

ÖZET

Önceye Etkili Toplu İş Sözleşmesinde Üyelik Aidatının İşverence Kesilmesi

Türk iş hukukunda, işçi sendikalarını mali yönden güçlü kılabilmek için, sendika üyelik aidatlarının işveren tarafından işçinin ücretinden kesilmesi (check-off) usulü benimsenmiştir. Buna göre, işveren, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi henüz yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, üyelik aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemelerinden kesmek ve aidat tutarını ilgili sendikaya vermek zorundadır. Böylece, işverenin aidat kesme yükümü, en erken yetki belgesinin alınması tarihinden itibaren ortaya çıkmaktadır. Ancak, bu esas, süresi bitecek toplu iş sözleşmesinin yerine aynı işçi sendikasının yeni toplu iş sözleşmesini yaptığı ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine çekildiği hallerde, toplu sendika özgürlüğünü tehdit edici boyutlara ulaşabilmektedir. Bu konuda, yasal bir örtülü boşluğun varlığı kabul edilmeli ve işverenin aidat kesme yükümünün, önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihi ile yetki belgesinin alındığı tarih arasındaki dönem için de devam ettiği kabul edilmek suretiyle, söz konusu boşluk doldurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: *Sendika Üyelik Aidatı, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Önceye Etkili Toplu İş Sözleşmesi, Örtülü Düzenleme Boşluğu, Check-off Usulü*

ABSTRACT

Check-off Mechanism of Membership Dues by an Retroactive Collective Agreement

In order to enhance labor unions financially, the check-off method is adopted under the Turkish Labor Law, which purports to deducing the labor union membership dues from the wages of employees by their respective employers. Accordingly, the employer is obliged to cut off the workers' membership dues from their wages and hand in the due amount to the relevant labor union, upon the written request of that union, and subsequent to the union's submission of the workers' list whose wages are to be deducted. Such a labor union may either be a party to the collective labor agreement applicable at the establishment or have obtained an authorization certificate, in case the agreement has expired, or has not been concluded, yet.

With this respect, the employer's obligation to deduce the membership due arises at the time the authorization certificate is obtained, at earliest. However, this principle may interfere with the collective right to freedom of association, in cases whereby the relevant trade union concludes a new collective labor agreement in place of the one that will expire, and the new collective labor agreement is designated to come into force as of the expiration date of the former. It should be acknowledged that there is a tacit lacuna in the regulation with regard to this issue. This gap is to be filled by presuming that the employer's obligation to deduce the membership due prevails during the time period between the date of expiration of the former collective labor agreement and the date of the acquisition of the authorization certificate.

Keywords: *Labor Union Membership Due, Authorization for Collective Agreement, Retroactive Effect of Collective Agreement, Tacit Lacuna in the Regulation, Check-off Mechanism*

Önceye Etkili Toplu İş Sözleşmesinde Üyelik Aidatının İşverence Kesilmesi



Prof. Dr. Tankut Centel*



İRİŞ

Toplu iş sözleşmelerinin bağtlanma süreci, ülkemizde çoğu kez oldukça uzun bir süreyi almaktadır. Bunun nedenleri arasında, özellikle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin alınması konusunda, uygulamada yaşanan güçlüklerdir. Nitekim, yetki belgesinin verilmesi, uygulamadan kaynaklanan nedenler yüzünden uzamakta ve bu da, ister istemez, toplu iş sözleşmesinin zamanında bağtlanmasını engellemektedir.

Toplu iş sözleşmesinin zamanında bağtlanması, özellikle, daha önce toplu iş

sözleşmesi bağtlanmış işyerlerinde (işletmelerde) önem taşımaktadır. Çünkü, önceki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinin ardından, hemen yeni bir toplu iş sözleşmesinden yararlanılması düşünülmekte ve yenisinin bağtlanması için geçecek süre, işçiler için olduğu kadar, işyerleri açısından da sıkıntı ve güçlük yaratmaktadır. Bu bağlamda, yeni toplu iş sözleşmesini bağtlayacak işçi tarafının, önceki toplu iş sözleşmesini bağtlamış işçi sendikası, yani aynı işçi sendikası olması durumunda, çoğu kez uygulamada, avans uygulamasına başvurulmaktadır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu [TİSGLK]; toplu iş sözleşmesinin biran önce bağtlanmasını sağla-

* Koç Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,
tcentel@ku.edu.tr

mak ve birbirini izleyecek toplu iş sözleşmelerinde mağduriyet yaratmamak için, toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden 120 gün önce, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanmasına olanak tanımıştır. Ancak, söz konusu 120 gün dahi, yetki ve işkolu itirazları ile Bakanlık bürokrasisinin ağır işleyişi gibi etkenler yüzünden, gecikme sorununu çözmeye çoğu kez yetmemektedir. Bu durumda, uygulamada toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi, imza tarihinin öncesine alınmaktadır.

Önceye etkili kılma ise, yeniden bazı sorunların doğumuna yol açmaktadır. Bunlardan biri de, belirtilen durumlarda işverenin, aidatları kaynağında kesme (check-off) yükümlünden hangi andan itibaren söz edilebileceği sorudur. Çünkü, doğrudan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu [Sen K] m. 61 hükmünün metni; aşağıda görüleceği üzere, bu konuda yeterli olamamaktadır. Bu bağlamda, aşağıda ilkin, sendika üyelik aidatlarının tahsiline ilişkin usul genel olarak ele alınacak ve daha sonra da, birbirini izleyen toplu iş sözleşmeleri bakımından, Sen K m. 61 hükmünün uygulama alanı irdelenmeye çalışılacaktır.

I. Sendika Üyelik Aidatlarının Tahsil Usulü

1. Kaynakta kesme (tevkif) usulü (check-off)

Sendika üyelik aidatlarının ödenmesi ve tahsil usulü hakkında, 2821 sayılı Sen K, ayrı ve özel bir düzenleme getirmiştir. Bu-

na göre, işçi sendikalarının mali yönden güçlendirilmesi amacıyla ve özellikle işçi sendikalarının üyelerinin sayılarının fazla olmasının üyelik aidatlarının ferden tahsilini güçleştireceği göz önünde bulundurularak, aidatların kaynakta kesilmesine olanak tanıyan bir sistem, yasa (Sen K) tarafından benimsenmiştir.

Gerçekten, daha önceki 274 sayılı Sendikalar Kanunu gibi 2821 sayılı Sen K da, işçi sendikasına ödenecek üyelik aidatının işçilerin ücretlerinden işverence kesilmesi sistemini kabul etmiştir. Bu bağlamda, kaynağında kesme (tevkif) sisteminin leh ve aleyhinde ise, birbirinden değişik görüşler ileri sürülmektedir (Sur, 2011, s.144). Bununla birlikte, özellikle işçi sendikalarının güçsüz olduğu yer ve zamanlarda yasa koyucunun, işçi sendikalarını bu yolla mali açıdan güçlendirmeyi hedeflediği ve bunda da etkili olduğu, görünen bir gerçektir (Şahlanan, 1995, s.175). Nitekim, ülkemizde çok partili siyasi yaşama geçişle birlikte, sendikalara varlık olanağının tanınmasına karşılık; bu dönemde kaynağında tevkif sisteminin öngörülmemiş bulunmasının, 1960'lı yıllara gelinceye kadar, sendikacılığın gelişmesinin önündeki en büyük engellerden birini oluşturduğu söylenmelidir.

Buna göre, kaynağında tevkif sisteminin, işçi sendikaları açısından, hayati önem taşıdığı açıktır. Çünkü, üyelik aidatlarını toplayamayan bir sendika, gelirleri arasında en önemli kaynağı oluşturan aidat kaynağından yoksun kalacak ve mali yönden güç-

süzleşecektir. Aidat gelirinden yoksun kalmak suretiyle işyerinde işçi sendikasının mali bakımdan güçsüzleşmesi ise, her zaman sendikalaşma karşıtı olan ve toplu iş sözleşmesi yapmayı istemeyen bir işverenin yararına olacaktır.

2. İşverenin kaynakta kesme yükümü

a.) Kesme yükümünün hukuki niteliği

Kaynakta kesme, işveren için, yasal (kanuni) bir yükümlülüktür. Nitekim, Sen K'nun 61 inci maddesi, söz konusu yükümlülüğün pozitif hukuk dayanağını oluşturmaktadır. Buna göre, *"işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan 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 Toplu İş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödemesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur"* (TİSGLK m. 61/I tümce 1).

Bu bağlamda, bağitlanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin, işverene yönelteceği üyelik aidatının işverence kesilmemesine ilişkin isteği, hukuken herhangi bir önem taşımayacaktır. Buna göre, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi

bulunan bazı işçilerin, işverene ücretlerinden sendika üyelik aidatı kesintisi yapılmasını talep etmeleri, işverenin üyelik aidatı kesme yolundaki yasal yükümlülüğünün ortadan kalkması için yeterli değildir. Böylece, aidat kesilmemesi yolundaki üye işçinin istek ve irade açıklaması, hukuken önem taşımamakta ve işveren, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasıdan bu yolda herhangi bir istek gelmediği sürece, toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin ücretinden gerekli kesintiyi yapmakla yükümlü bulunmaktadır.

Bu durum; toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin, hernekadar kesinti yapılacak olan kendi ücretleri ise de, işverenin söz konusu yasal yükümlülüğüne muhatap olmayışlarından kaynaklanmaktadır. Buna göre, sendika üyelik aidatlarını kaynağında kesme yükümlülüğünde işverenin tek muhatabı, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasıdır. Böylelikle, üyelik aidatlarının kaynağında kesilmesine ilişkin uyuşmazlıkta, husumetin işverene yöneltilmesi gerekmektedir. Çünkü, artık burada söz konusu olan husus; sendika üyesi işçinin bireysel olarak üyelik aidatını ödenmemiş olması değil; işverenin yasal yükümlülüğünü (Sen K m. 61/I) yerine getirmeyişinden kaynaklanan bir işçi sendikası alacağıdır.

Buna göre, kaynakta kesme yükümlülüğü (Sen K m. 61) söz konusu olduğu sürece işveren; üyelik aidatlarına yönelik alacak davalarında, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına karşı, üyelik aidatları-

nın kendisinin yerine üye işçiyi ilgilendirdiği gerekçesiyle, husumet itirazında bulunamayacaktır.

b.) Kesme yükümünün varlık koşulları

Sendika üye aidatlarının kaynakta kesme yoluyla tahsili konusunda, Sen K m. 61/I'deki yasal koşulların yerine gelmesi şarttır. Buna göre, işveren, ancak yasada gösterilmiş koşulları yerine getirecek işçi sendikası karşısında, üyelik aidatlarını işçi ücretlerinden kesmekle yükümlüdür.

Bu bağlamda, işverenden üyelik aidatlarını kesmesini talep hakkı; anılan hükümde 25.5.1988 tarihli ve 3449 sayılı Yasa'nın 16 ncı maddesiyle yapılan değişiklik sonrasında halen, "*işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası*" ile henüz "toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikası"na tanınmış bulunmaktadır.

İşverenden aidatları kesmesini talep hakkı, görüldüğü üzere, kural olarak ve öncelikle, bağitlanmış toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına aittir. Bu durumda, kaynakta kesme uygulaması; toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayıp işyerinde üyesi bulunan diğer sendikalar (diğer sendikalara aidat kestirme hakkının tanınmayışının toplu sendika özgürlüğü bakımından eleştirisi için bkz. Eyrenci, 1984, s.119-120) için, ancak işverenin bunu kabul etmesi şartıyla, söz konusudur (Şahlan, 1995, s.175).

Kural olarak aidat kestirme hakkı, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ait bulunmakla birlikte; istisnaen, yetki belgesi alan işçi sendikası da, söz konusu haktan yararlanabilecektir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi için öngörölmüş yasal prosedürün uzun sürecek olması yüzünden, işçi sendikalarının bundan mağdur olmalarını önlemek gerektiği ve belirtilen durum karşısında sendikaların güçlendirilmeye gereksinme duydukları açıktır. Ayrıca, bir işçi sendikasının yetki belgesini almış olması, onun işyerinde toplu iş sözleşmesini bağitlayacak muhtemel sendikal kuruluş olduğunu göstermektedir. İşte, bütün bu nedenlerle yasa, işyerinde çoğunluğa (yetki belgesi-ne) sahip bulunan işçi sendikasına, toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan önce de aidat kestirmeyi isteme olanağını tanımış bulunmaktadır. Buna göre, yasa koyucunun; Sen K m. 61/I'deki düzenleme yoluyla, çoğunluğa sahip bulunduğu¹ anlaşılacak işçi sendikasına aidat kesilmesini istediği (ratio legis) görölmektedir.

Ancak, Sen K m. 61/I'deki düzenlemeyle salt yetki belgesini alınma tarihini esas alma; aşağıda (bkz. III 2) görüleceği üzere, yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin yürür-

¹ Çoğunluğa sahip bulunmama, işçi sendikasının güçsüz olarak nitelendirilmesini gerektirmez (krş. Tuncay, 2010, s.81). Çünkü, işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmaması ile güçsüz bulunması, birbirinden farklı konulardır. Nitekim, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinde veya işletmede gerekli çoğunluğa sahip bulunmayan bir işçi sendikası, üye sayısı ve mali kaynakları bakımından, sendikal yaşamda güçlü bir sendika olabilir.

lük tarihi yetki belgesinin alınmasından önceki bir tarihe, yani önceki toplu iş sözleşmesinin bittiği tarihe rastladığı takdirde, yeni toplu iş sözleşmesinin önceye etkili yürürlük tarihi ile yetki belgesinin alındığı tarih arasında geçecek süre için aidat kesme yükümünün ortadan kalkması gibi, amaca uygun bulunmayan, yani tatmin edici olmayan bazı sonuçlara açık bulunmaktadır.

II. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

1. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarih

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarih, çoğu kez, toplu iş sözleşmesinin metninde gösterilmektedir. Bununla birlikte, eğer toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarih toplu iş sözleşmesinin metninde yer almıyorsa; o takdirde toplu iş sözleşmesi, taraflarca imzalandığı tarihte yürürlüğe girecektir. Bunun gibi, taraflarca toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceğinin kararlaştırılması da, sorun yaratmayacaktır. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihi öncesine alınması, hukuken bazı konuların açıklığa kavuşturulmasını zorunlu kılmaktadır (Oğuzman, 1987, s.81 vd.).

2. Toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğü

Toplu iş sözleşmesini bağtlama sürecinin uzun sürmesi karşısında işçilerin mağ-

dur olmalarını önlemek düşüncesiyle uygulamada, tarafların toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe girmelerini kabul ettikleri görülmektedir. Özellikle, aynı işçi sendikasının birbirini izleyen dönemlerde toplu iş sözleşmesi bağtladığı durumlarda, yetki sürecinin uzun sürmesi veya tarafların uzlaşma konusunda katı bir tutum içine girmeleri, söz konusu sürecin uzamasına yol açmaktadır. Böyle bir durumda, taraflar, toplu iş sözleşmesindeki paraya ilişkin hakların imza tarihinden önceki bir tarihten (en erken, önceki toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden) itibaren hesaplanmasını ama imza tarihinden sonra ödenmesini, toplu iş sözleşmesiyle kabul etmektedir.

Bu bağlamda, ortaya çıkacak önemli bir sorun; geçmişe etkili kılınan toplu iş sözleşmesinde, yetki belgesinin alınması ile önceye alınan yürürlük tarihi arasında geçen dönem için, işverenin üyelik aidatlarını kaynakta kesme yükümünün bulunmayacağıdır.

III. Öne Alınan Yürürlük Süresinin Yarattığı Boşluk

1. Yasanın ruhuyla bağdaşmama

Sen K m. 61/I tümce 1 hükmü, işverenin sendika üyelik aidatlarını kesme yükümünü yetki belgesinin alındığı tarihe kadar uzatmakla birlikte; bu durum, daha önce toplu iş sözleşmesi yapılmamış işyerleri için geçerli olmaktadır. Buna karşılık, belirtilen esas; aynı işçi sendikasının aynı iş-

yeri için yeniden toplu iş sözleşmesini yapacağı ve giderek, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin, önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine çekileceği durumlarda, anlamını yitirmekte ve yetki belgesini alacak sendikanın toplu (kollektif) sendika özgürlüğünü tehdit edici bir nitelik kazanmaktadır.

Gerçekten, aynı işçi sendikasının, aynı işyerinde yetki belgesi alıp toplu iş sözleşmesini bağtladığı, ama toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yetki belgesinin alındığı tarih öncesinde yürürlük kazandığı bir durumda, Sen K m. 61/I'deki işverenin aidat kesme yükümünü yetki belgesini alma tarihinden itibaren başlatma esasını uygulama olanağı bulunmamaktadır. Buna göre, belirtilen durum için, bir "örtülü yasa boşluğu" ya da "hüküm içi boşluk (*infra legem*)" söz konusudur (yasa boşluğu konusunda bkz. Aybay ve Aybay, 2000, s.234 vd). Nitekim, ortada şeklen uygulanacak bir hukuk kuralı (Sen K m. 61/I tümce 1) bulunmakta; ancak, söz konusu hüküm, biten sözleşmeden işçinin mağdur olmamasını ve bu düşünceyle toplu iş sözleşmelerinin birbirini izlemesini amaçlayan yasanın ruhuyla bağdaşmamakta ve aidat yükümüne ilişkin genel ilkelerle çatışma içinde bulunmaktadır.

2. Hüküm içi boşluğun saptanması ve doldurulması

Sen K m. 61/I'de düzenlenmiş bulunan işverenin aidat kesme yükümüne ilişkin

esaslar, birbirini izleyen toplu iş sözleşmelerinde yürürlük süresinin imza tarihi öncesine alındığı durumlar için, örtülü bir yasa boşluğu içermektedir. Şöyle ki;

İlkin, önceye alınan yürürlük süresi ile yetki belgesinin alındığı tarih arasındaki dönem zarfında, toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üyeliğinin kesintisiz devam ettiği gözden uzak tutulmamalıdır. Esasen, söz konusu işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, taraf sendikaya üyeliği şarttır. Çünkü, toplu iş sözleşmesinden kural olarak ancak taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanması söz konusu olmakta ve bunların, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye bulunmaları gerekmektedir (TISGLK. m. 9/I ve II).

İkinci olarak; her sendikanın, üyeleri üzerinde sahip bulunduğu otorite üzerinde durulması gerekmektedir. Nitekim, sendika üyeliği ya da sendikaya üye olma, üye olunan kuruluşun tüzüğünde belirlenen ve yaptırma bağlanabilen belli bazı borçları da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, aidat ödeme borcu, söz konusu borçlar içinde yer alır.

Gerçekten, üyelük aidatları, sendikaların başlıca gelirlerini oluşturur. Değişik bir söyleyişle, sendikaların varlık ve faaliyetlerini sürdürebilmeleri, genellikle üyelere ödenen aidatlarla gerçekleşir. Buna göre,

sendika üyelik aidatı, sendikanın faaliyetlerine karşılık üyenin ödemesi gereken bir miktar para veya para tutarıdır; ki, bu, üye bakımından bir borç ve sendika açısından da, bir alacak oluşturmaktadır (Narmanlıoğlu, 2001, s.202).

Bu anlamda, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olan işçinin, anılan sendikanın faaliyetlerinden ve bu arada bağtlandığı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, aidat ödemeksizin yararlanabilmesi söz konusu değildir. Bunun içindir ki; toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi işçinin; toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin önceye (önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihine) çekildiği tarih ile yetki belgesinin verildiği tarih arasındaki dönem için, aidat ödemeksizin toplu iş sözleşmesinin imza tarihi öncesine etkili hükümlerinden yararlanması, hukuken söz konusu değildir.

Buna göre, önceye etkili toplu iş sözleşmesi hükümlerinden işçiyi yarandıracak olan işverenin de, toplu iş sözleşmesinin bağtlanması tarihinde aidat kesme yükümü (Sendikalar K. m. 61) yükümü ortaya çıkacağı için, belirtilen döneme ilişkin aidatları işçiye yapacağı ücret ödemelerinden (özellikle ücret artışlarından) kesip taraf işçi sendikasına vermesi gerekecektir.

Ayrıca, Sen K m. 61'in, ancak çoğunluğa sahip (yetkili) sendikaya aidat kestirme hakkını tanıyan anlayışı da, bunu doğrulamaktadır. Nitekim, biran için, önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihi ile yetki belge-

sinin alındığı tarih arasındaki dönemin aidatlarını işverenin kesme yükümünün bulunmadığı kabul edilecek olduğunda; bu durum, söz konusu dönem için, sendikanın yetkisiz olduğunu benimsemek gerekecektir; ki, hukuken, bunu kabul etme olanağı yoktur. Çünkü, taraf sendikanın, yetkisiz olduğu bir dönem için toplu iş sözleşmesi kuralı koyması, hukuken söz konusu değildir.

Nihayet, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin önceye etkili kılınmasının özünde; taraf işçi sendikasını yetki belgesi anından önceki dönem için yetkisiz kılmak düşüncesi değil, yetki belgesinin taraf sendikanın elinde olmayan nedenler yüzünden gecikmesinden doğan mağduriyetleri önleme anlayışı yatmaktadır. Buna göre, önceye etkili kılınmayan toplu iş sözleşmeleri bakımından, Sen K m. 61'deki düzenleme esas alınarak, ancak yetki belgesinin alınma tarihinden itibaren işverenin aidat kesme yükümünün ortaya çıkacağı ve yetki belgesinin verilme tarihinden önceki aidatları, bizzat sendikanın kendisinin takip etmesi söylenebilecektir.

Önceye etkili kılınan toplu iş sözleşmelerinde ise, işverenin aidat kesme yükümü, toplu iş sözleşmesinin bağtlanması anında ortaya çıkmaktadır. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin yetki belgesinin alınmasından önceki bir tarihte (önceki toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihinden hemen sonra) yürürlüğe gireceği kabul edilmekle, işverenin aidat kesme yükümü de bu ana çekilmiş olmaktadır.

Böylece, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe gireceğinin taraflarca kabulü halinde, işveren imza tarihinden sonra yapacağı önceye etkili (artışlı) ücret ödemelerinde, yürürlük tarihi ile yetki belgesinin alındığı tarih arasındaki döneme rastlayan aidatlarını sendikaya vermek durumundadır. Bunun aksinin kabulü, işçinin aidat ödemeksizin, sendika üyeliğini devam ettirip, yetki belgesinin alınmasından (yani, kesinti yapılacağı tarihten) önceki döneme ait toplu iş sözleşmesi artışlarından yararlanabileceğini kabul etmek olur; ki, bu durum, işçi sendikası üyesinin aidat ödeme borcu ile bağitlanmış toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve de kaynağında tevkif (check-off) konusunda Türk iş hukuku sisteminde kabul edilmiş genel (yasal) esaslarla bağdaşmayacaktır.

Diğer yandan, yetki belgesine kadar geçecek dönemde çoğunluğa esasen sahip bulunan işçi sendikası, önemli bir mali kaynaktan yoksun bırakılmış olacaktır. Bu durumda, işçi sendikası, yeni toplu iş sözleşmesini mutlaka önceki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesine kadar bağitlamak zorunda kalacak ve söz konusu durum, işçi sendikasının üzerinde baskı yaratarak onun toplu pazarlık gücünü azaltabilecektir.

Ancak, işçi sendikası; birçok halde, Bakanlıktan gerekli yetki belgesini dahi 120 günlük süreç (TİSGLK 7/III tümce 1) içinde alamayacak olduğundan, birbirini izleyecek toplu iş sözleşmeleri arasında mutla-

ka fiilen bir zaman boşluğunun varlığından kaçınılamayacaktır. Bunun gibi, Bakanlık; değişik etkiler altında kalıp, gereksiz (haksızlığı belirgin) işkolu veya işletme itirazlarının yapılmasını da fırsat bilebilir ve böylece, yetki belgesinin kesinleşmesi süreci, uygulamada uzayıp sürüncemede kalabilir. Bütün bu yetki belgesi alma sürecinde yaşanacak uzamaların ise, yıllarca aynı işyerleri için toplu iş sözleşmesi bağitlanmış işçi sendikaları için, fiilen aidat kaybı anlamını taşıyacağı ve bunların toplu (kollektif) sendika özgürlüklerini tehdit edeceği açıktır.

Toparlayacak olursak; yeni toplu iş sözleşmesi önceki toplu iş sözleşmesini imzalamış bulunan işçi sendikasıyla bağitlanacak ve yeni toplu iş sözleşmesi hükümleri önceye etkili kılınacak olduğu takdirde, yukarıda açıklanan nedenlerle, işverenin üyelik aidatlarını kaynağında kesme yükümünün yetki belgesinin alındığı tarihten başlatılmasına ilişkin yasal düzenlemede (Sen K m. 61/I tümce 1 hükmünde) örtülü bir boşluğun varlığı kabul edilmeli ve bu durumda artık, işverenin aidat kesme yükümünün, yetki belgesi tarihi ile yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi arasında geçen dönem için de geçerli olması esası benimsenmek suretiyle, söz konusu boşluk doldurulmaya çalışılmalıdır.

3. Kesilmeyen aidata faiz işletme anı

Öncelikle belirtmek gerekir ki; üyelik aidatlarını kaynağında kesip taraf sendikaya vermeyen işveren karşısında, faizin

hangi tarihten itibaren işletileceği hususu, tartışmalı olan bir konudur. Bu konuda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; işçi sendikasının, sendika üyelik aidatını ödemeyen işvereni temerrüde düşürmedikçe, biriken aidat alacakları için faiz isteyemeyeceği görüşündedir (Yarg. 9. HD., 5.6.1996-890/ 12692; Yarg. 9. HD., 15.1.2002-14735/205. Ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 2001, s.206 dn. 507). İşverenin mutlaka temerrüde düşürülmesini arayan bu görüş ise, öğretide olumlu olarak değerlendirilmemiştir (Tuncay, 2010, s.81).

Bununla birlikte, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; toplu iş sözleşmesinde üyelik aidatının ne zaman bankaya yatırılacağı hakkında toplu iş sözleşmesinde hüküm olduğu takdirde, ayrıca ihtara gerek kalmaksızın bu tarihten itibaren faiz işletilmesini ve böyle bir açıklık olmadığında dava tarihinden itibaren faiz hesaplanmasını da kabul etmiş bulunmaktadır (Yarg. 9. HD., 28.3.2008-14425/6670).

Ancak, ödenmeyen aidatların faizi hakkındaki söz konusu Yargıtay görüşlerinin, birbirini izleyip tarafları aynı olan toplu iş sözleşmesinin önceye etkili hükümler taşıması halini ilgilendirmedini, hemen belirtmek gerekmektedir. Gerçekten, işverenin aidat kesme yükümü; önceye etkili kılınan toplu iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesinin bağitlanması anında ortaya çıkmaktadır. Nitekim, toplu iş sözleşmesinin yetki belgesinin alınmasından önceki bir tarihte (önceki toplu iş sözleşmesinin

bitimi tarihinden hemen sonra) yürürlüğe gireceği kabul edilmekle, işverenin aidat kesme yükümü de bu ana çekilmiş olmaktadır.

Bu anlamda, işveren, aidat kesme yükümünün doğduğunu (ortaya çıktığını) ancak toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı imza anında ve zorunlu (yasal) tahkimde de Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi hükmündeki kararını (TİSGLK m. 55) öğrendiği, yani kararın kendisine tebliğ edildiği anda bilebilecek durumdadır. Buna göre, belirtilen durumlarda faiz alacağının da, toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı andan itibaren hesaplanması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonsöz

İşverenin sendika üyelik aidatlarını kaynağında kesip taraf işçi sendikasına ulaştırması yükümüne ilişkin yasal düzenlemenin (Sen K m. 61/I tümce 1 hükmünün), toplu (kollektif) sendika özgürlüğünü koruma açısından, mevcut haliyle yeterli olmadığı, buraya kadarki açıklamalardan ortaya çıkmaktadır. Nitekim, bu konuda yetki belgesinin tarihini esas almanın, özellikle tarafları aynı olan ve birbirini izleyen toplu iş sözleşmelerinde yürürlük tarihinin yetki tarihinin öncesine alınmasıyla birlikte sorun yaratacağı, yukarıdan beri görülmüş bulunuyor.

Sendikalar Kanunu'na ilişkin değişiklik çalışmalarına hız verildiği bugünlerde, buna ilişkin olarak önemli bir düzeltme fırsatı ortaya çıkmıştır. Ancak, Çalışma ve Sos-

yal Güvenlik Bakanlığı'nın, bu fırsatı yeterince değerlendirdiği söylenememektedir. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bakanlar Kurulu'na yakın tarihte sevketmiş bulunduğu "*Toplu İş İlişkileri Kanunu Taslağı*"nda (metni için bkz. <http://sendikam.blogspot.com/2011/10/toplu-is-iliskileri-kanunu-tasar-taslag.html>), üyelik ile dayanışma aidatlarının "yetkili işçi sendikası"nın işve-

rene yazılı başvurusu üzerine işçinin ücretinden kesilmek suretiyle "ilgili sendika"ya ödenmesini öngörmektedir (m. 18/II). Bakanlığın, söz konusu taslakta durumdan habersiz görünüp ilgisiz kalmış bulunmasına bir anlam vermek, güç görünmektedir. Bu konuda, Bakanlığın, yetki süreçlerinin uzaması sonucu işçi sendikalarının mali yönden güç durumda kalmasından, yarar umuyor olmaması gerekir. ©

KAYNAKÇA

- Aybay, A. ve Aybay, R. (2000). *Hukuka Giriş*. İstanbul: Aybay Yayınları
- Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayını
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını
- Oğuzman, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını
- Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi
- Şahlanan, F. (1995). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Yılmaz Ajans
- Tuncay, A. C. (2010). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi