



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

TARAF SENDİKANIN ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERE İŞVERENİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİ UYGULAMASI (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/16415

Karar No.: 2003/2828

Tarih: 4.3.2003

Karar Özeti:

Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilere de uygulayan işverenin, kendisine başvuruda bulunmamış işçilerin ücretlerinden dayanışma aidatı kesmesi yükümlünden söz edilemez.

İlgili Mevzuat:

Sendikalar K. 61; TİSGLK. 9

Karar Metni:

Dava: Taraflar arasındaki dayanışma aidatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 04.03.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ... ile karşı taraf adına Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı

Davacı sendika, davalı işverence sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı ödemelerin yapılmış olması sebebiyle dayanışma aidatı talebi ile bu davayı açmıştır.

Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Sendika üyesi olmayan ya da üyeliği sona eren işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması için 2822 sayılı Yasanın 9. maddesi uyarınca işverene başvuruda bulunulması gerekir. İşçinin bu yönde yazılı başvurusu mevcut değilse, işverenin 2821 sayılı Yasanın 61. maddesi uyarınca dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulaması halinde resen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği şeklindeki görüşü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınır, işçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği de ortadadır.

Öte yandan davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini de uygulamış değildir. Böyle bir durumda işçilerin dayanışma aidatı kesilmesi yönünde sözlü muvafakatından da söz edilemez.

Davacı sendikanın dayanışma aidatı ile ilgili isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 275.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 4.3.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davalı işveren, işyerinde imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı ödemeleri taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilere yapmak suretiyle, bunları toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinden yararlandırmıştır. Bunun üzerine, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası, davalı işverene karşı dayanışma aidatı ödenmesi talebini içerir bir dava açmıştır.

Alt mahkeme, davacı işçi sendikasının bu talebini kabul etmiş ve dayanışma aidatlarının faiziyle birlikte davalı işverene ödettirilmesini hüküm altına almıştır.

2. Alt mahkeme kararının davalı tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine,

Yüksek Mahkeme; dayanışma aidatının ödenmesi suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma için bu yolda işçinin yazılı başvurusunun bulunması gerektiğini ve böyle bir başvuru bulunmadığı takdirde işverenin aidat kesme yükümünün söz konusu olmayacağını, dayanışma aidatı işçinin ücretinden kesileceğinden işverenin kendiliğinden (resen) kesinti yapma yoluna gidemeyeceğini ve işverence toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri uygulanmadığından işçilerin aidat kesilmesi yönünden sözlü onaylarının bulunduğu da söz edilemeyeceğini gerekçe göstererek, dayanışma aidatıyla ilgili davanın reddinin gerektiğini açıklamış ve giderek, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından hukuki sorun, görüldüğü üzere, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemeksizin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu konuda, Yüksek Mahkeme, yararlanacak olan işçinin iradesini esas almakta ve onun işverene yapacağı yazılı başvurudan hareket etmektedir. Buna göre, aşağıda temel olarak ilkin, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma üzerinde durulacak ve sonra da, dayanışma aidatının ödenmesi koşullarına ilişkin esaslar ele alınıp tartışmaya açılacaktır.

1. Toplu iş sözleşmesi, kapsamına giren işyerinde çalışan işçiler bakımından, onların taraf sendikasının üyesi olup olmamalarına göre farklı etkilerde bulunur. Bu bağlamda, Sendikalar Kanunu (Sen. K.)'nun 31 inci maddesindeki düzenlemeler dikkate alınacak olduğunda; "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, işyerinde çalışan işçilerin tümünün yararlanabileceği söylenecektir (f. 3, 4). Giderek, söz konusu esasa aykırı davranacak işveren, Sen. K. m. 31/III hükmünü ihlâl etmiş olur ve kendisine, anılan hükmün VI. fıkrasındaki yaptırımın uygulanması gerekecektir.

Buna karşılık, Sen. K. m. 31/IV ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK.)'nun 9 uncu maddesi hükmü çerçevesinde, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım" konularındaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden sadece taraf işçi sendikasının üyeleri ile taraf sendikaya üye olmayıp dayanışma ödentisi ödeyecek olanlar yararlanabilecektir. Böylelikle, güçlü sendikacılık ile işyeri gerekleri ve de olumsuz sendika özgürlüğü görüşleri, bir anlamda dengelenmiş olmaktadır [K. Oğuzman, Hukukî Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1987, 69-70. Ayrıca bkz. F. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 138-139].

2. İmzalanmış olan toplu iş sözleşmesinden, öncelikle, taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanacaktır (TİSGLK. m. 9/I). Ancak, inceleme konusu Yargıtay ka-

rarı bakımından, bizleri taraf sendikaya üye olanlar yerine, taraf sendika üyesi olmayan ya da üyeliği sona ermiş işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları ilgilendirmektedir. Bu tür işçiler için ise, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma (TİSGLK. m. 9/III cümle 1) söz konusudur.

Gerçekten, mevcut düzenleme karşısında, "toplulu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerli"dir (TİSGLK. m. 9/III).

a.) Dayanışma ödentisi ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, öncelikle, ilgili işçinin bunu kendisinin talep etmesi koşuluna bağlıdır (TİSGLK. m. 9/III cümle 3). Nitekim, buna ilişkin esas; incelenen karardaki ".. Sendika üyesi olmayan ya da üyeliği sona eren işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması için 2822 sayılı yasanın 9. maddesi uyarınca işverene başvuruda bulunulması gerekir. İşçinin bu yönde yazılı başvurusu mevcut değilse, işverenin 2821 sayılı yasanın 61. maddesi uyarınca dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır .." anlatımında da, isabetle vurgulanmaktadır.

Dayanışma aidatı yoluyla yararlanmaya ilişkin talep, yazılı veya sözlü yapılabildiği gibi, işverenin dayanışma ödentisi kesmesine muvafakat etmek suretiyle de gerçekleştirilebilir. Buna göre, işveren; kendiliğinden (re'sen) toplu iş sözleşmesini uygulayıp, işçiden dayanışma ödentisi kesemeyecektir [bkz. Ü. Narmancıoğlu, İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 421 ve aynı yer, dn. 401; Oğuzman, 74 ve aynı yer, dn. 73'de belirtilen Yargıtay kararları]. Bu bağlamda, inceleme konusu Yargıtay kararındaki ".. Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulaması halinde resen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği şeklindeki görüşü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınırca, işçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği de ortadadır .." anlatımı da, belirtilen esas doğrultusundaki görüşlerin devamı olarak görmek gerekecektir.

b.) Dayanışma ödentisi uygulamasında, işverenin işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırdığını kabul edebilmek için, esas itibarıyla ona toplu iş sözleşmesindeki ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardımlar hakkındaki hükümlerden yararlandırması

gerekir. Ancak, bu yararlandırmanın hangi kapsamda olacağı konusunda, öğretide tam bir görüş birliğinin varolduğu söylenememektedir. Nitekim, bu konuda toplu iş sözleşmesinden yararlandırılıyor olma için, toplu iş sözleşmesinin bütün hükümlerinin [bkz. Oğuzman, 77] veya hiç değilse önemli hükümlerinin [bkz. K. Tunçomağ/T. Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, 370] arayan görüşlere karşılık; yasalarda "kısmen – tamamen yararlanma" ayrımı yapılmadığı ileri sürülerek [bkz. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 470-471], bazı avantajlı hükümlerin uygulanmış bulunmasını yeterli gören [bkz. Narmanlıoğlu, 440] düşüncelere de rastlanmaktadır. Yüksek Mahkeme; incelenen kararındaki ".. davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini de uygulamış değildir .." anlatımıyla, söz konusu görüşlerden ilkinde katılmış görünmektedir.

Ancak, öğretide görüşleri, herhalükârda işverenin, taraf sendika üyesi olmayan işçiye toplu iş sözleşmesinin altında veya üstünde dilediği hakları dilediği gibi veremeyeceği konusunda birleşmektedir. Nitekim, herhangi bir özelliğin söz konusu bulunmamasına rağmen işverence yapılacak bir ücret zammı, öğretide hukuken caiz görülmemektedir [bkz. Çelik, 471; Narmanlıoğlu, 440-441; Oğuzman, 77-78. Ayrıca bkz. ve krş. Tunçomağ/Centel, 370]. Yüksek Mahkeme ise, inceleme konusu kararında, herhangi bir ayırıma gitmemekte ve yukarıda belirtildiği üzere, "toplular iş sözleş-

mesinin tüm hükümlerinin uygulanmamış olması" noktasını vurgulamaktadır. Oysa, Yüksek Mahkeme, daha önceki bazı kararlarında, ücret zammını ancak işçilerin özel niteliklerine bağlı olarak verildiği takdirde geçerli saymıştır [bkz. Oğuzman, 78 dn. 82].

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, farklı öğretide görüşlerine ışık tutması ve geçmiş tartışmaları güncelleştirme bakımından, olumlu biçimde değerlendirmek mümkündür.

Ancak, söz konusu karar, önceki Yüksek Mahkeme kararları açısından, yanlış algılamalara yol açabilecek nitelikte görünmektedir. Çünkü, anılan kararda Yüksek Mahkeme, taraf sendika üyesi bulunmayan işçilerin yararlandırılacakları toplu iş sözleşmesi hükümleri arasında herhangi bir ayırıma gitmemektedir. Oysa, Yüksek Mahkeme; karara konu olan olaydaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin nitelikleri üzerinde durabilir ve bunların özelliklerine göre de, somut olayla sınırlı bir sonuca varabilirdi.

Buna göre, işçi ve işveren kesimleri anılan kararı kendi çıkarları açısından değerlendirecek olduklarında; işverenin dayanışma aidatı kesmeksizin toplu iş sözleşmesi hükümlerini istediği gibi uygulayabileceği yönündeki yanlış bir algılamayla, bu kararı işçi sendikaları sanki aleyhlerinde ve işveren kesimi de lehlerinde verilmiş bir karar olarak ele alabileceklerdir. Bu tür yerinde olmayan algılamalara ise, TİSGLK. m. 9/III hükmünün kapalı olduğu açıktır.