

Prof. Dr. Nüvit GEREK

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Toplu iş sözleşmelerinden esas olarak belli bir işletmede veya işyerinde örgütlenen ve yetki alarak işveren veya işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalayan işçi sendikasının o işyerindeki veya işletmedeki üyesi işçiler yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları ancak sınırlı hallerde söz konusu olabilir. “Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının yazılı olarak izin vermesi”, “teşmil” ve “dayanışma aidatı ödenmesi” hallerinde taraf işçi sendikasına üye olmayanlar da toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler¹.

İşçi sendikalarının kendilerine üye olmayan işyeri çalışanlarının toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına izin vermeleri ve bu izni yazılı olarak işverenlere iletmeleri, bir jest yaparak, üye olmayan işçilerin sempatisini kazanmak ve ileride onları da kendilerine üye yapmayı amaçlamak olarak değerlendirilebilir. Ancak uygulamada bu yola pek gidilmediği, işçi sendikalarının kendi açılarından haklı olarak üyeleri olmayan işçilerin yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına sıcak bakmadıkları söylenebilir.

Teşmil yoluyla toplu iş sözleşmesinden ya-

rarlanma ise Bakanlar Kurulu kararıyla, yani bir idari tasarrufla gerçekleşmektedir. Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu'nun istişari mütalâasını aldıktan sonra, bir işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikasının yaptığı bir toplu iş sözleşmesini, o işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinden, herhangi bir başka toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan ve kısa sürede yararlanma olasılığı da bulunmayanlara teşmil edebilir. Teşmile konu olacak hükümler sadece normatif hükümlerdir. Normatif hükümlerin tamamı veya bir bölümü teşmil edilebilir. Gerekli görülürse bu hükümlerde değişiklik de yapılabilir².

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda ise durum farklıdır. İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi vardır. Ancak taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işyeri işçilerinin yararlanması konusunda işçi sendikasının rızası söz konusu değildir. Teşmilden farklı olarak işyeri veya işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmaması ve yakın gelecekte toplu iş sözleşmesi yapılmayacak olması durumu da yoktur.

Herhangi bir işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler dayanışma aidatı ödeyerek ya-

rarlanma talebinde bulunmazlarsa, talepte bulunmamaları şeklindeki iradeleri sonucu, toplu iş sözleşmesinin “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım” ile ilgili hükümlerinden yararlanamayacaklardır.

Ancak buna karşılık toplu iş sözleşmelerinde işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacak hükümler de bulunabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler ve işyeri düzenine ilişkin hükümler bu grupta yer almaktadır. Bir diğer deyişle bu gruptaki hükümler taraf işçi sendikasına üye olan ve toplu iş sözleşmesinden bu nedenle yararlanan, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanan ve dayanışma aidatı ödeme talebinde bulunmayan işçilere aynı şekilde uygulanacaktır. Dolayısıyla kısaca parasal hükümler denilebilecek hükümler dışında kalan hükümler, işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanacak hükümler olarak değerlendirilebilir³. Bu husus Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 3. ve 4. fıkralarında açıkça ifade edilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin tamamından yani özellikle parasal hükümlerinden yararlanan işçilerin, işyerinde çalışan diğer işçilerden hangi konularda farklı hükümlere tabi olacakları, değinilen 31. maddeden anlaşılmaktadır.

Burada “sözleşmenin uygulama alanı”, “sözleşmeden yararlanma” ve “sözleşme ile bağlılık” kavramlarının açıklığa kavuşturulmasında yarar vardır. Sözleşmenin parasal hükümleri dışındaki uygulama alanı kapsamına bütün işçiler ve işyerinin işvereni girmektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma ise, “sözleşmenin parasal hükümlerine tabi olmak” anlamında kullanılmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi parasal hükümlerden yararlanmak işçinin iradesi doğrultusunda ortaya çıkar. Parasal hükümlerden yararlanma ya işçi sendikası üyesi olmak veya dayanışma aidatı ödemek sonucunda gerçekleşir. İşçi sendikası üyeliğinden ayrılmak veya dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmek durumunda, parasal hükümlerden yararlanma olanağı da ortadan kalkacaktır. Toplu iş sözleşmesi ile bağlılık ise 2822 sayılı Kanun'un 10. maddesinde işverenler ile ilgili olarak kullanılmıştır. İşveren sendikasına üye olan işverenin işveren sendikası ile ilişkisi sonradan kesilir ve üyeliği

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak işçinin iradesine bağlıdır.

sona ererse, bu durum toplu iş sözleşmesine olumsuz bir etki yapmayacaktır. İşçiler açısından ise durum farklıdır. Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olduğu için toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi üyelikten ayrılırsa, dayanışma aidatı ödemediği takdirde artık parasal hükümlerden yararlanamaz. Ancak bu durumdaki işçi, sözleşmenin uygulama alanı kapsamında bulunmaya devam edeceğinden, sözleşmenin parasal hükümleri dışındaki hükümlerine tabi olacaktır.

Kuşkusuz toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı kapsamı, yetki belgesinde gösterilen işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ve bu işyerlerinin işçileri ile sınırlıdır. Söz gelimi alt işveren işçileri uygulama alanı kapsamı dışındadır⁴.

Değinilen bütün bu hususlar toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre için geçerlidir. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, yani toplu iş sözleşmesinin uygulanma süresi bittiğinde, sözleşmenin normatif hükümleri yenisini yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edecektir⁵. Bu uygulama, sendika üyesi olan ve üyeliği devam edenler için olduğu gibi, dayanışma aidatı ödenmiş olanlar için de aynı şekilde olacaktır⁶. Ancak bunun için toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce başlamış ve devam etmekte olan bir iş ilişkisinin bulunması gerekir. Aradaki fark, sendika üyesi işçilerin sendika üyelik aidatı ödemeye devam etmeleri gerekirken, dayanışma aidatı ödeyenlerin artık dayanışma aidatı ödemeyecek olmalarından ibarettir. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerine giren işçiler için ise, süresi sona eren sözleşmenin normatif hükümleri etkili olamaz. Bu nedenle bunlarla kurulacak iş ilişkisinde iş sözleşmesi koşulları bu yeni işçilerle işveren arasında, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bağımsız olarak kararlaştırılabilecektir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak işçinin iradesine bağlıdır. Yararlanma talebinde bulunan bir işçinin

bu talebinin incelenmesi, uygun bulunup bulunmaması, engellenmesi söz konusu değildir. 275 sayılı Kanun döneminden farklı olarak 2822 sayılı Kanun, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, taraf işçi sendikasının muvafakatinin aranmayacağını açıkça hükme bağlanmıştır.

2822 sayılı Kanununun 9. maddesinin üçüncü fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı sırada taraf işçi sendikasına üye bulunmayan işçilerin, imza tarihinden sonra işe giren ancak taraf sendikaya üye olmayan işçilerin ve imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olduğu halde, sonradan üyelikten çıkarılan veya üyelikten ayrılan işçilerin, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmektedir⁷. İlgili maddede üç grupta sayılan bu durumdaki işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönemde istedikleri zaman dayanışma aidatı ödeyerek talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Ancak yukarıda açıklandığı gibi, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdikten sonra, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak yeni işe giren işçiler için mümkün olmadığı gibi sendika üyesi olsalar bile üye sıfatı ile de mümkün değildir.

Elbette toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, işveren uygun gördüğü takdirde, daha önce bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan eski işçilere veya yeni işe giren işçilere sona ermiş olan sözleşmedeki hakları verebilir. Ancak böyle bir uygulama bireysel iş sözleşmesi yapma özgürlüğü kapsamında değerlendirilir.

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyesi olduğu için yararlanan bir işçi sendika üyeliğinden ayrılırsa, 2822 sayılı Kanunun 25. maddesi uyarınca, bir ay daha üyeliği geçerli olacağından, bu bir aylık sürede üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma

İşçinin talebi gerçekleşmeden işverenlerin kendi inisiyatifleri ile dayanışma aidatı kesmeleri mümkün değildir.

hakkı devam edecektir⁸. Bu süre dolduğunda üye sıfatıyla yararlanmaya devam edemeyecektir. İşçinin bundan sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanması dayanışma aidatı ödemesiyle mümkün olabilecektir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma işçilere tanınan bir hak olduğundan bu yoldaki iradelerine dayanan bir taleplerinin olması gerekir. Bu nedenle işçinin talebi gerçekleşmeden işverenlerin kendi inisiyatifleri ile dayanışma aidatı kesmeleri mümkün değildir⁹. Bu konuda toplu iş sözleşmelerine önceden hüküm konması da düşünülemez.

Dayanışma aidatı ödeme ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi, kanunda belirtilmediği halde işverenlere yöneltilmektedir¹⁰. Doktrinde genel olarak eleştirilmeyen bu durumun haklı gerekçeleri vardır. Bir kere toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının, işçinin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma talebini bekletmesi, incelemesi, kabul etmemesi söz konusu değildir. Bu konuda işçi sendikasının muvafakatinin gerekmediği kanunun 9/III. maddesinde çok açık ifade edilmektedir. İkinci olarak da işçiye yapılan ödemeler işveren tarafından yapılmaktadır. Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin sözlü olarak işverene iletilmesi ve bunun kabulü mümkündür. Ancak talebin gerçekten yapıp yapılmadığı veya talep tarihi konusunda kuşku ve ihtilâflar çıkabileceği düşünülürse, ispat şartı bakımından yazılı yapılmasının yararları açıktır.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle bitecektir. İşyerinde yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin yeni toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için de yeniden yapılması gerekecektir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebine karşı işverenin de itirazı, kabul etmemesi, koşul ileri sürmesi mümkün değildir. İşveren, işçinin talebine rağmen dayanışma aidatını keserek işçi sendikasına göndermezse veya gecikerek gönderirse, bu durum işçinin toplu iş sözleşmesinden ya-

rarlanmasını etkilemeyeceği gibi, ödememenin veya geç ödemenin sorumluluğu da bütün sonuçlarıyla birlikte işverene ait olacaktır. Nitekim Yargıtay da bazı kararlarında bu hususu doğrulamıştır¹¹.

Üzerinde durulması gereken bir husus da, faaliyeti durdurulan sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceğine ilişkin hüküm karşısında, o zamana kadar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlananların bu yararlanmaya devam edip edemeyecekleridir. Sendikalar Kanunu'nda yer alan, faaliyeti durdurulan sendikaya üyelik aidatı ödenmeyeceğine ilişkin düzenlemeye benzer şekilde (2821 sayılı Kanun md.23), 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesinde de faaliyeti durdurulmuş olan sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceği hükme bağlanmıştır. Her ne kadar faaliyetin durdurulması dışında, işçi sendikasının hukuki varlığının sona ermesi durumunda ne yapılması gerektiği kanunlarda belirtilmemiş olsa da, üyelik aidatı ve dayanışma aidatı ödenmeyeceği kabul edilmelidir. Ancak işçi sendikasının faaliyetinin durdurulması veya hukuki varlığının sona ermesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğinden, dayanışma aidatı ödemediği işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Toplu iş sözleşmesi süresi sona erdikten sonraki dönemde dayanışma aidatı ödenmeden yararlanma konusu ile aradaki fark, orada yararlanılmasına devam edilen hükümlerin artık toplu iş sözleşmesi hükmü değil, iş sözleşmesi hükümlerine dönüşen hükümler haline gelmesidir. Burada ise henüz süresi dolmamış ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanılmaktadır. Bu arada, "yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varken, işçi sendikasının faaliyeti durdurulur veya hukuki varlığı sona ererse, bu durumda bazı işçiler dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunurlarsa ne olacaktır?" sorusu akla gelebilir. Bu soruya da "talepte bulunanların dayanışma aidatı ödemeksizin yararlandırılmaları gerekir" şeklinde cevap vermek doğru olacaktır. Çünkü değinilen durumlarda dayanışma aidatı ödenecek bir sendika bulunmamaktadır. Ancak zaten böyle bir sendika var olsa da işçinin talebine karşı çıkması, kabul etmemesi söz konusu değildir.

Dayanışma aidatı ödeme talebi sözleşmenin imzalanması tarihinden önce yapılmış olsa bile bu durum talebin geçersiz sayılmasını gerektirmez.

Üstelik işçi sendikasının faaliyetinin durdurulması veya hukuki varlığının sona ermesi işçinin iradesi dışında gerçekleşmektedir. İşçinin iradesi sadece dayanışma aidatı ödeme talebinde bulunmak veya bulunmamak şeklinde ortaya çıkacaktır.

Bilindiği gibi dayanışma aidatı, sendika üyelik aidatının üçte ikisi kadardır. Dayanışma aidatı ödeyecek işçi hiçbir sendikaya üye olmayabileceği gibi, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası dışında bir başka işçi sendikasının üyesi de olabilir. Dayanışma aidatının miktarı tespit edilirken, talepte bulunan işçi toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyesi olsaydı ne miktarda üyelik aidatı ödemek zorunda kalacak idiyse bu miktar esas alınarak bunun üçte ikisi tespit edilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı dayanışma aidatı ödeme talep tarihinden itibaren geçerli olacaktır¹². Bu husus 2822 sayılı Kanun'un 9/III. maddesinde açıkça ifade edilmiştir. Bu durumda, geriye doğru, talepten önceki dönemleri kapsayacak şekilde toptan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanılması mümkün değildir. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinin ne zaman yapılması gerektiği konusunda açık bir hüküm kanunda yer almadığı için bu konuda bazı tartışmalar vardır¹³.

Kanundaki düzenlemenin amacından yola çıkılacak olunursa, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın geleceğe yönelik olarak başlayacağını kabul etmek doğru olur. Çünkü dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma hakkının doğabilmesi için, hukuken geçerli olarak doğmuş bir toplu iş sözleşmesinin var olması gerekir¹⁴. Toplu iş sözleşmesinin hukuken doğması ise ancak imza tarihinde gerçekleşecektir. Dolayısıyla

dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi en erken imza tarihinde olabilecektir. Yararlanmaya başlama ise imza tarihinden sonraki döneme ait olmak üzere toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle başlayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin hukuken doğması ise ancak imza tarihinde gerçekleşecektir. Dolayısıyla dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi en erken imza tarihinde olabilecektir. Yararlanmaya başlama ise imza tarihinden sonraki döneme ait olmak üzere toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle başlayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi aynı ise, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma hemen bu tarihten itibaren başlayabilecektir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi imza tarihinden sonra ise, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi imza tarihinde yapılsa bile yararlanma, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra başlayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi imza tarihinden önceki bir tarihte başlayacak şekilde kararlaştırılmışsa, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi imza tarihinden önceki tarihi kapsayamayacağı için, bir diğer deyişle henüz hukuken doğmamış bir toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanma talebinde bulunulamayacağı için, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, imza tarihinden sonraki yürürlük süresi içinde başlayabilecektir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki tarihte, geçmişe etkili olacak şekilde yürürlüğe girmesinden, ancak sendika üyeleri, imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmaları ve yürürlük başlangıç tarihinde o işyerinin çalışan işçileri olmaları kaydıyla yararlanabileceklerdir. Esasen sendika üyeleri ile üye olmadan dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklar arasında bir fark olmalıdır. Sendika üyeleri bile imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olmuşlarsa, ancak üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabilmektedirler. Geçmişe yönelik olarak topluca üyelik aidatı ödemeleri ve üyeliklerinden önceki döneme ait haklardan yararlanmaları mümkün değildir. Üyelerin böyle bir hakları yokken, dayanışma aidatı ödeyenlerin imza tarihinden önceki yü-

rürlük süresi için toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları düşünülemez¹⁵.

Ancak bazı görüşlere göre dayanışma aidatı ödeme talebi sözleşmenin imzalanması tarihinden önce yapılmış olsa bile bu durum talebin geçersiz sayılmasını gerektirmez. Bu durumda önceden talepte bulunulmuş ve toplu iş sözleşmesi geçmişe etkili olacak şekilde yürürlüğe girmişse, işçi ancak imza tarihinden itibaren yararlanmaya başlayacaktır¹⁶.

Yargıtay'ın bazı kararları gözden geçirildiğinde de aynı sonuca ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle dayanışma aidatı ödeme talebi toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce yapılsa bile yararlanmanın imza tarihinden itibaren başlaması gerektiği konusunda bir görüş birliği oluşmuştur¹⁷.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sona ereceği durumlar ele alınacak olursa, öncelikle dayanışma aidatı ödemekten vazgeçme konusunda da işçi karar vermiş olabilir. İşçi taraf sendikaya üye olmaya karar verebilir. Bu durumda artık üye sıfatıyla üyelik aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır. Eğer işçi dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktan vazgeçer ve taraf sendikaya üye de olmazsa, durumu dayanışma aidatı ödeme talebinde bulunduğu tarihten önceki hale döner. Toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanamaz. Toplu iş sözleşmesi devam ettiğinden parasal hükümlerin iş sözleşmesi hükmünde devam ettiğinden sözü edilemez. Bu durumdaki işçiler için parasal hükümlerden yararlanma koşulları sona ermiştir.

Dayanışma aidatı ödeyerek parasal hükümlerden yararlanmanın sona erdiği bir başka du-

Dayanışma aidatı ödeme talebi toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce yapılsa bile yararlanmanın imza tarihinden itibaren başlaması gerektiği konusunda bir görüş birliği oluşmuştur.

rum ise işçilik sıfatının ortadan kalkması veya işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında, aynı işverene ait başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde ortaya çıkabilir¹⁸. Ancak hiç kuşkusuz işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinden, işçinin işyeri değişse bile yeni işyeri de toplu iş sözleşmesi kapsamında olacağından, işçinin parasal hükümlerden yararlanma konusunda yeniden talepte bulunmasına ihtiyaç kalmadan yararlanma devam edecektir.

Ülkemizdeki toplu iş sözleşmeleri uygulamaları gözden geçirildiğinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmelerinin yaygın olduğu görülmektedir. Kamu kesimindeki toplu iş sözleşmelerinde ücret zamlarının altı ayda bir yapılması da yaygın bir uygulamadır. Genellikle toplu gö-

dayanışma aidatı ödeme talebinde bulunanlar, arada geçen sürenin ücret artışlarından yararlanmamaktadırlar. İlk bakışta, ortaya çıkan tablo, sendika üyesi olanlarla olmayanlar arasında böyle bir farkın doğal olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Negatif sendika özgürlüğünün cezalandırılmaması gerektiği düşüncesinden hareketle, bazı işyerlerinde sendika üyesi olmayan işçilere de toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artış dönemleri dikkate alınmak suretiyle ücret artışları sağlanmaktadır. Elbette bu ücret artışları toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası üyesi işçilere sağlanan ücret artışlarının gerisinde olmaktadır. Daha düşük oranlarda olmakla beraber, sendika üyesi işçilerin geriye dönük ücret farklarının ödenmesi gibi, bunlara yapılan ücret zamları da geriye dönük olarak he-

İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinden, işçinin işyeri değişse bile yeni işyeri de toplu iş sözleşmesi kapsamında olacağından, işçinin parasal hükümlerden yararlanma konusunda yeniden talepte bulunmasına ihtiyaç kalmadan yararlanma devam edecektir.

rüşmeler çok uzun sürmekte ve bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geriye götürülmesi ihtiyacı doğmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe girmesi durumunda, bundan yalnızca taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanabileceği kuşkusuzdur.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin aylarca sürebildiği bir ortamda taraf sendika üyeleri geçmişe etkili olarak yürürlüğe sokulan bir toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaktadırlar¹⁹. Bu yararlanma, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki ücret zamlarının topluca fark olarak ödenmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Oysa dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada, yararlanma talebi en erken imza tarihinden itibaren geçerli sayılmakta, parasal hükümlerden yararlanma ise ancak yürürlük tarihinden itibaren gerçekleşebilmektedir. Bu durumda

saplanarak ödenmektedir. Taraf işçi sendikaları ise buna itiraz etmektedirler. Sendika üyesi olmayanlara geriye dönük olarak ücret zammı verilemeyeceğine ilişkin hiçbir yasal düzenleme yoktur. Eğer toplu iş sözleşmesine taraf sendikaların üyesi işçilere verilen ücret artış farklarının aynısı, sendika üyesi olmayan işçilere de verilirse işçi sendikalarının itirazları haklıdır. Ancak daha düşük miktarlarda verilen ücret artışlarının geriye dönük olarak farklarının ödenmesine yapılan itirazlar haklı görülemez. Toplu iş sözleşmelerine bu yönde konulacak hükümlerin de geçerli olamayacağını kabul etmek gerekir.

Sonuç olarak, sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödeyen işçiler, toplu iş sözleşmesi süresi bittiğinde, dayanışma aidatı ödemeyeceklerdir²⁰. Yeni toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanmaya başlamaları ise ancak imza tarihinden itibaren yeniden

dayanışma aidatı ödeme taleplerine bağlı olarak başlayacağından, en erken imza tarihinden sonrası için ileriye dönük olarak mümkün olabilecektir. Önceki toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren, yeni toplu iş sözleşmesinden tekrar dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taleplerine kadar geçen dönemde, yani dayanışma aidatı ödemediği geçirecekleri dönemde, geriye dönük olarak ücret artışlarından yararlanmaları, ancak önceki dönemde sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemiş olan işçilere, geriye dönük olarak yapılacak ücret artışlarıyla sınırlı olması kaydıyla geçerli olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Haluk Hâdi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, 3. B., Konya, 2009, s. 474-484, Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, Beta Ya., 4. B., İstanbul, 2005, s. 380-384.
- 2 Teşmil konusunda bkz.: Melda SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 2. B., Ankara, 2008, s. 320-328.
- 3 Bkz. Talat CANBOLAT, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", Kamu-İş, C. 6, S. 4, 2002, s. 2-4.
- 4 Bkz. TUNÇOMAĞ-CENTEL, İş Hukukunun Esasları, s. 382.
- 5 Toplu İş Sözleşmesinin "ard etkisi" olarak ifade edilen bu durumla ilgili örnek Yargıtay kararı için bkz. Yarg. HGK., 2.4.2008 T., E. 2008/9-289, K. 2008/297.
- 6 Bkz. Melda SUR, İş Hukuku, s. 314.
- 7 Bkz. Yarg. 9. H.D., 7.4.1997 T., E. 1997/3944, K. 1997/6861.
- 8 Bkz. TUNÇOMAĞ-CENTEL, İş Hukukunun Esasları, s. 293.
- 9 Bkz. Yarg. 9. HD., 4.3.2003 T., E. 2002/16415, K. 2003/2828.
- 10 Bkz. Yarg. 9. HD., 30.1.2003 T., E. 2002/12874, K. 2003/1028.
- 11 Örnek Yargıtay kararı için bkz. Yarg. HGK., 10.12.1980 T., E. 1980/9-2543; K. 1980/2651.
- 12 Dayanışma aidatı ödemek suretiyle imza tarihinden önceki süre ile ilgili olarak TİS'den yararlanılamayacağına ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9. HD., 20.3.1986 T., E. 1986/1531, K. 1986/3176; Yarg. 9. HD., 15.10.1985 T., E. 1985/6653, K. 1985/9441.
- 13 Ayrıntılı bilgi için bkz.: Nizamettin AKTAY-Kadir ARICI-Emine Tuncay KAPLAN/SENYEN, İş Hukuku, 2. B., Ankara, 2007, s. 475-476.
- 14 İmza tarihinden önce yapılan dayanışma aidatı talebinin geçersiz sayılması konusunda örnek Yargıtay kararı için bkz. Yarg. HGK., 31.1.2007 T., E. 207/9-27, K. 2007/47.
- 15 Bkz. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 20. B., İstanbul, 2007, s. 549.
- 16 Bkz. Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, s. 423.
- 17 Bkz. Yarg. 9. HD., 16.4.1985 T., E. 1985/2154, K. 1985/4167.
- 18 Bkz. Talat CANBOLAT, "Toplu İş Sözleşmesinden...", s. 17.
- 19 Bkz. Melda SUR, İş Hukuku..., s. 287-289.
- 20 Melda SUR, İş Hukuku..., s. 314.