

Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI

Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

GİRİŞ

İşçilerin istedikleri sendikaya yine istedikleri zaman üye olabilecekleri ya da kurulu bulunanlardan ayrı sendikalar kurabilecekleri şeklinde tezahür eden sendika özgürlüğü, aynı zamanda bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi esasını da -sendika çokluğu veya sendika güvenliği ilkesi- beraberinde getirdiğinden, uygulamada bir işyerinde çalışan işçilerin çeşitli sendikalara üye olmaları, bazılarının da sendika dışında kalmaları kaçınılmaz olmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri işyerinde en fazla üyeyi temsil eden sendikaca akdedilebileceğinden, usulünce yapılıp yürürlüğe konulan Toplu İş Sözleşmesi (TİS)'nin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayıp bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan diğer işçilerin bu sözleşmenin normatif nitelikli ve avantajlı hükümleri karşısındaki durumları iş hukukunun önemli konularından birisini teşkil etmektedir.

İşçilerle işverenleri arasındaki çalışma koşullarını yasal çerçevenin ötesinde işçiler yararına düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar koymak su-

retiyile TİS'e taraf olanların üyeleri arasındaki hukuki ilişkilerin tabi olacağı bir statü yaratırlar. Toplu iş sözleşmeleri bu özelliklerinden dolayı, yani yasa ya da iş (hizmet) sözleşmesindeki hükümlerin belirlediği asgari koşulların ötesinde hükümler içerdiklerinden, uygulandıkları iş ilişkilerinde belirgin bir üstünlük sergilerler.

Türk hukukunda da TİS'den esas itibariyle bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve TİS'i akdeden işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçiler yararlanamazlar. Bunların TİS'den yararlanabilmeleri yasada belirlenen istisnai hallerde sözkonusu olabilir: Türk hukukunda, TİS'den ilke olarak bu sözleşmenin tarafı işçi sendikası üyesi olan işçiler yararlanırsa da bu sendikanın üyesi olmayan işçilerin de sendikaya bir dayanışma aidatı ödemek suretiyle, yararlanmaları mümkündür.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK), taraf işçi sendikasına üye bulunmayan fakat TİS'in uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin bu sözleşme hükümlerinden taraf sendika üyesi işçiler gibi yararlanabilmeleri imkânına bünyesinde yer vermiştir.

Özellikle, dayanışma aidatı ödenmesi halinde TİS'den yararlanabilmek için taraf kuruluşun muvafakatının gerekli bulunmadığı; imza sırasında üye olup daha sonra taraf kuruluşla ilgisi kesilen işçilerin de ancak dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanabilecekleri; ödenecek dayanışma aidatının üyelik aidatının belirli bir oranında olacağı açıkça belirtilmiştir.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KAVRAMI

TİS'in imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların, sonradan işyerine girip de üye olmayanların veya imza tarihinde işçi sendikasına üye bulunup da sonradan ayrılanların TİS'den yararlanabilmelerini TİS'in tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlı tutan (TİSGLK m. 9) "yararlanma" kavramı, dayanışma aidatı ödeyen işçinin çalıştığı işyerinde uygulanmakta olan ve üyesi bulunmadığı işçi sendikasının akdettiği TİS hükümlerine tabi olmasını anlatmaktadır. Böylece bir işyerinde uygulanan TİS'i bağitleyen (akdeden) taraf sendikanın üyesi olmayan işçi aynen taraf sendika üyesi işçilerin konumuna girmekte; taraf sendika üyelerinin TİS karşısındaki durumları dayanışma aidatı ödeyen işçiler için de aynen geçerli olmaktadır¹.

Türk hukukunda da TİS'den esas itibarıyla bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve TİS'i akdeden işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçiler yararlanamazlar. Bunların TİS'den yararlanabilmeleri yasada belirlenen istisnai hallerde söz konusu olabilir. TİS'den 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, TİS'in sadece taraf sendika üyelerine uygulanacak hükümlerinden yararlanabilmektedirler².

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMAYA İLİŞKİN YASA HÜKMÜNÜN NİTELİĞİ

İşçilerle işverenleri arasındaki çalışma ko-

şullarını yasal çerçevenin ötesinde işçiler yararına düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar koymak suretiyle TİS'e taraf olanların üyeleri arasındaki 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 sergilerler³.

Taraf kuruluşun üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabileceklerine ilişkin yasa hükmü iki ayrı amaç 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 TİS'i yapmış olan işçi kuruluşunun faaliyetlerinin karşılıksız kalmaması da sağlanmıştır. Böylece yasa koyucu işçileri belirli bir sendikaya girmek zorunda bırakmayan, Anayasanın garantisi altında bulunan ve Sendikalar Yasası (SK)'nda da somutlaştırılan "üye olma özgürlüğü"nü güvence altına almak amacıyla, taraf kuruluş üyesi olmayan işçilerin TİS'den belirli bir karşılıkla yararlanabilmelerine imkân sağlamıştır. Taraf kuruluşu bir aidat ödenmesi ise bunların TİS'den karşılıksız yararlanmalarını engellemek için kabul edilmiştir⁴.

Yasa hükmünün bu amaç ve fonksiyonunu ortadan kaldıran her türlü sözleşme hükmünün geçersiz olması gerekir. Dayanışma aidatının işlemini doğrudan doğruya engelleyen sözleşme hükümleri gibi, dolayısıyla bu hüküm işlemeze hale getirecek sözleşme hükümlerine de itibar edilmeyecektir. Örneğin, "taraf kuruluş üyesi olmayanlar bu sözleşmeden hiç bir şekilde yararlanamazlar" yolundaki bir sözleşme hükmü geçerli olamayacağı gibi; "bu TİS'den 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.

Bu yoldaki sözleşme hükümleri kanunen öngörülen imkânı, dayanışma aidatı karşılığında münferiden sözleşmeden yararlanmayı engelleyemeyecektir. Çünkü ilgili yasa hükmünün kamu düzeniyle ilgili bulunduğu kuşkusuzdur⁵. Yüksek Mahkeme, dayanışma aidatına ilişkin düzenlemenin kamu düzenine ilişkin olduğunu da isabetli bir şekilde belirtmektedir⁶.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARININ SENDİKALI-SENDİKASIZ AYIRIMI YASAĞI İLE OLAN İLİŞKİLERİ

2822 sayılı Yasaya göre; esas itibarıyla, TİS'den taraf işçi sendikasına üye olanlar yararlanırlar (m. 9/I). Bu maddede sözleşmeden yararlanma konusunda daha fazla bir açıklama yoktur. Ancak, SK'na göre; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki TİS hükümlerinin uygulanması (m. 31/IV), kural olarak, yararlandırma anlamında olduğundan, bu hükümler birlikte ele alındığında, sözleşmeden yararlanmanın kapsamı ortaya çıkmaktadır. SK'daki, işverence, sendikalı olup olmamaya göre, çalışma koşullarının uygulanması ve çalıştırmaya son verilmesi bakımından işçiler arasında bir ayırım yapılamayacağı (m. 31/III) hükmünden sonra, parasal konulara ilişkin olarak "toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" (m. 31/IV) denilmektedir. Böylece, TİS ile bu konularda üyeler yararına ayırım yapılabileceği ve TİS'nin parasal hükümlerinden sadece üyelerin yararlanabileceği açıktır. Buna karşılık, üçüncü fıkrada belirtilen, işin sevk ve dağıtımına, işçinin mesleki ilerlemesine, disiplin hükümlerine, diğer çalışma koşullarına ve bu arada çalışma süresi, yıllık ücretli izin süreleri gibi hükümler ile çalıştırmaya son vermeye ilişkin TİS hükümlerinin taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanması gerekir. Paraya ilişkin sözleşme hükümlerinden yararlanmada, 2822 sayılı Yasanın hükümleri (m. 9) göz önünde bulundurulur⁷.

1. Sözleşmenin Sendikalı-Sendikasız Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri

Bir işyerinde uygulanan TİS'in kapsamına o işyerinde çalışan tüm işçilerin dahil edilmesi, dolayısıyla o TİS'in sendikalı olmayanlar gibi TİS'i akdeden taraf işçi kuruluşuna üye bulunmayan işçilerin de iş ilişkilerini düzenlemesi düşünülebilir. TİS'in kapsadığı işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanması, yani taraf işçi kuruluşu üyeleri gibi taraf kuruluşa üye bulunmayanların ve hiçbir sendika üyesi olmayanların (sendikasız işçilerin) da çalıştıkları işyerinde uygulanmakta olan TİS'den aynen taraf sendika üyeleri gibi yararlanmalarının kabul edilmesi; işçiler arasında eşitliği sağlayacağı ve işyerinde istikrarlı bir çalışma ortamı yaratacağı ve bu durumun genelde sendikalizmin amacına da uygun düşeceği söylenebilir.

Ancak böyle bir çözüm içinde "sendika üyeliği" önemini büyük ölçüde kaybedecektir. Zira sözleşmeyi akdeden sendikaya üye olmayanların TİS'den karşılıksız ve zahmetsiz yararlanabilme imkânı⁸ sendika üyeliğine temayülü azaltacak ve giderek sendikaların güçsüzleşmelerine yol açacaktır⁹.

Bu durum karşısında, TİS'den sadece bu sözleşmeyi akdeden taraf kuruluşa (sendikaya) üye olanların yararlanması gerektiği savunulacaktır. Bu düşünce çerçevesinde TİS hükümleri normal olarak TİS'in tarafı işçi kuruluşunun üyelerine uygulanacak, taraf kuruluşun üyesi olmayan işçiler ise TİS'in kapsamı dışında tutulacaklardır. Fakat, TİS'den sadece taraf işçi kuruluşu üyelerinin yararlanabilecekleri kabul edilince, bu çözümün de "sendika özgürlüğü" ile tam anlamıyla bağdaştığı söylenemeyecektir. Çünkü işçinin bir sendikaya girmesine, özellikle çalıştığı işyerinde uygulanan TİS'in tarafı işçi kuruluşuna üye olmasına -doğrudan doğruya olmasa bile- zorlamak sonucunu doğuracak böyle bir çözüm sendikaya "üye olmama" ya da "dilediği sendikaya üye olma" özgürlüğüne ters düşecektir. TİS'den yararlanmayı sadece taraf sendika üyelerine hasreden böyle bir çözüm, aynı işyerinde çalışan fakat taraf sendika üyesi olmayan işçileri anayasal temel bir hak-

tan yoksun bırakacak, giderek bu sonuncular bakımından “TİS hakkı” anlamını yitirecektir. TİS’in işyerindeki tüm işçilere veya taraf kuruluş üyelerine uygulanması şeklindeki her iki çözümün ortaya çıkaracağı sakıncaları giderecek, özellikle TİS 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 durumuna daha uygun düşecektir. TİS’den yararlanma kural olarak taraf sendika üyelerine tanınacak ancak, TİS’i yapan bu sendikaya üye olmayıp aynı işyerinde çalışmakta olan diğer işçilerin belirli bir karşılık ödemeleri koşuluyla TİS’den yararlanabilmelerine imkân verilecektir¹⁰.

TİS’den taraf işçi sendikasının üyesi işçiler yararlanır. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeme ya da teşmil dışında TİS’den yararlanmaları mümkün değildir. SK’daki hükme göre; işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, TİSGLK hükümleri saklı kalmak kaydı ile sözkonusu sendika veya konfederasyonunun yazılı muvafakatına bağlıdır (m. 36).

Sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin başında, TİS olduğunda kuşku yoktur. SK’da 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 (m. 31/III) ve böylece hemen hemen genel nitelikli bir sendikalı-sendikasız ayırımı yasağı konulduktan sonra, maddenin hemen takip eden fıkrasında; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında TİS hükümlerinin saklı olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu düzenleme karşısında, her ne kadar TİS’den yararlanmayı düzenleyen TİSGLK m. 9’da, SK m. 31’e açık bir yollama yapılmamışsa da, iki madde arasında düzenlenen konulardan dolayı zorunlu bir bağ olduğu ortaya çıkmaktadır¹¹.

Yasal düzenlemedeki bu durum karşısında,

“işyerinin çalışma düzenine ilişkin TİS hükümlerinden; “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, işe son verme gibi konularda TİS ile getirilen düzenlemeler bütün işçiler için geçerli olacaktır. SK m. 31/III ve IV. fıkralarındaki düzenlemeler dikkate alındığında, 2822 sayılı Yasanın yararlanmayı düzenleyen 9. maddesinin, TİS’in sadece ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlardan yararlanmaya ilişkin olduğunun kabulü gerekir¹².

2. Dayanışma Aidatı Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Sendika Özgürlüğü ile İlişkisi

İşçilerin diledikleri sendikaya yine diledikleri zaman üye olabilecekleri ya da kurulu bulunanlardan ayrı sendikalar kurabilecekleri şeklinde tezahür eden sendika özgürlüğü, aynı zamanda bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi esasını da -sendika çokluğu veya sendika güvenliği ilkesini- beraberinde getirdiğinden, uygulamada bir işyerinde çalışan işçilerin çeşitli sendikalara üye olmaları, bazılarının da sendika dışında kalmaları kaçınılmaz olmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri işyerinde en fazla üyeyi temsil eden sendikaca akdedilebileceğinden, usulünce yapıp yürürlüğe konulan TİS’in tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayıp bu TİS’in uygulandığı işyerinde çalışan diğer işçilerin bu TİS’in normatif nitelikli ve avantajlı hükümleri karşısındaki durumları iş hukukunun önemli konularından birisini teşkil etmektedir¹³.

2822 sayılı Yasa, taraf işçi sendikasına üye bulunmayan fakat TİS’in uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin bu sözleşme hükümlerinden taraf sendika üyesi işçiler gibi yararlanabilmeleri imkânına bünyesinde yer vermiş; ancak konu eski yasadaki değişik bir şekilde düzenlenmiştir. Özellikle, dayanışma aidatı ödenmesi halinde TİS’den yararlanabilmek için taraf kuruluşun muvafakatinin gerekli bulunmadığı; imza sırasında üye olup daha sonra taraf kuruluşla ilgisi kesilen işçilerin de ancak dayanışma

aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanabilecekleri; ödenecek dayanışma aidatının üyelik aidatının belirli bir oranında olacağı açıkça belirtilmiştir.

TİS'in işyerinde çoğunluğu elinde bulundurulan sendikaca akdedilmesi, usulünce yapılarak yürürlüğe konulan TİS'in tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan fakat bu TİS'in uygulandığı işyerlerinde çalışan diğer işçilerin, bu TİS'in getirdiği normatif nitelikli ve paraya ilişkin avantajlı hükümleri karşısındaki durumları, iş hukukunun önemli sorunlarından birini teşkil etmiştir¹⁴.

Uygulanan TİS'in tüm hükümlerinin, kapsamına giren işyerlerindeki sendikalı olsun olmasın tüm işçilere uygulanmasının, TİS'in tarafı sendikaya üye olanlar gibi sendikasız ya da başka sendikanın üyesi bulunan işçilerin de akdedilen TİS'den yararlanmalarının işyerinde bütün işçiler için aynı çalışma koşullarının sağlanması nedeniyle yararlı olduğu söylenebilirse de¹⁵; bu düşüncenin sendikalı işçilerin üyelik aidatı ile TİS'in yapılmasının gerektirdiği külfetlere katlanmalarına karşılık sendika üyesi olmayanların hiçbir külfete katlanmadan aynı imkânlarla kavuşmalarının adil ve eşitliğe uygun bir çözüm olduğu da söylenemez¹⁶. Üstelik böyle bir çözümde "sendika üyeliği" önemini büyük ölçüde yitirecek ve giderek sendikalar güçsüzleşecektir. Bu nedenle TİS'den sadece TİS'i akdeden sendikaya üye olanların yararlanması gerektiği söylenebilecektir. Ancak bu düşüncenin de sendika özgürlüğü ile tam anlamıyla bağdaştığını söylemek mümkün değildir. Çünkü, sözkonusu düşüncenin işçiyi bir sendikaya ve özellikle de çalıştığı işyerinde uygulanan TİS'in tarafı olan sendikaya üye olmaya zorlayacağı açıktır. Böyle bir zorlama ise "sendikaya üye olmama" veya "dilediği sendikaya üye olma" özgürlüğü ile bağdaşmaz¹⁷.

TİS'in işyerinde çalışan tüm işçilere ya da sadece taraf sendika üyesi işçilere uygulanmasının sakıncalarını gidermek ve özellikle TİS hakkını taraf sendika üyeliğine bağlı bir ayrıcalık olmaktan çıkarmak ve sendikaya üye olma özgürlüğünü korurken aynı zamanda güçlü sendikacılık ilkesini de yıpratmamak amacıyla bulunan ortalama çözüm; TİS'den yararlanma

konusunda kural olarak taraf sendika üyelerinin TİS'den yararlanacaklarını kabul etmek, buna karşılık TİS'in uygulanacağı işyerinde çalışıp da, taraf sendika üyesi olmayanların da TİS'i yapan işçi sendikasına belirli bir karşılık (dayanışma aidatı) ödemeleri şartıyla TİS'den yararlanmalarını sağlamak olmuştur¹⁸.

IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLECEK OLAN İŞÇİLER

2822 sayılı TİSGLK'nun 9. maddesinde, bir işyeri için yapılan TİS'den taraf işçi sendikasına üye olan ve olmayanların yararlanmalarına ilişkin esaslara yer verilmiştir. Sözkonusu 9. maddede, TİS'in geçmişi etkilemesi durumuna da değinilmiş ve bu durumda sözleşme hükümlerinden yararlanacak olanlar ile bunun yasal koşulu belirtilmiştir. Uygulamada TİS'den yararlanmaya ilişkin sorunların çoğu bu konuda ortaya çıkmaktadır¹⁹.

Yasaya göre, işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla TİS'de veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kişiler bu Yasanın uygulanması bakımından işveren sayılmakta (m. 62/II) ve bunlar sendikaya üye olsalar bile sözleşmenin kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bundan başka, grev sonunda yapılan TİS'den, zorunlu olarak çalışanlar (m. 39) dışında işyerinde grev sırasında çalışmış olanlar, sözleşmeye aksine bir hüküm konulmadıkça, yararlanamazlar (m. 38/II). Bunlar TİS'in uygulama alanı dışındadırlar²⁰.

1. Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Sözleşmeden Yararlanmaları

2822 sayılı Yasada, TİS'den taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacakları açıkça belirtilmiştir (m. 9/I). Bu hükmün uygulanmasında TİS'in kapsam ve düzeyinin herhangi bir önemi yoktur. TİS; işyeri, işyerleri (grup) veya işletme TİS şeklinde yapılmış olabilir. Önemli olan, yapılmış bulunan TİS'in kapsamına giren işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olup olmadığıdır. Herhangi bir sözleşmenin kapsamına giren bir işyerinde çalışan ve sözleşmeye

taraf sendikaya üye olan işçiler sözleşmeden yararlanırlar²¹.

Yasada, TİS'e taraf işçi sendikası üyelerinin hangi tarihten itibaren sözleşmeden yararlancakları konusu da düzenlenmiştir. Yasaya göre; TİS'in imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar (m. 9/II)²².

Kural olarak TİS imza tarihinde yürürlüğe girer. Uygulamada Yargıtay da "aksine bir hüküm olmadıkça", TİS'in imzalandığı gün yürürlüğe gireceğini; bu nedenle, "imza tarihinden önce emekli olan işçinin TİS'in kıdem tazminatı ile ilgili hükmünden yararlanamayacağını" kararlaştırmıştır. Buna karşılık, TİS'de aksine bir hüküm bulunması halinde, "imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki dönemde işyerinden ayrılmış bulunan işçiler ve mirasçıları yeni TİS hükümlerinden yararlanabileceklerdir." Ancak, yeni TİS bazı hakları azaltmış veya tamamen kaldırmış ise, "işçi aleyhinde" bile olsa aksi TİS'de kararlaştırıldığı için "düzen ilkesi" gereği "yeni yürürlüğe giren TİS hükümlerine göre hüküm kurulması gerekir"²³.

a. Yararlanmanın Başlangıcı

2822 sayılı Yasa, TİS'e taraf işçi sendikasının işyerinde çalışan üyelerinin, TİS'den hangi tarihten itibaren yararlanacakları konusunu düzenlemiştir. Bu hükme göre; TİS'in imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar (m. 9/II).

aa) Sözleşmenin İmzası Tarihinde Üye Olan İşçiler

TİS'in imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar, TİS'in yürürlük tarihinden itibaren TİS'den yararlanırlar (TİSGLK m. 9/II). Uygulamada genellikle sözleşmeler geçmişe etkili bir biçimde yürürlüğe konulduğu için, imza tarihinde üye olanlar TİS'den geriye etkili olarak yararlanacaklardır. Yürürlük tarihinden itibaren yararlanmanın temel koşulu yürürlük tarihi süresince işyerinde çalışıyor olmaktır.

Bu nedenle yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında işyerine girenler, işe giriş tarihinden itibaren TİS'den yararlanmaya başlayacaklardır. İmza tarihinde sendikaya üye olanların yararlanmaları kendiliğinden ve Yasadan dolayı olmaktadır. İşçi sendikası bu işçileri işverene bildirmese dahi yararlanma gerçekleşmektedir²⁴. Sendika üyesi işçinin yararlanma için istekte bulunmasına gerek yoktur²⁵.

Yasadaki düzenlemeden açıkça anlaşılacağı üzere, TİS'in imza tarihinden önce, fakat geriye götürülen yürürlük süresi içerisinde hizmet akdi sona erenler TİS'den yararlanamazlar²⁶. 2822 sayılı Yasanın 9. maddesinin, düzenlediği hususlarda emredici olduğunun kabulü gerekir. Taraflar; 9. maddede açıkça düzenlenen yararlanma esaslarının aksini kararlaştıramazlar²⁷. Buna karşılık imza tarihi ile TİS'in yürürlüğe girdiği tarih arasında hizmet sözleşmeleri sona eren işçiler için, TİS taraflarının bu kişilerin TİS'den yararlanabileceklerini öngörebilecekleri ve bu tür TİS hükümlerinin geçerli olduğunun kabulü gerekir²⁸. Nitekim bu görüş doğrultusunda çok sayıda Yargıtay kararı mevcuttur²⁹.

Yüksek Mahkeme, imza tarihinden önce fakat yürürlük süresi içerisinde hizmet akdi sona erenlerin TİS'den yararlanabileceklerine ilişkin TİS hükümlerinin, ayrık (istisnai) bir düzenleme olduğundan, dar yorumlanması gerektiğini belirtmiştir³⁰.

Bazı yazarlara göre; imza tarihinde üye olanların, geçmişe etkili olarak yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için, üyeliklerinin TİS'in geçmişteki yürürlük süresinde de mevcut olmasının gerekip gerekmediği konusu m. 9'da belirtilmemiştir. İmza tarihinde üye olanların geriye etkili yararlanmaları için yürürlük süresinde de üyeliklerinin gerektiğini söylemek m. 9/II'nin açık ifadesiyle bağdaşmaz görünüyorsa da, yararlanmaya ilişkin sitemin bütünlüğü açısından bakıldığında, farklı bir sonuca varmak da mümkündür. Konuyu düzenleyen m. 9, birinci fıkrasında, yararlanmaya ilişkin temel ilkeyi koymuş ve kural olarak yararlanmanın üyeliğe bağlı olduğunu ifade etmiştir. Maddenin ikinci fıkrası ise bu yararlanmanın şartlarını değiştirmemekte sadece onun başlangıç tarihleri-

ni düzenlemektedir. Bu nedenle ikinci fıkranın yorumunda da birinci fıkradaki yararlanmaya ilişkin kuraldan uzaklaşmamak gerektiği ve yararlanma için üyeliği esas alan düzenlemenin sözkonusu durumu da içerdiği söylenebilir. Kaldı ki, aksine düşünce sendikalaşma açısından da olumsuz sonuçlar doğuracak, işyerinde sendika üyesi olmayan sendikalaşma bilincinden yoksun çalışanları, sözleşmenin imza tarihine kadar sendikadan uzak kalmaya özendirebilecektir³¹. Bazı yazarlara göre; TİS'den yararlanma, sendikaya girişten önce sözkonusu olamaz³².

Bazı yazarlara göre; 2822 sayılı Yasa, işçinin TİS'in yürürlük tarihinde de, işçinin sendika üyesi olmasını gerekli görmemiş, sadece TİS'in imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olmasını yeterli görmüştür³³.

ab) Sözleşmenin İmzası Tarihinden Sonra Üye Olan İşçiler

TİSGLK m. 9/II'de, TİS'in imzası tarihinden sonra sendikaya üye olanların ancak üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildikleri tarihten itibaren TİS'den yararlanabilmeleri öngörülmüştür. Sendikaya üye olan işçinin işverene bildirilmesi, yararlanma için yeterlidir. Yararlanmada aslolan üyelik olgusu olduğuna göre, TİS'in tarafları, TİS'e işçinin sendikaya üye olduğu tarihten itibaren -bildirimden de önce- TİS'den yararlanabileceklerine ilişkin hüküm koymuşlarsa bu hüküm geçerlidir³⁴. İmza tarihinden sonra üye olan işçilerin TİS'den yararlanmalarını TİS'in yürürlük tarihine kadar geriye götüren sözleşme hükümlerinin ise, yararlanmaya ilişkin sistemin bütünlüğü içerisinde değerlendirildiğinde, geçersiz olması gerekir³⁵. Yargıtay'ın bir kararında da bu husus isabetli bir şekilde vurgulanmıştır³⁶.

b. Yararlanmanın Sona Ermesi

TİS'den yararlanma, işçi sendikası üyeliğinin herhangi bir nedenle son bulmasıyla sona erer. Bu sona erme sendikadan istifa nedeniyle (SK m. 25/II) meydana gelmişse, istifanın notere başvuruyu izleyen ayın bitiminde gerçekleştiği kabul edilecek, işçi bu süre zarfında TİS'den yararlandırılacaktır. Üyeliği son bulan fakat işyerinde çalışmaya devam eden işçiler, TİS'den

yararlanmak istiyorlarsa, sendikaya dayanışma aidatı ödemek zorundadırlar. İşçi dayanışma aidatı ödemeyi kabul etmediği takdirde, artık kendisine TİS'e dayanarak aldığı ücret, prim ve ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım farkları ödenmez. Bu durumda kendisi, sözkonusu TİS olmadan alabileceği paraya ilişkin haklarıyla yetinecektir. Hatta sözkonusu durum TİS'in sona ermesi değil, işçinin TİS'den yararlanma hakkını yitirmesi olduğundan, TİS hükümleri hizmet akdi hükmü olarak da devam etmeyecektir³⁷.

TİS'den yararlanan bir işçi işyerinden ayrıldığı takdirde de, üyeliği devam etse bile, kuşkusuz TİS'den yararlanması sona erecektir³⁸. Ancak bu ayrılma hizmet sözleşmesinin sona ermesi anlamındadır. Yoksa işçinin işverene bağlılığı devam ederek, onun geçici olarak işyeri dışında, örneğin, işverenin başka bir işyerinde ya da başka işverenin işyerinde görevlendirilmesinde yararlanma devam edecektir. İşçinin işletme TİS kapsamındaki işyerlerinden birinden diğerine nakli halinde de işçi yine yararlanmaya devam edecektir³⁹.

2. Sendikanın Muvafakati ile Sözleşmenin Üye Olmayanlara Uygulanması

SK'ya göre; işçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, TİSGLK hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kuruluşun yazılı muvafakatına bağlıdır (m. 36). bu hüküm uyarınca, bir işçi sendikasının yazılı muvafakatı ile bütün faaliyetlerinden ve bu arada yapmış olduğu TİS'den kendisine üye olmayanlar da yararlanabileceklerdir. Ancak bugüne kadarki uygulamada işçi sendikalarının üye olmayanların TİS'den yararlanabilmesi için yazılı bir muvafakat verdiği görülmemiştir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle üye olmayanların TİS'den yararlanmalarını kabul etmek istemeyen sendikaların herhangi bir aidatın sözkonusu olmadığı yazılı muvafakat yolunu açarak bu durumdakilerin TİS'den yararlanmalarını sağlamaları kuşkusuz beklenemezdi⁴⁰.

SK'nın 36. maddesindeki, 2822 sayılı Yasa

hükümlerinin saklı olduğuna ilişkin ifadeye, üye olmayanların TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak istemeleri ya da sözleşmenin Bakanlar Kurulunca teşmil edilmesi (m. 11) durumlarında sendikanın yazılı muvafakatine gerek olmadığını belirtmek için yer verilmiştir⁴¹.

3. Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması

TİS'in kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin TİS'den yararlanmaları, ya taraf sendikaya üye olmaları; ya da üye olmayanlar için taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri yoluyla olabilmektedir (TİSGLK m. 9). Sözleşmeye taraf sendika üyesi olmayan ya da dayanışma aidatı ödemeyen bir işçi sendikanın yazılı muvafakati olmadıkça TİS'den yararlandırılmaz. Bu koşulların gerçekleşmediği durumda, sendikanın yazılı muvafakati olmadıkça (SK m. 36), işçilerin TİS'den yararlandırılmaları mümkün değildir. Aksine düşünce, hem işçilerin sendikadan ayrılmaları ve giderek sendikaların zayıflaması sonucunu doğuracak ve hem de işçi sendikasını dayanışma aidatında yoksun bırakacaktır⁴².

Bu koşulların bulunmamasına karşın, işverenin işçiyi TİS'den yararlandırması halinde, taraf işçi sendikası işverenden yoksun kaldığı dayanışma aidatının ödenmesini isteyebilir ve işverene karşı hakkı olduğu halde alamadığı dayanışma aidatı tutarında bir tazminat talebinin doğacağı için işverene karşı tazminat davası açabilir⁴³. Ancak bu sonucun kabulü için TİS'den yararlandırma durumunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi gerekir. Yasalarda "kısmen-tamamen yararlanma" ayırımı yapılmadığından, tespiti gereken nokta üye olmayan işçiye TİS ile getirilen parasal bir hakkın sağlanıp sağlanmadığıdır. İşverenin, sözleşme serbestisine dayanarak, haklı nedenler dışında, taraf sendikaya üye olmayan, fakat TİS'in kapsamı içinde bulunan bir işçiye TİS ile sağlananların bazılarını ya da tümünü vermesi, hele bunların üstünde haklar sağlaması olanağı yoktur⁴⁴. Uygulamada bu durumdakilere TİS ile

getirilen hakların işverence verilmesini engellemek amacıyla TİS'e bazı kayıtların konulduğu görülmektedir. Bazı sözleşmelerde işverenin taraf sendikaya üye olmayan kapsam içindeki işçileri yararlanma koşulları gerçekleşmeden TİS'den yararlandırması halinde işverenin bu menfaatleri bütün sendikalı işçilere ek olarak uygulayacağına ilişkin hükümlere rastlanmaktadır. Yargıtay, bu hükümleri geçerli saymakla birlikte, sendikasızlara sağlanan menfaatlerin sözleşme ile öngörülen haklardan az olması halinde işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceği sonucuna varmaktadır⁴⁵. TİS ile sağlanan hakların altında kalan alanda, sınıra çok yakın olup hakkın kötüye kullanılması olarak nitelenebilecek haller dışında, sözleşme serbestisinin varlığı kabul edilmelidir⁴⁶. Yine TİS'den yararlanma sayılmaksızın, sözleşme ile sağlanan haklara eşit ve hatta bunların üstünde hak ve menfaatlerin sağlanabileceği durumlar da vardır. İşveren işçilere çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi subjektif nedenlerle ve öğrenim durumu, kıdem, yaş gibi objektif nedenlerle TİS ile bağlı olmaksızın farklı hak ve menfaatler sağlayabilir⁴⁷.

Farklı yeteneklere ve durumlara sahip işçiler arasında, özellikle üst kademelere yükseltme (terfi ettirilme) nedeniyle, ücret, prim gibi ödemelerde ayırım yapılabilir. Bunlardan her birinin tutarı, işçinin yeteneğine ve durumuna göre, TİS ile sağlananlara çok yakın, onlarla eşit veya onların üstünde olabilir. Subjektif niteliklerin çoğu çalışma süresi içinde değişiklik gösterebileceğinden, buna uygun olarak, TİS'in yapılmasından önce veya sonra işçiye bazı yararlar sağlanabilir⁴⁸.

V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE TARAF İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMAYANLARIN DAYANIŞMA AIDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLME KOŞULLARI

Bir TİS'in kişiler açısından uygulanma alanına işverenin sözleşmeye taraf işçi sendikası üyesi olan işçileri ile bazı yasal koşullarla sözleşme kapsamına sokulan diğer işçileri gi-

rer⁴⁹.

2822 sayılı Yasada da, TİS'e taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmalarına ilişkin hükme yer verilmiştir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmada taraf işçi sendikasının muvafakatının aranmayacağı hususu Yasada açıkça belirtilmiştir (m. 9/III)⁵⁰.

TİS'den yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemek zorunda olanların kapsamı yeni düzenleme ile genişletilmiştir. 2822 sayılı Yasada; sözleşmenin imzalanması sırasında taraf sendikaya üye olan ve daha sonra üyeliği sona eren işçilerin sözleşmeden yararlanmaları, sözleşmenin imzası tarihinde üye olmayanlar ya da sonradan işe girmiş olanlarla birlikte, dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlanmıştır (m. 9/III)⁵¹.

TİSGLK'nın öngördüğü imkânı (m. 9) kullanmak yani üyesi olmadığı bir sendikaca yapılmış olup çalışılan işyerini kapsayan TİS'den yararlanabilmek için gerekli olan temel koşul "dayanışma aidatı ödemek"tir. Bununla beraber, miktarı yasada belirtilmiş olan dayanışma aidatını ödeyen ya da ödemeyi taahhüt eden herkesin dilediği zaman bu yasal imkânı kullanabilmesi mümkün değildir. Zira sözkonusu imkân, geçerli olarak akdedilmiş ve uygulamaya konulmuş bir TİS'in uygulandığı işyerinde çalışan ve belirli sıfatı taşıyan kimselere yine belirli dönem için tanınmış bulunmaktadır. Uygulanmakta olan TİS'den o işyerinde çalışıp da taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin belirli bir miktar aidat, dayanışma aidatı ödemeleri karşılığında TİS'den yararlanabileceklerini öngören yasanın düzenlenme biçimi, yararlanmak isteyen kişinin bu yolda bir talebinin bulunmasını da gerekli kılmaktadır. Çünkü, yasadaki bu yönleme başvurmamak işçiye tanınmış ve onun isteğine bırakılmıştır: İşçi dilerse bu imkânı kullanır⁵².

Böylece dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanabilmek için:

- Geçerli olarak akdedilip uygulamaya konulmuş ve halen uygulanmakta olan bir TİS'in bulunması,
- Yararlanmak isteyen kişinin bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve taraf kuru-

luşa (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.

A. Geçerli Bir Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanabilmek için her şeyden önce, geçerli olarak akdedilerek yürürlüğe konulmuş ve halen uygulanmakta olan bir TİS'in mevcut olması gereklidir.

TİS'in uygulanabilmesi onun geçerli olarak yapılmış bulunmasına bağlıdır. Yasada belirtilen içerik ve prosedüre uyulmadan yapılan, hukuken geçerli olmayan bir TİS'in uygulanması mümkün bulunmadığından, böyle bir sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak da sözkonusu olamayacaktır. Uygulanması son bulmuş, yürürlükten kalkmış bir TİS'den dayanışma aidatı karşılığında yararlanabilmek de kabil olamayacağı gibi, henüz yürürlüğe konulmamış ya da yürürlüğü geriye götürülerek uygulamaya konulmuş TİS'den de geçmişi kapsar şekilde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak imkânı olmamak gerekir. Zira konuyu düzenleyen hükümde (TİSGLK m. 9), yasadaki esas ve usule uyularak yapılmış geçerli ve halen uygulanmakta olan bir TİS esas alınmıştır. Ayrıca müessesenin bünyesi de henüz akdedilmemiş ve yürürlüğe konulmamış veya yürürlüğü son bulmuş bir TİS'den yararlanmayı engelleyici niteliktedir⁵³.

B. Yararlanmak İsteyen Kişinin Bu Sözleşmenin Uygulandığı İşyerinde Çalışan ve Taraf İşçi Sendikasına Üye Bulunmayan Bir İşçi Olması

1. Taraf Sendikanın Üyesi Olmayan Bir İşçi Olmak

Bir kimsenin dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabilmesi için gerçekleşmesi gerekli diğer bir koşul da, o kimsenin sözkonusu TİS'in kapsamındaki işyerinde çalışan ve

sözleşmenin tarafı sendika üyesi olmayan bir işçi olmasıdır. TİS'in kapsamına giren işyerinde çalışan fakat işçi sıfatını taşımayan kimselerin, örneğin memurların ya da çırakların dayanışma aidatı ödeyerek bu sözleşmeden yararlanmaları mümkün değildir⁵⁴.

Sözleşme kapsamındaki işyerinde çalışmayan, örneğin, işverenin başka işyerinde çalışan işçiler için dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanması sözkonusu olmadığı gibi işyerinde çalışan başka işverenlerin, örneğin alt işverenlerin işçileri için de dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma sözkonusu değildir⁵⁵.

a. TİSGLK Bakımından İşçi Kavramı

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanabilecek işçiler TİSGLK anlamında işçi sayılanlardır. 2822 sayılı TİSGLK kimlerin işçi sayılacağını açıklamamaktadır. Sendikalar Yasası ve İş Yasası ise kimlerin işçi sayılacağını kendi bünyeleri içinde belirlemiş bulunmaktadırlar.

İşyerinde çalışan ve dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanacak olan kişinin işçi statüsünde bir kişi olması gerekir. İşçi statüsünde çalışmayan örneğin 2821 sayılı Yasa m. 2/IV uyarınca işveren vekili durumunda olanlar ya da 2822 sayılı Yasa m. 62/II uyarınca işveren vekili durumunda olup da temsilci sıfatıyla TİS'de veya toplu görüşmede taraf olarak hareket ettiği için işveren sayılanlar, dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanamazlar⁵⁶.

TİS; hizmet (iş) sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümleri ihtiva eden bir sözleşme olduğuna göre (TİSGLK m. 2), İş Yasası'nın ve SY'nin işçi tanımlarının TİSGLK bakımından da gözönüne alınması gerekir⁵⁷.

Diğer yasalardaki işçi tanımının gözönüne alınması gereği, o yasaların kapsamına girmeyen işçilerin TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmalarını engellemez. Hangi yasanın kapsamına girerse girsin iş sözleşmesiyle çalışan herkes TİSGLK açısından işçi sayılır. Bu itibarla TİS'den yararlanmak isteyen kimselerin iş sözleşmesine göre çalışmaları gerekli ve yeterlidir. İşçinin şu veya bu yasa kapsamına giren bir işte çalışması, çalışmayı meslek edinmiş olup olmaması özel veya kamu sektöründe

çalışması önemli olmayan hususlardır. Önemli olan iş sözleşmesine göre çalışan bir kimse olmasıdır⁵⁸.

İşyerinde iş sözleşmesiyle çalışan fakat aynı zamanda İş Yasası bakımından "işveren vekili" olan işçilerin, bu konuda işyerindeki diğer işçilerden hiç bir farkları yoktur. Fakat işveren vekili sıfatını taşıyan işçilerden temsilci sıfatıyla taraf olarak hareket etmiş olanların 2822 sayılı Yasa bakımından işveren sayılacakları; aynı şekilde 2821 sayılı Yasa anlamındaki işveren vekillerinin de işveren olarak kabul edilecekleri gözden uzak tutulmamalıdır⁵⁹. Böylece, imza tarihinde "sendika üyesi oldukları halde" Yasanın TİS'den yararlanmasını men ettiği işçiler de vardır: İşyerinde "işveren vekili" konumunda olup da TİS'de görüşmelerinde "temsilci" veya "taraf" olarak hareket eden kimseler, "işçi sendikası üyesi" olsalar bile "işveren" sayıldıklarından TİS'in "kapsamı dışında" kalacaklardır (TİSGLK m. 62/II). Böylece, yasa gereği TİS'in "kapsamı dışına" çıkarılan bu kişiler, "sendika üyesi" olsalar ve taraflarca kapsam içine alınmak isteseler bile TİS'den yararlanamayacaklardır. Bunlar işverenle yaptıkları bireysel iş sözleşmeleriyle çalışacaklardır⁶⁰.

İş hukukunda iş sözleşmesiyle çalışan ve işveren vekili sıfatı da taşımadığı için işçi olduğunda kuşku duyulmayan bazı kişiler, SK'da (m. 21) ya da özel yasalarında öngörülen yasa nedeniyle sendikalara üye olamamakta ve dolayısıyla da TİS'den yararlanamamaktadırlar. Bu gibilerin çalıştıkları işyerinde bir TİS varsa, dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabileceklerinin kabulü gerekir⁶¹. İşyerinde çalışan ve İş Yasası kapsamı dışında olanlar (İş K. m. 5) da dayanışma aidatı yoluyla işyerinde uygulanan TİS'den yararlanabilirler⁶².

b. Dayanışma Aidatı Yoluyla Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilecek İşçiler

2822 sayılı TİSGLK, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanacak işçileri tasarih etmiş: "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”in (çıkan ya da çıkarılanların) bu yöntemle TİS’den yararlanabileceklerini (m. 9) düzenlemiştir.

Dayanışma aidatı yoluyla TİS’den yararlanma, sendika üyesi olmayan işçiler için getirilmiştir. Taraf sendikaya üye olmayan işçinin, başka bir sendikaya üye olup olmamasının dayanışma aidatı yoluyla yararlanmada bir önemi yoktur⁶³.

Bu maddede sayılanların sınırlayıcı olduğu söylenebilirse bu takdirde TİS’in kapsadığı işyerinde çalışıp başka bir sendikanın üyesi bulunan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS’den yararlanabilmek imkânlarının bulunmadığı savunulabilecektir. Ancak sözkonusu hükmün amacı gözönüne alınırsa yasa koyucunun sınırlayıcı bir düzenleme yapmadığı sonucuna kolaylıkla varılabilecektir. Bu itibarla TİSGLK m. 9’un TİS’in kapsadığı işyerinde ya da işyerlerinde çalışmakta olan fakat taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçileri de içine aldığı kabul edilmelidir⁶⁴. Bu çerçevede işçinin önce taraf sendika üyesi olması ve sonradan ayrılmasıyla sözkonusu sendikaya hiç üye olmamış bulunması⁶⁵ yahut halen başka bir sendikanın üyesi olması arasında fark yoktur. “Taraf kuruluşu üye olmayan işçiler” deyimiyle hiç bir 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 başka bir işçi sendikasının üyesi olan işçiler gibi, hiç bir işçi sendikasına kayıtlı bulunmayan (sendikasız) işçiler de dayanışma aidatı ödemek suretiyle çalıştıkları işyerinde uygulanan TİS’den yararlanabilirler. Öyleyse bu yöntemle TİS’den yararlanabilecek işçileri şu şekilde gruplandırmak mümkündür⁶⁶:

- Sözleşmenin imzası sırasında taraf sendika üyesi bulunmayan işçiler: TİS’in 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 eski-

den taraf sendikanın üyeleri olmaları bir farklılık yaratmayacaktır.

- TİS’in 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 sözkonusu olamaz⁶⁷. Taraf kuruluşu TİS’in uygulanması sırasında üye olan işçilerin -ki bunlar imza sırasında taraf kuruluşun üyesi bulunanlarla aynı konumdadırlar- üyesi buldukları taraf sendikadan çıkmaları ya da çıkarılmaları halinde TİS’den üye olarak yararlanmaları da sona ereceğinden, bu işçiler de TİSGLK’nın 9’uncu maddesi anlamında “taraf sendika üyesi olmayan işçiler”e dahil olurlar ve TİS’den ancak dayanışma aidatı ödemeleri koşuluyla yararlanabilirler.

Böylece imza sırasında taraf sendika üyesi bulunan işçiler gibi, daha sonra taraf sendikaya üye olmuş işçiler de sendikadan çıkmaları ya da çıkarılmaları halinde TİS’den dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeyle bağlılıklarını devam ettirebilirler⁶⁸.

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 TİS’den yararlanmaya devam edecektir. TİS’in 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 sözkonusu olmayacaktır⁶⁹.

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

Dayanışma aidatı karşılığında TİS’den yararlanabilmek hakkı TİSGLK anlamında işçi olup, taraf sendika üyesi olmayan “işçi”lere tanımış bulunmakla beraber sözleşme kapsamında bulunan işyeri ya da işyerlerinde çalışan bazı

işçilerin bu haktan yoksun bulduklarını da belirtmek gerekir.

TİS'in uygulandığı işyeri ya da işyerlerinde çalışan bazı işçiler TİSGLK'nın 9. maddesindeki koşulları haiz olsalar bile TİS'den yararlanamayacaklardır. Yasaya uygun olarak yapılan bir grev sonucunda akdedilmiş bir TİS'den sözkonusu grevin uygulanması sırasında greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam eden işçiler gibi; TİS'in kapsamı dışında bırakılmış olan işçiler de bu yöntemle TİS'den yararlanamazlar⁷⁰.

ca) Kanunen Mecbur Olmadığı Halde Greve Katılmayıp İşyerinde Çalışan İşçiler

Kapsam dışı bırakılan işçilerin durumunun aksine, kanunen mecbur olmadıkları halde grev sırasında işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin, grev sonucunda yapılan TİS'den yararlanamayacakları yasa buyruğudur. Yasal bir grev sonucunda bağitlanmış bir TİS'den, greve katılmayarak işyerinde çalışmalarını sürdüren işçilerin kural olarak yararlanamayacakları yasada açıkça düzenlenmiş; ancak TİS'de bunun aksinin kararlaştırılabileceğine de (TİSGLK m. 38) işaret edilmiştir. Grev sırasında işyerinde çalışmalarını zorunlu bulunan işçilerin de bu hükümden ayırık tutulması yine yasada belirtilmiştir.

Bu hüküm sadece TİS'i bağitlayan sendikanın üyesi olanları değil, o işyerindeki diğer işçileri de kapsamaktadır. Başka bir söyleyişle TİSGLK m. 38 hükmü, TİS'i grev sonucu bağitlayan işçi sendikasının üyesi olup da greve katılmayan "çalışmaya devam edenler" işçiler hakkında uygulanacağı gibi, taraf sendikaya üye olmayıp grev sırasında işyerinde çalışan diğer işçilere de uygulanacaktır⁷¹. Grev sırasında Yasa gereği zorunlu çalışanlar dışında çalışmış olanların sözleşmeden yararlanamaması sendikaya üye olanlar kadar, üye olmayanlar için de sözkonusudur. Bu gibiler taraf sendikaya üye iseler, sözleşmeden üye sıfatıyla yararlanma hakkını yitirmekte, üye değilseler dayanışma aidatı yoluyla yararlanma hakkını yitirmektedirler⁷².

İşyerinde uygulanan yasal bir grev sonucunda yapılan TİS'de, bu TİS'in greve katılmayan işçilere de uygulanacağını kararlaştırılmış olması halinde, taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den

yararlanmalarına bir engel bulunmamaktadır⁷³. Aynı şekilde, hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlamak amacıyla çalışması zorunlu olan (TİSGLK m. 39/D) işçilerin de TİSGLK m. 38 hükmü dışında kaldıkları muhakkaktır.

Bu durumlar bir yana bırakılırsa TİS yapılmadan önce grev uygulanan işyerinde başka bir sebeple çalışmayan işçilerin TİSGLK m. 38'in öngördüğü yasağa muhatap olmaları sözkonusu olmayacaktır. Yasal düzenleme grev sırasında işyerinde çalışmış olanlarla ilgilidir. Bu nedenle grev sırasında işyerinde çalışmayanların bu çalışmamasının gerçekten greve iştirakten olması ya da bir başka nedene dayanmasının yararlanma açısından bir önemi yoktur. Örneğin hasta olduğu için ya da işverenin lokavt uygulaması dolayısıyla işyerinde çalışmayan işçiler, grev sırasında işyerinde çalışmadıkları için, bunlardan taraf sendikaya üye olmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabileceklerdir. Yasa, uygulanan greve katılmayıp işyerinde çalışan işçilerin sözkonusu sözleşmeden yararlanamayacaklarını öngörmektedir⁷⁴. İşyerinde grev sırasında çalışmamış olmak kaydıyla greve önceden katılmayacağını açıklamış olan işçilerin de TİS'den yararlanmalarına bir engel bulunmamaktadır⁷⁵.

TİS'in tarafları, grev sırasında çalışanların TİS'den yararlanamayacaklarına ilişkin Yasa hükmünün aksini TİS ile kararlaştırılabirler. Bu husus maddedeki "aksine hüküm bulunmadıkça" sözlerinden anlaşılmalıdır. Ancak, böyle bir anlaşmada, grev sırasında işyerinde çalışanların sendika üyesi olup olmadıklarına göre bir ayırım yapılamaz. Yasa hükmünün aksi kararlaştırılmışsa, bu grev sırasında işyerinde çalışan sendika üyesi olsun olmasın tüm işçileri kapsayacak şekilde olacaktır⁷⁶.

cb) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı Dışında Bırakılan İşçiler

Dayanışma aidatı ödemeleri yoluyla TİS'den

yararlanmaları mümkün olmayan diğer bir işçi grubu ise yasadaki öngörülme fakat uygulamada başvuru kapsam dışı bırakma yöntemi dolayısıyla ortaya çıkabilecektir. Bazı işçilerin TİS'in kapsamı dışında tutulmuş olmaları, bunların bir dayanışma aidatı ödeyerek TİS hükümlerinden yararlanmaları imkânını da ortadan kaldırmaktadır⁷⁷.

Uygulamada, ister taraf işçi sendikasının üyesi olsun isterse olmasın bazı görevlerde özellikle üst düzeyde çalışan ve işverene yakınlıkları dolayısıyla TİS'deki hakların ötesinde kendilerine haklar sağlanan bazı işçiler taraflarca açık bir TİS hükmüyle sözleşmenin kapsamı dışında tutulmakta ve bu yolla da sözkonusu kişilerin TİS'den sendika üyeliği ya da dayanışma aidatı yoluyla yararlanmaları mümkün olmamaktadır⁷⁸.

İşyerinde çalışan ve konumları itibariyle işverene yakın olan bazı işçiler toplu sözleşmeyle kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu grupta yer alan kişilerin parasal hakları çoğu kez TİS'de öngörülen miktarlardan aşağı olmamaktadır. Bu gibi kişilere işverence sağlanan haklar genelde asgari TİS'le sağlanan haklar kadar ve bazen de bunun ötesinde olmakta ve sözkonusu uygulama nedeniyle adı geçen kişilerin bir mağduriyeti de sözkonusu olmamaktadır. Ancak, kapsam dışı bırakılanlara sağlanan haklar, bir TİS'den yararlanma olmayıp, ferdi iş ilişkisi içerisinde tarafların yaptığı bir anlaşmaya dayandığından, sözkonusu kişilerden bir dayanışma aidatı kesilmesi de söz konusu olmamak gerekir⁷⁹.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinde Çalışmak

İşçilerin TİS'in uygulandığı işyerinde çalışmalarını da, dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanabilmeleri için gereklidir. Çalışan kimisinin çalışmasını iş sözleşmesine dayandırması yanında, bu sıfatla TİS'in kapsadığı bir işyerinde çalışıyor olması da lazımdır. Zira, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerden sadece TİS'in uygulandığı işyeri ya da işyerlerinde çalışan, "taraf kuruluşu üye olmayan işçiler" dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabilirler⁸⁰.

Bu itibarla, örneğin TİS'in kapsadığı işyerinin dahil bulunduğu işkoluna giren fakat ayrı bir işyerinde çalışan işçilerin TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmeleri mümkün değildir. Aynı şekilde, TİS'in kapsadığı işyerinde çalışmayıp, sözleşmeye taraf olan işverenin başka bir işyerinde çalışan işçilerin de dayanışma aidatı yoluyla bu TİS'den yararlanmaları sözkonusu olmayacaktır⁸¹.

C. İşçinin Sözleşmeden Yararlanmak İsteğinde Bulunması (Talep Şartı)

1. Talebin Gerekliliği

Üyesi bulunmadığı işçi sendikasının tarafı olduğu TİS'in uygulandığı işyerlerinde çalışan işçinin dayanışma aidatı ödemek yoluyla bu TİS'den 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 doğurmaz⁸².

Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanma; işyerinde çalışan ve sendika üyesi olmayan işçinin, bu konuda bir talebinin bulunması halinde sözkonusu olacaktır. Talepte bulunup bulunmama işçiye tanınmış bir hak olduğuna göre, işverenin kendiliğinden işçiden dayanışma aidatı kesmesi ve işçiyi TİS'den yararlandırması sözkonusu olamaz. Hatta işveren ile sözleşmeye taraf işçi sendikasının TİS'e bu yolda bir hüküm koymaları, ya da TİS dışı anlaşmış olmaları işçiyi bağlamaz. İşveren TİS'in dayanışma aidatı yoluyla uygulanmasını talep etmeyen ya da hiç değilse kabul etmeyen işçiden dayanışma aidatı kesemez. Dayanışma aidatı yoluyla işçinin yararlandığı bir TİS'in sona ermesini takiben yapılan yeni TİS'den yararlanma için de, işçinin yeniden talepte bulunması gerekir. Çünkü sona eren TİS'e ilişkin talep, sona eren TİS'le hükmünü tamamlamakta ve yeni TİS için yeni bir talep gerekmektedir⁸³.

İşverenin işçinin talebi olmadan onu TİS'in sadece sendika üyeleri için uygulanabilecek hükümlerinden yararlandırmak için dayanışma aidatı kesmesi mümkün değildir. TİS taraflarının önceden ya da sonradan anlaşmak sure-

tiyle taraf işçi sendikasının üyesi bulunmayan işçileri bu yolla sözleşmeden yararlandırmaları da mümkün olmamak gerekir. Örneğin; TİS'de, sözleşmenin tüm hükümlerinin sendika üyesi olmayanlara da, kendiliğinden uygulanacağı ve dayanışma aidatı kesileceğini öngören bir hüküm işçileri bağlamaz⁸⁴.

Yürürlüğü sona ermiş, yürürlükten kalkmış bir TİS'den daha önce dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmış olan işçinin, daha sonra bu işyerinde yeniden yapılıp yürürlüğe konulan TİS'den bir talepte bulunmadan yararlanması da mümkün değildir. Zira TİS'in sona ermesiyle dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanma imkânı da sona ereceğinden önceki talebin ve uygulamanın bir hükmü kalmayacaktır; "eski TİS'e ilişkin talep sadece o sözleşmeye" inhisar edecektir⁸⁵. Bu itibarla yeni yapılan ve yürürlüğe konulan TİS'den işçinin yararlanabilmesi diğer koşullarla birlikte, yararlanma isteğinin yapılmasıyla gerçekleşebilecektir⁸⁶.

Yasada, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı hükmüne yer verilmiştir (m. 9/III, son)⁸⁷.

2. Talebin Şekli ve Muhatabı

TİSGLK'daki düzenleme biçiminden ne taraf işçi sendikasının muvafakatına ne de işverenin rızasına ihtiyaç bulunmadığını; dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmak isteyen işçinin bu yoldaki iradesini açıklamasının gerekli ve yeterli olacağını tereddütsüz söylemek mümkündür. Fakat bu iradenin belirli bir şekilde açıklanmasının gerekip gerekmediği konusunda yasada herhangi bir açıklık bulunmadığı gibi; isteğin (talebin) kime yöneltilceği, yararlanma talebinin işçi sendikasına mı yoksa işverene mi ya da her ikisine birden mi yapılacağı konusu da açık değildir⁸⁸.

Taraflar bu konuda TİS'de bir düzenleme yapmışlarsa, yasaya aykırı olmadığı takdirde TİS hükümleri öncelikle uygulanacağından bu konuda bir sorun çıkmayacaktır. Fakat konu taraflarca düzenlenmemişse veya yasaya aykırı bir düzenleme sözkonusu ise o zaman sorun ağırlığını hissettirecektir⁸⁹.

a. Talebin Şekli

Genel kurala uygun olarak, yasada zorunlu tutulmadığı için, dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanma isteğinin herhangi bir şekilde yapılabileceğini söyleyebilmek imkânı vardır. Yani TİS'den yararlanma talebinin herhalde yazılı olarak yapılması şart değildir. Hatta TİS'de "yazılı olarak bildirme" gerekli kılınmış olsa bile böyle bir şartın hukuken değeri yoktur⁹⁰.

Yargıtay'a göre; işçi tarafından yapılan talebi içeren belgenin işverene ulaştırıldığından ispatı işçiye düşmektedir⁹¹. Bu konuda sendika üyeliğindeki gibi imza tarihine göre bir ayırım (m. 9/II) ve imza tarihinde üye olanların yürürlük başlangıcından itibaren TİS'den yararlanabilmelerine ilişkin hüküm paralelinde bir düzenleme yapılmamıştır. Böylece, dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmak isteyenlerin geçmişteki haklardan yararlanmaları engellenmiştir. Bu düzenleme isabetli değildir⁹².

Dayanışma aidatı talebinin yapılmasında Yasa bir şekil şartı öngörmemiştir. Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmak isteyen işçinin bu yoldaki talebi herhangi bir şekilde, sözlü ya da yazılı olarak yapılabilecektir⁹³. Hatta bazı yazarlar, işverenin dayanışma aidatı kesmesine muvafakat etmenin de talep anlamına geleceğini kaydetmektedir⁹⁴. Ancak talebin varlığı ve tarihi açısından uyumsuzluklara neden olmaması düşüncesiyle, talebin yazılı yapılmasında yarar bulunduğu kuşku yoktur⁹⁵. Bazı yazarlara göre; başvuru herhangi bir şekle bağlı değildir. Fakat ispat kolaylığı sağlayacağı için yazılı, hatta Noter kanalıyla başvuru önerilir⁹⁶.

b. Talebin Muhatabı

Taraf işçi sendikasının üyesi olmayıp TİS'in kapsamındaki bir işyerinde çalışan ve sözleşme yanlarında kapsam dışında bırakılmamış ya da 2822 sayılı Yasanın 38. maddesi gereğince TİS'den yararlanamayacak durumda olmayan bir işçi tek taraflı bir işlemle, bu yoldaki talebiyle TİS'den yararlandırılmasını sağlayabilecektir. İşçinin bu yoldaki beyanının hukuki sonuç doğurması kural olarak, onun yöneltilmiş olmasına bağlıdır. Zira yöneltilmeyen böyle bir isteğin ilke olarak hiçbir fiili ya da hukuki in'ikası olmayacaktır⁹⁷.

Genelde yöneltilmesinin zorunlu olduğunu belirttiğimiz bu talebin kime ya da kimlere yöneltileceği konusunda gerek eski gerekse yürürlükteki TİSGLK'da herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. 275 sayılı Yasa döneminde bazı yazarlar, “yazılı şekilde yapılması yararlı olacak olan bu irade açıklamasının taraf işçi ve işveren teşekkülüne yöneltilmiş olmasını işaret etmektedir⁹⁸.

Bazı yazarlara göre; dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den 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 sayılabilir⁹⁹.

Talebin sözleşmeye taraf işçi sendikasına mı, yoksa işverene mi yöneltileceği konusunda Yasada bir açıklık yoksa da, konuya ilişkin yasal sistemin bütünlüğü içerisinde talebin işverene yapılmasının gerekli ve yeterli olduğu söylenebilir. Zira 2822 sayılı Yasa; dayanışma aidatı yoluyla işçinin TİS'den yararlanmasında, taraf işçi sendikasının muvafakatının gerekmediğini açıkça ifade etmiştir (TİSGLK m. 9/III). Dolayısıyla konunun bu açıdan işçi sendikasını ilgilendiren bir yönü kalmamıştır. Dayanışma aidatı talebinde bulunan işçilerin bu aidatlarını ücretlerinden kesip sendikaya göndermek işverenin yasal yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir (SK m. 61/D). Yargıtay da bazı kararlarında dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanma talebinin işverene yapılması gerektiğini belirtmiştir. Konuya ilişkin uygulama da bu yolda yürütülmektedir¹⁰⁰. İşverene bu talebin yapıldığının ispat yükü işçinin üzerindedir¹⁰¹.

D. İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemesi ya da Ödemeyi Taahhüt Etmesi

1. Genel Olarak

İşçinin, çalıştığı işyerinde uygulanan ve üyesi bulunmadığı işçi sendikasının taraf olduğu TİS'den yararlanabilmesi için, bu yoldaki başvurusu (talebi) yanında belirli bir miktarda aidat yani dayanışma aidatı ödemesi de gerekli bulunmaktadır. Müesseseye rengini veren dayanışma aidatının genelde fiilen tediyesi gerek-

li olmayıp, işçi tarafından ödeneceğinin taahhüt edilmesi de yeterli olabilir¹⁰². Dayanışma aidatının hemen ödenmesi gerekli olmaması taahhüt edilmesinin de yeterli sayılması müessesenin bünyesine olduğu kadar, yararlanılmak istenen TİS'in iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkilemesi esasına ve aynı şekilde iş ilişkisinin karşılıklı ve devamlı olması özelliklerine de kuşkusuz uygun düşmektedir¹⁰³.

Dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanmak için işçinin bu yolda bir talebinin bulunmasının yetmeyeceği ayrıca dayanışma aidatını taraf işçi sendikasına ödemesinin gerektiği söylenebilir. Esasen konuya ilişkin TİSGLK m. 9/III yararlanabilmeyi, dayanışma aidatının “ödenmesine” bağlamıştır. Ancak dayanışma aidatının sendikaya ödenmesine ilişkin yasal sistem herhangi bir para borcunun bizzat ve fiilen borçlusu tarafından ifa edilmesi şeklinde düzenlenmemiş, aksine, sözkonusu aidatın ödenmesi işçiye her ay ücretini ödeyen işveren için; bu ücretten dayanışma aidatını kesip taraf sendikaya gönderme şeklinde bir yasal yükümlülük olarak öngörülmüştür (SK m. 61/D)¹⁰⁴. Bu nedenle Yargıtay haklı olarak, dayanışma aidatının ücretten kesilmesi işverenin yükümlülüğü altında bulunduğundan, dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanmak için işverene başvurulmasının yeterli olduğu, aidatın sendikaya gönderilmemiş olmasının sonucu etkilemeyeceğine karar vermiştir¹⁰⁵.

2. Dayanışma Aidatı ve Miktarı

Dayanışma aidatının miktarı, “sendika özgürlüğü” ile “güçlü sendikacılık” arasında hassas bir denge oluşturur. Çünkü dayanışma aidatının miktarı yüksek olduğu takdirde, TİS dışında kalan işçilerin bu TİS'den yararlanabilme yolunun kapatılmış olmasından başka, aidatın yüksekliği sendikasız işçileri sendikaya girmeye zorlayacağından, “sendikaya üye olmama” ya da “sendika dışında kalabilme” olarak somutlaşan, olumsuz sendika özgürlüğüne de aykırı düşecektir. Aidatın düşüklüğü ise taraf sendikanın üyelerini yitirmesi gibi bir sonuç doğuracaktır¹⁰⁶. Dayanışma aidatının üyelik aidatına göre bir miktar düşük olması, sendikaların TİS dışındaki tüm faaliyetlerinden (SK m. 32, 33)

de yararlanan ve onlara iştirak eden üyeler ile, üye olmadığı için sadece TİS'den yararlanan dayanışma aidatı ödeyen işçiler arasındaki farklı konumun da bir gereğidir¹⁰⁷.

Dayanışma aidatı taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin, sözü edilen sendikanın akdetmiş bulunduğu TİS'den yararlanabilmelerine karşılık teşkil eden bir aidat türüdür. Bu itibarla üyelik aidatından niteliği bakımından farklı olduğu gibi miktarı ve belirlenmesi bakımından da farklı yönleri sahip bulunmaktadır¹⁰⁸.

TİSGLK dayanışma aidatının miktarı “üyelik aidatının üçte ikisidir” (m. 9/IV) şeklinde bir hüküm sevketmiş, bu konuda başkaca bir düzenleme yapmamıştır¹⁰⁹.

Öğretide Yasanın dayanışma aidatının miktarını belirleyen “üyelik aidatının üçte ikisi” şeklindeki ifadesinin, “aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının üçte ikisi” şeklinde anlaşılması gerektiği ileri sürülmektedir¹¹⁰. Bir işçinin aylık üyelik aidatı tutarı, onun bir günlük çıplak ücretini geçemeyecek şekilde sendika tüzüklerinde belirleneceğine göre (SK m. 23), dayanışma aidatının miktarı da, dayanışma aidatı talebinde bulunan kişi sendika üyesi olsa idi tüzüğe göre ne kadar üyelik aidatı ödeyecek idiyse, onun (örneğin bir günlük çıplak ücretinin) üçte ikisi tutarında olacaktır¹¹¹.

275 sayılı eski Yasadaki dayanışma aidatı miktarının sendikaya saptanacağı ve üyelik aidatının üçte ikisini aşamayacağı hükmü 2822 sayılı Yasada sözkonusu miktarın maktu olarak üçte iki oranında olması şeklinde kabul edilmiştir (m. 9/IV)¹¹².

Bazı yazarlara göre; bu düzenleme, Anayasada ve SK'da yer alan, sendikaya serbestçe üye olma ve üyeliğe zorlanamama ilkelerine uygundur. Yasa, TİS yaparak önemli ve zor bir faaliyette bulunan sendikanın bu zahmetine maddeten ve manen destek olarak bundan yararlanmaya hak kazanan üyeler dışındakilerin hiçbir külfete katlanmadan sözleşmeden yararlanmasını, sendikaların güçlenip gelişmesi yönünden, isabetli olarak, sakıncalı bulmuştur. Bu yasal düzenlemeyle, taraf sendikaya üye olmayanların sendikaya ödeyecekleri bir bedel karşılığında bu faaliyetten yararlanabilecekleri

esasları kabul edilmiştir¹¹³. Ancak, üye olmayanların daha az maddi külfete katlandıkları halde sözleşmeden üyeler gibi onlarla eşit ölçüde yararlanmaları eleştiriye uğramış ve bu aidat eşitsizliği üyelere haksızlık olarak görülmüştür¹¹⁴. Üyelik aidatını ödeyen üyeler sendikanın, TİS de dahil, her türlü faaliyetten yararlanabilecekleri halde, dayanışma aidatı ödeyenler sadece TİS'den yararlanacaklar, sözleşmeye taraf sendikanın öteki faaliyetlerinden yoksun kalacaklardır. Sendikanın faaliyetleri arttıkça dayanışma ve üyelik aidatları arasındaki miktar farklılığı anlam kazanacak ve bunun gerekçesi somutlaşmış olacaktır¹¹⁵.

Yürürlükteki TİSGLK dayanışma aidatı miktarını belirli (sabit) bir ölçüye bağlamış önceki Yasadan farklı olarak bunun tesbitine ilişkin başkaca bir prosedüre yer vermemiştir. Bununla beraber 2822 sayılı Yasa bakımından da “üyelik aidatının üçte ikisi”¹¹⁶ oranında belirlenen dayanışma aidatının miktarı tespit edilirken, 275 sayılı Yasada tasrih edilen “aynı işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödediği” üyelik aidatının gözönüne alınması gerekecektir¹¹⁷.

VI. DAYANIŞMA AİDATI YOLUYLA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMAYI YÖNLENDİREN ESASLAR

Dayanışma aidatı karşılığında, tarafların muvafakatına gerek bulunmaksızın 2822 sayılı Yasanın 9. maddesindeki imkânı kullanmak taraf kuruluş üyesi olmayıp sözleşmenin uygulandığı (kapsadığı) işyerinde çalışan işçilere tanınmış olmakla beraber, işçi dilediği tarihte TİS'den yararlanmak hakkına sahip değildir. Zira bir TİS'in mevcudiyetine dayalı olarak kanunen işçiye tanınmış olan bu imkân başvuru tarihinden sonrası için sözkonusu olursa da, TİS'den yararlanma en erken imza tarihinden başlayabilir. Diğer taraftan TİS yürürlükte bulunduğu yani ayakta durduğu süre içinde bu yöntemin işletilmesi mümkündür¹¹⁸.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmayı yönlendiren esaslar: TİS ayak-

ta durduğu sürece yöntemin işlemesi; TİS'den başvuru tarihinden itibaren ve geleceğe yönelik olarak yararlanılabilmesi; TİS'den yararlanmanın en çok bu sözleşmenin süresinin bitimine kadar mümkün olabilmesi; nihayet sona eren TİS hükümlerinin bu yöntemle yararlananlar için de -yenisi yapıncaya kadar- hizmet akdi hükmü olarak uygulanmasıdır.

A. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Süresince Her Zaman Yararlanma İmkânının Bulunması

TİS yürürlükte kaldığı sürece yararlanma hakkına sahip bulunanlar için, her zaman yararlanma talebinde bulunabilmek imkânı vardır. Gerçekten de; TİSGLK'nın 9/III'üncü maddesinin sağladığı imkân yani, dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabilme imkânı, TİS'in yürürlükte bulunduğu süre içinde her zaman kullanılabilir. TİS ayakta durduğu sürece yararlanma imkânı her zaman için mevcuttur. Bu yöntemle TİS'den yararlanmakta iken dayanışma aidatı ödememek suretiyle yasal imkânı kullanmaktan vazgeçmiş yahut işçilik sıfatının kaybı, kapsam dışı bir işyerinde çalışmaya başlama gibi yararlanmayı engelleyen bir konuma girmiş olması dolayısıyla TİS'le ilgisi kesilmiş bir işçinin bile, sözleşme sona ermiş olmadıkça, yönetime ilişkin yasal gerekleri yerine getirmesi ya da yeniden kazanması halinde tekrar bu yönetime başvurabilmesine de bir engel bulunmasa gerektir¹¹⁹.

Süresi dolduğu için sona eren TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak ise artık mümkün değildir. TİS sona erdikten sonra, artık mevcut olmayan sözleşmeden yararlanma sözkonusu olamaz¹²⁰. Bu esas halen dayanışma aidatı ödeyenler için olduğu kadar, TİS'den bu yolla yararlanmak isteyen işçiler için de geçerli bulunmaktadır¹²¹.

B. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcının Geriye Götürülebilmesi

2822 sayılı Yasanın uygulanmasında da, sözleşmenin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesi ihtiyacı doğabilmektedir. Bu Yasa-

ya getirilen bir hüküm (m. 7/son) sayesinde, TİS'in süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde yeni sözleşmenin eskisinin bitimi tarihini çoğu zaman aşmadan yapılabileceği düşünülebilir. Ne var ki, yetkinin kazanılmasına ve TİS'in yapılmasına ilişkin yasal prosedürün uygulamada bazen uzun sürdüğü görülmektedir. Grev ve lokavta başvurulmuş durumlarda TİS'in yapılma süresi daha da uzayabilmektedir. Bu durumlarda taraflar TİS'in yürürlük başlangıcının imza tarihinden geriye götürülmesi konusunda anlaşmaktadırlar. 2822 sayılı Yasada bunu engelleyen bir hükme yer verilmiş değildir. Bu Yasayla, bu sonuca varmayı sağlayacak yeni bir düzenleme getirilmiştir. Yasadaki, TİS'in imzası tarihinde taraf sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden, imzadan sonra üye olanların ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacaklarına ilişkin hükümle (m. 9/II), dolaylı olarak yürürlük tarihinin imza tarihi öncesinden başlayabileceği kabul edilmiştir¹²². Genel hukuk kurallarına göre de taraflarca TİS'in 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. TİS'in normatif hükümleri ile yasanın emredici hükümleri arasındaki benzerlik nedeniyle, TİS'in geçmişi etkileyici olup olmayacağı hususunda yasanın aynı konudaki etkisi göz önünde bulundurulmalıdır¹²³.

TİS süresinin başlayacağı; yani yürürlüğe gireceği tarihi taraflar, TİS'e koyacakları hüküm ile tespit edebilirler¹²⁴. TİS, aksi kararlaştırılmadıkça imza tarihinde yürürlüğe girer¹²⁵. Toplu görüşmelerin uzun sürmesi, uyuşmazlıkların çözümü için barışçı veya mücadeleci çözüm yollarına başvurulması, yeni TİS'in önceki sona ermeden imzalanmasını imkânsız kılmaktadır. Uygulamada genellikle, taraflar TİS'in yürürlüğe girdiği tarihi, eski TİS'in sona erdiği tarihe kadar geriye götürmektedirler¹²⁶. Tarafların, bir önceki TİS'in sona erdiği tarihten daha önceki bir tarihi, TİS'in yürürlüğe giriş tarihi olarak kararlaştırabilmeleri mümkün değildir¹²⁷.

TİS'in yürürlük tarihinin imza tarihi ile "aynı gün" olduğu hallerde yararlanma konusunda bir sorun çıkmamaktadır. Ancak, yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye alındığı (geriye götürüldüğü) hallerde, TİS'in hükümlerinden bir kısmının imza tarihinde üye olan işçilere de uygulanmasında zorluklarla karşılaşmaktadır. "Aynı" 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 sözkonusu değildir. Yeter ki işçi imza tarihinde "sendika üyesi" olsun¹²⁸. TİS'in imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren uygulanabilmesi için, TİS hükümlerinin geçmiş için ifa edilebilir nitelikte olması gerekir¹²⁹.

Tarafların toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini, imza tarihinden sonraki bir tarih olarak tespit etmelerine de yasal bir engel yoktur¹³⁰.

Yasa hükümlerinin geriye götürülmesinde, kazanılmış hakları etkilememek kaydı ile TİS'in yürürlüğünün eski sözleşmenin bitimi tarihinden daha geriye gitmemek üzere, imza tarihinden geriye doğru götürülmesinde hukuka aykırı bir durum sözkonusu değildir¹³¹. Ancak, yasanın geçmişe etkilememesi nasıl kural ise TİS'de aksine bir hüküm yoksa, sözleşmenin imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi kural olarak kabul edilmelidir¹³².

1. Yürürlüğün Geriye Götürülmesinden Etkilenecek Sözleşme Hükümleri

TİS'in geçmişi etkilemesinin sözleşmedeki hem normatif hem de borç doğurucu hükümler için geçerli olabileceği, bunlardan birinin tümüyle bu etkinin dışında bırakılmayacağı kabul edilmelidir. Ancak, TİS hükmünün geçmişe etkili olabilmesi için bununla getirilen yükümlülüğün ifa edilebilir nitelikte olması gerekir¹³³. Bu ölçüt karşısında, TİS'in normatif kısmının

muhteva hükümlerinden olan ücret zamları, ikramiye, prim ve sosyal yardımlar gibi parasal maddelerinin bu etki içinde bulunacağı kuşkusuzdur. Buna karşılık, TİS'in 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 edilemez¹³⁴.

2. Yürürlüğün Geriye Götürülmesinden Yararlanabilecek Olanlar

a. İş Sözleşmesi Sürmekte Olanların Durumu

Yürürlük başlangıcı geriye götürülen TİS'in geçmiş dönemle ilgili haklarından yararlanma konusunda 2822 sayılı Yasanın 9. maddesindeki ayırım göz önünde tutulmalıdır. Bu düzenlemede yürürlük başlangıcı geriye götürülen TİS'in imzalanması tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye bulunanlar ve bulunmayanlar arasında, geçmişe ilişkin haklardan yararlanma açısından farklılık vardır¹³⁵. Yasaya göre; TİS'in imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar üyeliklerinin taraf sendikaya işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar (m. 9/II). Buna karşılık, TİS'in imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların sözleşmeden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanma talep tarihinden geçerlidir (m. 9/III).

2822 sayılı Yasayla getirilen ve Yargıtaya göre emredici nitelikte olan bu düzenlemenin¹³⁶ sözleşmenin imzası tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olanlara ilişkin hükmü yerindedir. Ayrıca, bununla, eskiden uygulamada ortaya çıkan bazı duraksamalar¹³⁷ kaldırılmış olmaktadır. Bu hüküm karşısında, sözleşmenin imzası sırasında işyerinde çalışmakta olup taraf sendikaya üye olanlar, geçmiş dönemde sendika üyesi olmasalar bile, geçmişe ilişkin haklardan yararlanabilirler¹³⁸. Bunlardan, yürürlük başlangıcında işyerinde çalışanlar yürürlük başlangıcından, yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında işyerine girenler ise işe giriş ta-

rihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar¹³⁹. Yargıtay ise, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmek için imza tarihinde üye olmayı yeterli bulmamakta, hem yürürlük hem imza tarihinde üye olmayı gerekli görmektedir¹⁴⁰.

Üyelik ile ilgili yasal düzenlemeye karşılık, imza tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek ancak talep tarihinden itibaren yararlanabilecekleri yolunda Yasaya getirilen düzenleme isabetsizdir. Yasadaki hükümden, sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın geçmişi etkileyici biçimde olmayıp sadece geleceğe yönelik olacağı anlaşılmaktadır¹⁴¹. Bu konudaki talebin sözleşmenin imzalanmasından önce yapılması halinde ise geçmişe ilişkin haklardan yararlanılabileceğini savunmak zordur. Bir sözleşme yapıp ortaya çıkmadan ondan yararlanma durumunun söz konusu olamayacağı, Yargıtay kararlarında da açıklandığı gibi¹⁴², kolayca öne sürülebilir. Aksi görüşün kabulü, geçmişe ilişkin dayanışma aidatlarının toplu olarak işverence kesilmesi gibi benimsenemeyecek bir sonucu beraberinde getirir¹⁴³.

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, m. 51/IV) ve yasal (SK m. 22/I) ilkeye ters düşmektedir. Yasa hükümleri karşısında, TİS'nin geçmişe ilişkin haklarından yararlanabilmek için sendikaya üye olmak istemeyen işçiler de sözleşmenin imzalanması tarihinde sendikaya üye olmak zorunda kalacaklardır. Bunun 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 TİS'den yararlanmayı sendika üyeliğine tercih ettirmenin Anayasanın kolektif sendika özgürlüğünü zedeleyeceği yolundaki görüş¹⁴⁴ 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 değişiklik, sözleşmenin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de, üyeler gibi, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanmaları sağlanmalıdır¹⁴⁵. Böyle bir düzenleme, sendika özgürlüğüne uygun bir şekilde, işçiye dilediği sendikayı serbestçe seçme olanağını verecektir¹⁴⁶.

b. İş Sözleşmesi Sona Ermiş Olanların Durumu

2822 sayılı Yasanın 9. maddesine getirilen yeni düzenlemelerin, TİS'in imzalanmasından önce ve fakat yürürlük başlangıcından sonra iş sözleşmesi sona ermiş olanların TİS'den yararlanıp yararlanamayacakları sorununu çözümlenme amacına yönelik olduğu söylenemez. Bu maddede, sırf imza tarihinde TİS'e taraf sendikaya üye olanlarla ilgili yararlanma hükümlerine yer verilmiş olmasından, yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi son bulmuş sendika üyesi işçilerin TİS'de bir hüküm yoksa, TİS'den yararlanamayacakları sonucu çıkarılamaz¹⁴⁷. Yargıtay ise, iş sözleşmesinin TİS'in imzalanmasından önce sona erdiği durumlarda, Yasanın 9. maddesindeki, TİS'in imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin yürürlük başlangıcından itibaren bundan yararlanabileceğine ilişkin hüküm (m. 9/II) karşısında, sendika üyesi işçinin bu TİS'den yararlanamayacağı sonucuna varmakta ve bunu yıllardır sürdürmektedir. Yargıtaya göre, bu durumdaki işçinin TİS'den yararlanabilmesi ancak bu yolda ayrık bir hükme TİS'de yer verilmiş olmasına bağlıdır¹⁴⁸.

Bazı yazarlara göre; 2822 sayılı Yasayla getirilen sözkonusu düzenlemenin, sadece, uygulamanın ve Yargıtay kararlarının en önemli konularından biri olan, TİS'in 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 ta-

rafların 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. TİS'in yürürlüğünün geriye götürülmesi, tarafların TİS'in 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 TİS'de imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılmış olanların durumu ile ilgili bir hükme yer verilmemişse, o dönemde işyerinde çalışmış sendika üyesi olan işçilerin de TİS'den yararlanabilecekleri kabul edilmelidir. Yargıtay görüşünün kabulü halinde, imzadan önce işten ayrılanların durumunu düzenleyen ve bunlardan birçoğuna sözleşmeden yararlanma hakkını veren kararlaştırmalar da geçersiz sayılacaktır. Yargıtay, 9. madde hükümlerini emredici nitelikte kabul ettiğinden taraflar bu maddeye aykırı düzenleme yapamayacaklardır¹⁴⁹. Oysa Yargıtay, imzadan önce işten ayrılma durumu ile ilgili görüşünü, bu konuda taraflar arasında bir kararlaştırmanın bulunmamasına dayandırmış¹⁵⁰ ve böylece yararlandırmaya ilişkin bir TİS hükmünün varlığı halinde bunun geçerli olabileceğini kabul ederek kendi kararları arasında çelişkili bir durum yaratmıştır¹⁵¹.

C. Yararlanmanın Başvuru Tarihinden Sonrası İçin ve İleriye Dönük Olması

Yararlanma başvuru (talep) tarihinden sonrası için sözkonusu olabilir; bu yolla TİS'den başvuru sonrası dönem için yararlanabilmek mümkündür¹⁵². TİS imzalanmış olmak koşuluyla işçi her zaman dayanışma aidatı talebinde bulunabilir. Yasaya göre; dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanma talep tarihinden geçerlidir. (TİSGLK m. 9/III son cümle). İşçi, talepten önceki zaman için toptan dayanışma aidatı ödeyerek, TİS'den yararlanamaz¹⁵³.

Yasal yöntemle, dayanışma aidatı karşılığında TİS'den yararlanma, taraf kuruluşu üye bulunmayan işçinin bu yoldaki talebi (başvurusu) tarihinden sonraki döneme ilişkindir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS hükümlerinden geçmiş günler için değil; bu hakkın kullanılması tarihinden sonraki döneme yönelik olarak yararlanılabılır. Başvuru tarihinden önceki dönem için toptan dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanma da mümkün değildir¹⁵⁴. Aksi çözümün kabulü çoğu kez içinden çıkılması zor sorunları da beraberinde getirir¹⁵⁵. Geriye dönük yararlanma, imkânı sağlayan bir çözümün uygulanması çeşitli güçlükler doğuracağı gibi, sendikaların güçlenmesini engelleyici bir etkisi de olacaktır¹⁵⁶.

Kural olarak, işçinin en erken yararlanabileceği tarih, TİS'in imzası tarihidir. Bu nedenle talebin de en erken imza tarihinde yapılabileceğinin kabulü gerekir. Henüz TİS imzalanmadan dayanışma aidatı talebinde bulunulamaz. Ancak, öğretide sözleşmenin imzalanması tarihinden önce yapılmış dayanışma aidatı taleplerinin imza tarihi itibarıyla yapılmış sayılması gerektiği ileri sürülmüş¹⁵⁷, Yargıtay da, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den talep tarihinden itibaren yararlanılacağına ilişkin Yasa hükmünü, talebin imzadan sonrası için nazara alınması gerektiği anlamında yorumlamıştır¹⁵⁸.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu¹⁵⁹ da, taraf sendika üyesi olmayan işçinin ancak başvurduğu tarihten itibaren TİS'den sendikalı işçiler gibi yararlanacağını; yoksa TİS ile diğer işçilerin "evvelce yararlanmış oldukları ve önceki tarihteki artırım nedeni ile öngörülen ödeme veya toptan ödemelerden faydalanmalarına" imkân bulunmadığını yerinde olarak belirtmiş; işçinin başvurduğu tarihten sonra gerçekleşen hak ve alacaklardan yararlanabileceğini, "başvuru tarihinden öncesini de kapsayacak şekilde hüküm tesisi"ni doğru bulmamıştır¹⁶⁰.

1. Yararlanmanın En Erken İmza Tarihinden Sonrası İçin Sözkonusu Olması

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmanın "talep tarihinden itibaren" geçerli olacağına işaret edilen yasada (TİSGLK

m. 9/II), talebin yapılma zamanı konusu açıkça düzenlenmemiştir. Yürürlükteki TİSGLK'da talebin ne zaman yapılacağı hususunda herhangi bir sınır koyulmadığı için, dayanışma aidatı yoluyla TİS'den yararlanma talebinde her zaman bulunulabileceğinin mümkün olduğu söylenebilecektir. TİS'in imzası tarihinden önce de yararlanma talebinde bulunulmasına bir engel yoktur. Bununla beraber, yasal olarak bahsedilen bu imkân bir TİS'in mevcudiyetine bağlı olarak kullanılabilmesi için, sözkonusu sözleşmeden yararlanma onun imzalanması yani TİS'in hukuki varlık kazanması anından sonra mümkün olabilecektir¹⁶¹.

TİSGLK m. 9/III'e dayanarak TİS'den yararlanma bir TİS'in 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 gerekir¹⁶². Yargıtay da, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den talep tarihinden itibaren yararlanılacağına ilişkin yasanın ifadesinin, "bu talebin imza tarihinden sonrası için nazara alınması gerekeceği anlamında" olduğunu isabetli olarak dile getirmiş¹⁶³; bir kararında da dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmanın "imza tarihinden geriye gitmemek üzere talep tarihinden geçerli" olduğunu vurgulamıştır¹⁶⁴.

Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmanın başlangıcı en erken TİS'in imzası tarihi olmak gerekir¹⁶⁵. İşçi TİS'in imzasından önce dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma talebinde bulunmuş olsa bile, taraf sendika üyesi işçilere uygulanan sözleşme hükümlerinden imza tarihinden itibaren yararlanabilecektir¹⁶⁶.

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 uyulmaması yani bu husus gözardı edilse bile, yararlanmanın talep tarihinden başlatılması "toplu dayanışma aidatı tahsilini" gündeme getirecektir ki¹⁶⁷ yasanın böyle bir yöneme cevaz verdiğini söyleyebilmek oldukça güçtür¹⁶⁸.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin İmza Tarihten Önceki Bir Tarihte Taşınmış Olması Durumunda Yararlanmanın Başlangıcı

Normal olarak bir TİS taraflar arasındaki görüşmeler sonucu onların ya da temsilcilerinin anlaşmalarıyla meydana gelir. TİS imzalanması anında da hukuken varlık kazanır¹⁶⁹. TİS'in imzalandığı tarihten daha sonraki ya da daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceği kararlaştırılmış olabilir¹⁷⁰. Ancak, TİS'in yürürlük tarihi imzası tarihinden geriye götürülmüş olsa bile durum değişmez. TİS'in imzası sırasında (tarihinde) taraf işçi sendikasına üye olmayan fakat dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmak isteyen işçi bu TİS'den geriye doğru yararlanamaz. Yani taraf sendika üyesi olmayan işçiler TİS'in imzası tarihinden sonrası için bu yasal imkânı kullanabilirler¹⁷¹. Böylece, TİS'in geriye etkili yürürlüğe konulmasında; sendikaya üye olmayanların, dayanışma aidatı yoluyla yararlanmaları, talepleri bulunmak kaydıyla, imza tarihinden sonrası için olabilecek, bu kişiler hiçbir şekilde TİS'den geriye etkili yararlanamayacaklardır¹⁷².

2822 sayılı Yasada TİS'in yürürlük tarihlerinin imza tarihinden daha önceki bir tarihten itibaren başlayacağı kabul edilmiş ve TİS'in imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanların" yürürlük tarihinden; buna karşılık, TİS'in imzası sırasında taraf sendika üyesi olmayıp bu tarihten sonra üye olanların üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildikleri tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacakları (TİSGLK m. 9/III) açıkça kabul edilmiş ve diğer işçilerin ise dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den talep tarihinden itibaren yararlanabileceklerine (TİSGLK m. 9/III) işaret edilmiştir.

Bu konuda yasa koyucu TİS'in imza tarihine önem vermiş bu tarihe göre taraf sendika üyesi olanlarla TİS'in imzalanmasından sonra üye olanlar arasında bir ayırım yapmış, bu sonuçların TİS'in yürürlüğünün imza tarihinden önceye götürülmesi halinde de ancak imza tarihinden sonraki dönem üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihte yararlanabileceklerini hiç bir kuşkuyla yer vermemek biçimde

düzenlemiştir¹⁷³. Yasadaki bu ayırımın doğal sonucu imza sırasında taraf sendika üyesi olmayanların TİS'in geçmişe yönelik olarak sağladığı haklardan yararlanamayacakları açıktır. Zira ister sonradan taraf sendikaya üye olarak isterse dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanacak işçiler imzası sırasında TİS'i akdeden (bağıtlayan) işçi sendikasının üyesi olmadıkları için, yasanın açık buyruğu dolayısıyla TİS'in geçmişe etkili hükümleri bunlar hakkında uygulanamayacaktır¹⁷⁴.

TİSGLK sisteminde TİS'in yürürlük tarihinden itibaren yararlanacak olanlar sadece taraf işçi sendikasının TİS'in imzalanması sırasında üyesi bulunan ve TİS kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerdir. TİS'in yürürlük tarihinin geriye götürülmüş olması halinde, ötedenberi işyerinde çalışmakta olan, çalışmalarını yeni TİS'in yapıldığı tarihte de sürdüren fakat taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin bu TİS'in başlangıcı tarihinden yararlanmaları hiç bir 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 düşmez¹⁷⁵.

İmza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olanların, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren TİS'den yararlanmalarını öngören yasa koyucunun dayanışma aidatı ödeyerek istisnaen sözleşmeden yararlanacak işçilere daha fazla hak tanıdığı kabul edilemez. İstisnai hükümlerin dar yorumlanması gereği bu sonuçta götüreceği gibi, hükmün sendika özgürlüğü konusunda denge sağlayıcı amacı da bu sonucu gerekli kılmaktadır¹⁷⁶.

Taraf sendika üyesi olmayanların TİS'den dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmelerinin TİS'in yapıldığı tarihten sonraki dönem için mümkün olabileceğini vurgulayan Yargıtay da, TİS'in 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 getirmiş¹⁷⁷; 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 "kollektif iş hukukunun yerleşmesi ve gelişmesi prensiplerine de ters düşeceği"ni isabetli olarak belirtmiş¹⁷⁸; Yüksek Mahkemenin bu konudaki çok sayıdaki kararları yerleşik bir görünüm arzietmekte¹⁷⁹, diğer bir kararda da TİSGLK'nın 9'uncu maddesinde TİS'den taraf işçi sendikasının üyesi işçilerin yararlanacağına değinilerek; yürürlük tarihinden itibaren yararlanmanın TİS'in imzalandığı tarihte üye olma şartına bağlanmış bulunması sebebiyle imza tarihinde taraf sendika üyesi olmayanların, imza tarihinden geriye gidilerek sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren TİS'den yararlanamayacaklarını; "dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak isteyenlerin geçmişe yönelik olarak TİS'den yararlanmaları"nın düşünüleemeyeceğini dile getirmiştir¹⁸⁰.

3. Yönteme Başvuran - Dayanışma Aidatı Ödeyen - İşçinin Yararlanmasının Başlangıcı

Yasal imkândan yararlanmanın işçinin isteğine bağlı bulunduğu kuşkusuzdur. İstek (talep) şartı dışına diğer şartları da haiz bulunan ya da yerine getiren işçinin TİS'den yararlanma hakkı başvuru tarihinde doğar. TİS'den yararlanmanın başlangıcı ise, kural olarak işçinin başvuru tarihini izleyen aybaşı olmak gerekir¹⁸¹. Teorik olarak, başvuru (talep) 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 TİS'den yararlanma önceden belli edilen bu tarihten itibaren başlayacaktır. Bununla beraber yasa, TİS'den yararlanabilmeyi dayanışma aidatı ödenmesi şartına bağladığına göre, sözleşmeden yararlanmanın sözkonusu aidatın ödendiği ya da ödenmiş sayıldığı tarihten başlayabileceği de öne sürülebilecektir¹⁸².

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 TİS'den yararlanmanın başlangıcına esas alınacaktır. Bu çerçevede başvuru tarihini izleyen aybaşından itibaren işçinin TİS'den yararlandırılması uygun bir çözümdür; muhasebe gerekleri böyle bir yöntemin kabulünü gerekli kılmaktadır. Uygulama da bu yolda gelişmiştir¹⁸³.

D. Yasal Gerekerin Sürdürülmesi Kaydıyla, Yararlanmanın En Fazla Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğü Süresince Devam Etmesi

Çalıştıkları işyerinde uygulanan ve üyesi olmadıkları bir işçi sendikasının tarafı bulunduğu bir TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin hangi şartlarla bu yasal imkânı kullanabilecekleri belirlidir. Yasanın öngördüğü bu yolla TİS'den yararlanmayı sağlayan koşullar, daha doğrusu yasal - hukuki gerekler aynı zamanda işçinin sözleşmeden yararlanabilme süresini de belirlerler¹⁸⁴.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanan, bir bakıma o TİS'in kapsamına giren işçinin bu suretle taraf işçi sendikasının üyesi olduğu ya da olacağı düşünülemez. Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'in kapsamına sonradan dahil olabilecek işçiler taraf sendikasının üyeleri gibi o TİS hükümlerinden yararlanırlar. Fakat hiçbir zaman bunların böylece taraf kuruluşun üyeleri oldukları söylenemez. Bunun içindir ki, taraf kuruluş üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmak haklarının işçi sıfatıyla, TİS'in kapsamına dahil bir işyerinde çalıştıkları sürece ve en fazla sözkonusu TİS'in süresinin bitimine kadar ve aidat yükümünü devam ettirmeleri şartıyla sürecektir¹⁸⁵.

1. Yararlanmaya Engel Olan ya da Yararlanmayı Sona Erdiren Durumlar

Dayanışma aidatı yoluyla TİS'den 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 ke-

sin olarak kapatılması, TİS'in süresinin dolması, sözleşmeye taraf kuruluşu üye olması hallerinde dayanışma aidatı yoluyla yararlanmanın sona ereceğinde kuşku yoktur¹⁸⁶.

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

TİSGLK'nın 9. maddesinin bahsettiği imkândan işçi, bu sıfatla, taraf kuruluşu üye olmadan, sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalıştığı sürece yararlanabilecektir¹⁸⁷.

Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanabilmek hakkı, sözkonusu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve taraf kuruluşun üyesi olmayan işçilere tanındığına göre; işçinin o işyerinden herhangi bir şekilde ayrılmasıyla TİS'le bağlılığı da sona erecektir. TİSGLK anlamında bir işletme içinde, işçinin çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda bir değişiklik yapmayacaktır. "İşçi"lik sıfatını kaybeden kimsenin de bu statüden ayrıldığı andan itibaren TİS'den yararlanması da son bulacaktır. Örneğin işçilikten memurluğa geçirilen bir işçi gibi, TİSGLK anlamında "işveren vekili" sıfatını kazanan işçinin artık bundan böyle TİS'den 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 sözkonusu olmayacaktır¹⁸⁸.

b. İşçinin Dayanışma Aidatı Ödemekten Vazgeçmesi

TİS'i bağitlayan işçi sendikasının üyesi olmayan işçi, dayanışma aidatı ödemediği sürece TİS'den yararlanabilecektir. Yasal olarak, taraf sendika üyesi olmayan işçiye sağlanan bu imkânın yani bir miktar aidat karşılığında TİS'den yararlanma hakkının belirli bir süreyle sınırlı olarak kullanılması da mümkün olsa gerektir¹⁸⁹.

Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den 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 değildir¹⁹⁰. Bu gibileri için sona eren TİS hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak da devam etmeyeceği, zira sözkonusu durumda TİS sona ermiş olmayıp, işçinin yararlanma hakkını kaybettiği haklı olarak ileri sürülmektedir¹⁹¹.

İşçinin, TİS'in süresinin sonuna kadar dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanması zorunda olduğu söylenemez. Yasada TİS'in bitimine kadar TİS'den yararlanma ve bunun için de TİS süresince dayanışma aidatı ödenmesi zorunlu tutulmamıştır. TİSGLK'nın sistemine göre; işçi dayanışma aidatı ödediği sürece, TİS'in imzasından sonraki bir tarihten başlayarak TİS'den 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 süremezler¹⁹². Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmayı talep eden işçinin TİS 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 önceki durumuna döneceği"ni, aksi çözümün kötüye kullanmalara, "kısa süre dayanışma aidatı ödenmesi ile uzun vadeli yararlanmaya yol açacağını" isabetli olarak dile getirmektedir¹⁹³.

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 sözkonusu değildir¹⁹⁴.

İşyerinin kesin olarak kapatılması halinde ortada TİS'in uygulanacağı bir yer kalmayacağından artık sözleşmenin mevcudiyetinden ve uygulanmasından söz edilemeyeceği muhak-

kaktır. İşveren işyerini kapatır ve işini tasfiye ederse, artık TİS'in uygulanacağı işyeri kalmayacağı için TİS de bu işyeri için yürürlükten kalkar¹⁹⁵. TİS'in yürürlükte bulunması kaydına bağlı olarak işleyen dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma yöntemi de bundan böyle sona erer¹⁹⁶.

d. Ayrı Toplu İş Sözleşmeleri Uygulanan İki İşyerinin Sonradan Birleşmesi

Başlangıçta birbirinden ayrı olup, farklı TİS hükümlerine tabi bulunan işyerlerinin sonradan birleşmeleri hali, "bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin" uygulanmasını yasaklayan TİSGLK'nın 3. maddesinin 4. fıkrası kapsamına giren bir durumu oluşturduğundan; bu şekilde iki işyerinin birleşmesi sonucu ortaya çıkan yeni işyerinde uygulanacak bir TİS'den de söz edilemeyecektir. Böyle bir durum ise, dayanışma aidatı yönteminin işlemlerini engelleyecek, bu aşamada yeni oluşan işyerinde TİS'den yararlanma sorunu ortadan kalkacaktır¹⁹⁷.

e. Toplu İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanan işçilerin bu imkânları en fazla sözü edilen sözleşmenin sona ermesine kadar devam eder. TİS sona erince sözleşmeyle bağlılık, bir yönüyle de yararlanma imkanı da ortadan kalkar. 2822 sayılı Yasanın sistemi içinde asgari bir azami üç yıl için akdedilebilecek TİS, bu sınırlar dahilinde taraflarca öngörülen sürenin sonunda başka bir işleme gerek kalmadan yürürlükten kalkar. Bu şekilde yürürlükten kalkan TİS'in normatif hükümleri yeni bir sözleşme yapıncaya 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 TİS'in durumunu; özellikle dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmenin kapsamına giren işçilerin bu değişikliklerden etkilenip etkilenmeyeceklerini araştırmak kuşkusuz yararlı olacaktır¹⁹⁸.

TİS'in sona ermesi halinde de, dayanışma aidatı yoluyla yararlanma ve dayanışma aidatı ödeme sona erecek, ancak TİS hükümleri,

dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi için de, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir (TİSGLK m. 6/Son)¹⁹⁹. Sona eren TİS'den dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanan işçinin, yeni yapılan ve yürürlüğe konulan TİS'den de, yararlanabilmesi için, tekrar talepte bulunması gerekir²⁰⁰.

2. Yararlanmayı Etkilemeyen Durumlar

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmaya engel olmayan durumları da birkaç noktada toplamak mümkündür.

a. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulandığı İşyerinin İşverenin Değişmesi

Bir işyeri ya da işletmede uygulanmakta olan TİS buna taraf olan işverenin değişmesinden etkilenmez. TİSGLK'da, TİS'in uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesinin TİS'i sona erdirmeyeceğine açıkça işaret edilmiş bulunmaktadır (TİSGLK m. 8). Bu itibarla TİS işverenin değişmesine rağmen süresi sonuna kadar iş ilişkilerini idareye devam edecektir²⁰¹.

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 TİS'in süresi içinde kapatılan bir işyerinin kısa bir süre sonra başka bir işverence yeniden açılması hallerinde TİSGLK'nın 8. maddesi anlamında "işverenin değişmesi" sözkonusu olacaktır. İşverenin sıfatı veya bünyesinde ortaya çıkan değişiklikler hangi olgu veya işlemin eseri olursa olsun sonuç değişmeyecektir²⁰².

Yasanın açıkça düzenlediği gibi, işverenin değişmesi TİS'in sona ermesini gerektirmediği gibi, TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma yöntemine de hiç bir olumsuz etki yapmayacaktır. Usulünce talep edilmiş olması ya da yeniden talep edilmesi halinde dayanışma aidatı kesilmesi mükellefiyetinin yeni işverene terettüp edeceği ise kuşkusuzdur²⁰³.

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

TİS'e taraf olan işçi sendikasının başka bir sendikaya katılması veya diğer bir sendika ile birleşmesi hallerinde, tüm haklarının, borçlarının, yetkilerinin ve menfaatlerinin katıldığı veya birleşmenin ortaya çıkardığı yeni sendikaya kendiliğinden geçeceği (SK m. 27/I) tabiidir.

Bu şekildeki bir işlem yani katılma ya da birleşme TİS'in ortadan kalkmasına yol açmayacağına göre, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya olumsuz bir etki de yapmayacaktır. TİS'in kapsadığı işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi olmayan işçiler, taraf sendikanın katıldığı veya birleşme sonucu meydana gelen yeni sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanma imkânını ellerinde tutacaklardır²⁰⁴.

c. Taraf İşçi Sendikasının Faaliyetten Men Edilmesi

İşçi sendikalarının, bu arada uygulanmakta olan TİS'in 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 gerçekleştirilebilir²⁰⁵.

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 (ya da kayyımlar) eliyle yapılacaktır²⁰⁶. Bu şekilde faaliyetten men edilmiş bir sendikanın tarafı bulunduğu TİS sona ermeyip süresi sonuna kadar devam edeceğinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlananların durumuna herhangi bir olumsuz etki de yapmayacaktır²⁰⁷.

Dayanışma aidatı yoluyla yararlanılmak istenilen sözleşmeye taraf işçi sendikasının faaliyeti durdurulmuş ise, bu sendikaya dayanışma aidatı ödenmeyecektir (TİSGLK m. 9/son)²⁰⁸.

Bu durum sadece dayanışma aidatı ödemeye ilişkin olup talep halinde bu durumdaki sendikanın yaptığı sözleşmeden yararlanmaya engel değildir²⁰⁹.

3. Tarafların veya İşyerinin Durumunda Sonradan Vaki (Olan) Değişmeler (Değişiklikler) Karşısında Bu Yöntemin Devam Edip Etmeyeceği Kuşku Haller

TİS'in yürürlüğü sırasında gerek tarafların gerekse işyerinin veya işverenin durumunda ortaya çıkacak bir takım değişikliklerden TİS'in etkilenmeyeceği öngörülmüş olmasına rağmen konumuzla ilgili açık bir düzenleme eskisinde olduğu gibi yeni TİSGLK'da da bulunmamaktadır.

a. Taraf İşçi Sendikasının Feshi, İnfisabı

TİS'e taraf olan işçi sendikasının feshi, infisabı, faaliyetten menedilmesi veya yetkisini kaybetmesinin TİS'in sona ermesini gerektirmeyeceğine ilişkin bir düzenlemeye sahip olan (TİSGLK m. 8) Yasada "faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceği (m. 9) tasrih edilmiş fakat diğer durumlar için herhangi bir hüküm sevketmemiştir.

TİS'e taraf işçi sendikasının feshi, infisabı halleri TİS'i sona erdirmeyeceğinden (TİSGLK m. 8), işçi yararlanmaya devam edecek, ancak taraf işçi sendikasının varlığı ortadan kalktığı için bir dayanışma aidatı ödemeyecektir. Ayrıca sözkonusu durumda talep eden diğer işçilerin de sözleşmeden yararlandırılmaları gerekecektir. Aksine düşünce TİSGLK m.8 ile öngörülen amaca ters düşecektir²¹⁰.

Kuşkusuz, taraf işçi sendikası yetkisini kaybetmesi halinde bile TİS'in tarafı olarak kalacağından yetkinin kaybedilmesi konumuz bakımından hiç bir olumsuz sonuç doğurmayacaktır.

Buna karşılık, infisah eden veya feshedilen sendikanın tarafı bulunduğu TİS'den önceden dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlanmalarının devam edip etmeyeceği; böyle bir durumdan -fesih veya infisaktan- sonra TİS'den yararlanmak isteyen işçiler için yasal imkânın işleyip işleyemeyeceği konusunda kesin bir yargıya varılamayacaktır²¹¹.

Taraf işçi sendikasının mevcudiyetinin sona ermesine rağmen, yasa gereği süresinin bitimine kadar devam edecek olan TİS'den taraf sendikaya üyesi olmayanların yararlanmalarının mümkün olamayacağı söylenebileceği gibi, aksi görüş de savunulabilecektir²¹².

TİSGLK'da dayanışma aidatı taraf işçi kuruluşuna ödenmesi gerektiğinden işçi sendikasının mevcudiyetinin ortadan kalkması halinde dayanışma aidatının ödenmesinin de sözkonusu olamayacağı; böyle bir durumda yasanın öngördüğü esaslı bir gerek -dayanışma aidatı ödeme gereği- gerçekleştirilemeyeceği için artık bu yolla TİS'den yararlanmanın mümkün görülemeyeceği sonucuna ulaşılabilecektir. Aynı şekilde, yasal gereğin yerine getirilmesinin imkânsızlaşması halinde yöntemin yine de ortadan kalkmayacağı, yasanın genel amacına dayanılarak savunulabilecektir²¹³. Bazı yazarlara göre; böyle bir durumda dayanışma aidatı ödenecek sendika kalmayacağından daha önce dayanışma aidatı ödemekte olan işçiler bundan böyle herhangi bir aidat ödemediği TİS'den yararlanmaya devam edecekleri gibi, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma hakkına sahip diğer işçilerin de başvuruları üzerine dayanışma aidatı kesilmesi sözkonusu olmadan TİS'den yararlanmaları zorunlu olacaktır. Aksi takdirde bu gibi işçilerin isteseler de sözleşmeden yararlandırılmamaları bu maddenin amacına uymayacaktır²¹⁴."

b. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsadığı İşyeri ya da İşletmenin Başka Bir İşkoluna Dahil Edilmesi

Türk hukukunda, TİS işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin asgari yüzde onunu üye kaydetmiş bulunan ve sözleşmenin kapsayacağı işyeri veya işletmede çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil eden işçi sendikasıncı yapılabilmektedir. Bu şekilde belirli bir işkolunda bulunan bir işyerinin veya işletmeye dahil işyerlerinden bir veya bir kaçının TİS'in yürürlüğü sırasında başka bir işkoluna dahil edilmesi uygulamada görülen bir durumdur.

Konuyu düzenleyen mevzuatın değiştirilmesi ya da bu konuda verilen bir idari kararlar işyerinin veya işyerlerinin başka bir işkoluna

kaydırılması; taraf işçi sendikasının TİS ehliyetini doğrudan etkilerse de, mevcut TİS'in sona ermesine yol açacak bir sebep değildir²¹⁵.

İşçi sendikasının infisahı ya da fesholunması halinde TİS'in normatif hükümlerinin yani taraflara ilişkin bulunmayan hükümlerinin devam edeceğini açık bir biçimde öngören yasa hükmü (TİSGLK m. 7) karşısında; bulunduğu işkolundan çıkarılıp başka bir işkoluna dahil edilen yani işkolu değiştirilen işyerindeki TİS'in süresi sonuna kadar devam edeceğini kabul etmek zorunludur. Ancak böyle bir TİS'den dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın mümkün olup olamayacağı konusunda kesin bir şey söylemek mümkün değildir. TİS'in tarafı işçi sendikasının feshi ya da infisahı durumları hakkındaki mülahazalar bu durum için de aynen geçerlidir²¹⁶.

E. Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hizmet Akdi Hükümü Olarak Devamının Dayanışma Aidatı Yöntemiyle Yararlananlar İçin de Söz konusu Olması

TİS sona erince, normal olarak, taraf işçi sendikasının üyeleri gibi dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçilerin de TİS'le bağlılığı kalmaz. Bununla beraber, yasanın sona eren TİS'in normatif hükümlerinin hizmet (iş) sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini; yeni bir TİS yapıncaya kadar sona eren TİS hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak uygulanacağını öngörmektedir. Taraf işçi sendikasına üye bulunan işçiler için sözkonusu olacak bu hükmün²¹⁷ dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanan işçilere de uygulanıp uygulanmayacağı sorunu üzerinde ayrıca durulmaya değer önemdedir²¹⁸.

TİS'in sona ermesinden sonra iş ilişkileri bu sözleşmeye tabi bulunanların durumunu gözönüne alan yasa koyucu, sona eren TİS hükümlerinin yenisi yapıp yürürlüğe konuluncaya kadar hizmet akdi hükmü olarak uygulanacağı esası koymuş bulunmaktadır: "Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlü-

ğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder" (TİSGLK m. 6/III).

Bu itibarla, sona eren TİS'in hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi olarak haklarında uygulanacak kişiler, bu sözleşmenin sona erdiği anda (tarihte) ondan yararlanan kişilerdir. Sona eren TİS'in hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi olarak uygulanması, bu sözleşmenin sona ermesi sırasında ondan yararlanmakta olan işçiler için sözkonusu olacaktır²¹⁹. Bu işçiler ise, taraf sendikaya üye oldukları için TİS'den yararlanan işçilerle, taraf sendikanın üyesi olmayıp dayanışma aidatı ödeyerek TİS'in etki alanına girmiş olan işçilerdir. Böylece TİS'in sona erme tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmakta olan işçiler de taraf sendikanın üyeleri işçiler gibi TİSGLK m. 6/III hükmü içinde düşünülecektir. Bu işyerinde çalışmalarını sürdürmeleri kaydıyla bir sendikaya üye olmaları ya da sendika değiştirmelerinin bu konuda hiç bir olumsuz etkisi olmamak gerekir²²⁰.

Yürürlüğü sona eren TİS'in hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi, ancak sona ermesi tarihinde bu sözleşmeden yararlananlar için sözkonusu olabilecek; TİS'in sona ermesinden sonra sözkonusu işyerine girip çalışmaya başlayan işçilerin hizmet akitlerine yürürlükten kalkmış olan sözleşmenin bir etki yapması mümkün olmayacaktır²²¹.

Sona eren TİS'in, yasa gereği yeni TİS'in yapılmasına kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi esasının sadece sözleşmenin sona ermesi tarihinde dayanışma aidatı ödemekte olan işçiler için yürüyeceği kabul edilmelidir. Bir süre dayanışma aidatı ödemiş, daha sonra sözkonusu aidatı ödemekten vazgeçerek TİS'le bağlılıkları sona ermiş işçiler için bu esas yürümecektir²²².

SONUÇ

İşçilerle işverenleri arasındaki çalışma koşullarını yasal çerçevenin ötesinde işçiler yararına düzenleyen toplu iş sözleşmeleri bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar koymak suretiyle TİS'e taraf olanların üyeleri arasındaki 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; TİS'den esas itibariyle bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve TİS'i akdeden işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçiler yararlanamazlar. Bunların TİS'den yararlanabilmeleri yasada belirlenen istisnai hallerde söz konusu olabilir. TİS'den 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, TİS'in sadece taraf sendika üyelerine uygulanacak hükümlerinden yararlanabilmektedirler.

TİS'in kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin TİS'den yararlanmaları, ya taraf sendikaya üye olmaları; ya da üye olmayanlar için taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri yoluyla olabilmektedir. Sözleşmeye taraf sendika üyesi olmayan ya da dayanışma aidatı ödemeyen bir işçi sendikanın yazılı muvafakatı olmadıkça TİS'den yararlandırılmaz. Bu koşulların gerçekleşmediği durumda, sendikanın yazılı muvafakatı olmadıkça, işçilerin TİS'den 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 TİS'den yararlanan, bir bakıma o TİS'in kapsamına giren işçinin bu suretle taraf işçi sendikasının üyesi olduğu ya da olacağı düşünülemez. Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'in kapsamına sonradan dahil olabilecek işçiler taraf sendikanın üyeleri gibi o TİS hükümlerinden yararlanırlar. Fakat hiçbir zaman bunların böylece taraf kuruluşun üyeleri oldukları söylenemez. Bunun içindir ki, taraf kuruluş üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmak haklarının işçi sıfatıyla, TİS'in kapsamına dahil bir işye-

rinde çalıştıkları sürece ve en fazla söz konusu TİS'in süresinin bitimine kadar ve aidat yükümlünü devam ettirmeleri şartıyla sürecektir.

DİPNOTLAR

- 1 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 yararlanacaklardır. Yani, yasal anlatımı ile "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları"na ilişkin hükümler dışındaki TİS hükümleri taraf sendika üyesi olsun olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanacaktır. (Ünal NARMANLIOĞLU, (Dayanışma Aidatı) 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, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1991, s. 189; Kemal OĞUZMAN, (İlişkiler) Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. I, 4. Bası, İstanbul 1987, s. 68 vd.; Seza REİSOĞLU, (Şerh) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 148 vd.; Nuri ÇELİK, (İş Hukuku), İş Hukuku Dersleri, 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2008, s. 541 vd.; Öner EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş D., C. 1, Nisan 1988, S. 4, s. 8 vd.).
- 2 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 182; Murat DEMİRCİOĞLU/Tankut CENTEL, İş Hukuku, 13. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2009, s. 290-293; Haluk Hadi SÜMER, (İş Hukuku), İş Hukuku, 14. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2008, s. 247-253.
- 3 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 179.
- 4 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 190.
- 5 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 190-191; Fevzi DEMİR, (İş Hukuku Uygulaması) İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir 2009, s. 585.
- 6 Fevzi ŞAHLANAN, (Toplu İş Sözleşmesi) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 148, dn. 63; Yarg. 9. H.D., 30.12.1988, E. 1988/10711, K. 1988/12112, Çimento İşveren D., Ocak 1987, s. 36, Yarg. 9. H.D., 20.3.1986, E. 1986/1531, K. 1986/3176, Karardaki görüşü eleştiren karşıt görüş için bkz; EYRENCİ, İHU., TİSGLK m. 9, No: 2.
- 7 ÇELİK, İş Hukuku, s. 541; Aynı yazar, (Yararlanma) Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜTİS, Ocak 1986, s. 3-4; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 68-69; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 586-587; REİSOĞLU, Şerh, s. 149-150; Abdullah BERKSUN/İbrahim EŞMELİOĞLU, Açıklamalı-Gerekeçli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s. 160; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 189 dn. 21; Aynı yazar, (İş Hukuku II) İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2001, s. 400-401; Melda SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991,

- s. 83-84; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 123-126; Adnan TUĞ, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, T. Orman İşçileri Sendikası Yayını, Ankara 1996, s. 168-170; SÜMER, (İş Hukuku Uygulamaları) İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2009, s. 489; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 252-253; Ertan İREN, İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri, ÇMİS Yayını, Ankara 1998, s. 14-15; A. Can TUNCAY, (Toplu İş Hukuku), Toplu İş Hukuku, Alfa Yayınevi, İstanbul 1999, s. 174; değişik görüş EYRENCİ, (Sözleşmenin Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri) Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş D., Nisan 1988, s. 13 vd.; Ömer EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s. 134 vd.; Talat CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu İş D., Cilt 6, Sayı 4, 2002, s. 166-167.
- 8 Doktrinde bu çözümün "sendikali işçilerin ödedikleri üyelik aidatı ile TİS'in yapılmasının gerektirdiği külfetleri karşılamalarına mukabil, sendika üyesi olmayanların hiçbir külfete katlanmadan aynı imkâna kavuşmalarındaki eşitliğe ve adalete aykırılık yönünden" kabul edilemezliğine işaret edilmiştir (OĞUZMAN, (Düzen Nasıl Olmalıdır) Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul 1973, s. 58).
- 9 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 179-180.
- 10 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 180-182.
- 11 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 125; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 586-587.
- 12 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 125-126; ÇELİK, İş Hukuku, s. 541; Aynı yazar, Yararlanma, s. 4; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 68-69; Aynı yazar, (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar) Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, Prof. Dr. Ümit DOĞANAY'ın Anısına Armağan I, İstanbul 1982, s. 62; REİSOĞLU, Şerh, s. 149-150; Kenan TUNÇOMAĞ, (İş Hukuku II) İş Hukuku, Cilt II, 2. Bası, İstanbul 1985, s. 278-279; Gerekçede farklı görüş; EYRENCİ, Sözleşmenin Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, s. 8 vd.; Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2007, s. 483.
- 13 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 179.
- 14 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 138.
- 15 Turhan ESENER, (İş Hukuku) İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 479; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 138-139.
- 16 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 139. OĞUZMAN, Düzen Nasıl Olmalıdır, s. 58.
- 17 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 138-139.
- 18 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 179 vd.; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 139-140.
- 19 ÇELİK, İş Hukuku, s. 546-547.
- 20 ÇELİK, İş Hukuku, s. 547; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 126 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 291-293; Müjdat ŞAKAR, İş Hukuku Uygulaması, 7. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 2005, s. 434-436; AKYİĞİT, s. 483; Yargıtaya göre, TİS'in Yüksek Hakem Kurulunca yeniden yürürlüğe konulması tarihinde işçinin, işverene atfedilmeyen tutukluluk nedeniyle işine devam edememesi karşısında, TİS'den yararlanması kabul edilemez (Yarg., 9. H.D., 22.9.1987, E. 1987/7562, K. 1987/8340, Tekstil İşv. D, Mart 1988, s. 22.).
- 21 ÇELİK, İş Hukuku, s. 547; Yargıtay'a göre; bir olayda işçinin sendikaya üyeliğinin işverene bildirilmemesi nedeniyle sözleşmeden yararlanma olanağının bulunmaması ve ayrıca, işçinin emekli olduğu gün sendikaya üye olarak kıdem tazminatı isteminin iyiniyet kuralları ile bağdaşmaması nedeniyle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir (Yarg., 9. H.D., 5.2.1996, E. 1995/26374, K. 1996/1472, Tekstil İşv. D, Temmuz 1996, s. 14-15; Yarg., 9. H.D., 14.11.2005, E. 2005/31530 K. 2005/35922, Çalışma ve Toplum, 2006/2, s. 228-229).
- 22 Yargıtay da bir kararında; sendikaya sonradan üye olan işçinin, TİS'den yararlanmaya başladığı tarihte almakta olduğu ücreti esas alınmak suretiyle zam ve zam farkları belirlenerek fark ücreti hesaplanmalıdır, hükmüne varmıştır (Yarg. 9. H.D., 9.10.2003, E. 2003/14562, K. 2003/16477, TÜHİS, Şubat 2004, s. 66; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 580, dn. 1735.).
- 23 Yarg. 9. H.D., 24.04.2003, E. 2003/22489, 2003/6879, Tekstil İşv. D., Ağustos 2003, s. 36-37; İşveren D., Ağustos 2003, s. 15; Yarg. 9. H.D., 06.02.2002, E. 2002/17211, K. 2002/2379, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2002, s. 57; Yarg. 9. H.D., 30.04.2002, E.2002/17, K.2002/6789, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, s. 78; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 580, dn. 1737, 1738.
- 24 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 133-134.
- 25 SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 476; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 249; TUNÇOMAĞ, s. 414; ÇELİK, İş Hukuku, s. 547; SUR, (Toplu İlişkiler) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 303; CANBOLAT, s. 163 vd.
- 26 Münir EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler, Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler, Ankara 1984, s. 59; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 71; REİSOĞLU, Şerh, s. 140-141; TUNÇOMAĞ, Toplu İş Sözleşmesinin Bağlayıcılığı, İlgören D., Sayı 2, s. 4; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 134.
- 27 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 134; Yargıtay'a göre de Kanunun 9. maddesindeki esaslar emredici olup uyulması zorunludur (Yarg. 9. H.D., 31.3.1986, E. 1986/2492, K. 1986 / 3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s. 12).
- 28 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 133-134; ÇELİK, Yararlanma, s. 9-10; REİSOĞLU, Şerh, s. 141; NARMANLIOĞLU, İHU, TİSGLK m. 9, No: 3; Karşıt Görüş, EKONOMİ, Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği, Hükümleri, Uygulama Alanı ve Sona Ermesi Konularındaki Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1983, s. 92-93, Yazar'a göre, TİSGLK m. 9 hükmü, hangi sendika üyelerinin geçmişte etkili olarak sözleşmeden yararlanabileceklerini belirtme ve tarafların imza

- tarihinden önce hizmet akdi son bulanlara sözleşmeyi uygulama serbestilerini ortadan kaldırmaktır.
- 29 Yarg. 9. H.D., 3.6.1991, 1991/1789, K. 1991/9201; Yarg. 9. H.D., 2.4.1991, E. 1990/13766, K. 1991/6802, Tekstil İşveren D., Kasım 1991, s. 16, 20; Yarg. 9. H.D., 7.2.1991, E. 1991/10159, K. 1991/1364, İşveren D., Nisan 1991, s. 17; Yarg. 9. H.D., 22.9.1988, E. 1988/6109, K. 1988/8454, Çimento İşveren D., Kasım 1988, s. 6; Yarg. 9. H.D., 11.2.1987, E. 1987/1371, K. 1987/1656, Yasa Hukuk D., Aralık 1987, s. 754; Yarg. 9. H.D., 8.4.1987, E. 1987/3350, K. 1987/3637, YKD., Ekim 1987, s. 2508; Yarg. 9. H.D., 25.12.1986, E. 1986/10427, K. 1986/11716, Yasa Hukuk D., Nisan 1987, s. 598, ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 134, dn. 21.
- 30 Yarg. 9. H.D., 26.3.1987, 1987/2921, K. 1987/3184, Çimento İşveren D., Mayıs 1987, s. 38-39; Yarg. 9. H.D., 2.4.1987, E. 1987/3055/3443, İşveren D., Haziran 1987, s. 14; Yarg. 9. H.D., 26.3.1987, E. 1987/2921, K. 1987/3185, İşveren D., Mayıs 1987, s. 14, ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 135, dn. 22.
- 31 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 135; Karşıt görüş, ÇELİK, İş Hukuku, s. 572-573; Yazar'a göre, sözleşmenin imzası sırasında işyerinde çalışmakta olup taraf sendikaya üye olanlar geçmiş dönemde sendika üyesi olmasalar bile, geçmişe ilişkin haklardan aidat ödemeksizin yararlanabileceklerdir.
- 32 DEMİRCİOĞLU/CENDEL, s. 291.
- 33 SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 480; Aynı yazar, Taraf İşçi Sendikasına Üye Olan İşçiler Açısından Toplu İş Sözleşmesinden Geçmişe Etkili Olarak Faydalanmanın Başlangıcı, Çimento İşveren D., Temmuz 1997, s. 6 vd.; TUNÇOMAĞ/CENDEL, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2008, s. 383; ÇELİK, s. 546-547; Hakan KESER, Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı, Çimento İşveren D., Eylül 1994, s. 7; Karşı görüş için bkz. A. Nizamettin AKTAY, (Toplu İş Sözleşmesi) Toplu İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayını, Ankara 2000, s. 88; Aynı yazar, (AKTAY/Kadir ARICI/E. TUNCAY KAPLAN SENYEN) İş Hukuku, s. 460-462; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 135; Nüvit GEREK, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi Arasında Sendikaya Üye Olanların Durumu, TÜHİS, Ağustos 1999, s. 40.
- 34 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 136-137; REİSOĞLU, Şerh, s. 142.
- 35 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 137; Karşıt görüş, REİSOĞLU, Şerh, s. 142.
- 36 Yarg. 9. H.D., 20.3.1986, E. 1986/1531, K. 1986/3176, Kamu İş/Tühis/Kamu-Sen. (Kararlar), C. 1, s. 478-479, ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 137, dn. 28.
- 37 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 72; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 137-138.
- 38 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 138; TUNÇOMAĞ/CENDEL s. 383; AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi, s. 99; Aynı yazar, (AKTAY/ARICI/TUNCAY) İş Hukuku, s. 470; REİSOĞLU, Şerh, s. 135; Yargıtay'a göre; TİS ile öngörülen hakları henüz doğmadan işyerinden ayrılan işçi bu haklardan yararlanamaz. Bu hakların doğumu yardımı konu hallerin yaşanması veya işyerinde geçirilmesi ile doğar. Bu nedenle yeni TİS ile bu haklara ilişkin artış farkı kıdem tazminatı hesabına katılmamalıdır. (Yarg. 9. H.D., 5.4.1984, E. 1984/-3497, K. 1984/3717, İşveren D., Ocak 1985, s. 20).
- 39 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 138.
- 40 ÇELİK, İş Hukuku, s. 550; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 584-586.
- 41 ÇELİK, İş Hukuku, s. 550.
- 42 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 152; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 490.
- 43 Böyle bir uygulamanın sürdürülmesi işçi için kazanılmış hak teşkil edeceğinden işveren bundan dönemez. Buna karşılık, işveren bu uygulamayı bir yanlışlık sonucu yapmışsa, bu durumda Yargıtaya kabul edildiği gibi, kazanılmış hak söz konusu olmayacak ve bundan dönebilecektir ÇELİK, İş Hukuku, s. 553; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 77-78; EYRENCİ, İHU, TİSGLK, 3, No: 6; Yarg. 9. H.D., 19.4.1984, E. 1983/9692, K. 1984/2929, YKD., Temmuz 1985, s. 994-995 ve Yarg. 9. H.D., 21.11.1985, E.1983/8767, K.1985/10828, İşv. D., Aralık 1985, 17; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 179-180.
- 44 Yargıtay ise; işverence sözleşmenin tüm hükümlerinin uygulanmamış olmasına dayanarak sendikanın yoksun kaldığı dayanışma aidatı talebinin reddi gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 9. H.D., 4.3.2003, E.2002/16415, K. 2003/2828 ve T. Centel'in incelemesi, Tekstil İşv. D, Mayıs 2003, 36-38); ÇELİK, İş Hukuku, s. 553-554, dn. 51.
- 45 Yarg. 9. H.D., 3.6.1981, E.1930, K. 13733 ve Savaş TAŞKENT'in incelemesi, İHU, Sen.K. 21, No. 5; Yarg. 9. H.D., 12.9.1991, E.1991/12106, K.1991/11981, Tekstil İşv. D., Aralık 1991, s. 13; Yarg. 9. H.D., 7.5.2002, E. 2002/7370, K. 2002/7281, ÇELİK, İş Hukuku, s. 554, dn. 52.
- 46 Ayrıntılı bilgi ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesine Taraf Teşekküle Üye Olmayanların Durumu, İHD, Şubat 1969, s.159, 165 vd.; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesinde Sözleşme Farkının Korunmasına İlişkin Kayıt, Çimento İşv. D, Temmuz 1992, s. 9-15.
- 47 ÇELİK, İş Hukuku, s. 553-554; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 588; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 153.
- 48 ÇELİK, İş Hukuku, s. 554, dn. 54; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Üst Kademelere Yükseltmeleri, İHD, Ağustos 1969, s. 721-722; OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, İstanbul 1987, s. 117-119; Yarg. 9. H.D., 20.5.1985, E. 985/2546, K. 19201985/5437, İşv. D., Temmuz 1985, s. 17-19; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 125; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, s. 440-442; TUNÇOMAĞ/CENDEL, s. 409-410; Ercan GÜVEN/Ufuk AYDIN, İş Hukuku, 3. Baskı, Eskişehir 2002, s. 275; SUR, Toplu İlişkiler, s. 316-317.
- 49 ÇELİK, İş Hukuku, s. 542.
- 50 Yargıtay verdiği bir içtihadı birleştirme kararı ile toplu sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan işçinin dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmak istemesi halinde sendikanın yazılı muvafakatine gerek

- olmadığı sonucuna varılabilmisti. (Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 21.1.1979, E. 1978/6, K. 1978/1, RG., 17.03.1979, 16581) 2822 sayılı Yasayla bu duruma kesinlik kazandırılmıştır (ÇELİK, İş Hukuku, s. 548).
- 51 ÇELİK, İş Hukuku, s. 548; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 583-584; ŞAKAR, s. 435-436.
- 52 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 191-192; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 419-422; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 176-177; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 584-585; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 291-293; TUĞ, s. 188-191; AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi, s. 99-101; Aynı yazar, (AKTAY/ARICI/TUNCAY) İş Hukuku, s. 470-472; SUR, Toplu İlişkiler, s. 310-312; AKYİĞİT, s. 485; SÜMER, İş Hukuku, s. 250-252.
- 53 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 192-193.
- 54 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 193; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 140; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 583.
- 55 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 140.
- 56 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 141; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 486; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 581.
- 57 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 4 vd; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 435; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 194.
- 58 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 194-195.
- 59 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 195-196; ŞAKAR, s. 436.
- 60 DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 581.
- 61 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 73/74; TUNÇOMAG, İş Hukuku II, s. 286; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 141.
- 62 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 141-142.
- 63 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 142; Halid Kemal ELBİR, İş Hukuku, İstanbul 1987, s. 180; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 584.
- 64 Nitekim doktrinde de bu hüküm bu şekilde geniş olarak anlaşılmaktadır (Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s. 74; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 418-419; REİSOĞLU, Şerh, s. 147; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 198-199).
- 65 REİSOĞLU, Şerh, s. 145.
- 66 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 198-201; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 175-179; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 478; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 250-252; AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi, s. 99-101; Aynı yazar, (AKTAY/ARICI/TUNCAY) İş Hukuku, s. 470-472; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 140; TUĞ, s. 189-191; ŞAKAR, s. 436; SUR, Toplu İlişkiler, s. 310-311; AKYİĞİT, s. 484-486.
- 67 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 74; REİSOĞLU, Şerh, s. 145; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 200; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, s. 419.
- 68 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 200-201, dn. 45.
- 69 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 201.
- 70 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 201-202; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 142-143; AKYİĞİT, s. 483.
- 71 OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 54; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 202; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 582.
- 72 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 151; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 188; ŞAKAR, s. 435; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 487; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 250; TUĞ, s. 192; SUR, Toplu İlişkiler, s. 307.
- 73 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 202; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 142-143.
- 74 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 203; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 79; REİSOĞLU, Şerh, s. 330; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 151-152.
- 75 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 203; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 151; REİSOĞLU, Şerh, s. 330.
- 76 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 152; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 487; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 250.
- 77 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 203; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 477; Kapsam Dışı Personel hakkında geniş bilgi için bkz. İbrahim SUBAŞI, "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel", Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, TÜHİS Yayını, Ankara 1998, s. 167-200.
- 78 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 203-204; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 186-187; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 149; ŞAKAR, s. 435-436; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 582; AKTAY Toplu İş Sözleşmesi, s. 111-114; Aynı yazar, (AKTAY/ARICI/TUNCAY) İş Hukuku, s. 481-483; SUR, Toplu İlişkiler, s. 306-307.
- 79 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.143, 149-150; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 291-292.
- 80 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 205; İşyerinin değişik işverenlere geçmesi, yani el değiştirmesi halinde, işçinin yeni işverenlerinin başka sendikalarla yaptığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanması da mümkün değildir. "Zira değişen işverenlerin yaptığı toplu iş sözleşmeleri yapıldığı tarihteki bu işverenlere ait işyerlerini kapsayacaktır. Devralınan işyerinin yapılmış uygulamaya konulmuş toplu iş sözleşmelerinin kapsamında olduğu düşünülemez. Böyle olunca yeni işverenin taraf olduğu TİS'in işçi yanını oluşturan sendikaya üye olması veya dayanışma aidatı ödemesi de durumu değiştirmez ve kendi çalıştığı işyerini kapsamayan bu sözleşmelerden davacı yararlanamaz." (Yarg. 9. H.D., 24.9.1987, E. 7687, K. 8467, Tekstil İşveren D., Eylül 1988, S. 126, s. 22).
- 81 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 75; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 205; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 477-478.
- 82 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s.c 206; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 584-585; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 479.
- 83 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 143-144; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 59-61; NARMANLIOĞLU,

- Dayanışma Aidatı, s. 206-207; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 292.
- 84 OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 59; Aynı yazar, İlişkiler, s. 74; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 206.
- 85 OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 61; Aynı yazar, İlişkiler, s. 76.
- 86 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 206.
- 87 Talep konusunda ayrıntılı bilgi için ÇELİK, İş Hukuku, s. 548-549; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, 206 vd.; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s.143 vd.; Yargıtay, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilmek için, isabetli olarak, her yeni sözleşme dönemi için ayrı başvuru yapılması gerektiğini kabul etmiştir (Yarg., 9. H.D., 12.3.1997, E. 1997/3861, K. 1997/4850, Tekstil İşv. D., Haziran 1997, s. 20; Yarg., 9. H.D., 16.9.1998, E. 1998/12008, K.1998/13080, Tekstil İşv. D., Kasım 1998, s. 23), ÇELİK, İş Hukuku, s. 548-549, dn. 30); Yargıtaya göre; Henüz TİS imzalanmadan, bağitlanmayan TİS'nden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verildiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe verilmediğinden TİS'den yararlandırılması yerleşmiş kararlara aykırı düşmektedir (Yarg., HGK., 31.01.2007, E. 2007/9-27, K. 2007/47, Corpus Mevzuat ve İçtihat Programı, 24.4.2009).
- 88 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 207.
- 89 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 207.
- 90 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 207.
- 91 Yarg. 9. H.D., 17.3.1997, E. 1997/4335, K. 1997/5219, Tekstil İşv. D, Temmuz 1997, s. 17.
- 92 ÇELİK, İş Hukuku, s. 548-549.
- 93 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 207; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 144.
- 94 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 74;
- 95 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 144.
- 96 AKYİĞİT, s. 485.
- 97 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 208; TİSGLK'nın 9'uncu maddesinde öngörülen imkândan yararlanmak tamamen işçiye, işçinin isteğine bırakılmıştır; o böyle bir istekte bulunduğu ve dayanışma aidatı ödemediği sürece bu hakka sahiptir. TİS tarafları işçinin bu konudaki irade beyanına uymak zorundadırlar. TİS'in taraflarının bu hakkın kullanılmasına razı olmaları gerekmediği gibi, işçinin bu hakkını kullanması için bir mahkeme kararına ihtiyaç da yoktur. Bu konuda bir uyumsuzluk mahkemeye götürülmüş olsa bile yargı kararı izhari (açıklayıcı) bir nitelik taşıyacaktır. (NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 208-209, dn. 66).
- 98 ESENER, İş Hukuku, s. 487.
- 99 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 209.
- 100 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 144; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 478.
- 101 DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 585; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 478.
- 102 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 208; Bkz. REİSOĞLU, Şerh, s. 196.
- 103 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 211.
- 104 Hatta SK'ya göre; işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve TİSGLK gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye şeklindeki ifadesinden işverenin sendika üyesi işçilerin "üyelik aidatını" kesip göndermesi için sendikanın talebinin gerekmesine karşılık, sendikanın böyle bir talebi olmaksızın da işverenin kendisine dayanışma aidatı yoluyla sözleşmeden yararlanma talebinde bulunan işçinin "dayanışma aidatını" kesme zorunda olduğu söylenebilir. ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 146, dn. 53; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 76.
- 105 Yarg. 9. H.D., 28.12, E. 1982/9375, K. 1982/10237, İşveren D., Mayıs 1983, s. 17-18; Yarg. 9. H.D., 11.8.1981, E. 1981/8864, K. 1981/9591, İşveren D., Kasım 1981, s. 15; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 146, dn. 54.
- 106 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 145; TUNÇOMAĞ, (İş Hukuku II), İş Hukuku, Cilt II, 2. Bası, İstanbul 1985, s. 288-289.
- 107 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 145; ÇELİK. (Yararlanma) Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, Ocak 1986, s. 6; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 76; ŞAKAR, s. 436.
- 108 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 212-213.
- 109 Dayanışma aidatının üyelik aidatından daha az miktarda belirlenmiş olması nedenleri üzerinde doktrinde duran yazarlar vardır. Örneğin bazı yazarlar; her iki aidatın eşit kılınmasının mümkün olamayacağını, çünkü böyle bir eşitliğin örtülü ve dolaylı bir biçimde de olsa işçiyi sendikaya üye olmaya zorlama olarak kabul edebileceğini belirtmektedir. (ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesi Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Tebliğ), Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir 1976, s.195-196); Bazı yazarlar da; dayanışma aidatı miktarının ölçülü olmasının gerektiğini; aidat miktarı "yüksek olduğu takdirde toplu iş sözleşmesi dışında kalan işçilerin bu sözleşmeden yararlanabilme yolları"nın kapanacağını; ayrıca "sendikasız işçiler bu suretle sendikaya girmeye zorlanacağı için, aidatın sendika aidatına çok yaklaştırılması"nın kişilik haklarına hatta sendika özgürlüğüne de aykırı düşeceğini; aidat miktarının düşük tutulması ise, taraf sendikasının üyelerini yitirmesi sonucunu doğuracağını dile getirmektedir (TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, s. 420).
- 110 TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 289; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 76.
- 111 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 145.
- 112 ÇELİK, İş Hukuku, s. 548-549; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 177-178.
- 113 Karş. ESENER, İş Hukuku, s. 81-82; Münir EKONOMİ,

- Toplu İş Sözleşmesinde Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları, İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim 1964, s. 256, 260.
- 114 Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, II. Kitap, 4. Bası, Ankara 1976, s. 247; Alpaslan IŞIKLI, İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2005, s. 228-229, 312-313.
- 115 ÇELİK, İş Hukuku, s. 549-550; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 292-293.
- 116 Bazı yazarlara göre; dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatının üçte ikisi değil, en çok üçte ikisidir. Böylece yazar, kanunen sözkonusu aidatın azami (üst) sınırının tasrih edildiği kanısındadır. (Bkz. TUNÇOMAG, İş Hukuku II, s. 288).
- 117 TUNÇOMAG, İş Hukuku II, s. 289; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 215-216.
- 118 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 216.
- 119 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 216-217.
- 120 OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 60-61, NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 217.
- 121 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 217.
- 122 ÇELİK, İş Hukuku, 569-570; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s. 59; değişik görüş OĞUZMAN, İlişkiler, s. 81-83.
- 123 ÇELİK, İş Hukuku, 569-570.
- 124 SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 475; ÇELİK, İş Hukuku, 569; TUNÇOMAG, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 401; OGUZMAN, İlişkiler, s. 81; TUĞ, s. 194.
- 125 TUĞ, s. 194; SUR, Toplu İlişkiler, s. 254; ÇELİK, İş Hukuku, 569; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 475.
- 126 ÇELİK, İş Hukuku, 569; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 193; EKMEKÇİ, s. 215; SUR, Toplu İlişkiler, s. 287; M. Erdem ÖZDEMİR, Toplu İş Sözleşmesinin Geçmiş Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Yargıç Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş D., C. 6, S. 4, 2002, s. 143 vd.
- 127 TUNÇOMAG, İş Hukukunun Esasları, s. 401; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 193; TUĞ, s. 196; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 475.
- 128 DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 580-581.
- 129 SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 475-476; Aynı yazar, İş Hukuku, s. 247-248; ÇELİK, İş Hukuku, s. 570. REİSOĞLU, Şerh, s. 136-140; AKTAY, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, s. 90.
- 130 AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi, s. 87-89; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 81; TUĞ, s. 194; SUR, Toplu İlişkiler, s. 287; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 475-476
- 131 ÇELİK, İş Hukuku, s. 570-571; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması, s. 213 vd.; ESENER, İş Hukuku, s. 515 vd.; EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s. 59; REİSOĞLU, Şerh, s. 137; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 188 vd.; EKMEKÇİ, s. 216-217; Cevdet İlhan GÜNAY, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1999, s. 297; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 193; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, s. 452-453; ÖZDEMİR, s. 144-145; aksi görüş OĞUZMAN, İHU 1975, İş K. 13, No. 2; Aynı yazar, İlişkiler, 71.
- 132 Ayrıntılı bilgi için ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması, s. 213 vd.
- 133 ÇELİK, İş Hukuku, s. 571; ESENER, İş Hukuku, s. 516; REİSOĞLU, Şerh, s. 138; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 191; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 194; SUR, Toplu İlişkiler, s. 289; ÖZDEMİR, s. 146;
- 134 ÇELİK, İş Hukuku, s. 571; ÖZDEMİR, s. 150.
- 135 ÇELİK, İş Hukuku, s. 572.
- 136 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, s. 12-14; Yarg. 9. H.D., 28.3.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşv. D, Nisan 1989, s. 20-21), ÇELİK, İş Hukuku, s. 573.
- 137 Bu konuda bkz. ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, s. 25 vd.
- 138 ÇELİK, İş Hukuku, s. 573; Aynı yazar, İHU., 1980/II, TSGLK. 7, No: 7; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 83; REİSOĞLU, Şerh, s. 140; BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s. 163; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 214; TUNÇOMAG/CENTEL, s. 371-372.
- 139 ÇELİK, İş Hukuku, s. 572-573.
- 140 Yarg. 9. H.D., 6.4.1989, E. 1989/246, K. 1989/3185, İş ve Hukuk D., Kasım-Aralık 1989, s. 83-84; Yarg. 9. H.D., 20.3.1990, E. 1990/67, K. 1990/3146, Türk Kamu-Sen D., Mart 1990, s. 34; benzer görüş EYRENCİ, İHU, 1980, TSGLK. 7, No. 8; Oğuz ÖZBEK, Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, 2. Baskı, İstanbul 1986, s. 285; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 135 vd.; TUNCAY, 1990 Yılı Kararları Semineri, s. 120; Aynı yazar, Toplu İş Hukuku, s. 173, 195; EKONOMİ, 1994 Yılı Kararları Semineri, s. 96; Aynı yazar, 1997 Yılı Kararları Semineri, s. 224; AKTAY, Geçmiş Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Kamu-İş D., Ocak 1998, s. 45-48; EKMEKÇİ, s. 124-125; Nüvit GEREK, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi İle Yürürlük Tarihi Arasında Sendika Üyesi Olanların Durumu, TÜHİS, Ağustos 1999, s. 37-40; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, s. 409-410, 426-427; ÖZDEMİR, s. 153-155.
- 141 ÇELİK, İş Hukuku, s. 573-574; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 218 vd.; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 425-426; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 147-148; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 216; CANBOLAT, s. 180-181; aksi görüş OĞUZMAN, İlişkiler, s. 75; REİSOĞLU, Şerh, s. 147-148; TUNÇOMAG/CENTEL, s. 387-388; EKMEKÇİ, s. 161 vd.; AKTAY, Toplu İş Sözleşmesi, 103-104.
- 142 Yarg. 9. H.D., 31.3.1986, E. 1986/2492, K. 1982/3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s. 12-14; Yarg. 9. H.D., 30.9.1986, E. 1986/6715, K. 1986/8604 ve N. ÇELİK'in incelemesi, Hukuk Araştırmaları, M.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, Ocak-Nisan 1987, s. 52-53; Yarg. 9. H.D, 28.3.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşv. D, Nisan

- 1989, s. 20-21; Yarg. 9. H.D., 15.2.2006, E. 2005/20647, K. 2006/3670, Çalışma ve Toplum, 2006/2, s. 150-151 ve N. CANIKLIOĞLU'nun kararı isabetsiz bulan incelemesi. Sicil İHD, Haziran 2006, s. 122-128.
- 143 ÇELİK, İş Hukuku, s. 573-574; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 220; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 284-285; aksi yönde EKMEKÇİ, s. 168.
- 144 EYRENCİ'nin, Yarg. 9. H.D., 28.7.1980 ve 4.12.1980 tarihli kararlarına ilişkin incelemesi, İHU, TSGLK. 7 (No. 8 ve 9); 2822 sayılı Yasa döneminde de Yargıtay aynı gerekçeyi sürdürmektedir (Yarg. 9. HD., 16.4.1985, E. 1985/2154 K. 1985/4167, YKD, Haziran 1985, 829-831); Yargıtayın görüşünde NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 222-224; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 175.
- 145 ÇELİK, İş Hukuku, s. 574-575; Aynı yönde CANBOLAT, s. 181.
- 146 ÇELİK, İş Hukuku, s. 574-575.
- 147 ÇELİK, İş Hukuku, s. 575; Ali GÜZEL, 1996 Yılı Kararları Semineri, s. 192-193; Berin ERGİN, 1999 Yılı Kararları Semineri, s. 246-247; ÖZDEMİR, s. 158-159; aksi görüş EKONOMİ, Yeni Yasal Düzenlemeler, s. 59; Aynı yazar, 1994 Yılı Kararları Semineri, s. 95-96 ve 1997 Yılı Kararları Semineri, s. 225-226; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 83; REİSOĞLU, Şerh, s. 140-141; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 134; EKMEKÇİ, s. 126-127; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 172, 195; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, s. 412-413; TUNÇOMAĞ/CENTELE, s. 384.
- 148 ÇELİK, İş Hukuku, s. 575-576; Bkz. Yarg. 9. H.D., 20.2.1997, E. 1996/19894, K. 1997/2841, Tekstil İşv. D., Mayıs 1997, s. 21-22; Yarg. HGK, 15.10.1997, E. 1997/9-543, K.1997/827, YKD., Ocak 1998, s. 5-6; Yarg. 9. H.D., 30.12.1999, E. 1999/18054, K. 1999/20468, Çimento İşv. D., Mart 2000, s. 43; Yarg. 9. H.D., 2.2.2000, E. 2000/786, K. 2000 / 842, İşv. D., Nisan 2000, s. 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, s. 36-37; Yarg. 9. H.D., 20.1.2004, E. 2003/18300, K. 2004/426, Tekstil İşv. D., Ekim 2004, 36-38; ÇELİK, İş Hukuku, s. 576, dn. 43.
- 149 Yarg. 9. H.D., 31.3.1986, E. 1986/2492, K. 1986/3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s. 12-14; Yarg. 9. H.D., 28.3.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşv. D., Nisan 1989, s. 20-21, ÇELİK, İş Hukuku, s. 576, dn. 45.
- 150 Yarg. 9. H.D., 26.3.1987, E. 1987/2921, K. 1987/3184, Tekstil İşv. D., Kasım 1987, s. 21; Yarg. HGK, 5.6.1987, E. 1986/9-666 K.1987/457, Tekstil İşv. D., Mart 1988, s. 20-21; Yarg. 9. H.D., 2.4.1991, E. 1990/13766, K. 1991/6802, Tekstil İşv. D., Kasım 1991, s. 20, ÇELİK, İş Hukuku, s. 576, dn. 46.
- 151 ÇELİK, İş Hukuku, s. 576.
- 152 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 217.
- 153 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 147; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 60; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 218.
- 154 OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 60; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 218.
- 155 Bkz. Metin KUTAL, Sosyal Hukuk ve Uygulaması, İktisat ve Maliye, C. XXVIII, Kasım 1981, S. 8, s. 362 .
- 156 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 218.
- 157 TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 290.
- 158 Yarg., 9. H.D., 30.9.1986, E. 1986/7615, K. 1986/8604, İşveren D., Şubat 1987, s. 17; Yarg., 9. H.D., 16.4.1985, E. 1985/2154, K. 1985/4167, İşveren D., Mayıs 1985, s. 17, ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 147, dn. 59.
- 159 Bkz. HGK., 10.12.1980, E. 1980/9-2543, K. 1980/2647 (İşveren D., C.XIX, Nisan 1981, S. 7, s. 15-16) Ayrıca kararda, "işveren tarafından bazı işçilerin başvuru tarihinden önceki durumdan yararlandırılmış olmaları"nın davacı (işçi)'ya bir hak bahşetmeyeceği de dile getirilmiştir.
- 160 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 218.
- 161 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 218-219.
- 162 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 219.; Aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesinin İmzasından Önce Dayanışma Aidatı Ödeyerek Sözleşmeden Yararlanma Talebinde Bulunan İşçinin İmza Tarihinden İtibaren Yararlanabilmesi, İHU. TSGLK 9 (No 1).
- 163 Bkz. 9. H.D., 30.9.1986, E. 986/6715, K. 986/8604 (İşveren D., C.XXV, Şubat 1987, S. 5, s. 17); Ayrıca bkz. 9. H.D., 16.4.1985, E. 985/2154, K. 985/ 4167 (İşveren D., C.XXIII, Mayıs 1985, S. 8, s. 17. vd.); NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 219.
- 164 Bkz. 9. H.D., 16.11.1989, E. 6652, K. 9865 (Tekstil İşveren D., Haziran 1990, S. 146, s. 16-17).
- 165 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 219; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 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 anlaşılmakta olduğu gibi, bu husus Yargıtay içtihatları gereğidir." (Yarg., 9. H.D., 20.3.1986, E. 986/1531, K. 986/3176, Yargıtay Kararları Dergisi, C.XIII, Şubat 1987, S. 2, s. 241 vd.; Yarg., 9. H.D., 28.3.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşveren, Nisan 1989, S. 133, s. 20-21).
- 166 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 219-220.
- 167 Bazı yazarlar da; "aksi görüşün benimsenmesi, geçmişe ilişkin dayanışma aidatlarının toplu olarak işverence kesilmesi gibi ayrıca eleştirilebilecek bir sonucun kabulünü de gerekli kılabilir." diyerek aksi çözümler kabul edilmezliğine yerinde olarak dikkat çekmektedir. (Bkz. ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, Ocak 1986, S. 1, s. 8)
- 168 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 220.
- 169 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 32 vd; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 237 vd.; REİSOĞLU, Şerh, s. 78 vd., NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 220.
- 170 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, İHU., İş K. 13, No: 2; ESENER, İHU, TSGLK. 1 No: 9; ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar; İHTİAD., 1975, S. 1, s. 201 vd.; REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt

Kanunu, Şerhi, 2. Bası, Ankara 1975, s. 133 vd.; ESENER, İş Hukuku, s. 515 vd.; Şener AKYOL, Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin İmza Tarihinden Önceye Alınması ve Mirasçılardan Sözleşmeden Yararlanmaları, İHU., TSGLK. 1, No: 6; Devrim ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesinin Fesih ile İlgili Hükümlerinin Geriye Etkisi, İHU., TSGLK. 1, No: 14; GÜZEL, Yürürlük Başlangıcı Geriye Götürülen Toplu İş Sözleşmesinin Çalışma Süresine İlişkin Hükümünün Etkisi, İHU., TSGLK. 1, No. 17.

171 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 220-221.

172 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 147.

173 Doktrinde yasanın bu düzenleme biçimini isabetsiz bulanlar vardır. Bazı yazarlar; yasanın mevcut düzenlemesi karşısında TİS'in geçmişe ilişkin haklarından yararlanabilmek için diğer işçilerin de TİS'in imzası tarihinde üye olmak zorunda kalacağını bu durumun olumsuz sendika özgürlüğüne, sendikaya üye olmama ilkesine ters düştüğünü savunmaktadır. (Bkz. ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, s. 8).

174 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 221-222; Krş., OĞUZMAN, İlişkiler, s. 75, TİS'in gerçek anlamıyla makalele teşmil edilemeyeceğini; yürürlük tarihinin geriye götürülmesi bazı hakların geçmişi içine alır şekilde hesaplanması işlemi olduğunu savunan yazar, "bir toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmuşsa - tıpkı sözleşmenin imzasından biraz önce sendikaya üye olan bir işçinin sözleşmenin geriye etki hükmünden yararlanması gibi - onun bu sözleşmenin bütün hükümlerinden ve bu arada geriye yürürlük hükmünden yararlanması" gerekeceğini savunmaktadır. (Ayrıca bkz. OĞUZMAN, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1986, Tebliğ, s. 184, s. 209 vd.).

175 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 222.

176 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 222-223; Bkz. NARMANLIOĞLU, İHU., TSGLK. 9, No: 1; ÇELİK, Yararlanma, s. 8; Karşıt görüşle dayanışma aidatı yoluyla yararlanmanın geriye etkili olabileceğini savunan yazarlar, REİSOĞLU, Şerh, s. 86; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 75.

177 Bkz. Yarg., HGK., 1.6.1983, E. 981/9-315, K. 983/609, Ajans TÜBA, İİÇB, s. 458.

178 Bkz. Yarg., 9. H.D., 16.4.1985, E. 985/2154, K. 985/4167, YKD., Şubat 1986, s. 226; (Karar ve NARMANLIOĞLU'nun incelemesi için bkz. İHU., TSGLK. 9, No: 1) Krş. REİSOĞLU, Şerh, s. 147, Dayanışma aidatının Anayasa güvencesi altında olan sendikaya üye olmama hürriyetinin bir garantisi olduğunu; sendikaya üye olmak istemeyen işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek, TİS'den yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmelerinin Anayasa gereği olduğunu ve. TSGLK. m. 9'un buna imkân verdiğini öne süren yazar; Yargıtay'da bu kararı dolayısıyla eleştirmekte ve eleştirilerini iki noktaya hasretmektedir: Yazar, o işyerinde çalışan işçiler için imza tarihinden önce de üye olabilmek imkânının bulunduğunu, bu şekilde toplu sözleşmeden geriye doğru yararlanabileceklerini; ayrıca "toplular sözleşmesine koyulacak hükümlerle sonra üye olan sendika üyelerinin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini" öne sürmekte ve bu

durumların Yargıtay'ca gözden kaçırıldığını kaydetmektedir. İşçinin imzadan önce taraf sendikaya üye olabilmesi imkânının bulunması imza tarihinde üye olmayanların yürürlük tarihinden itibaren TİS'nden yararlanabileceklerine gerekçe yapılamaz. İddia edildiği gibi, toplu iş sözleşmelerine bu konuda hüküm konulması da mümkün olmamak gerekir. Zira TSGLK. m. 9 hükmü kamu düzenine ilişkin, kesin bağlayıcı bir nitelikte olup buna aykırı olarak yapılan sözleşme hükümleri geçerli değildir. Nitekim Yargıtay da bir kararında hükmün bu niteliğini belirtmiş ve "gerek taraf sendika üyeleri ve gerekse dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmak isteyenler yönünden" öngörülen esasların kamu düzeniyle ilgili bulunduğunu, uyulması zorunlu olduğunu; aksine sözleşmelerin geçersiz olduğunu (9. H.D., 20.3.1986, E. 986/1531, K. 986/3176, Yargıtay Kararları Dergisi, C. XIII, Şubat 1987, S. 107, s. 19) isabetli olarak dile getirmiştir. (NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 222, dn. 107).

179 Yarg. 9. H.D., 28.3.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570, Tekstil İşveren D., Nisan 1989, s. 20; Yarg. 9. H.D., 20.3.1986, E. 1986/1531, K. 1986/376, Yasa Hukuk D., Ekim 1986, s. 1398; Yarg. 9. H.D., 1.3.1986, E. 1986/2492, K. 1986/3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz. s. 12; Yarg. 9. H.D., 30.9.1986, E. 1986/6715, K.1986/8604, İşveren D., Şubat 1987, s. 17; Yarg. 9. H.D., 30.12.1986, E. 1986/10711, K. 1986/12112, Çimento İşveren D., Ocak 1987, s. 36; Yarg., 9. H.D., 19.1.1983, 1982/9565, K. 1983/81, Yasa Hukuk D., Nisan 1983, s. 601; Yarg. YHGK, 16.4.1982, E. 1982/9-244, K. 1982/404, İşveren D., Temmuz 1983, s. 13.

180 Yarg., 9. H.D., 28.3.1988, E. 988/1310, K. 988/3570, Tekstil İşveren, Nisan 1989, S. 133, s. 20-21.

181 Yasadaki talep tarihinden sözü, uygulamada muhasebe gerekleri de dikkate alınarak, talebi takibeden aybaşıdan itibaren şeklinde anlaşılmaktadır. (ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 147, dn. 56).

182 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 224-225.

183 Yararlanmanın başlangıcı talep tarihi, daha doğrusu talebi izleyen aybaşı olmakla beraber, belirli dönem veya sürelerle bağlı işçilik haklarının hesabında işçinin tüm kıdeminin esas alınması fakat talep tarihi sonrasına düşen miktarın kendisine verilmesi gerekecektir. (Bu anlamda: Yarg., 9. H.D., 20.1.1984, E. 9824, K. 380, İşveren D., Temmuz 1984, S. 19, s. 18); NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 225.

184 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 225.

185 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 226.

186 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 148; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 226-234; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 179; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 479.

187 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 226.

188 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 226-227; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 430-431.

189 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 227.

190 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 149; OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 61; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 228.

- 191 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 149; OĞUZMAN, İlişkiler, s. 77.
- 192 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 227; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 431.
- 193 Bkz. OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunlar, s. 61.
- 194 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 228.
- 195 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 84; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 228.
- 196 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 228; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 432.
- 197 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 228-229; Yasada açıkça düzenlenmemiş olmakla beraber uygulamada görülmesi mümkün olan birleşme durumunda, birleşen işyerlerinden birisinde bir TİS'in bulunmasının bir değişikliğe neden olmayacağını belirtmek gerekir. Nitekim bazı yazarlar, "birleştirilen işyerlerinden sadece birinde toplu iş sözleşmesi yürürlükte ise" bu sözleşmenin yeni işyerinde de yürürlüğünü sürdüreceğini; bu sözleşmenin yeni işyerinin tümünü kapsayacağını dile getirmektedir. (Bkz. OĞUZMAN, İlişkiler, s. 84).
- 198 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 229.
- 199 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 149. SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 481; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 611-613.
- 200 SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 479; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s.207; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 144; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 177. Ayrıca bkz. Yarg. 9. H.D., 12.3.1997, E. 1997/3861, K. 1997/4850, Çimento İşveren D., Mayıs 1997, s. 31; Yarg. 9. H.D., 17.3.1997, E. 1997/2309, K. 1997/5183, Tekstil İşveren D., Temmuz 1997, s. 16.
- 201 2822 sayılı Yasanın 8'inci maddesinde işverenin değişmesi uygulanan TİS'nin geçersizliği sonucunu doğurmaz.", (9. H.D., 24.9.1987, E. 98717687, K. 987/8467, Tekstil İşveren D, Eylül 1988, S. 126, s. 22).
- 202 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 230; SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s. 490-491; İşçilerin yeni işverenle çalışmayı kabul edip etmemeleri TİS'ni değil, iş sözleşmelerini ilgilendirdiğinden (Bkz. OGUZMAN, İlişkiler, s. 64) işçilerin hepsi işyerinden ayrılrsa bile, TİS bundan etkilenmeyecektir. (NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 230, dn. 123).
- 203 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 230.
- 204 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 231; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 434.
- 205 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 231; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 434.
- 206 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ö. EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 192 vd.; F. ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s. 332 vd.; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku II, s. 184 vd.
- 207 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 231.
- 208 Yasa koyucu bu düzenleme ile faaliyeti durdurulan sendikalara üyelik aidatı ödenmeyeceğine ilişkin S.K. m. 23 ile bir paralellik sağlamıştır. (ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s. 206 vd).
- 209 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 146.
- 210 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, s. 149; REİSOĞLU, Şerh, s. 146.
- 211 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 232.
- 212 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 232; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 435.
- 213 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 232-233; Aynı yazar, İş Hukuku II, s. 435.
- 214 REİSOĞLU, Şerh, s. 146.
- 215 Bkz. REİSOĞLU, Şerh, s. 133; OGUZMAN, İlişkiler, s. 84; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 233.
- 216 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 233-234.
- 217 Hükmün anlamı ve uygulanması şartları konusunda bkz. NARMANLIOĞLU, Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hizmet Akdi Olarak Uygulanabilme Şartları, İHU, TSGLK 6, No 2 ve orada anılanlar.
- 218 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 234-235.
- 219 Bkz., OĞUZMAN, Yararlanmaya İlişkin Sorunları, s. 60.
- 220 NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s.235-236.
- 221 OĞUZMAN, İlişkiler, s. 86; ESENER, İş Hukuku, s. 512-513; REİSOĞLU, Şerh, s. 115 vd.; NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 236; DEMİR, İş Hukuku Uygulaması, s. 611-612.
- 222 Herhangi bir kötüye kullanmayı önlemek için bu sınırlama gerekli ise de, çözümün dorurucu olduğu söylenemez. Zira TİS'in bitimine kısa bir süre kala dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma yoluna başvuran bir işçi de, üyelik aidatı ve baştanberi dayanışma aidatı ödeyenler gibi kazanılmış haktan faydalanacaktır. Söz konusu esasın sözleşmenin imza tarihinden yürürlükten kalktığı tarihe kadar dayanışma aidatı ödeyenlere uygulanması şeklindeki bir çözüm ise cazip görünmemektedir. NARMANLIOĞLU, Dayanışma Aidatı, s. 236-237.