

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşe İade Davası Sürerken Sendikaya Üye Olan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2008/28644

Karar No : 2009/11827

Tarihi : 28.04.2009

DAVA

Davacı, kıdem, ihbar tazminatlarıyla izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dava dosyası için tetkik hâkimi Ş.ÇİL tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebep-

lere göre, davalının tüm temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi iş sözleşmesinin 01.02.2005 tarihinde işverence feshinden sonra feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davası açmış ve yapılan yargılama sonunda feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair karar verilmiştir. Davacı işçinin süresi içinde işe başlama yönünde başvurusuna rağmen işe başlatılmadığı da dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Bu arada davacı işçi sendikaya üyelik yönünden noterden işlem yaptırmış ve yazı 25.02.2005 tarihinde sendikaya bildirilmiştir. Sendika tarafından davacı işçinin üyeliğinin kabulüne dair bir karar alınmamış, dolayısıyla üyeliğin işverene bildiri yoluyla gidilmemiştir.

Davacı işçi, açmış olduğu temyize konu bu davada ise, işe başlatmama tarihinde gerçekleşen fesihle sendika üyesi olduğunu

bildirmiş ve işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre hesaplanacak olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinin ödetilmesini talep etmiştir. Mahkemece isteklerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı gerekçesiyle emsal işçiye göre yapılan hesaplamalar doğrultusunda isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Davacının iş sözleşmesinin feshi işe iade sonrasında işverence işe başlatılmadığı tarih olan 22.07.2006 tarihinde gerçekleşmiştir. Davacı işçinin sendika üyeliğinin sendikaya bildiriminden itibaren bir ay içinde reddedildiği için davacının 2821 sayılı yasanın 22/3. maddesine göre 27.03.2005 tarihinde sendika üyesi sıfatı kazandığı anlaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma ise, salt sendika üyeliğine bağlı değildir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kurala bağlanmıştır.

Aynı hükme göre, imza tarihinde üye olanlar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gir-

diği tarihten, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikası tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Davacı işçinin üyeliği sendika tarafından işverene bildirilmemiş ise de, işe başlatmama tarihinde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi 12.07.2006 tarihinde imzalanmış olup, anılan toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce davacı işçi sendika üyesi olduğuna göre toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yararlanma hakkı bulunmaktadır. Fesih tarihindeki hakların toplu iş sözleşmesine göre hesaplanarak kabul edilmesi gerekirken, bir önceki toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden söz edilerek bu yöndeki talebin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.04.2009 gününde oybirliği ile karar verildi.

1. OLAYIN KRONOLOJİK ÖZETİ

Yargıtay kararından anlaşıldığına göre davacı işçinin iş sözleşmesi işverenince 01.02.2005 tarihinde feshedilmiştir. Bunun üzerine, iş güvencesi kapsamında olduğu anlaşılan davacı işçi işe iade davası açmıştır.

Davacı işçi bu süreçte işyerinde örgütlü olan sendikaya üye olmak için notere başvuru yapmış; noter, üyelik bildirimini 25.02.2005 tarihinde ilgili sendikaya göndermiştir. Sendika üyelik başvurusu üzerine herhangi bir işlem yapmamıştır.

Davacı işçinin işe iade davası sürerken 12.07.2006 tarihinde işyerinde bir toplu iş sözleşmesi imzalanmış; karardan anlaşıldığı kadarıyla ilgili toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmıştır.

Bu arada davacı işçi işe iade davasını kazanmış ve süresi içinde davalı işverene başvurmuş ancak davalı işveren 22.07.2006 tari-

hinde işçiyi işe başlatmama yönünde beyanda bulunarak iş sözleşmesini kesin olarak sona erdirmiştir.

Yerel mahkeme, işverenin belirtilen bildiri mi üzerine davacı işçiye ödenecek kıdem ve ihbar tazminatları ile izin alacaklarının, davacı işçinin taraf sendika üyesi olmadığı dönemde yürürlükte olan bir önceki toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan tutarlar üzerinden ödenmesine karar vermiştir. Yargıtay ise, taraf sendika üyeliğinin imza tarihinden önce gerçekleşip, imza tarihinde de sürdüğünden davacı işçinin son toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğini ve dolayısıyla işçiye ödenecek mablağların yeni toplu iş sözleşmesi dikkate alınarak hesaplanması gerektiğini belirterek yerel mahkeme kararını bozmuştur.

Karara ilişkin incelemede, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması uygulaması, sendika

üyeliğinin kazanılmasına ilişkin esaslar, konuyla ilgili kanuni düzenlemelerin ve Yargıtay kararlarının gelişimi ele alınacak; karara konu olay bağlamında hukuki değerlendirme yapılacaktır.

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE YÜRÜRLÜK TARİHİNİN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK KARARLAŞTIRILMASI

1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı TİSGLK yürürlüğe girmeden önce dahi, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılabileceği ve bunun hukuki dayanağının akit serbestisine dayandırıldığı, hatta bazı hallerde bu tür geçmişe etkili kararlaştırmaların önemli yararlarının olduğu savunulmuştur¹. Ülkemizde toplu iş sözleşmesi düzeninin yerleşmeye başlamasıyla birlikte, genellikle toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin uzaması ve bundan işçilerin zarar görmesini önlemek amacıyla toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini geriye götürme eğilimi açıkça ortaya çıkmış ve bu uygulama giderek tartışmasız ve geleneksel bir hal almıştır.

Bugün uygulamada özellikle yeniden yapılan toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması konusunda hemen hemen tam bir yeknesaklık sağlanmış bulunmaktadır; hatta ilk kez yapılan toplu iş sözleşmelerinde bile yürürlük tarihi imzadan geriye doğru ve genellikle imza tarihi ile çağrı tarihi arasındaki bir tarih olarak belirlenmektedir².

Yargıtay'ın "toplular iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde olduğu ve yasa hükümleri gibi yorumlanması gerektiği" yönündeki Genel Kurul Kararı³ karşısında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumlanmasında yasalara ilişkin ilkelerin uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Kaldı ki, 2822 sayılı TİSGLK m. 66'nın Türk Medeni Kanunu'na yaptığı yollama da bu tür bir yoruma olanak tanımaktadır. Türk Medeni Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'da, kanunların geçmişe etkili olmaması ilkesine yer verildikten sonra (m. 1);

bunun istisnalarından söz edilmekte ve kamu düzenini ve genel ahlakı ilgilendiren hususlarda ve kazanılmış hakları ihlal etmemek koşuluyla geçmişe etkili düzenleme yapılabileceğine yer verilmektedir (m. 2-4).

Kanunlar için getirilen bu olanak, maddi anlamda kanun hükmü niteliği taşıyan toplu iş sözleşmeleri bakımından da geçerli olmak gerekir. Kaldı ki, toplu iş sözleşmelerinin özellikleri, amaçları ve işlevsel bağları bu sözleşmelerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konmalarını bazı durumlarda ayrıca zorunlu kılmaktadır⁴. Örneklendirmek gerekirse, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması, bürokratik sebepler ve toplu iş sözleşmesi sürecinde uyumsuzluk çıkması gibi hallerde önceki toplu iş sözleşmesinin bitiminden 120 gün önce yeni sözleşme süreci başlatılmış olsa bile (TİSGLK. m. 7, f. 3), bu süre içinde yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanamamakta, eski sözleşme sona ermesine rağmen yeni sözleşmenin imzalanması gecikmektedir.

Belirtilen gelişmelerin yaşanması durumunda en pratik çözüm yolu ise yeni toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması ve böylece iki sözleşme arasında geçen sözleşmesiz dönem dolayısıyla işçilerin hak kayıplarının önlenmesidir⁵. Yapılan düzenleme ile bir kısım işçiler, paraya çevrilebilen haklar bakımından iki sözleşme arasındaki farklardan yararlanabilecekler ve bu yolla mağduriyetleri önlenecektir.

Konu 2822 sayılı TİSGLK'da açıkça düzenlenmiş değildir. Buna karşın Kanun'un bazı hükümleri bu tür bir uygulamaya olanak tanıdığı biçiminde yorumlanabilir. Örneğin TİSGLK m. 9, f. 2'ye göre, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Bu düzenleme, imza ve yürürlük tarihlerinin farklılaşabileceği anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak uygulanmasını düzenleyen m. 6, f. 3 düzenlemesi de geçmişe etkili kararlaştırmaya imkân tanımaktadır.

3. YÜRÜRLÜK TARİHİ GEÇMİŞE ETKİLİ KARARLAŞTIRILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak kararlaştırılması durumunda, bu toplu iş sözleşmesinin farklarından, bir başka anlatımla eski toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların üzerine yeni toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar arasındaki farklardan hangi işçilerin yararlanacağı da çözüme kavuşturulması gereken sorunlardandır. Konu bilimsel ve yargısal içtihat tarafından ele alınmıştır.

2822 sayılı TİSGLK m. 9, f. 2'ye göre toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendika üyesi olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikası tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar⁶.

lının zımnen ortadan kaldırıldığı kabulü gerekir. Bu durumda 2822 sayılı Yasa'nın 9/2. maddesinde belirtilen (işverene bildirimle ilişkin) koşulun göz önünde tutulması mümkün değildir." ifadesi yer almıştır. Kararda yer alan karşı oylar sonraki yıllarda Daire'ce benimsenmemiş; aşağıda da ele alacağımız gibi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, imzadan sonra üye olanlar bakımından bildirim koşulunu istikrarlı olarak aramıştır.

TİSGLK m. 9, f. 2'nin uygulamasında sorun yaratan ve farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açan husus yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinin imzası ile yürürlük tarihi arasında sendika üyesi olan işçilere ilişkindir. Bu işçiler bakımından görüş farklılığına yol açan nokta ise yararlanma başlangıcının yürürlük tarihi mi, yoksa üyelik tarihi mi olduğudur.

Konuya ilişkin görüşler ve yargı kararları de-

TİSGLK m. 9, f. 2'nin uygulamasında sorun yaratan ve farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açan husus yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinin imzası ile yürürlük tarihi arasında sendika üyesi olan işçilere ilişkindir.

Kanun'un söz konusu maddesinin uygulaması konusunda genel anlamda bir görüş birliği olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda bir toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra sendika üyesi olanların yararlanma başlangıcının işverene bildirim tarihi olduğu hususunda; imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işe girip sendika üyesi olanların işe giriş tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı konusunda hem Yargıtay ve hem doktrin ortak görüş bildirmektedirler⁷. Bu aşamada belirtelim ki, Yargıtay'ın 2003 yılında verdiği bu yöndeki bir kararın⁸ iki üye tarafından kaleme alınan karşı oy yazısında "Sendikalar Kanununun 22. maddesinde yer alan ve sendika üyeliğinin işverene bildirilme mecburiyetini ortadan kaldıran 3449 sayılı Yasa'nın 6. maddesi hükmü karşısında '... imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar' kura-

ğerlendirildiğinde, gerçekten ciddi bir görüş ayrılığının bulunduğunu söylemek mümkündür. Bir kısım yazarlara göre, yürürlüğü geçmişe etkili olarak kararlaştırılan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük ile imza tarihleri arasında sendikaya üye olan bir işçi, o toplu iş sözleşmesinden ancak sendikaya üye olduğu tarihten itibaren yararlanabilecektir. Başka bir anlatımla, yürürlük ile imza arasında sendikaya üye olan işçi yürürlük tarihinde işyerinde çalışıyor olsa bile bu tarihten sonra sendikaya üye olduğu için yararlanma başlangıcı üyelik tarihi olmalıdır⁹.

Aksi görüşte olan yazarlara göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sendika üyesi olan işçiler, yürürlük tarihinde işyerinde çalışıyor ve imza tarihinde de çalışma ve üyeliklerini sürdürüyor olmaları koşuluyla toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaklardır. Başka bir

anlatımla yürürlük ve imza tarihleri arasında sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için hem imza ve hem de yürürlük tarihlerinde sendikaya üye olmaları koşulu aranmaz¹⁰.

Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşleri de zaman içinde değişiklik göstermiştir. Yargıtay başlangıçta, 1994 yılına kadar ilk görüşten yana olmuş ve yürürlük ile imza arasında sendika üyesi olanların geçmişe etkili toplu iş sözleşmelerinden üyelik tarihinden itibaren yararlanabileceklerine yönelik kararlar vermiştir¹¹. Yargıtay'ın 1994 tarihinde verdiği bir kararda ise ikinci görüşü benimsediği görülmektedir. Söz konusu karara göre, yürürlük başlangıcı tarihinden sonra işe giren ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunan davacının, Kanun'un 9. maddesinin açık hükmü karşısında, işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur¹². Buna karşılık Yargıtay 1997 yılında verdiği bir kararda tekrar ilk görüşe dönerek, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sendika üyesi olanların yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanma imkânlarının bulunmadığı ve yararlanmanın ancak üyelik tarihinden itibaren gerçekleşeceğine ilişkin yerel mahkeme kararını onaylamıştır¹³. İncelememize konu karara kadar da Yargıtay'ın aynı görüşü sürdürdüğünü ve yürürlük ile imza arasında taraf sendikaya üye olanların geçmişe etkili bir toplu iş sözleşmesinden ancak üyelik tarihinden itibaren yararlanacağını kabul ettiğini söylemek mümkündür.

Bu aşamada toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarından sendika üyeliğinin ne zaman kazanılacağını saptamak da büyük önem taşımaktadır. Konu 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun değişik 22. maddesi ile düzenlenmiştir.

4. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "Üyeliğin Kazanılması" başlıklı 22. maddesi işçi sendikası üyeliğinin kazanılmasına ilişkin süreci düzenlemektedir. Maddenin ilk haline göre "İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak

Yargıtay, işçi sendikası üyeliğinin zımnen kazanılması halinde üyelik başlangıç tarihini 30. günün sonu olarak kabul etmektedir.

doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok 30 gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır... Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca 15 gün içinde Çalışma Bakanlığına, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve 'işverene' gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir."

Söz konusu hükme göre işçi sendikası üyeliği iki şekilde kazanılabilmektedir. Üyeliğin açık biçimde kazanılmasında başvuru üzerine sendikanın yetkili organının kararıyla üyelik kazanılabilecektir. Üye kayıt fişini noterden teslim alan işçi sendikasının yetkili organının en geç 30 gün içinde herhangi bir karar vermemesi halinde ise üyeliğin zımnen kazanılması söz konusu olur. Başka bir anlatımla, bu durumda sendika üyeliği zımnen (üstü kapalı olarak) kazanılır. Belirtelim ki, doktrin, işçi sendikası üyeliğinin zımnen kazanıldığı bu halde üyeliğin sendikaca üye kayıt fişinin sendikadan teslim alındığı tarihte mi, yoksa 30. günün sonunda mı kazanılacağı hususuna yeterli açıklık getirmemiştir¹⁴. Bize göre, işçi yararına yorum ilkesi gereği Kanun'da açıkça düzenlenmeyen bu hususta sendika üyeliğinin sendikaca noterden üye kayıt fişinin teslim alındığı tarihte kazanıldığı kabul edilmesi daha doğru olacaktır. Ancak incelememize konu karardan anlaşıldığı kadarıyla Yargıtay, işçi sendikası üyeliğinin zımnen kazanılması halinde üyelik başlangıç tarihini 30. günün sonu olarak kabul etmektedir.

Kanun'un bu düzenlemesinde karar incelememizi ilgilendiren önemli bir husus da maddede metnin ilk halinde yer alan ve üye kayıt fişinin bir nüshasının sendikaca işverene de

gönderilmesine ilişkin düzenlemedir¹⁵. Belirtilen düzenleme işverenin işyerinde sendikali olan işçilerden haberdar olmasına yönelik bir hükümdür. Ancak, özellikle işyerinde sendikalaşmanın yeni başladığı dönemlerde ve henüz çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığının belli olmadığı bir aşamada işverenin sendika üyesi olan işçilerden haberdar olmasının yaratabileceği sakıncalar nedeniyle çok eleştirilen bu husus ILO normlarına da aykırılık sebebiyle 25.05.1988 gün ve 3449 sayılı Kanunla madde metninden çıkarılmıştır¹⁶.

Böylece 1988 yılından itibaren işçi sendikası üye kayıt fişinin bir nüshasının işverene gönderilmesi uygulaması kaldırılmıştır¹⁷. Bunun anlamı, belirtilen tarihten sonra (TİSGLK. m. 13'deki istisna hariç) işverenin işyerinde sendikaya üye olan işçilerden, sendika yararlandırma talebiyle bilgilendirmediği sürece (TİSGLK. m. 9, f. 2) haberdar olmamasıdır. Belirtilen uygulamanın önemli bir sakıncası, henüz görüşmeleri süren ve imzalanmamış bir toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına bu aşamada üye olanların işverene bildirilmesinde ortaya çıkmaktadır. Henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadığı için ortada yararlandırma talebine konu olacak bir durum yoktur ve Kanun da sendikaya, kendisine üye olanları bildirme yükümü getirmemektedir. Bu durumda sendika üyeliğini kazanmış bir işçinin, sendikaya işverene bildirilmemesi sebebiyle toplu iş sözleşmesi farklarından yararlanamaması gibi bir sorun ortaya çıkabilmektedir.

Aslen incelememize konu karar da bu aşamaya ilişkindir. Zira, bir yandan iş sözleşmesi fesih edilmiş ama işe iade davası açmış, bu dava sürerken sendikaya üye olmuş bir işçi bulunmakta; öte yandan işverenle sendika arasında toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yürütülmektedir. Dava sonucunda işçi işe iade davasını kazanarak işverenine başvurmuş, bu arada

Yargıtay'ın imza tarihinden önce gerçekleşen ve zımnen kazanılan üyelikler bakımından işverene bildirim koşulunu aramadığını söylemek mümkündür.

işyerinde geçmişe etkili bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. İşveren işçinin işe iade başvurusunu reddederek onu işe başlatmama beyanında bulunmuştur. Sorun imza ile yürürlük tarihi arasında sendika üyeliğini kazanan ama üyeliği işverene bildirilmeyen işçinin yeni toplu iş yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir.

5. YARGITAY'IN BENZER DURUMLARA İLİŞKİN KARARLARI

Yargıtay'ın benzer durumlarda ve incelememize konu karardan önce verdiği diğer kararlarda tutarlı bir yaklaşım izlediğini söylemek mümkündür.

Yargıtay'ın 1997 yılında verdiği bir karara¹⁸ konu olayda, işçi 14.08.1990 tarihinde notere başvurarak üye kayıt fişini tasdik ettirmiş, 09.11.1990 tarihinde işçinin iş sözleşmesi işverence fesih edilmiş, 23.11.1990 tarihinde ise (yani notere başvuru tarihinden yaklaşık 3,5 ay sonra) sendikanın yetkili organı üyelik başvurusunu kabul etmiştir. Durumu değerlendiren 9. Hukuk Dairesi, eğer üye kayıt fişi noter tasdikinden hemen sonra sendikaya verilmiş ise, üyeliğin bu tarihten sonraki 30. günde kazanılacağı için, işçinin fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine karar vermiştir. Buna karşın, eğer üye kayıt fişi noter tasdikinden uzun süre sonra sendikaya bildirilmiş ve sendika bu başvurudan sonra 30 gün geçmeden karar almışsa üyelik üyeliğe kabul tarihinde kazanılacağından bu tarih itibarıyla iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih tarihinde sendika üyesi bulunmadığından yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Şu halde Yargıtay'ın imza tarihinden önce gerçekleşen ve zımnen kazanılan üyelikler bakımından işverene bildirim koşulunu aramadığını söylemek mümkündür.

Buna karşın Yargıtay, imza tarihinden sonra gerçekleşen üyelikler bakımından TİSGLK m. 9, f. 2 gereği olarak yararlanma başlangıcını işverene bildirim koşuluna bağlamakta ve bildirim yapılmadığı sürece işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkan tanımamaktadır¹⁹.

Yargıtay, 2008 yılında verdiği bir kararında²⁰, 21.07.2003 tarihinde sendikaya üyelik başvurusunda bulunan işçinin talebinin 22.09.2003 tarihinde kabul edilmiş olmasına rağmen üyeliğinin 2821 s. Kanun m. 22 gereği 21.08.2003 tarihinde kazanılmış sayılması gerektiğini belirtmektedir. Karara konu olay bakımından toplu iş sözleşmesinin imza tarihi 05.08.2003 tarihi olduğundan söz konusu işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihi TİSGLK m. 9, f. 2 gereği işverene bildirim tarihi olarak belirlenmiştir. Yargıtay'ın bu kararı, imza tarihinden sonra sendika üyesi olanlar bakımından işverene bildirim koşulunu mutlak şekilde arayan önceki kararları ile de uyum içindedir²¹.

Özetlemek gerekirse, Yargıtay önceki yıllarda verdiği kararlarda işçi sendikası üyeliğinin toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden önce kazanıldığı durumlarda, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işverene bildirim koşulu aramamakta, üyeliğin kendiliğinden, işverene bildirilmese bile kazanıldığını kabul etmektedir. Buna karşın, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden sonra kazanılan üyeliklerde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için üyeliğin işverene bildirilmesini aramaktadır. 2822 sayılı Kanun m. 9, f. 2'nin "... imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar." hükmü karşısında Yargıtay'ın yaklaşımını yerinde bulmak gerekir.

6. KARARA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMEMİZ

A. Yargıtay'ın incelememize konu kararı, sendika üyeliğinin kazanılması bakımından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun m. 22, f. 3 ile uyumludur. Zira, ilgili madde metninde üyeliğin kazanılması için herhangi bir mercie bildirimde bulunma koşulu getirilmemiştir. Nitekim davaya konu olayda da davacı işçinin başvurusu üzerine sendikaca bu yönde bir karar alınmamış ve Yargıtay kararında ifade edildiği gibi 30. günün sonunda işçinin sendika üyeliğini kazandığı kabul edilmiştir. Aslen, 1988 yılında 3449 sayılı Kanun'la işçi sendikası üye kayıt fişinin bir nüshasının işverene gönderilmesi uygulamasının kaldırılmasından sonra, sendika

2822 sayılı Kanun m. 9, f. 2 ile imza tarihinden sonra kazanılan üyelikte toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı açık bir biçimde işverene bildirim koşuluna bağlamıştır.

üyeliğinin bu şekilde kazanıldığının kabulü kanun gereğidir. Kanımızca da, üyeliğin kazanılması için başkaca bir koşul bulunmamaktadır.

B. İncelememize konu kararda vurgulanan ikinci husus, sendika üyeliğini zımni yolla kazanan işçinin de toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip olduğudur. Gerçekten de 2821 sayılı Kanun m. 22, f. 3 gereği üyelik başvurusunun 30 gün içinde reddedilmemesi halinde zımnen kazanılan sendika üyeliğinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya olanak tanıyıp tanımayacağı duraksanabilecek bir durumdur. Zira, 3449 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik dolayısıyla üye kayıt fişinin bir nüshası işverene gönderilmemektedir. Nitekim, davaya konu olayda da üyelik zımnen ve kendiliğinden kazanılmış ama işveren davacı işçinin sendika üyeliğinden haberdar olmamıştır. Buna rağmen Yargıtay, şekli bir yoruma gitmek yerine, işçi lehine olacak biçimde konunun esasına girerek, işverene bildirilmemiş olsa da sendika üyeliğini kazanan işçinin imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine karar vermiştir. Bu tür bir yorumun mümkün ve işçi yararına olduğunu kabul etmekte ve Yüksek Mahkeme'nin kararına katılmaktayız.

Bu arada Yargıtay'ın yukarıda ele aldığımız ve zımnen kazanılan üyelikte toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı işverene bildirim koşuluna bağlayan kararlar²² ile incelememize konu karar arasında farkların bulunduğunu hatırlatmak gerekir. Zira, belirtilen kararlarda sendika üyeliği zımnen olsa bile imza tarihinden sonra kazanılmaktadır. Buna karşılık, incelememize konu kararda geçen olayda zımni üyelik imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında kazanılmaktadır. 2822 sayılı Kanun m. 9, f. 2 ile imza tarihinden sonra kazanılan üyelikte toplu iş sözleşme-

sinden yararlanmayı açık bir biçimde işverene bildirim koşuluna bağlamıştır. Oysa, incelediğimiz karara konu olaya ilişkin durumlarda işverene bildirimle ilgili açık bir Kanun hükmü yer almamaktadır. Yargıtay bu boşluğu doldurmak için amaçsal yorum yöntemini benimsemiş ve işçi yararına yoruma giderek, yürürlük ile imza tarihi arasında sendika üyesi olanların, bu üyelik zımnen kazanılmış ve durum işverene bildirilmemiş olsa bile, toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine hükmetmiştir. Kararı iş hukukunun amaçlarıyla bağdaşan, yerinde bir karar olarak görmekteyiz.

C. Yargıtay'ın incelememize konu kararında belki de en dikkat çeken husus yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında sendika üyesi olan işçilerin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlangıcına ilişkindir. Karardan net olarak anlaşılacakla beraber imzalanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin sendika üyeliği-

tarihi arasında üye olanlar toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden değil, sendikaya üye oldukları tarihten itibaren yararlanabilecekler, bu dönem için fark alabileceklerdir.

İncelediğimiz 2009 tarihli kararda ise konuya ilişkin bir içtihat değişikliği göze çarpmaktadır. Karara göre, "... anılan toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce davacı işçi sendika üyesi olduğuna göre toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yararlanma hakkı bulunmaktadır. Fesih tarihindeki hakların toplu iş sözleşmesine göre hesaplanarak kabul edilmesi gerekir..."

Yargıtay'ın tekrar 1994 yılındaki içtihadına dönmesi ve bizim de o dönem için savunduğumuz görüş doğrultusundaki bu yaklaşımının hem Kanun'un lafzına, hem de iş hukukunun işçi koruyucu karakterine uygun olduğunu düşünmekteyiz. Ancak, belirtilen değişikliğin kalıcı bir içtihat değişikliği niteliğinde olup olmadığını yeni kararlar çerçevesinde zaman gösterecektir.

Yargıtay'ın incelememize konu kararında belki de en dikkat çeken husus yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında sendika üyesi olan işçilerin, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlangıcına ilişkindir.

nin gerçekleştiği 27.03.2005 tarihinden önceki bir tarih olması durumunda bir içtihat değişikliğinin varlığından söz etmek mümkündür.

Yukarıda da ayrıntılı biçimde açıkladığımız gibi, Yargıtay önceleri bu durumda olan işçilerin yürürlük başlangıcı hususunda birbirinden farklı kararlar vermiştir. Konuya ilişkin dönüm noktalarından biri yukarıda ele aldığımız 1994 tarihli karardır. Karara göre yürürlük ile imza tarihi arasında üye olanlar, yürürlük tarihinde sendika üyesi olmasalar bile, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanabileceklerdir. Buna karşın Yargıtay 1997 yılından başlayarak verdiği kararlarda istikrarlı olarak, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sendika üyesi olanların yürürlük tarihinden itibaren yararlanmalarını hem imza ve hem de yürürlük tarihinde sendika üyesi olma koşuluna bağlamıştır. Bir başka ifadeyle, taraf sendikaya yürürlük tarihi ile imza

D. Sonuç olarak özetlemek gerekirse, incelememize konu karara ilişkin olayda, işverenin süreli feshi sebebiyle işe iade davası açan ve bu süreçte toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendikaya üye olan ve üyeliği işverene bildirilmeyen işçinin durumu ele alınmıştır. İşe iade davası sürerken işyerinde bir toplu iş sözleşmesi imzalanmış, imza tarihi itibarıyla işçinin zımnen kazandığı üyelik sürmekte iken; imzadan sonraki bir tarihte işe iade davasını kazanan işçinin, işe dönme talebi reddedilmiştir. Bu durumda işçiye, yeni imzalanan toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar dikkate alınarak yürürlük ile imza tarihi arasında gerçekleşen farklar ödenecek; ayrıca işe iade başvurusunun reddi sebebiyle hak kazandığı tazminat ve diğer alacaklar için de yeni toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar üzerinden işlem yapılacaktır.

7. SONUÇ

Yukarıda açıkladığımız sebep ve gerekçelerle, incelediğimiz karar itibarıyla Yargıtay'ın görüşüne katılmakta, kararda yer alan yorum ve çözümlerin tarafımızca da benimsendiğini ifade etmekteyiz.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Ferih H. SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s. 377; Şener AKYOL, "Yürürlük Tarihi ile Ölüm Tarihi Arasındaki Süre İçin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", İHU, TSGLK 1, No: 6, İstanbul, 1976, s. 3.
- 2 Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması, Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İTİA Dergisi, S. 1, İstanbul, 1975, s. 212-213; ayrıca bkz. Ufuk AYDIN, Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmiş Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1992, s. 10-11.
- 3 Yarg. H.G.K., T. 21.02.1975, E. 9-104, K. 227, İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatı, Lebib Yalkın Yayınları, AA/16, No: 714.
- 4 Devrim ULUCAN, "Toplu İş Sözleşmesinin Fesih ile İlgili Hükümünün Geriye Etkisi", Karar İncelemesi, İHU; TSGLK. 1 (No: 14), İstanbul, 1981, s. 2.
- 5 AYDIN, s. 20-26.
- 6 Örneğin bkz. Yarg. 9. H.D., T. 05.02.1996, E. 1995/26374, K. 1996/1472 (www.kazanci.cok/kho2/ibb/files/9hd-1995-26374.htm)
- 7 Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, B. 23, İstanbul, 2009, s. 555; İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, B. 2, C. 3, Eskişehir, 1991, s. 74; Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, B. 3, Ankara, 2003, s. 456; Kenan TUNÇOMAĞ-CENTEL, İş Hukukunun Esasları, B. 4, İstanbul, 2005, s. 378-379; Fevzi ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, s. 133-136; Melda SUR, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, s. 270-271; A. Can TUNCAY, Toplu İş Hukuku, Nisan, 1999, s. 172-173; A. Nizamettin AKTAY-Kadir ARICI-E. Tuncay KAPLAN/SENYEN, İş Hukuku, B. 2, Ankara, 2007, s. 461.
- 8 Yarg. 9. H.D., T. 18.03.2003, E. 2002/27602, K. 2003/4249 (www.kazanci.cok/kho2/ibb/files/9hd-2002-27602.htm).
- 9 TUNCAY, s. 173; EYRENCİ, İHU, s. 3; AKTAY-ARICI-SENYEN, s. 461; ŞAHLANAN, s. 135; ERKUL, s. 74.
- 10 ÇELİK, s. 581; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 383, M. Kemal OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, B. 3, İstanbul, 1984, s. 61; Seza REİSOĞLU, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 140; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, B. 3, Konya 2009, s. 480; Hakan KESER, "Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", Çimento İşveren, Eylül, 1994, s. 7; Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, İş Hukuku, B. 3, Eskişehir, 2002, s. 271; AYDIN, s. 44.
- 11 Örneğin bkz. Yarg. 9. H.D., T. 20.03.1990, E. 1990/67, K. 1990/3146 (Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, Kamu İş Yayını, 1990-1995, Ankara, 1996, s. 495-497).
- 12 Yarg. 9. H.D., T. 19.09.1994, E. 1994/12454, K. 1994/12158, Yargıtay kararları Dergisi, Mart 1995, s. 412 (ayrıca bkz. H. Hadi SÜMER'in kararı pozitif hukuka uygun bulan incelemesi için bkz. Çimento İşveren, Temmuz, 1997, s. 6-9). Aynı yönde bir karar için bkz. Yarg. 9. H.D., T. 29.01.1996, E. 1995/26783, K. 1996/871, İş ve Hukuk Dergisi, Ağustos, 1996, s. 96.
- 13 Yarg. 9. H.D., T. 15.11.1997, E. 1997/14819, K. 1997/18628, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1998, s. 15. Ayrıca bkz. Münir EKONOMİ, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1997, İstanbul, 1999, s. 224.
- 14 AKTAY-ARICI-SENYEN, s. 337; ÇELİK, s. 454; TUNCAY, s. 64-65; SUR, s. 111; Fevzi ŞAHLANAN; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995, s. 166-167; AKYİĞİT, s. 326; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 288-289; Abdullah BERKSUN-İbrahim EŞMELİOĞLU, Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara, 1989, s. 412-413.
- 15 Madde metninin ilk hali, MGK gerekçesi, Türk İş'in bu metne olumlu görüşü ve TİSK'in görüş bildirmemesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Olcay MİS - Erbaşar ÖZSOY, Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Karşılaştırmalı Gerekçeli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Ankara, 1983, s. 83-88.
- 16 GÜVEN-AYDIN, s. 187; ÇELİK, s. 455.
- 17 Hatırlatmak gerekir ki, toplu iş sözleşmesi yetki tespitine karşı işverenin itiraz hakkının korunabilmesi için 2822 sayılı Kanun'un 13. maddesinin ilk fıkrasına 27.05.1988 gün ve 3451 sayılı Kanun'la bir hüküm eklenmiş ve yetki başvurusunda bulunan sendikanın kendisindeki üyelik fişlerini üç işgünü içinde işverene verilmesi zorunluluğu getirilmiştir.
- 18 Yarg. 9. H.D., T. 25.03.1997, E. 1996/22112, K. 1997/5898, (www.kazanci.com/kho/ibb/files/9hd-1996-22112.htm.)
- 19 Bkz ve karşı yukarıda Yarg. 9. H.D., T. 18.03.2003, E. 2002/27602, K. 2003/4249 (www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2002-27602.htm). sayılı karar ve karşı oy yazıları.
- 20 Yarg. 9. H.D., T. 24.04.2008, E. 2007/18324, K. 2008/10170, Legal İSGH Dergisi, 2008/19, s. 1160-1161.
- 21 Konuyla ilgili kararlar için bkz. Öner EYRENCİ, "Toplu İş Hukuku Açısından Yargıtayın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Ankara, 2009, s. 17 (Yayınlanmamış Sempozyum Tebliği). Tebliğde incelenen aynı yöndeki kararlar Yarg. 9. H.D., 27.05.2008, E. 2007/30231, K. 2008/12831, www.legalbank.net; ve Yarg. 9. H.D., T. 14.11.2005, E. 31530, K. 35922, Çalışma ve Toplum, 2006/2, s. 228-229)
- 22 Bkz. yukarıda Yarg. 9. H.D., T. 24.04.2008, E. 2007/18324, K. 2008/10170; Yarg. 9. H.D., T. 27.05.2008, E. 2007/30231, K. 2008/12831; Yarg. 9. H.D., T. 14.11.2005, E. 31530, K. 35922 sayılı kararlar.