri TİS'nin yapıldığı günden sonraki dönem için mümkündür.” diyerek, yararlanmanın ortaya bir toplu iş sözleşmesi çıktıktan sonra mümkün olabileceğini belirtmişti<sup>22</sup>.

Hukuk Genel Kurulu, bu görüşünü konuya ilişkin olarak vermiş olduğu bir başka kararında da sürdürmüştür. Hukuk Genel Kurulu'nun kararına göre, “Yasada ve toplu iş sözleşmesinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmada "Toplu iş sözleşmesinden" söz edilmiştir. Bu deyimler bir toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkmış olmasını gösteren ve açıklayan deyimlerdir... Davacı, ancak toplu iş sözleşmesinin hukuken ortaya çıktığı

## İşçi, toplu iş sözleşmesi daha ortaya çıkmadan önce de, “imzalanacak” toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunabilir.

talebinde bulunan işçinin, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve yürürlük başlangıcının geriye götürülmesi halinde, talepte bulunduğu tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceğini kabul etmektedir ki<sup>20</sup>, böylece yazar, henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce işçinin talepte bulunabileceği sonucuna ulaşmaktadır. Öğretide Tuncay da, “sözleşmenin imzalanmasından önce yapılmış dayanışma aidatı talebinin geçersiz sayılması da gerekme-yip imza tarihi itibarıyla yapılmış sayılacağına kabulü”nün doğru olacağını belirtmektedir<sup>21</sup>.

Yargıtay, önceki kararlarında, işçilerin toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce yaptıkları yararlanma taleplerini geçerli saymakta, ancak yararlanmanın toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra mümkün olabileceğini kabul etmekteydi. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda, “Olayda davacının TİS'nin yapılmasından önce ... başvuruda bulunduğu anlaşılmaktadır. ... taraf sendika üyesi olmayanların TİS'den dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanabilmeleri TİS'nin yapıldığı tarihten sonraki dönem için mümkündür. TİS'nin geriye yürütülmesi halinde dahi durum değişmez. Başka bir anlatımla geriye yürütülen bir TİS'den taraf sendika üyesi olmayan işçiler, daya-

19.10.1984 tarihinden itibaren bu sözleşmedeki haklardan yararlanır.”<sup>23</sup>.

Görüldüğü gibi, Yargıtay bu kararlarında, işçilerin ancak imza tarihinden sonrası için toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini kabul ederken, dolaylı olarak, imza tarihinden önce yapılan talepleri geçerli saymıştır. Fakat incelediğimiz kararda, dayanışma aidatı bakımından işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını daha da daraltıcı bir yorum yapmıştır. Bizce bu yorumu isabetli bulma olanağı bulunmamaktadır.

**b)** Yargıtay, kararında, işçinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yeni bir dilekçe vermesi gerektiğini belirtmektedir. Yargıtay'ın bu gerekçesi, işçinin yararlanma talebinde bulunduğu tarih itibarıyla işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi bulunsaydı isabetli olurdu. Zira, toplu iş sözleşmesi sistemimizde sendikaya üye olmayanların kendiliğinden toplu iş sözleşmesinden yararlanması esası benimsenmemiştir. Bu konuda, yukarıda da üzerinde durulduğu gibi işçinin talebi olması gerekir. Bu talebin geçerlilik süresi ise ancak ilgili dönemle sınırlıdır. Yani, işçinin talebine ilişkin toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte talebin etkisi de ortadan kalkar. İşyerin-

de yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanması halinde, işçinin yeni toplu iş sözleşmesi için tekrar talepte bulunması gerekir<sup>24</sup>. Yargıtay da bu esası kabul etmektedir. Yargıtay'a göre, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, her bir toplu iş sözleşmesi için ayrı bir dilekçe ile işverene başvuruda bulunmak gerekir<sup>25</sup>. Olayda ise, işçinin yararlanma talebinde bulunduğu tarihte işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işçinin 17.6.2002 tarihli dilekçesi zaten yeni dönemde yürürlüğe konulacak toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkindir. Bu nedenle, bize göre, işçinin yeni bir dilekçe verme yükümünden söz etmek mümkün değildir.

**IV.** Sonuç olarak, Yargıtay'ın, işçinin henüz imzalanmamış toplu iş sözleşmesi için dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebini geçersiz sayması, imza tarihinden sonra yeni bir talepte bulunması gerekçesine dayanarak işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamasına ilişkin kararına katılmamaktadır.

## DİPNOTLAR

- 1 Dayanışma aidatı ve sendika özgürlüğünün ilişkisi için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2005, 549-550; Narmanlıoğlu, Ünal: Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma - Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 179-182; Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 138-140.
- 2 Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Bası, İstanbul 1987, 73; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 199; Tuncay, A. Can: Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, 176; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, İstanbul 2005, 382.
- 3 Y.9.HD., 31.5.1985, 5222/6052, Yasa, Temmuz, 1984, 1004.
- 4 Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 189.
- 5 Reisoğlu, Seza: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 145; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 199.
- 6 İşçinin sendika üyeliğinden çekilmesi konusunda bkz. Çelik, 423 vd.; Şahlanan, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, 192 vd.; Narmanlıoğlu, Toplu İş Hukuku, 188; Tuncay, 77-78; Caniklioğlu, Nurşen: İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme, Kamu-İş, Ocak 1998, 79-96.
- 7 Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 191; Şahlanan, 144; Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 154.
- 8 Oğuzman, 74; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 418; aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesinin İmzasından Önce Dayanışma Aidatı Ödeyerek Sözleşmeden Yararlanma Talebinde Bulunan İşçinin İmza Tarihinden İtibaren Yararlanabilmesi, İHU, TSGLK. 9 (No.1); Şahlanan, 143; Tunçomağ/Centel, 383; Canbolat, Talat: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 175.
- 9 Şahlanan, 144; Canbolat, 175; Y.9.HD., 17.3.1997, E. 1997/4335, K. 1997/5219, Tekstil İşveren D, Temmuz 1997, 15.
- 10 Tunçomağ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 420; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 206; Şahlanan, 143-144; Ekmekçi, 154; Canbolat, 175.
- 11 Oğuzman, 77.
- 12 Reisoğlu, 145, Oğuzman, 74; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 207-208; Taşkent, Savaş: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, 196; Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 154; Canbolat, 176; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2005, 488.
- 13 Y.9.HD., 16.9.1998, E. 12008, K. 13080, karar ve haklı eleştirisi için bkz. Taşkent, 1998 Yılı Değerlendirme Semineri, 196.
- 14 Y.9.HD., 17.03.1997, 4335/5219, Akyiğit, 488.
- 15 Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 208-211; Aktay, Nizamettin: Türk İş Hukukunda Dayanışma Aidatı Müessesesi, TÜHİS, S.1, Ağustos 1998, 6; Tuncay, 177; Ekmekçi, 154-155; Canbolat, 176; Akyiğit, 487-488.
- 16 Oğuzman, 76.
- 17 Oğuzman, 76; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 423; aynı yazar, Dayanışma Aidatı, 206.
- 18 Tunçomağ/Centel, 383-384; Canbolat, 181.
- 19 Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 425.
- 20 Ekmekçi, 160 vd.
- 21 Tuncay, 177.
- 22 Y.HGK, 1.6.1983, E. 1981/9-315, K. 1983/609, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www. kazanci.com.tr, bu karar için ayrıca bkz. TÜBA, İİCB, 458.
- 23 YHGK, 23.5.1986, E. 1985/9-459, K. 1985/571, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www. kazanci.com.tr
- 24 Oğuzman, 76; Narmanlıoğlu, Dayanışma Aidatı, 206-207; Şahlanan, 144; Taşkent, 196; Tuncay, 177.
- 25 Y.9.HD., 16.9.1998, E. 12008, K. 13080, karar ve haklı eleştirisi için bkz. Taşkent, 1998 Yılı Değerlendirme Semineri, 196. Belirtelim ki, yazar, yeni dönem için yeni bir talebin olması gerektiğini kabul etmekte, ancak talebin açık ya da zımni olabileceğini, talebin yazılı olmasının gerekmemesi karşısında, işçinin "dilekçe" vermemiş olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamasının uygun görülemeyeceğini isabetli olarak belirtmektedir, aynı yer.