

## GÜNCEL GELİŞMELER IŞIĞINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA\*

Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI\*\*  
Arş. Gör. Sevde BULUN TOKKAŞ\*\*\*

### ÖZET

Kural olarak, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyeleri sahiptir. Ancak 6356 sayılı Kanun bazı hallerde, işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasının üyesi olmayan işçilere de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı tanımıştır. Bu yararlanma, taraf işçi sendikasının yazılı onay vermesi veya dayanışma aidatı ödeme yolu ile mümkündür. Konuyla ilgili düzenlemeler 6356 sayılı Kanun m. 26/4 ve m. 39’da yer almaktadır. Bazı hallerde ise, bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamı genişletilerek aynı işkolunda bulunan diğer işyerlerindeki işçilere de uygulanması söz konusu olabilir. “Teşmil” uygulaması ile mümkün olacak bu yararlanmaya ilişkin düzenlemeler ise, 6356 sayılı Kanun m. 40’da yer alır.

Anayasa Mahkemesi çok kısa bir süre önce dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmayla ilgili olarak 6356 sayılı Kanun’un 39/4. maddesinin 4. cümlesindeki “imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur” hükmünü Anayasa’ya aykırı bularak iptal etmiştir. Çalışmamızda, toplu iş sözleşmesine ilişkin genel nitelikte bilgilere yer verilmiş, ardından güncel gelişmeler ışığında toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusu incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İşçiler, İşçi Sendikası, Dayanışma Aidatı, Teşmil.

\* DOI: 10.33432/ybuhukuk.911019 - Geliş Tarihi: 07.04.2021 - Kabul Tarihi: 30.06.2021.

\*\* KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Konya, yalcin@bostancihukuk.com, ORCID: 0000-0003-0574-1935.

\*\*\* KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Konya, sevde.bulun@karatay.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6634-4530.

## BENEFITING FROM A COLLECTIVE LABOR AGREEMENT IN THE LIGHT OF RECENT DEVELOPMENTS

### ABSTRACT

As a rule, members of trade unions who are party to collective labor agreements have the right to benefit from collective labor agreements. However, Law No. 6356 also allows workers who work in the workplace and who are not members of the trade unions to benefit from collective labor agreements in some cases. This benefit is possible with the written approval of the trade union or by paying solidarity dues. Law No. 6356, Article 26/4 and Article 39 includes about the regulations on this subject. In some cases, the scope of the collective labor agreement applies in a workplace may be extended in terms of location, and it may be applied to workers in other workplaces in the same line of business. The Law No. 6356 Article 40 includes the regulations regarding this utilization, which will be possible with the "Extension" application.

The Constitutional Court has recently annulled the provision "requests before the signature date will be effective as of the date of signature" unconstitutional, which was the 4th Article of the Article 39/4 of the Law No. 6356. In this study, after giving general information about collective labor agreements, the issue of benefiting from collective labor agreements was examined in the light of recent developments.

**Keywords:** Collective Labor Agreement, Benefiting From Collective Labor Agreements, Workers, Trade Unions, Solidarity Dues, Extension.

## GİRİŞ

On sekizinci yüzyılın ikinci yarısından sonra Sanayi Devriminin etkisiyle birlikte sendikalar kavram ve fonksiyon olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. Sendikalar aracılığıyla işçi ve işveren arasında bireysel düzeyde kurulan ilişki, kolektif düzeye taşınmıştır. Bunun sonucu olarak da işçilerin haklarında önemli gelişmeler sağlanmıştır.

6356 sayılı Kanun, işçi tarafı bakımından işçi sendikalarına, işveren tarafı bakımından ise sendika üyesi olmayan işverene ya da işveren sendikasına toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanımıştır. Tarafların aralarındaki ilişkiyi serbestçe düzenleyebilmesi “toplular iş sözleşmesi özerkliği” ile açıklanır. Anayasa ve Kanunda yer alan düzenlemelerle “toplular iş sözleşmesi özerkliği” güvence altına alınmıştır.

Toplular iş sözleşmesinin normatif hükümleri, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkindir. Bu hükümler, kural olarak toplular iş sözleşmesinin uygulama alanı içinde bulunan tüm işçilere uygulanır. Ancak toplular iş sözleşmesinde yer alan ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerden kural olarak toplular iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası üyeleri yararlanır. Ancak Kanun koyucu bazı durumlarda diğer işçilere de toplular iş sözleşmesinin bu hükümlerinden yararlanma imkânı tanımıştır. Bunlar: dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanma, işçi sendikasının yazılı onayıyla yararlanma ve Cumhurbaşkanı'nın vereceği teşmil kararı ile yararlanmadır.

Çalışma kapsamında öncelikle toplular iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği, toplular iş sözleşmesinin tanımı ve hukuki niteliği ile toplular iş sözleşmesinin içeriğine yer verilmiştir. Devamında ise, işverenin toplular iş sözleşmesi ile bağlılığı ve işçilerin taraf işçi sendikasına üye olup olmaması ayrımı yapılarak toplular iş sözleşmesinden yararlanma koşulları incelenmiştir. Son olarak, Anayasa Mahkemesi'nin yakın tarihte dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplular iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı ile ilgili olan 6356 sayılı Kanun m. 39/4'ün 4. cümlesini iptal eden kararı da çalışma kapsamında değerlendirilmiştir.

## I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

### A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI VE ÖZERKLİĞİ

“Özerklik” kelimesi, “bir topluluğun, bir kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı, muhtariyet, otonomi, otonomluk” olarak tanımlanır<sup>1</sup>. “Toplu iş sözleşmesi özerkliği” ise, işçi ve işverenin aralarındaki ilişkiyi anlaşarak toplu düzeyde serbestçe belirleyebilmesini ifade eder<sup>2</sup>. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, tarafların kanun hükmü niteliğinde kurallar koymasını ve koydukları kuralların kendileri dışında işçi ve işveren sendika üyelerini de kapsamasını sağlar<sup>3</sup>. Ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliği, işveren karşısında korunmaya muhtaç durumda olan işçinin bireysel düzeyde sahip olduğu haktan fazlasını elde etmesinde de etkilidir<sup>4</sup>.

Anayasa’da açık bir şekilde “toplular iş sözleşmesi özerkliği” kavramı kullanılmasa da tarafların toplu iş sözleşmesi ile özerk düzenleme yapabilmeleri güvence altındadır<sup>5</sup>. Toplu iş sözleşmesi hakkı ise Anayasa m. 53’de düzenlenmiştir.

<sup>1</sup> www.sozluk.gov.tr, s.e.t. 03.03.2021.

<sup>2</sup> **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat** (2019) İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 903 vd.; **Süner, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 240-241; **Tuğ, Adnan** (1998) Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Minpa Matbaacılık, s. 57 vd.; **Şahlanan, Fevzi** (1992) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Acar Matbaacılık, s. 3 vd.; **Başterzi, Süleyman** (2016) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, 1. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 6 vd.; **Canbolat, Talat** (2013) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 17 vd.; **Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu** (2017) Toplu İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 170-172; **Narmanlioğlu, Ünal** (2016) İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 20 vd.; **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 340-341; **Aktay, A.Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, E.Tuncay** (2013) İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 466; **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 24.

<sup>3</sup> **Narmanlioğlu**, s. 21-22; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 185; **Tuğ**, s. 61.

<sup>4</sup> **Akyiğit, Ercan** (2015) Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 490; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 170.

<sup>5</sup> **Süzek, Sarper** (2020) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s. 54; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 171; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 903.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>6</sup> m. 33/5’de “toplular iş sözleşmesi özerkliği”nin sınırları<sup>7</sup> belirlenmiştir. Anılan hüküm ile Anayasa’ya ve kanunların emredici düzenlemelerine aykırı biçimde toplular iş sözleşmesi yapılması engellenmiştir. Anayasa m. 53’de ise, toplular iş sözleşmesinin belirli konularla sınırlı olmak üzere yapılabileceği düzenlenmiştir. “Toplular iş sözleşmesi özerkliği” taraflara toplular iş sözleşmesi ile özerk düzenleme yapabilme yetkisi tanısa da, Kanunda düzenlenen bazı hallerde (Yüksek Hakem Kurulu kararıyla toplular iş sözleşmesinin yapılması, teşmil uygulaması) tarafların özerk düzenleme yapma yetkisi olmadan da toplular iş sözleşmesi yapılabilir<sup>8</sup>.

## B. TOPLULAR İŞ SÖZLEŞMESİ TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

6356 sayılı Kanun m. 2’de toplular iş sözleşmesi, “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yapılan ve taraflarının işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası olduğu sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Toplular iş sözleşmesi ile işçi-ışveren ilişkisi üst düzeyde ve toplular olarak düzenlenir<sup>9</sup>. Madde 35/1’e göre, toplular iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerekir. Bu, geçerlilik şartıdır. Yazılı yapılmayan toplular iş sözleşmeleri hükümsüzdür<sup>10</sup>.

Toplular iş sözleşmesinin niteliği öğretilerde tartışılmıştır. Toplular iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olduğuna yönelik ileri sürülen görüşün<sup>11</sup>

<sup>6</sup> RG, 07.11.2012, 28460.

<sup>7</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 27-33; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 180 vd.; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 468, 469; **Şahlanan**, s. 5-7; **Canbolat**, s. 21-25; **Tuğ**, s. 65-67.

<sup>8</sup> **Aktay, A.Nizamettin** (2015) *Toplular İş Hukuku*, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 209-210.

<sup>9</sup> **Sur, Melda** (2017) *İş Hukuku Toplular İlişkiler*, 7. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 242.

<sup>10</sup> **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 910, 958; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 34-35, 238; **Akyiğit**, s. 569; **Narmanlıoğlu**, s. 320; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 520.

<sup>11</sup> Ayrıntılı bilgi için **Mimaroglu, Sait Kemal** (1964) *Türk Hukukunda Toplular İş Sözleşmesi*, Ankara, Sevinç Matbaası, s. 47-49; **Esener, Turhan** (1964) *İş Hukuku Yönünden Toplular İş Sözleşmeleri*, İstanbul, Sevinç Matbaası, s. 70-71; **Esener, Turhan** (1978) *İş Hukuku*, 3. Baskı, Ankara, Sevinç Matbaası, s. 392; **Sur**, s. 252-253.

yanında kamu hukuku işlemi olduğuna dair bir görüş<sup>12</sup> de mevcuttur. Ancak baskın olan görüş, toplu iş sözleşmesinin kendine özgü yapısı olan (sui generis) bir özel hukuk sözleşmesi olduğudur<sup>13</sup>. Toplu iş sözleşmesi her ne kadar özel hukuk sözleşmesi olsa da toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi üzerindeki emredici etkisi, toplu iş hukukundaki görevli makam, arabuluculuk gibi uygulamalar<sup>14</sup>, Yüksek Hakem Kurulu kararı neticesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması ya da teşmil uygulaması gibi bazı haller toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku yönünü de ortaya çıkarır<sup>15</sup>.

### C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin düzenlemeler, 33. maddenin 1. ve 2. fıkrasında yer alır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin içeriği normatif (düzenleyici) ve borç doğurucu (isteğe bağlı) olmak üzere iki bölümden oluşur.

Toplu iş sözleşmesinin içeriğinde yer alan bölümler sözleşme metninde iç içe düzenlenmiştir<sup>16</sup>. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hükmün, sözleşmenin hangi bölümüne ait olduğunun belirlenemediği durumlarda toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yorum davası açılabilir (m. 53).

#### 1. Normatif Bölüm

Toplu iş sözleşmesinin taraflarının koymuş olduğu hukuk kuralları sözleşmenin normatif bölümünü oluşturur<sup>17</sup>. Bu bölüm içinde toplu bir

<sup>12</sup> Ayrıntılı bilgi için **Mimaroglu**, s. 49-50; **Esener** (1964), s. 70-73; **Esener** (1978), s. 392-393; **Sur**, s. 252.

<sup>13</sup> **Reisoğlu, Seza** (1986) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, Ayyıldız Matbaası, s. 8; **Kandemir, Murat** (2013) "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı", Çalışma ve Toplum, C:4, S:39, s. 169; **Bulun Tokkaş, Sevde** (2019) Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 37; **Mimaroglu**, s. 64; **Şahlanan**, s. 24; **Esener** (1978), s. 394; **Esener** (1964), s. 72; **Tunçomağ/Centel**, s. 358; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 214-216; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 918-919; **Sümer** (2020), s. 241; **Sur**, s. 253; **Akyiğit**, s. 514; **Canbolat**, s. 61; **Tuğ**, s. 31; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 11.

<sup>14</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 214.

<sup>15</sup> **Sur**, s. 253.

<sup>16</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 351; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 192.

<sup>17</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 343.

biçimde işçi ve işveren ilişkisini düzenleyen kurallar yer alır<sup>18</sup>. İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin kurallar toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünde yer alır (m. 33/1). Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin olan kurallardan birinin dahi olması yeterlidir<sup>19</sup>. Bu bölüm içinde yer alan kurallar toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına değil, kural olarak taraf sendika üyelerine uygulanır<sup>20</sup>.

Bazen toplu iş sözleşmesinde mevzuatta yer alan bir kurala da yer verilebilir. Bununla genellikle sözleşmenin taraflarına kuralları hatırlatmak amaçlanır. “Nötr hüküm” adını veren bu kurallar da normatif bölüm içindedir<sup>21</sup>.

Bir toplu iş sözleşmesinde normatif bölümün bulunması zorunludur. Bu bölümün bulunmadığı bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilemez<sup>22</sup>.

Normatif bölüm içindeki işyeri düzeni ve iş koşullarına ilişkin kurallar, birlik ve beraberliğin sağlanması ve eşitlik ilkesinin gereği olarak işyerindeki tüm işçilere uygulanır<sup>23</sup>. Bu kurallara, işyerine giriş-çıkışlarda kapı kontrolü yapılması, sigara yasağı uygulanması, kantin açılması örnek verilebilir<sup>24</sup>. Bu kurallar m. 25/2'nin gereği olarak<sup>25</sup>, işçi niteliği taşımayan çırak ve stajyerlere de uygulanır<sup>26</sup>. Ancak m. 25/3'e göre, parasal nitelik taşıyan hükümlerde işverenin eşit davranma borcu bulunmamaktadır. Paraya ilişkin düzenlemeler

<sup>18</sup> Sur, s. 242.

<sup>19</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 193; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 911-912; Canbolat, s. 27; Sümer (2020), s. 241; Akyiğit, s. 494; Şahlanan, s. 12; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 47.

<sup>20</sup> Tunçomağ/Centel, s. 343.

<sup>21</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 208-209; Aktay, s. 164-165; Sur, s. 243; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 913.

<sup>22</sup> Ekmekçi, Ömer (2019) Toplu İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, s. 214; Sümer (2020), s. 241; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 911; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 193; Sur, s. 242; Akyiğit, s. 494; Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 480; Aktay, s. 163-164; Tuğ, s. 10; Canbolat, s. 27; Şahlanan, s. 12; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 46-47.

<sup>23</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 66 vd.; Sur, s. 244; Sümer (2020), s. 242; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 201.

<sup>24</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 199- 200.

<sup>25</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 201-202; Sur, s. 243; Bulun Tokkaş, s. 33.

<sup>26</sup> Akyiğit, s. 658; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 201.

sadece taraf sendika üyelerine uygulanır<sup>27</sup>. İşyeri düzeni ile ilgili ve parasal nitelik taşıyan hükümlerden taraf sendika üyesi olmayan işçilerin yararlanması üç şekilde mümkündür: işçinin dayanışma aidatı ödemesi yoluyla yararlanma, işçi sendikasının onayı ile yararlanma ya da Cumhurbaşkanı'nca teşmil kararı alınmasıdır. Hukukumuzda “toplu iş sözleşmesinde teklik” ilkesi benimsendiğinden bir işçinin aynı anda bu yollardan sadece birisi yolu ile yararlanması mümkündür<sup>28</sup>.

## 2. Borç Doğurucu Bölüm

Toplu iş sözleşmesinin taraflarını ilgilendiren, karşılıklı hak ve borçlarının yer aldığı bölüm, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümüdür<sup>29</sup>. Bu bölümde sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarına ilişkin kurallar yer aldığından 3. kişilerin bu kurallara uyma zorunluluğu yoktur<sup>30</sup>.

Madde 33/2’de borç doğurucu bölümde tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümünde başvurulacak çözüm yollarına ilişkin düzenlemeleri “içerebileceği” ifade edilmiştir. Kanun’un lafzından anlaşılacağı üzere, borç doğurucu bölüme ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Başbuğ, Aydın (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, 1. Baskı, Ankara, Şeker-İş, s. 183; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 202; Sur, s. 243; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 975; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 233-234; Ekmekçi, s. 370; Şahlanan, s. 125; Tuğ, s. 170; Narmanlioğlu, s. 426.

<sup>28</sup> Akyiğit, s. 605-606.

<sup>29</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 917; Sümer (2020), s. 243; Akyiğit, s. 510; Tunçomağ/Centel, s. 347; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 204; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 486; Aktay, s. 172; Şahlanan, s. 21; Sur, s. 242.

<sup>30</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 204-205; Tunçomağ/Centel, s. 347; Aktay, s. 161; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 93.

<sup>31</sup> Tunçomağ/Centel, s. 340; Sümer (2020), s. 243; Akyiğit, s. 510; Sur, s. 242; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 486; Şahlanan, s. 11-12; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 204; Aktay, s. 163; Tuğ, s. 10.



Borç doğurucu bölümde yer alan borçlardan biri de “dirlik borcu”dur<sup>32</sup>. Tekrar görüşülecek konuların belirlendiği “revizyon kuralları” da bu bölümde yer alır<sup>33</sup>.

## II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER AÇISINDAN KAPSAMI

### A. İŞVEREN BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından kapsamı, toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerden kimlerin yararlanacağını belirlenmesini ifade eder<sup>34</sup>. İşçilere toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin uygulanması “yararlanma” olarak ifade edilirken; işveren tarafın toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etkisine girmesi “bağlılık” olarak ifade edilir<sup>35</sup>. Nitekim m. 39’da işçiler için “toplu iş sözleşmesinden yararlanma” başlığı varken; m. 37/2 ve m. 37/3’de işverenin toplu iş sözleşmesi ile “bağlı kalacağı” düzenlenmiştir.

İşverenin bağlılığı, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyeri veya işletmedeki kendisine bağlı çalışan işçilerini kapsar<sup>36</sup>. İşverenin bağlılığı, toplu iş sözleşmesinin hem normatif hem de borç doğurucu bölümlerini kapsar<sup>37</sup>.

“Tarafların durumunda değişiklik” başlığını taşıyan m. 37, toplu iş sözleşmesinin sürekliliği açısından önem arz eder<sup>38</sup>. Hükmün 1. fıkrasında, toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyecek haller sayılmıştır. Bunlar, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin ya da işyerinin girdiği işkolunun

<sup>32</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 176 vd.-206; Sur, s. 249; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 917; Akyiğit, s. 510 vd.; Sümer (2020), s. 243; Tunçomağ/Centel, s. 348; Narmanlıoğlu, s. 420-422; Tuğ, s. 21.

<sup>33</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 207; Tuğ, s. 23.

<sup>34</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 281-282; Sümer (2020), s. 261.

<sup>35</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 227; Kandemir (2013), s. 174; Sur, s. 324-325; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 282; Narmanlıoğlu, s. 423, 425.

<sup>36</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 228; Kandemir (2013), s. 201.

<sup>37</sup> Sümer (2020), s. 261; Tunçomağ/Centel, s. 383; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 310-311.

<sup>38</sup> Sur, s. 325.

değişmesidir. Sayılan bu hallerde toplu iş sözleşmesi sona ermeyeceği için işverenin de toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı devam eder<sup>39</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını işveren sendikası dahi oluştursa toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi boyunca işvereni bağlar<sup>40</sup>. Madde 37/3, işverenin sendika ile ilişkisinin kesilmesi halinde bile toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalacağını düzenlemiştir. İşverenin üyeliğinin sona erme nedeni önemli değildir<sup>41</sup>.

Kanun koyucu m. 38'de işyerinin devrinde de işyerini devralan işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalacağını düzenlemiştir. Bu durumda, mevcut iş sözleşmeleri aynen devam edeceğinden uygulanan toplu iş sözleşmesi de sona ermeyecektir<sup>42</sup>.

İşverenin ölümü toplu iş sözleşmesini sona erdirmez, ölüm halinde toplu iş sözleşmesi ile bağlılık mirasçılara geçer<sup>43</sup>. İşyerinin kapatılması halinde ise işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı sona erer. İşyeri aynı veya farklı işveren tarafından aynı işkolunda faaliyet göstermek üzere tekrar açılırsa toplu iş sözleşmesi süresi sona ermemişse işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı devam eder<sup>44</sup>.

## B. İŞÇİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

“Toplu iş sözleşmesinden yararlanma” m. 39'da düzenlenmiş olup bu kavram ile kastedilen, ilgili hükümde yer alan şartları sağlayan işçilere toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin uygulanacak olmasıdır. Toplu iş

<sup>39</sup> Sümer (2020), s. 261; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 524; Aktay, s. 231; Akyiğit, s. 649-650; Sur, s. 325-326; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 229.

<sup>40</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 228; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 310; Sümer (2020), s. 261; Sur, s. 325; Akyiğit, s. 649.

<sup>41</sup> Ekmekçi, s. 369; Tunçomağ/Centel, s. 385.

<sup>42</sup> Sur, s. 326; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 311; Sümer (2020), s. 261; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 229-230; Tunçomağ/Centel, s. 383.

<sup>43</sup> Tunçomağ/Centel, s. 383; Sümer (2020), s. 261; Kandemir (2013), s. 175; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 311; Sur, s. 326; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 230.

<sup>44</sup> Sümer (2020), s. 261; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 525; Aktay, s. 233.

sözleşmesinden yararlanmada, toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyinin önemi yoktur<sup>45</sup>.

Madde 39/1'e göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırken, taraf işçi sendikasına üye olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri veya işletmede çalışan diğer işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır (m. 39/4).

## 1. Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İşçi Sendikasına Üye İşçilere Uygulanması

### a. Aranan Şartlar

#### i. İşyerinin Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamında Olması

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak, sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar. Ayrıca işçinin toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışıyor olması da gerekir. O nedenle işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ya da toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında kalan bir işyerine nakledilmesi halinde yararlanma sona erer<sup>46</sup>. Aynı işverenin farklı işkolundaki işyerinde çalışmaya başlaması halinde de işçinin yararlanması sona erer<sup>47</sup>. Ancak işçinin geçici bir süreyle başka bir yere gönderilmesi durumunda toplu iş sözleşmesinden yararlanma devam eder<sup>48</sup>.

Madde 34/1'e göre, toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir ya da birden fazla işyerini kapsar. İşyerinin toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde olup olmadığı sözleşmenin ilgili hükmünde yer alacağı gibi yetki belgesinde de belirtilmelidir<sup>49</sup>.

<sup>45</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 981.

<sup>46</sup> Sümer, Haluk Hadi (2019) İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 629; Sur, s. 334; Tunçomağ/Centel, s. 385; Sümer (2020), s. 262; Narmanlioğlu, s. 433; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 240; Şahlanan, s. 138.

<sup>47</sup> Kandemir (2013), s. 178; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 240.

<sup>48</sup> Tunçomağ/Centel, s. 385; Narmanlioğlu, s. 433; Şahlanan, s. 138.

<sup>49</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 311.

6356 sayılı Kanun işyeri kavramını açık bir şekilde tanımlamamıştır. Madde 2/3'de 4857 sayılı İş Kanunu<sup>50</sup>'na atıf yapmış ve “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.*” düzenlemesine yer vermiştir. 4857 sayılı İş Kanunu işyerini, “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlamış ve “*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar*”ı da işyeri kapsamına almıştır (m. 2).

#### ii. İşyerinde İşçi Sıfatı ile Çalışılıyor Olması

Madde 39, taraf işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları düzenlenmiştir. Buna göre, sendika üyesi işçinin o işyerinde çalışıyor olması gerekir. İşçinin işyeri ile bağlantısının kesilirse toplu iş sözleşmesinden yararlanması da sona erer<sup>51</sup>.

İşçi sendikasına üyelik için aranan şartlar; onbeş yaşını doldurmak ve 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre işçi sayılmaktır (m. 17)<sup>52</sup>. Bu şartların dışında sendika tüzüğünde üyeliğe ilişkin koşullara yer vermişse bunların da sağlanması gerekir<sup>53</sup>. İşçinin, çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olması gerekir<sup>54</sup>. Ancak m. 39/1'e göre, bu sendikanın toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası olması gerekir.

6356 sayılı Kanun m. 2/3, işçi kavramı için de 4857 sayılı Kanun'a atıf yapmıştır. 4857 sayılı Kanun m. 2'ye göre, “*iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye*” işçi denir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun m. 2/4'de, “*iş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek*

<sup>50</sup> RG, 10.06.2003, 25134.

<sup>51</sup> Sümer (2020), s. 262; Narmanhoğlu, s. 433; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 289; Bozkurt Gümrukçüoğlu, s. 275.

<sup>52</sup> “Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.” (m. 17/5).

<sup>53</sup> Esener, Turhan/Bozkurt Gümrukçüoğlu, Yeliz (2017) Sendika Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 178.

<sup>54</sup> Esener/Bozkurt Gümrukçüoğlu, s. 178 vd.

*kişiler*”i de işçi saymıştır<sup>55</sup>. 6356 sayılı Kanun’un işçi kavramının tanımı bakımından 4857 sayılı Kanun’a atıf yapması, İş Kanunu’nun uygulama alanı dışındaki Basın İş Kanunu<sup>56</sup> ya da Türk Borçlar Kanunu<sup>57</sup>’na tabi olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına engel olmaz<sup>58</sup>. Toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin sözleşmesinin türü de önemli değildir<sup>59</sup>.

İşyerinde çalışıyor olsalar da işçi sıfatı taşımayan çırak, stajyer, sözleşmeli personel, devlet memuru, geçici işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır<sup>60</sup>. Bu sayılanlar, taraf sendikaya üyelik ya da dayanışma aidatı ödemeye de toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar<sup>61</sup>.

İşverenin sadece kendisi ile arasında iş ilişkisi olan işçileri temsil eden işçi sendikası ile toplu iş sözleşme yapma yetkisi bulunmaktadır<sup>62</sup>. Yani, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler işverene iş sözleşmesi ile bağlı olanlardır<sup>63</sup>. Bu nedenle, geçerli bir şekilde kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlanması mümkün değildir. Ancak alt işveren işçilerinin alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında engel yoktur<sup>64</sup>. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalıysa, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl

<sup>55</sup> Bu kişiler 6356 sK m. 2/4’e göre, Kanun’un sadece ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacaklardır. Toplu iş sözleşmesi ile ilgili hükümler bu kişilere uygulanamayacağından toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir.

<sup>56</sup> RG, 20.06.1952, 8140.

<sup>57</sup> RG, 04.02.2011, 27836.

<sup>58</sup> **Subaşı, İbrahim** (2009) “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi’nden Yararlanması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S:14, Y:4, s. 181; **Sümer** (2020), s. 262; **Kandemir** (2013), s. 177; **Narmanlıoğlu**, s. 430; **Şahlanan**, s. 55; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 236.

<sup>59</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 430.

<sup>60</sup> **Sümer** (2019), s. 628; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 284; **Sümer** (2020), s. 262; **Akyiğit**, s. 603-604; **Şahlanan**, s. 172; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 237, 247 vd.; **Şahlanan**, s. 129.

<sup>61</sup> **Kandemir** (2013), s. 185; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 545; **Tunçomağ/Centel**, s. 387; **Sümer** (2020), s. 262.

<sup>62</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 508; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 977.

<sup>63</sup> **Sümer** (2020), s. 262; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 240.

<sup>64</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 432-433; **Sümer** (2020), s. 262; **Akyiğit**, s. 604; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 537; **Aktay**, s. 252; **Şahlanan**, s. 132.

işverenin işçisi sayılacaklarından taraf işçi sendikasına üye olmaları halinde toplu iş sözleşmesinden üye sıfatıyla yararlanabileceklerdir<sup>65</sup>.

6356 sayılı Kanun, taraf işçi sendikasına üye olsalar dahi bazı kişileri kapsam dışında bırakarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını engellemiştir. Bunlar, 6356 sayılı Kanun'a göre işveren vekili sayılanlar, kapsam dışı personel ve greve katılmayanlardır.

4857 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun açısından işveren vekili kavramı birbirinden farklıdır. 4857 sayılı Kanun'da işveren vekili, “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse*” iken, 6356 sayılı Kanun kapsamı daha dar tutmuş ve sadece “*işveren adına işletmenin bütününü yönetenleri*” işveren vekili olarak kabul etmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun, işveren vekillerinin bu Kanun'un uygulanması bakımından “işveren sayılacağını” düzenlemiştir (m. 2/2). Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır<sup>66</sup>. Madde 39/7, işveren vekili ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını belirtmiştir. Bu kişilerin ne üyelikle ne de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir<sup>67</sup>.

“Kapsam dışı personel” olarak adlandırılan ve işverene yakın olan ya da üst düzeyde çalışan bazı kişiler de toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılmışlardır. Bu kişilerin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılmasında zaten toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar elde ettikleri düşüncesi etkili olmuştur<sup>68</sup>. Kapsam dışı personele ilişkin Kanun'da bir

<sup>65</sup> Süzek, s. 180; Sur, s. 326 vd.; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 284; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 976 vd.; Kandemir (2013), s. 175; Narmanlıoğlu, s. 431; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 244-245; Ekmekçi, s. 385.

<sup>66</sup> Narmanlıoğlu, s. 432; Sur, s. 336; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 237.

<sup>67</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 292; Sur, s. 336; Kandemir (2013), s. 193; Sümer (2020), s. 263; Narmanlıoğlu, s. 433. Üst düzey yöneticilerin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmasının yerinde olduğu görüşü için Kutal, Metin (2012) “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.1.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:25, Y:7, s. 169.

<sup>68</sup> Subaşı (2009), s. 184; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 307; Sümer (2020), s. 263; Sümer (2019), s. 630; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 553 vd.; Tunçomağ/Centel, s. 382; Sur, s. 336-337; Kandemir (2013), s. 192. Kapsam dışı personelin sözleşmeden yararlanamaması ile anayasal

düzenleme yoktur. Bu kişiler de, üyelik ya da dayanışma aidatı ödeme yoluyla dahi toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına giremezler<sup>69</sup>.

Madde 39/8'a göre, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, m. 65'e göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanların taraf sendikaya üye olsun ya da olmasın aksine hüküm bulunmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Bu kişiler de üye olsalar ya da dayanışma aidatı ödeseler dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar<sup>70</sup>. Kanundaki "aksine hüküm bulunmadıkça" ifadesi, hükmün mutlak emredici nitelikte olmadığını göstermektedir. Toplu iş sözleşmesine aksi yönde bir hüküm konularak bu kişiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir<sup>71</sup>.

#### b. Yararlanma Süresi

Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan ve taraf sendikaya üye olan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması Kanundan doğan bir haktır, yararlanmak için talepte bulunmasına gerek yoktur<sup>72</sup>. İşçinin üye sıfatıyla yararlanması, işyerinde çalıştığı ve taraf sendikaya üyeliğinin devam ettiği sürece mümkündür<sup>73</sup>.

İşçinin taraf sendikaya olan üyeliğinin sona ermesi halinde sözleşmeden artık üye sıfatıyla yararlanması mümkün olmaz<sup>74</sup>. Üyelik sıfatının sona ermesine ilişkin düzenlemeler m. 19'da yer alır. Üyelik sıfatı, çekilme veya

---

haklar ihlal edilmiştir. Bu hukuka aykırılık, kapsam dışı personelden yararlanamayla ilgili onay alınması halinde ortadan kalkabilir. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 992 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 308.

<sup>69</sup> **Sümer** (2020), s. 263; **Sur**, s. 337; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 555; **Narmanlioğlu**, s. 433.

<sup>70</sup> **Sur**, s. 338; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 309; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 556-557; **Sümer** (2020), s. 263; **Sümer** (2019), s. 638; **Narmanlioğlu**, s. 433.

<sup>71</sup> **Sur**, s. 338; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 309; **Sümer** (2020), s. 263; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 557.

<sup>72</sup> **Sümer** (2020), s. 262; **Tunçomağ/Centel**, s. 384; **Narmanlioğlu**, s. 425; **Şahlanan**, s. 178; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 259, 270; **Ekmekçi**, s. 371.

<sup>73</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 384; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 282 vd.; **Sümer** (2020), s. 263; **Narmanlioğlu**, s. 425, 428, 441; **Sur**, s. 334; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 535-536.

<sup>74</sup> **Narmanlioğlu**, s. 430; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 288; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 274; **Şahlanan**, s. 137.

çıkartılma ile sona erebilir. Üyelığın sona erdiği tarih, iki durumda da farklıdır. Üyelik sıfatının çekilme ile sona ermesi halinde çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır (m. 19/3). Üyelığın devam ettiği bu bir aylık süre içinde işçi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder<sup>75</sup>. Ancak genel kurul tarafından verilen çıkarma kararı varsa bu durumda üyelik, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir (m. 19/4). Üyelik sıfatı sona eren işçinin artık toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını söylemek mümkün değildir. İşyerinde çalışmaya devam etmesi kaydıyla taraf sendika üyeliğinden ayrılanlar tıpkı diğer işçiler gibi dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilecektir<sup>76</sup>.

Sendika üyeliği bazı durumlarda askıya alınabilir. Madde 19/10, askeri ödev nedeniyle silahaltına alınan işçinin üyeliğinin askıda kalacağını düzenlemiştir. Bu süre içinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma mümkün değildir<sup>77</sup>.

Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olan işçilerin sözleşmeden yararlanmalarının başlama tarihi, imza tarihinde<sup>78</sup> sendikaya üye olup olmamalarına göre farklılık gösterir. Madde 39/2'ye göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Taraf sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının başlayacağı tarihe ilişkin yapılan bu düzenleme, emredici niteliktedir ve kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle taraflar aksini kararlaştıramaz<sup>79</sup>.

<sup>75</sup> Narmanlıoğlu, s. 430, 441; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 289; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 280; Ekmekçi, s. 376-377.

<sup>76</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 289; Tunçomağ/Centel, s. 384; Sur, s. 334; Sümer (2020), s.262-263; Akyiğit, s. 614; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 274.

<sup>77</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 289. Askı halinde üyelik sona ermediği için işçinin yararlanmaya devam etmesi yönündeki görüş için Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 276.

<sup>78</sup> "İmza tarihi" kavramı için Akyiğit, s. 610. Toplu iş sözleşmesinin özel hakem ya da Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılması halinde sözleşme taraflarca imzalanmayacağından buradaki imza tarihi, özel hakem ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyumsuzluğun sona erdirildiği andır. Akyiğit, s. 611.

<sup>79</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 335; Tunçomağ/Centel, s. 384; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 270.



Her ne kadar toplu iş sözleşmesi imza tarihinden itibaren yürürlüğe girse de bazen sürecin uzun sürmesi gibi sebeplere bağlı olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi, imza tarihinden önceki bir tarihe de götürülebilir<sup>80</sup>. Öğretideki baskın görüşe göre, işçi imza tarihinde her ne kadar taraf işçi sendikasına üyesi ise de yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi yürürlük tarihinde de sendika üyesi olmasına bağlıdır. Bir diğer deyişle, yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarih belirlenmesi halinde işçi, yürürlük tarihinde de taraf sendika üyesi olmalıdır<sup>81</sup>. Sadece imza tarihinde taraf sendika üyeliğinin yeterli olduğunun kabulü, işçinin taraf sendikaya üye olmadan geçen dönem (yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönem) için toplu iş sözleşmesinden yararlanması anlamına gelir ki bu da Kanun'a ve hukuk sistemimize uygun değildir<sup>82</sup>.

İmza tarihinden sonra üye olanlar için ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçilerin üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren başlar (m. 39/2). Taraflar aralarında anlaşarak yararlanmanın başlangıcını, en fazla işçinin sendikaya üye olduğu tarihe kadar geri götürebilirler<sup>83</sup>. Bildirimin işçi sendikası tarafından yapılması arandığından işçi sendikası tarafından yapılmayan bildirimler işvereni bağlamayacaktır<sup>84</sup>. Kanun'da bildirim kime karşı yapılacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Ancak toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını işveren sendikası oluştursa dahi

<sup>80</sup> Sümer (2019), s. 627; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 286.

<sup>81</sup> Narmanhoğlu, s. 436-437; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 287; Şahlanan, s. 135; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 270-271; Ekmekçi, s. 372-373. Aksi halde yürürlük tarihinin öncesinden beri işyerinde çalışan işçilerin imza tarihine kısa bir süre kala taraf sendikaya üye olarak sendikasız geçen süre için de üye sıfatıyla yararlanmalarına yol açacaktır. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 287. Kanunda sadece imza tarihinde üye olması koşulunun arandığını ve yürürlük tarihi itibarıyla işçilerin işyerinde çalışıyor olmasının yararlanmanın başlaması için yeterli olduğunu ifade eden aksi görüş için Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 982; Sümer (2019), s. 634.

<sup>82</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 287; Narmanhoğlu, s. 437; Akyiğit, s. 607 vd.

<sup>83</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 288; Narmanhoğlu, s. 438; Aktay, s. 250-251; Şahlanan, s. 137.

<sup>84</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 536; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 288; Akyiğit, s. 612-613. İşçi tarafından yapılacak bildirim de geçerli olmasını gerektiğini ileri süren görüş için Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 273.

bildirimini işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandıracak olan işverene karşı yapılması uygun olur<sup>85</sup>.

Taraf işçi sendikası üyesi olan işçi, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe giren (dolayısıyla imza tarihinde taraf sendika üyesi olan) işçiler için toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçinin işe girdiği tarihten itibaren başlar. Yani işçinin işe girdiği tarihten öncesi için toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir<sup>86</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olan ancak imza tarihi ve yürürlük tarihi arasında bir tarihte iş sözleşmesi sona eren işçiler ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (m. 39/3)<sup>87</sup>. Yani imza tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye işçinin sözleşmesi imzadan önce sona erse bile sözleşmenin sona erme tarihi ile geçmişe doğru etkili kılınan yürürlük tarihi arasında geçen süre için işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir<sup>88</sup>. Anılan hüküm mutlak emredicidir<sup>89</sup>. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında sözleşmenin sona erme nedeni önemli değildir<sup>90</sup>.

## 2. Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçilere Uygulanması

Kural olarak, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Ancak Kanun koyucu, bu işçilere bazı hallerde toplu iş sözleşmesinden yararlanma

<sup>85</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 985; Kandemir (2013), s. 181; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 272; Ekmekçi, s. 375.

<sup>86</sup> Sümer (2020), s. 262; Narmanlioğlu, s. 437; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 286; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 270, 273; Kandemir (2013), s. 180; Şahlanan, s. 134.

<sup>87</sup> İlk defa 6356 sK ile getirilen düzenleme hakkında mülga Kanun dönemindeki tartışmalar için Narmanlioğlu, s. 439-440; Sur, s. 335-336. Düzenlemenin isabetsiz olduğu yönündeki görüş için Tuncay/Savaş Kutsal, s. 287. Düzenlemenin işçiyi koruyan nitelikte olduğunu ileri süren görüş için Sur, s. 336. Hükümün isabetli olduğu yönündeki görüş için Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 982-983.

<sup>88</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 272.

<sup>89</sup> Sur, s. 335; Tunçomağ/Centel, s. 384; Sümer (2020), s. 262.

<sup>90</sup> Ekmekçi, s. 374.

imkânı vermiştir. Bunlardan biri de dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının sadece taraf işçi sendikasına üye olan işçilere tanınması, sendika özgürlüğüne (sendikaya üye olma, istediği sendikaya üye olma) aykırı olacağı gibi Anayasa tarafından güvence altında olan toplu sözleşme hakkından, taraf işçi sendikasının üyesi olmayanların mahrum kalmasına da yol açacaktır. Bu nedenlerle kural, toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçilerin yararlanması olsa da bazı hallerde işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân tanınmıştır<sup>91</sup>.

Madde 25/2'de ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları saklı kalmak kaydıyla, işyerinin çalışma koşullarını ilgilendiren sözleşme hükümlerinden işyerinde çalışan tüm işçilerin ve işçi sıfatı taşımayan çıracak, stajyerin de yararlanacağı sonucuna ulaşılır. Ancak parasal nitelik taşıyan hükümlerin sendika üyesi olmayan ya da taraf sendika üyesi olmayan işçilere uygulanması dayanışma aidatı ödenmesi ya da işçi sendikasının yazılı onayı ile mümkündür<sup>92</sup>. Taraf işçi sendikası üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlayan diğer yol, teşmildir.

## a. Dayanışma Aidatı Ödeme İle Yararlanma

### i. Genel Olarak

Dayanışma aidatı, “hiçbir sendikaya üye olmayan ya da taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf işçi sendikasına ödedikleri para” olarak tanımlanabilir<sup>93</sup>. Dayanışma aidatı ile sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanılır, sendikanın diğer faaliyetlerinden yararlanmak mümkün değildir<sup>94</sup>.

<sup>91</sup> Narmanlıoğlu, s. 444.

<sup>92</sup> Narmanlıoğlu, s. 469.

<sup>93</sup> Tunçomağ/Centel, s. 386; Çelik/Canıklioğlu/Canbolat, s. 984; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 285. Türk Hukukundaki gelişimi için Tuğ, s. 185 vd. Farklı ülke uygulamaları için Aktay, s. 258 vd.

<sup>94</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 285.

Dayanışma aidatı ödeme yolu ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin ilk düzenleme, 275 sayılı Kanun ile yapılmıştır. Yürürlükteki düzenleme ise, 6356 sayılı Kanun m. 39/4 vd. nda yer almaktadır. Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeme ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin düzenleme emredicidir, işçinin bu hakkı ortadan kaldırılamaz<sup>95</sup>.

## ii. Yararlanma Şartları

6356 sayılı Kanun, dayanışma aidatı ödeme yolu ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânını imza tarihinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmayan işçilere tanımıştır. Madde 39/4'de kimlerin dayanışma aidatı ödeme yolu ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği düzenlenmiştir. Bunlar, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de taraf işçi sendikasına üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da üyelikten ayrılanlar ile çıkarılanlardır.

Bu yolla yararlanmanın mümkün olabilmesi için, geçerli olarak yapılmış ve yararlanma talebinin yapıldığı tarihte halen yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olmalıdır. Süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeme yolu ile yararlanmak mümkün değildir<sup>96</sup>.

Yararlanma için aranan diğer şart, yararlanma talebinde bulunacak işçinin, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışması yani toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulama alanı içinde olması gerekir<sup>97</sup>. Bu işçinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmaması da gerekir. İşçinin dayanışma aidatı ödemeye yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için önemli olan, taraf işçi sendikasına üye olmaması olduğundan, başka bir işçi sendikasına üye olması yararlanmaya etki

<sup>95</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 285; Sümer (2020), s. 265; Tunçomağ/Centel, s. 387; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 293; Sur, s. 344.

<sup>96</sup> Narmanlioğlu, s. 446, 451; Akyiğit, s. 615; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 543; Tuğ, s. 188-189; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 288-289.

<sup>97</sup> Sümer (2020), s. 264; Narmanlioğlu, s. 447; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 292; Tuğ, s. 189; Aktay, s. 262.

etmemektedir<sup>98</sup>. Taraf işçi sendikası üyesi olan işçi ise, üyelikten çıkma ya da çıkarılma halinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilir<sup>99</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan işyerindeki işçinin, kapsam dışı bırakılan personelin, işveren vekilinin ve işvereni görüşmelerde temsil edenlerin ya da işçi niteliği taşımayan kişilerin ya da greve katılmayıp işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin dayanışma aidatı ödeme yoluyla dahi sözleşmeden yararlanmaları mümkün değildir<sup>100</sup>. Aynı şekilde, alt işveren işçisi de asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanamaz<sup>101</sup>.

Kanun koyucu, işçinin dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını talebine bağlı kılmıştır. Dayanışma aidatının ödenme zamanı yararlanmanın başlangıcı için önem taşımaz<sup>102</sup>. İşçi, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebini işverene yöneltmelidir<sup>103</sup>. İşçi tarafından yapılacak talep şekil şartına bağlanmamıştır<sup>104</sup>. Talebin sözlü yapılmasına bir engel olmasa da, ispat yükü üzerinde olan işçiye ispat kolaylığı sağlaması açısından yazılı yapılması uygun olacaktır<sup>105</sup>. Ayrıca m. 39/4, dayanışma aidatı ödeme yolu ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmada

<sup>98</sup> Sümer (2019), s. 630; Kandemir (2013), s. 185; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 292; Sümer (2020), s. 264; Tunçomağ/Centel, s. 387; Ekmekçi, s. 379; Şahlanan, s. 142; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 544; Tuğ, s. 190; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 290.

<sup>99</sup> Tuğ, s. 191; Aktay, s. 263; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 290.

<sup>100</sup> Sümer (2020), s. 264; Tunçomağ/Centel, s. 387; Narmanlıoğlu, s. 447-448; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 292; Sur, s. 341; Ekmekçi, s. 386 vd.; Şahlanan, s. 141, 149 vd.; Tuğ, s. 191-192; Aktay, s. 276 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 290; Subaşı (2009), s. 183-184.

<sup>101</sup> Sümer (2020), s. 264; Tunçomağ/Centel, s. 387; Ekmekçi, s. 384; Aktay, s. 264.

<sup>102</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 293.

<sup>103</sup> Sur, s. 342; Sümer (2019), s. 631; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 985; Sümer (2020), s. 264-265; Tunçomağ/Centel, s. 385, 387; Narmanlıoğlu, s. 449; Akyiğit, s. 615; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 293; Ekmekçi, s. 380; Şahlanan, s. 143; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 546; Aktay, s. 266; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 293; Subaşı (2009), s. 186; Başbuğ, s. 183.

<sup>104</sup> Sur, s. 342; Akyiğit, s. 615; Şahlanan, s. 144.

<sup>105</sup> Sümer (2019), s. 631; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 293; Sur, s. 342; Ekmekçi, s. 380; Şahlanan, s. 144; Aktay, s. 267; Subaşı (2009), s. 185.

taraf işçi sendikasının onayını ya da kabulünü aramamıştır<sup>106</sup>. Anılan hüküm, kamu düzenine ilişkin olup emredicidir. Hükümün emredici niteliği gereği, dayanışma aidatı ödeme yolu ile yararlanmayı işçi sendikasının iznine bağlayan bir anlaşma hukuken geçerli değildir<sup>107</sup>.

Dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanmaya yönelik başvuru bir defaya mahsus değildir. İşçi, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken dayanışma aidatı ile yararlanmaktan vazgeçip talebini geri alabilir ve daha sonra tekrar başvurarak yararlanmayı talep edebilir<sup>108</sup>. Vazgeçme talebinin de işverene yöneltilmesi gerekir<sup>109</sup>.

Dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanma bir haktır ve yararlanıp yararlanmama işçinin kendi iradesindedir<sup>110</sup>. Bu nedenle, işverenin işçiyi bir talebi olmaksızın, kendiliğinden ücretinden kesinti yaparak dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlandırması mümkün değildir<sup>111</sup>. Aksi halde m. 25/2'ye aykırılık nedeniyle sendikal tazminat gündeme gelebilecektir. Ayrıca, taraf işçi sendikası bu yararlanma için işverenden tazminat olarak dayanışma aidatını talep edebilir<sup>112</sup>.

İşçinin talebi sadece mevcut toplu iş sözleşmesi açısından geçerlidir. Bu nedenle yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde işçinin dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanması, tekrar talepte bulunmasına bağlıdır<sup>113</sup>.

<sup>106</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 985; Sümer (2020), s. 265; Sümer (2019), s. 631; Tunçomağ/Centel, s. 387; Narmanlıoğlu, s. 445; Akyiğit, s. 618; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 293; Sur, s. 341; Ekmekçi, s. 380; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 286; Başbuğ, s. 183.

<sup>107</sup> Tunçomağ/Centel, s. 387; Narmanlıoğlu, s. 467-468; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 293; Sur, s. 341; Ekmekçi, s. 380; Tuğ, s. 197; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 286.

<sup>108</sup> Akyiğit, s. 624; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 294-295.

<sup>109</sup> Ekmekçi, s. 383.

<sup>110</sup> Ekmekçi, s. 380; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 291; Subaşı (2009), s. 180.

<sup>111</sup> Sur, s. 341-342; Tunçomağ/Centel, s. 387-388; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 297; Narmanlıoğlu, s. 470; Ekmekçi, s. 379; Şahlanan, s. 143; Tuğ, s. 193-200; Aktay, s. 267; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 292.

<sup>112</sup> Sümer (2020), s. 263; Sümer (2019), s. 642; Akyiğit, s. 616; Aktay, s. 275.

<sup>113</sup> Sur, s. 342; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 294; Sümer (2020), s. 265; Akyiğit, s. 617; Şahlanan, s. 144; Tuğ, s. 193-194; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 292.

### iii. Yararlanma Süresi

Dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma için işçinin talepte bulunması gerekir. Kanun'da talep için bir süre öngörülmemiştir. Dolayısıyla yararlanmak isteyen işçinin her zaman yararlanma talebinde bulunması bir mümkündür<sup>114</sup>. Dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma için yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin varlığı arandığından işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi sona erinceye kadar taraf sendika üyesi olmayan işçi yararlanma talebinde bulunabilir<sup>115</sup>. Aynı şekilde sözleşme yürürlüğe girmeden önce de işçinin talepte bulunması mümkündür. Yararlanma talebi, talep tarihinden itibaren geçerlidir (m. 39/4). Uygulamada yararlanma, talep tarihini izleyen aybaşından itibaren başlar<sup>116</sup>.

2822 sayılı Kanun m. 9/3'de yararlanmanın talep tarihinden itibaren başlayacağını düzenleyen bir hüküm mevcuttu. Ancak yürürlük tarihi geriye etkili olarak<sup>117</sup> belirlenen bir toplu iş sözleşmesinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteyen işçinin imza tarihinden önce talepte bulunması halinde yararlanmanın ne zaman başlayacağıyla ilgili öğretide tartışmalar yapılmıştı. Öğretide bir görüş, işçinin geçmişe etkili yürürlük tarihinden itibaren yararlanması gerektiğini, geçmişe etkili olarak yararlanamamanın olumsuz sendika özgürlüğüne aykırı olduğunu savunmuştu<sup>118</sup>. Aksi görüş ise, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlanmasının talepte bulunmaları halinde imza tarihinden sonrası için başlayacağı yani geçmişe dönük yararlanmanın mümkün olmadığını ifade etmişti<sup>119</sup>. Bu görüşe göre, dayanışma aidatı ödeme

<sup>114</sup> Subaşı (2009), s. 188; Narmanlioğlu, s. 451; Şahlanan, s. 147; Sümer (2019), s. 635.

<sup>115</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 292.

<sup>116</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 294; Narmanlioğlu, s. 458; Tuğ, s. 197.

<sup>117</sup> Geriye etkili yürürlük kavramı için Keser, Hakan (1994) "Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", Çimento İşveren Dergisi, C:8, S:5, s. 5.

<sup>118</sup> İşçinin dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanmasında geçmişe ilişkin dönem için de yararlanmasının sağlanması yönündeki görüş için Reisoğlu, s. 148; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 548, Aktay, s. 269; Keser, s. 9; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 294.

<sup>119</sup> Narmanlioğlu, s. 454-456 vd.; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 294. Dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlananların geçmişe dönük yararlanması halinde taraf sendika

ile yararlanma için yapılacak talebin en erken imza tarihinde yapılabilecektir<sup>120</sup>. Yargıtay da o dönem imza tarihinden önce yapılan taleplerin imza tarihinden sonra tekrar yapılmazsa yararlanmanın başlamayacağı yönünde kararlar vermiş<sup>121</sup>, dayanışma aidatı ödeyenlerin geçmişe dönük olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olmadığını aksi halde taraf sendika üyelerine göre dayanışma aidatı ödeyenlerin daha avantajlı olacaklarını belirtmişti<sup>122</sup>.

Mülga Kanun dönemindeki tartışmalar sonrası 6356 sayılı Kanun m. 39/4 4. cümlede “*imza tarihinden önce yapılan talepler için yararlanmanın imza tarihi itibarıyla*” başlayacağı düzenlenmişti. Hükme göre, dayanışma aidatı ödeme yolu ile yararlanmak isteyenler imza tarihinden başvuru yapsalar dahi yararlanma en erken, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren başlayacak ve dayanışma aidatı ödeyenler açısından geriye yönelik olarak yararlanma mümkün olmayacaktı<sup>123</sup>. Düzenlemenin yürürlüğe girmesiyle birlikte öğretide düzenlemenin isabetli olduğu yönündeki görüşün<sup>124</sup> yanında

---

üyesi işçilere göre daha fazla hak tanınmasının isabetli olmadığını ifade görüş için **Şahlanan**, s. 147-148.

<sup>120</sup> **Şahlanan**, s. 147.

<sup>121</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2007/9-27, K:2007/47, T:31.01.2007, Legalbank, s.e.t.26.03.2021; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E:2005/20647, K:2006/3670, T:15.02.2006, Çalışma ve Toplum, S:2, Y:2006, s. 150-151. Kararda, işçinin imza tarihinden önce verdiği dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteğine ilişkin dilekçenin, imza tarihinden sonra tekrar vermemesinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel olacağı belirtilmiştir. Aynı yönde: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:1985/9262, K:1985/489, T:07.05.1986, Legalbank, s.e.t.26.03.2021.

<sup>122</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E:1985/2154, K:1985/4167, T:16.04.1985, Lexpera, s.e.t.26.03.2021; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E:1985/9459, K:1985/571, T:23.05.1986, Legalbank, s.e.t.26.03.2021.

<sup>123</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 451-452; **Akyiğit**, s. 622-623; **Sur**, s. 343; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 547.

<sup>124</sup> Getirilen düzenlemenin isabetli olduğu, istisna olan hükümlerin dar yorumlanması gerektiği yönünde görüş için **Narmanlıoğlu**, s. 454, 456 vd. Bu görüşe göre, Kanun’un talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı verilmesi, imza tarihinden önceki dönem için geriye dönük dayanışma aidatı alınmasını gerektirecektir. Bu da taraf sendika üyesi işçilerden daha fazla yararlanma imkânına sahip olma anlamına gelir ki bunun da kabulü mümkün değildir. Diğer görüşe göre, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanların yararlanması üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren başlarken, dayanışma aidatı ile



düzenlemeye katılmayan ve üye işçiler ile dayanışma aidatı ödeyen işçiler arasında yapılan ayrımı haksız bularak eleştiren görüş<sup>125</sup> de ortaya çıkmıştır. Hatta düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu ifade edilmiştir<sup>126</sup>.

Bakırköy 16. İş Mahkemesi görmekte olduğu bir dava esnasında 6356 sayılı Kanun'un m. 39/4'ün 4. cümlesini Anayasa'nın 51. maddesine aykırı bularak iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur<sup>127</sup>. Bakırköy 16. İş Mahkemesi başvurusunda, dayanışma aidatı ile yararlanan işçiler açısından yararlanma tarihinin imza tarihi olarak belirlenmesinin, taraf sendikaya üye olan işçiler ile dayanışma aidatı ödeyen işçiler arasında bir ayrıma yol açtığını belirtmiştir. Bu nedenle de, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmaya zorlandığını ifade etmiştir.

Anayasa Mahkemesi, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin itiraz konusu hüküm nedeniyle, geçmişe dönük haklardan yararlanamayacağını, işçilerin de bu sonuçtan kaçmak için taraf işçi sendikasına üye olmalarının gerekeceğini belirtmiş ve bunun da olumsuz sendika hakkını ve toplu iş sözleşmesi hakkını sınırladığını ifade etmiştir. İtiraza konu olan

---

yararlananların imza tarihinden önceki taleplerinin imza tarihi ile hüküm doğurması yerindedir. Aksi durumda yararlanma imza tarihinden önce başlar ki bu da istisnai yararlanma imkânı tanıyan dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyenlerin daha fazla avantaj elde etmesi anlamına gelecektir. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 294.

<sup>125</sup> **Subaşı** (2009), s. 190. Taraf sendika üyesi işçi ile dayanışma aidatı ödeyen işçi arasında yapılan ayrımın haksız olduğunu ifade eden görüş için **Akyiğit**, s. 600. Taraf sendika üyesi işçinin imza tarihinde sendikaya üye olması halinde geriye yönelik belirlenen yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân tanıyan Kanun'un, dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler açısından geçmiş haklardan yararlanmasını önleyen bu düzenlemenin isabetli olmadığı, sendika üyesi ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler arasında gereksiz bir ayrım yapıldığı söyleyen aynı yöndeki diğer görüş için **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 985 vd.

<sup>126</sup> m. 39/4'ün 4. cümlesi nedeniyle dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlananların geriye etkili kılınan hükmün taraf sendikaya üye olmayanlar açısından bir baskı oluşturduğu ve Anayasa'ya aykırı olduğunu ifade etmiştir. **Ekmekçi**, s. 382-383.

<sup>127</sup> Kanun hükmünün Anayasa'ya aykırı olması halinde Anayasa m. 150 uyarınca iptal davası açılabileceği gibi, Bakırköy 16. İş Mahkemesi'nin yaptığı gibi mahkeme tarafından Anayasa m. 152 uyarınca Anayasa Mahkemesi'ne başvurabilir.

hükmün, taraf işçi sendikası ve üyeleri lehine olduğu, sendikalar arası rekabeti taraf sendika lehine bozduğu ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi verdiği kararda ayrıca, taraf sendika üyeleri herhangi bir işleme gerek kalmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanabiliyorken, taraf sendika üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödemelerini bir külfete katlanmak olarak değerlendirmiş ve son olarak, güçlü sendika ile toplu iş sözleşmesi hakkı arasındaki dengenin bozulduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak, Anayasa Mahkemesi 2020/57 E., 2020/83 K. sayılı ve 30.12.2020 tarihli kararı<sup>128</sup> ile 6356 sayılı Kanun m. 39/4'ün 4. cümlesini Anayasa'nın 13., 51. ve 53. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir. Karar, dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan taraf sendika üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyeleri gibi yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân vermiştir.

Kararda yer alan karşı oy yazısında ise, 6356 sayılı Kanun m. 39/4 4. cümlesinin Anayasa'ya aykırı olmadığı belirtilmiştir. İki mahkeme üyesi tarafından yazılan karşı oy yazısında, toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecindeki zorluklara ve aidat ödeme yükümlülüğüne her ne kadar taraf sendika üyeleri katlansa da, dayanışma aidatı ödeyerek sendikaya üye olup olmama özgürlüğüne de uygun olarak toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi olmayanların da yararlanmalarının sağlandığı vurgulanmıştır. Ayrıca, ilgili hükmün iptaliyle birlikte iki ihtimalin söz konusu olacağı belirtilmiştir. Birincisi, toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında henüz imzalanacağı bile belli olmayan bir sözleşme için imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödenmeye başlanacak, ikinci ihtimalde ise imza tarihinden sonra dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanma için yapılacak taleple geçmişe dönük yararlanma söz konusu olacaktır. Ek olarak, ikinci ihtimalde, dayanışma aidatının geriye dönük olarak ödenmesinin birtakım sorunlara yol açabileceği ifade edilmiştir.

Sendika üyesi işçinin üyelikten doğan birçok hakkı olsa da bunlardan en önemlisi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkıdır. Dolayısıyla bir işçinin sendikaya üyeliğindeki en önemli nedenin toplu iş sözleşmesinden

---

<sup>128</sup> RG, 03.03.2021, 31412.

yararlanmak olduğu söylenebilir. Ancak Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararı ile sendika üyesi olmayan işçiler taraf işçi sendikası üyesi işçilere nazaran daha tercih edilebilir bir niteliğe sahip olmuşlardır. Zira aynen taraf sendika üyesi gibi üye olmayanlar da yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Böyle bir durumda işçilerin taraf sendikaya üye olarak uzun bir süre aidat ödemektense, üyelik aidatından daha az miktarda belirlenebilecek dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanması daha avantajlı hale getirilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmada asıl olan, taraf işçi sendikasına üyeliktir. Kanun koyucunun üye olmayan işçilere getirdiği bir imkân olan dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanma, istisna olarak getirilmiştir. Ancak karşı oy yazısında da isabetle belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesinden yararlanmada asıl olan işçinin sendikaya üyeliği ve imza tarihinden sonra üye olan işçinin yararlanması dahi ileriye dönük hüküm doğurarak işverene bildirildiği tarihten itibaren başlarken, istisnai olarak tanınan dayanışma aidatı ödeme yolu ile yararlanmanın geriye dönük etkisinin olmaması gerekir. Böyle bir durumda, geçmişe dönük hak elde etmek isteyen işçinin üyeliği tercih etmesi beklenemeyecektir. Ayrıca yukarıda ifade edildiği gibi<sup>129</sup> imza tarihinde üye olmasına rağmen yürürlük tarihinin geçmişe etkili kılındığı bir toplu iş sözleşmesinde üye işçinin yararlanması yürürlük tarihinde de üye olmasına bağlıken, dayanışma aidatı ödeyenlerin yürürlük tarihinden itibaren geçmişe dönük yararlanmaları istisnai yararlanma yolunun asıl kural olan taraf sendika üyeliğine tercih edilmesi anlamına gelecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2021 yılı Ocak ayı istatistiğine göre, Türkiye'deki işçilerin sendikalaşma oranı %14.40'tır<sup>130</sup>. OECD'nin 2016-2018 için sendikalaşma oranlarını yayınladığı rapora göre, Türkiye 99 ülke arasında yapılan sıralamada %8,2 ile son sıralardadır. Aynı yıl aralığında OECD ülkelerinin ortalaması %16,1 olarak hesaplanmış ve sendikalaşmanın en yüksek

<sup>129</sup> Bkz. II-B-1-b. bölüm

<sup>130</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sayıları ve Sendikaların Üyeleri Hakkında Tebliğler, <<https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>>s.e.t.08.06.2021.

olduğu ülke %90.4 ile İzlanda olmuştur<sup>131</sup>. Görülmektedir ki, ülkemizde son yıllarda işçilerin sendikalaşma oranlarında bir artış görülse de<sup>132</sup> bu artış diğer ülkelere kıyasla yetersizdir. Zaten sendikalaşma oranlarının düşük olduğu ülkemizde, üye olmamanın daha lehe olduğu bir düzende, zamanla sendikaların örgütlenmesi zorlaşacak, sendikalar güçsüzleşecek ve uzun vadede toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkün olmayacak ve üye olan-olmayan tüm işçilerin haklarında bir gerileme yaşanacaktır. Açıklanan sebeplerle Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karara katılmak mümkün değildir<sup>133</sup>.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin yararlanması bazı hallerde sona erer. Bunlar: işçinin kendi isteği ile aidat ödemekten vazgeçmesi, işçinin taraf işçi sendikasına üye olması ya da toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi durumlarıdır. Ayrıca işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlandığı toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bulunan bir işyerine nakledilmesi ile de yararlanma sona erer<sup>134</sup>.

Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi ya da faaliyetin durdurulması halinde de dayanışma aidatı ödenmesi gerekmeyecek ancak işçinin yararlanması devam edecektir (m. 39/6)<sup>135</sup>. Faaliyeti durdurulan sendikanın tekrar faaliyete geçmesi halinde önceki döneme ilişkin geriye dönük dayanışma aidatı talep etmesi mümkün değildir<sup>136</sup>. Böyle bir talep m. 39/6'ya aykırıdır.

<sup>131</sup> OECD iLibrary, <[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work/trade-union-density-and-collective-bargaining-coverage-have-trended-to-fall\\_9789264308817-graph18-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work/trade-union-density-and-collective-bargaining-coverage-have-trended-to-fall_9789264308817-graph18-en)>, s.e.t.31.03.2021.

<sup>132</sup> Bakanlık verilerine göre sendikalaşma oranı, 2018 Ocak'ta %12.38, 2019 Ocak'ta %13.86, 2020 Ocak'ta %13.84'dür.

<sup>133</sup> 2822 sK dönemindeki Yargıtay kararları da bu yönde olup, dayanışma aidatı ödeyenlerin geçmişe dönük yararlanmalarının mümkün olmaması gerektiği ifade edilmiştir. **Narmanlıoğlu**, s. 456 vd.; **Şahlanan**, s. 147-148; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 294.

<sup>134</sup> **Sümer** (2020), s. 265; **Narmanlıoğlu**, s. 459 vd.

<sup>135</sup> **Sümer** (2020), s. 265; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 987; **Narmanlıoğlu**, s. 445; **Akyiğit**, s. 627; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 295-296; **Sur**, s. 342; **Şahlanan**, s. 146; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 549; **Ekmekçi**, s. 384; **Aktay**, s. 271; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 291.

<sup>136</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 987; **Akyiğit**, s. 619.

İşçinin taraf sendikaya üye olması halinde artık üyelik sıfatıyla yararlanma söz konusu olacağından dayanışma aidatı ödenmesine gerek yoktur<sup>137</sup>.

İşçinin dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanması en fazla toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar mümkündür<sup>138</sup>. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi halinde yenisi yürürlüğe girinceye kadar toplu iş sözleşmesi hükümleri dayanışma aidatı ödemeksizin iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Ancak bu hükümlerden, sadece toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanır<sup>139</sup>.

#### iii. Dayanışma Aidatı Miktarı ve Ödenmesi

Dayanışma aidatının miktarının belirlenmesinde bir denge sağlanmalıdır. Miktarın yüksek olması, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına engel olabileceği gibi işçilerin sendikaya üye olmaya zorlar. Miktarın düşük olması ise, taraf işçi sendikasının üyelerini kaybetmesine yol açabilir<sup>140</sup>.

2822 sayılı Kanun'da, dayanışma aidatının miktarına ilişkin düzenleme m. 9/4'de yer almaktaydı. Miktar, üyelik aidatının üçte ikisi oranında olarak belirlenmişti<sup>141</sup>. 6356 sayılı Kanun ise benzer hükme yer vermemiştir. 6356 sayılı Kanun tasarisinin ilk halinde "*dayanışma aidatı üyelik aidatı miktarı kadardır*" şeklindeyken m. 39/5'de dayanışma aidatının "*üyelik aidatından fazla olamayacağı*" şeklinde değiştirilmiştir. Kanun, dayanışma aidatı için üst sınır belirlemiş ve üyelik aidatı miktarının sendika tüzüğü<sup>142</sup> ile belirleneceğini

<sup>137</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 296; Ekmekçi, s. 383.

<sup>138</sup> Tuğ, s. 197.

<sup>139</sup> Subaşı (2009), s. 198; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 296; Sümer (2020), s. 265; Ekmekçi, s. 384; Şahlanan, s. 149; Tuğ, s. 198-199; Aktay, s. 271; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 295.

<sup>140</sup> Tunçomağ/Centel, s. 388; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 294; Şahlanan, s. 145.

<sup>141</sup> Mülga Kanundaki hükmün isabetli olduğu görüşü için Sur, s. 342; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 986.

<sup>142</sup> Aidat miktarı sendika tüzüğü ile belirlenmemişse, dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin bir bedel ödmeden bedava olarak yararlanmaları gerektiği yönündeki görüş için Akyiğit, s. 620; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 288.

hüküm altına almıştır. Öğretide düzenlemenin olumsuz sendika özgürlüğünü zedelediği ifade edilmiştir<sup>143</sup>.

Dayanışma aidatının ödenmesine ilişkin hüküm m. 18/2’de yer alır. Buna göre, yetkili işçi sendikası, üyelik aidatında olduğu gibi dayanışma aidatının ödenmesi için işverene yazılı başvuru yapar ve sendikanın hesabına yatırılır<sup>144</sup>. Dayanışma aidatı, işveren tarafından işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ödenir. Bu usul, check-off sistemi olarak ifade edilir<sup>145</sup>.

Dayanışma aidatını taraf işçi sendikasına ödeme borcu, işverenin üzerindedir. Ancak işverenin bu borcunu yerine getirmemesi yani dayanışma aidatını işçi sendikasına ödememesi işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını etkilemez<sup>146</sup>. Kanun koyucu işverenin ödeme borcunu yerine getirmemesi durumunda m. 18/3 ile bir müeyyide getirmiştir. Aidatı kesmemesi ya da kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödememesi halinde işveren, bildirim şartı aranmadan bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizle birlikte ödemekle yükümlü tutulmuştur. Kanundaki “bildirim şartı aranmadan” ifadesi, borçlu işverenin temerrüde düşürülmesine gerek olmadığı anlamındadır<sup>147</sup>.

#### b. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı ile Yararlanma

İşçi sendikasının yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenleme m. 26/4’de yer alır. Anılan hüküm, kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara

<sup>143</sup> Kutsal, s. 169; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 295; Subaşı (2009), s. 186. Dayanışma aidatı miktarının üyelik aidatı miktarını geçemeyeceğine ilişkin hükmün olumsuz sendika özgürlüğü ve Anayasa’ya aykırı olduğu ve sendikaların dayanışma aidatı miktarını üyelik aidatı miktarı ile aynı belirleyebileceği ifade edilmiştir. Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 206; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 426.

<sup>144</sup> Sümer (2020), s. 265.

<sup>145</sup> Tunçomağ/Centel, s. 388; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 295; Sur, s. 342. Aidatların işveren tarafından ödenmesi, işçi sendikalarının aidat toplama zorluğu yaşamalarının önüne geçmekte bu durum güçlü sendikacılığı da desteklemektedir. Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 206 vd.

<sup>146</sup> Sümer (2019), s. 632; Sur, s. 343.

<sup>147</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 295; Akyiğit, s. 630.

uygulanmasına imkân vermektedir. Ancak bunun için sendikanın yazılı onayı aranmıştır. Özel bir şekil şartı öngörülmediği için adi yazılı onay verilmesi yeterlidir<sup>148</sup>. Sendikanın verdiği yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin dayanışma aidatı ödemesi gerekmez<sup>149</sup>.

Sendikanın yazılı onay vermesi halinde sürekli olarak bununla bağlı olacağı kabul edilemez, sendikanın bir süre sonra verdiği onayı geri alması mümkündür<sup>150</sup>. Sendikanın yazılı onayı ile yararlanmanın başlangıcı, yazılı olarak onay verildiğinin işverene tebliğ edildiği tarihtir<sup>151</sup>.

İşçi sendikasının yazılı onayı ile yararlanmada 6356 sayılı Kanun'un 7.-12. bölümleri arasında yer alan hükümler saklı tutulmuştur. Bunun anlamı, bu bölümde yer alan düzenlemelerde -dayanışma aidatı ödeme ve teşmil uygulamasında- işçi sendikasının yazılı onayına ihtiyaç yoktur<sup>152</sup>. Sendikanın vereceği yazılı onaya rağmen işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeyen işçi varsa işçinin iradesi üstün tutularak toplu iş sözleşmesinden yararlanmaması sağlanmalıdır<sup>153</sup>.

Uygulamada işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinden diğer işçilerin yararlanmasına ilişkin yazılı onay verdiklerine çok rastlanmamıştır<sup>154</sup>. Zira taraf işçi sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı yoluyla dahi sözleşmeden yararlanmasını istemeyen sendikaların hiçbir gelir elde etmeksizin yararlanmaya izin vermesi beklenemez<sup>155</sup>.

---

<sup>148</sup> Akyiğit, s. 631; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 551; Aktay, s. 265.

<sup>149</sup> Sümer (2020), s. 263; Narmanlioğlu, s. 467-468; Başbuğ, s. 184.

<sup>150</sup> Akyiğit, s. 632.

<sup>151</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 296; Keser, s. 10.

<sup>152</sup> Tunçomağ/Centel, s. 387; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 296; Sümer (2020), s. 263.

<sup>153</sup> Akyiğit, s. 632.

<sup>154</sup> Sümer (2020), s. 263; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 296; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 545; Aktay, s. 265, 274-275; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 296.

<sup>155</sup> Narmanlioğlu, s. 468-469.

### c. Sözleşmenin Teşmili Yoluyla Yararlanma

#### i. Genel Olarak

“Teşmil” kelime anlamı itibariyle “kapsamına alma, genişletme, yayma” anlamına gelmektedir<sup>156</sup>. Hukuki anlamda teşmil ise, işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesini o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine Cumhurbaşkanlığı kararı<sup>157</sup> ile uygulanarak, toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi itibariyle uygulama alanının genişletilmesidir<sup>158</sup>.

Teşmil ilk olarak 275 sayılı Kanun ile hukukumuzda girmiş olup<sup>159</sup> mevcut düzenleme 6356 sayılı Kanun m. 40<sup>160</sup>’dadır<sup>161</sup>. Teşmil, aynı işkolunda ancak toplu iş sözleşmesi uygulanmayan bir işyerinin toplu iş sözleşmesiz kalmasını önlemeyi amaçlar. Bunun yanında o işkolunda çalışan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle çalışma şartları arasındaki farklılıkları önlemek ve çalışma şartlarının teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi ile düzeltilmesi de teşmilin amaçları arasındadır<sup>162</sup>. Teşmil ile aynı işkolundaki işletmeler arasındaki rekabet

<sup>156</sup> www.sozluk.gov.tr, s.e.t.18.03.2021.

<sup>157</sup> Bakanlar Kurulunda olan teşmil kararı verme yetkisi 02.07.2018 tarihli 700 sayılı KHK m. 197 ile değiştirilmiş olup teşmil kararı verme yetkisi artık Cumhurbaşkanlığı’ndadır.

<sup>158</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 987; **Sur**, s. 351; **Sümer** (2020), s. 265; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 298; **Tuğ**, s. 200; **Şahlanan**, s. 155; **Akyiğit**, s. 633; **Ekmekçi**, s. 400. Toplu pazarlık ile yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin toplu pazarlık yapmayan işverene teşmil kararıyla uygulanmasının Anayasa’ya aykırı olduğu görüşü için **Ekmekçi**, s. 400.

<sup>159</sup> 275 sK döneminde hiç teşmil uygulaması yapılmamıştır. **Reisoğlu**, s. 160. 2822 sayılı Kanun döneminde 18 adet teşmil uygulaması yapılmıştır. **Baycık, Gaye** (2019) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye İçin Öneriler”, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_683778.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_683778.pdf)>s.e.t.09.03.2021, s. 41; **Kandemir, Murat** (2002) “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:1, S:1, s. 633.

<sup>160</sup> Hüküm, 2822 sK m. 11 ile paraleldir.

<sup>161</sup> AB’ye üye devletlerdeki teşmil uygulamaları için **Baycık**, s. 18 vd. Farklı ülke uygulamaları için **Aktay**, s. 285; **Bozkurt Gümrükçioğlu**, s. 298-299.

<sup>162</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 299; **Sümer** (2020), s. 265; **Sur**, s. 351; **Aktay**, s. 288-289; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 560; **Narmanlioğlu**, s. 480. Teşmilin sakıncaları için **Tuğ**, s. 203; **Şahlanan**, s. 156.



açısından ortaya çıkacak sakıncaların giderilmesi de amaçlanır<sup>163</sup>. İşyerinin kurulu olduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendika<sup>164</sup> tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinin o işkolundaki toplu iş sözleşmesi olmayan işyeri ve işyerlerine teşmil edilerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçi sayısının azaltılması amaçlanmıştır.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, teşmil edilen işyerleri açısından taraf sendika değildir<sup>165</sup>. Teşmil ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin dayanışma aidatı ödemeleri gerekmez<sup>166</sup>. İşçi sendikasının onayı da aranmaz<sup>167</sup>. Bu, işçi sendikasının teşmil kapsamına giren işyerlerinde taraf sendika olmamasının bir sonucudur<sup>168</sup>.

Teşmilin hukuki niteliği tartışmalıdır. Ancak öğretide ağır basan görüşe göre teşmil, kamu hukuku özellikleri ağır basan karma nitelikli bir işlemdir. Zira teşmil bir idari işlem olmakla birlikte bunun yanında sözleşme niteliğini

<sup>163</sup> **Sur**, s. 351, 357 vd. Teşmilin avantajları için **Subaşı, İbrahim** (2013) “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:4, Y:2013, s. 213 vd.

<sup>164</sup> 6356 sK'nun teşmil edilecek sözleşmenin o işkolunda en çok üyeye sahip sendika tarafından yapılmış olmasını aramasının isabetsiz bulan görüş için **Baycık**, s. 45-46.

<sup>165</sup> **Subaşı** (2013), s. 229; **Sümer** (2019), s. 648; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 304; **Sur**, s. 355-356; **Tunçomağ/Centel**, s. 391; **Narmanlioğlu**, s. 482; **Tuğ**, s. 209; **Şahlanan**, s. 164; **Ekmekçi**, s. 403; **Kandemir** (2002), s. 642. Bunun sonucunda, işyeri sendika temsilcisi atanamayacağı gibi, teşmil edilen işyerlerindeki işçiler sendikalı-sendikasız ayrımı olmaksızın dayanışma aidatı ödemediği toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

<sup>166</sup> **Subaşı** (2013), s. 232; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 304; **Sümer** (2019), s. 648; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 988; **Sur**, s. 355; **Sümer** (2020), s. 266; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 568; **Tunçomağ/Centel**, s. 391; **Aktay**, s. 300-301; **Narmanlioğlu**, s. 482; **Tuğ**, s. 210; **Akyiğit**, s. 640; **Reisoğlu**, s. 164-165; **Ekmekçi**, s. 404; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 303. Öğretide toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki taraf sendika üyelerinin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilmeleri mümkünken, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerlerinde işçilerin dayanışma aidatı ödemeksizin sözleşmeden yararlanabilmesi eleştirilmiştir. **Şahlanan**, s. 164. Aksi görüş, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki işçilerin dayanışma aidatı ödemelerinin doğru olmadığını, zira toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın bu işyerinde taraf sendika niteliğinde olmamasının da bunu gerektirdiğini ifade etmiştir. **Sur**, s. 356.

<sup>167</sup> **Sümer** (2019), s. 649; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 303.

<sup>168</sup> **Sur**, s. 355.

de devam ettirmektedir<sup>169</sup>. İdari bir işlem olmasının sonucu olarak, teşmil kararı yargı denetimine tabidir<sup>170</sup>. Anayasa’da idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu düzenleyen hükmü de bunu gerektirir (Anayasa m. 125/1). Teşmil kararının iptali için açılacak davanın Danıştay’da açılması gerekir<sup>171</sup>.

## ii. Yararlanma Şartları

Teşmil kararı alınabilmesi için her şeyden önce bir talep olması gerekir. Talep olmadan Cumhurbaşkanı tarafından re’sen teşmil kararı verilmesi mümkün değildir<sup>172</sup>. Madde 40/1’e göre talepte bulunabilecekler; o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile sınırlıdır. Sayılanlardan başka birisinin teşmil talebinde bulunması mümkün değildir<sup>173</sup>. Cumhurbaşkanı taleple bağlı değildir, talebe rağmen teşmil kararı vermeyebilir. Bu, teşmil kararının idari bir tasarruf olmasının sonucudur. Ancak böyle bir durumda teşmil talebinde bulunları yargı yoluna başvurabilirler<sup>174</sup>. Bunun yanında teşmil kararı alınabilmesi için başka şartların da varlığı aranır.

Teşmil kapsamına alınan işyerlerinin, teşmil edilecek ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işkolunda olması gerekir. Daha sonra, teşmile konu toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalar içinde en çok üyeye sahip işçi sendikası olması gerekir. 2822

<sup>169</sup> Tuğ, s. 209; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 297; Kandemir (2013), s. 183; Kandemir (2002), s. 646; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 305; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 561; Sur, s. 358; Aktay, s. 289; Şahlanan, s. 162; Reisoğlu, s. 161.

<sup>170</sup> Akyiğit, s. 638; Subaşı (2013), s. 221; Sur, s. 353; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 301; Aktay, s. 299; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 303.

<sup>171</sup> Akyiğit, s. 638; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 301; Şahlanan, s. 164.

<sup>172</sup> Subaşı (2013), s. 27; Sur, s. 353; Tunçomağ/Centel, s. 390; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 301; Sümer (2020), s. 266; Tuğ, s. 206-207; Şahlanan, s. 159; Akyiğit, s. 635; Ekmekçi, s. 401; Kandemir (2002), s. 640.

<sup>173</sup> Aktay, s. 295; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 565. Sınırlı kişiye talep hakkı verilmesi eleştirilmektedir. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 301. İşçiler teşmil talebinde bulunamazlarsa da Bakanlığa teşmil kararı alınması için başvurabilirler. Şahlanan, s. 159; Tuğ, s. 207; Reisoğlu, s. 163; Kandemir (2002), s. 641.

<sup>174</sup> Subaşı (2013), s. 221; Sur, s. 353; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 301; Aktay, s. 299.

sayılı Kanun m. 11, ayrıca sendikanın o işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu temsil etmesi şartını da aramaktaydı. Bu şarta 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir<sup>175</sup>.

Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin niteliğinin ne olduğu –grup, işyeri vs.- önem arz etmemektedir<sup>176</sup>. Taraflarca karşılıklı anlaşarak ya da Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılmış olması da önemli değildir<sup>177</sup>. Önemli olan, teşmile konu olacak toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmasıdır<sup>178</sup>.

Bunların yanında bir de olumsuz şart aranmaktadır: teşmil kapsamına alınacak işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesinin olmaması veya yetkili bir işçi sendikasının bulunmaması gerekir (m. 40/6). Bu nitelikte olan işyerleri teşmil kapsamına girmeyecektir. Kanun teşmilin uygulanabilmesi için işyerinde yetki başvurusunun yapılmamış olmasını aramaktadır. Keza grev veya lokavt kararının alındığı ya da uygulandığı işyerleri açısından da teşmil uygulamasına gidilemez<sup>179</sup>. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden kapsam dışında bırakılanlar hariç olmak üzere işyerindeki işçilerin tümü yararlanabilir<sup>180</sup>.

Teşmil kararının alınması için Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü gerekir. Yüksek Hakem Kurulu, teşmil kararı alınmasıyla ilgili görüş bildirirken kamu yararı, kararın içeriği gibi konuları da inceleyerek bir görüş bildirmelidir<sup>181</sup>. Kurul'un görüşünü bildirmesi için 15 iş günlük süre öngörülmüştür (m. 40/1). Öngörülen süre içinde Kurulu'un görüş bildirmemesi teşmil kararı için bir engel oluşturmaz<sup>182</sup>. Cumhurbaşkanı

<sup>175</sup> **Subaşı** (2013), s. 224; **Kutal**, s. 163; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 987-988. Şartın kaldırılmasının isabetli olduğu yönünde **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 301.

<sup>176</sup> **Sümer** (2019), s. 646; **Tunçomağ/Centel**, s. 389; **Sümer** (2020), s. 266; **Aktay**, s. 293; **Tuğ**, s. 205; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 300.

<sup>177</sup> **Şahlanan**, s. 158; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 300.

<sup>178</sup> **Aktay**, s. 292; **Akyiğit**, s. 635; **Reisoğlu**, s. 162; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 300.

<sup>179</sup> **Sümer** (2019), s. 648; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 300; **Narmanhoğlu**, s. 480.

<sup>180</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 303; **Aktay**, s. 300.

<sup>181</sup> **Sur**, s. 353; **Şahlanan**, s. 160.

<sup>182</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 302. Kanun'da bir düzenleme olmasa da 15 gün içinde Yüksek Hakem Kurulu'nun görüş bildirmemesine rağmen alınacak teşmil kararının Danıştay'da açılacak davayla iptal edilebilir. **Akyiğit**, s. 636.

Kurul'un görüşü ile bağlı değildir<sup>183</sup>. Yüksek Hakem Kurulu'nun olumsuz görüş bildirmesine rağmen teşmil kararı alınabileceği gibi, Kurul'un olumlu görüşüne rağmen teşmil kararının verilmemesi de mümkündür<sup>184</sup>.

Cumhurbaşkanı aranan şartların varlığı halinde tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri<sup>185</sup> yaparak teşmil kararı verebilir. Teşmil kararı, Resmi Gazete'de yayımlanır. Teşmil kararının o işkolundaki işyerlerinin tümü için uygulanması zorunlu değildir, bazı işyerleri teşmil kararı dışında bırakılabilir<sup>186</sup>. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin getireceği yükümlülükleri yerine getiremeyecek işyerleri kapsam dışında bırakılabilir<sup>187</sup>. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması kamu düzeninden olup, işletme kapsamındaki işyerlerinden bazılarının teşmil kapsamına alıp bazı işyerlerini kapsam dışı bırakmak mümkün değildir. Alınacak teşmil kararının tüm işletmeyi kapsamaması gerekir<sup>188</sup>.

Cumhurbaşkanı tarafından verilecek teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır (m. 40/2). Öğretide kararın gerekçeli olarak verilmesine bağlı olarak teşmil kararı verilirken "kamu yararı" şartının aranması gerektiği ifade edilmiştir<sup>189</sup>.

<sup>183</sup> **Subaşı** (2013), s. 227; **Sur**, s. 353; **Sümer** (2020), s. 266; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 988; **Aktay**, s. 296; **Narmanlioğlu**, s. 481; **Tuğ**, s. 207; **Şahlanan**, s. 160.

<sup>184</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 302; **Şahlanan**, s. 160; **Ekmekçi**, s. 401.

<sup>185</sup> "Zorunlu değişiklikler", toplu iş sözleşmesinin teşmil edilen işyeri veya işyerlerinde uygulanmasını mümkün kılacak değişikliklerdir. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 988; **Sur**, s. 355; **Tuğ**, s. 208; **Şahlanan**, s. 161; **Ekmekçi**, s. 402. Zorunlu değişiklikler teşmil edilecek işyeri ile olmalıdır, işyerini ilgilendirmeyen ülke koşulları gibi nedenlerle değişiklik yapılmayacaktır. **Reisoğlu**, s. 164; **Şahlanan**, s. 161.

<sup>186</sup> **Sur**, s. 355; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 302; **Subaşı** (2013), s. 229.

<sup>187</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 302. Küçük ölçekli işyerleri, işverenlerin toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri yerine getirmede zorlanabilme ihtimali nedeniyle kapsam dışı bırakılabilir. **Subaşı** (2013), s. 229.

<sup>188</sup> **Şahlanan**, s. 160; **Ekmekçi**, s. 402.

<sup>189</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 390; **Subaşı** (2013), s. 226; **Sur**, s. 353; **Sümer** (2019), s. 647; **Aktay**, s. 298; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 567; **Tuğ**, s. 208. Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçinin aldığı ücret ile toplu iş sözleşmesinin olmadığı bir işyerinde aynı işi yapan işçinin ücreti arasında ciddi bir fark olması halinde toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerinin teşmil kapsamına alınmasında kamu yararı bulunmaktadır. **Şahlanan**, s. 161 Aksi yöndeki görüş **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 302. Teşmil kararının gerekçesi, karar aleyhine

Teşmil edilecek hükümler toplu iş sözleşmesinin sadece normatif hükümleridir (m. 40/5). Normatif hükümlerin tamamı teşmil edilebileceği gibi sadece bir kısmı da teşmil edilebilir<sup>190</sup>. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez<sup>191</sup>.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi halinde, bu değişikliklerin teşmil edilen işyerleri açısından geçerli olması yeni bir teşmil kararı verilmesine bağlıdır. Diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesinde yapılan değişiklikler otomatik olarak herhangi bir karar alınmadan teşmil edilen işyerlerinde uygulanamayacaktır<sup>192</sup>.

### iii. Yararlanma Süresi

Teşmil kararının başlangıcına ilişkin Kanun'da emredici bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, teşmil kararı en erken Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihte yürürlüğe girebilir (m. 40/2). Bu nedenle teşmil kararının yürürlük tarihini geriye etkili olacak şekilde belirlemek mümkün değildir<sup>193</sup>. Bu uygulama ile işverenin geçmiş dönem için borç altına sokulması engellenir<sup>194</sup>. Geriye yürümeme uygulaması, aynı zamanda teşmilin idari bir tasarruf olmasının da sonucudur. Zira İdare Hukuku'nda "idari işlemlerin geriye yürümezliği" ilkesi benimsenmiştir<sup>195</sup>. Teşmilin ne zaman yürürlüğe gireceğine ilişkin bir tarih belirtilmemişse, yayımlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girdiği kabul edilir<sup>196</sup>.

Teşmil bazı hallerde sona erebilir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi ile teşmil kararı ortadan kalkar. Cumhurbaşkanı bazı durumlarda gerekçesini açıklayarak teşmil kararını kaldırabilir (m. 40/3-4).

---

açılacak iptal davası için de önem taşır. **Reisoğlu**, s. 163. Kamu yararı ölçütüyle ilgili eleştiriler için **Baycık**, s. 45.

<sup>190</sup> **Subaşı** (2013), s. 230; **Sur**, s. 354; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 988.

<sup>191</sup> **Subaşı** (2013), s. 230; **Tunçomağ/Centel**, s. 391; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 302-303; **Sümer** (2020), s. 266; **Sur**, s. 354; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 988; **Aktay**, s. 299.

<sup>192</sup> **Reisoğlu**, s. 165; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 304; **Tuğ**, s. 212; **Reisoğlu**, s. 165.

<sup>193</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 391; **Sümer** (2019), s. 649; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 306; **Sur**, s. 354; **Kandemir** (2013), s. 206; **Aktay**, s. 289; **Tuğ**, s. 211.

<sup>194</sup> **Ekmekçi**, s. 403.

<sup>195</sup> **Subaşı** (2013), s. 222; **Narmanlioğlu**, s. 482; **Şahlanan**, s. 163.

<sup>196</sup> **Sümer** (2019), s. 650; **Ekmekçi**, s. 403.

Teşmil kararını kaldırma yetkisi Cumhurbaşkanı'ndadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ve işveren anlaşarak teşmil kararını kaldıramaz<sup>197</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin art etkisi, m. 36/2'de düzenlenmiştir. Hükme göre, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi olarak devam eder. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra normatif hükümlerin art etkisinin olup olmadığı konusunda Kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Hüküm, art etkinin söz konusu olması için “*toplular iş sözleşmesinin sona ermesini*” aramıştır. Bu nedenle teşmile konu toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de bu hükmün uygulanarak art etkinin kabul edilmesi uygun olur. Yani, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi durumunda teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde bu sözleşmenin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir<sup>198</sup>. Bunun dışında teşmil kararının uygulanmasının sona ermesi, Cumhurbaşkanı'nın teşmil kararını gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırması halinde de söz konusu olabilir. Ancak burada “toplular iş sözleşmesinin sona ermesi” söz konusu olmadığı için m. 36/2'nin uygulanması mümkün olmamalı ve art etkiden söz edilmemelidir<sup>199</sup>. Öğretide benimsenen görüşün aksine Yargıtay, gerek toplu iş sözleşmesinin sona ermesi, gerekse teşmil kararının kaldırılması durumunda art etkiden söz edilemeyeceğini kabul etmiştir<sup>200</sup>.

Teşmil kararının uygulandığı işyerlerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmışsa bu durumda da teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer. Kanun koyucu tarafların iradesiyle yapacakları toplu iş sözleşmesini, teşmil yoluyla uygulanan toplu iş sözleşmesinden üstün tuttuğu için m. 40/7'de açıkça teşmil

<sup>197</sup> Aktay, s. 301.

<sup>198</sup> Subaşı (2013), s. 233; Tunçomağ/Centel, s. 392; Sümer (2020), s. 266; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 304; Sur, s. 356; Aktay, s. 301; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 569; Şahlanan, s. 164; Bozkurt Gümrukçüoğlu, s. 304.

<sup>199</sup> Sümer (2019), s. 649; Subaşı (2013), s. 233; Tunçomağ/Centel, s. 392; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 304; Sur, s. 356; Aktay, s. 301-302; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 569; Şahlanan, s. 164; Bozkurt Gümrukçüoğlu, s. 304.

<sup>200</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E:2001/3922, K:2001/7383, T:30.04.2001, Lexpera, s.e.t.26.03.2021.

yolu ile toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri veya işyerlerinde her zaman<sup>201</sup> yetki başvurusunda bulunulabileceğini düzenlenmiştir<sup>202</sup>.

Son olarak, teşmil kararı ile yararlanmaya uygulamada çok sık rastlanmamaktadır<sup>203</sup>.

## SONUÇ

6356 sayılı Kanun'a göre, toplu iş sözleşmesinden kural olarak, taraf işçi sendikası üyeleri yararlanır. Ancak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sadece taraf işçi sendikasına üye işçilere uygulanabileceğinin kabulü, işçileri sendikaya girmeye zorlar ve sendikaya üye olup olmama özgürlüğüne zarar verir. Bu nedenle Kanun koyucu toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin etki alanını genişleterek dayanışma aidatı ödeme, işçi sendikasının yazılı onayı ve teşmil kararı ile işyerindeki diğer işçilerin de taraf işçi sendikasına üye işçiler gibi toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkân vermiştir.

Dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla dayanışma aidatı ödeyeceği hüküm altına alınmıştır. Dayanışma aidatı miktarının, üyelik aidatı ile bir tutulmamasının temelinde işçi sendikasına üye işçinin üyeliği nedeniyle ek menfaatler elde edeceği düşüncesi olabilir. Ancak sendika üyesi işçinin üyeliğine bağlı elde edeceği en önemli hak, toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır. Bu nedenle dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatını aşamayacak şekilde belirlenmesine ilişkin yapılan düzenleme yerindedir.

Anayasa Mahkemesi'nin m. 39/4 4. cümle hükmünü iptal eden kararın yerinde olduğunu söylemek mümkün değildir. Anayasa Mahkemesi verdiği karar ile taraf sendika üyesi işçiler ile üye olmayan işçileri eşitlemek bir yana,

<sup>201</sup> “Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 120 içinde yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir...”(m. 35/4). Ancak teşmil kararının uygulandığı işyerlerinde 120 gün süreye bakılmaksızın her zaman yetki başvurusu yapılabilir.

<sup>202</sup> **Akyiğit**, s. 540; **Sümer** (2020), s. 266.

<sup>203</sup> Hukukumuzda son teşmil uygulaması 2009'da yapılmış (RG, 29.04.2009, 27214) ve kısa bir süre sonra kaldırılmıştır. **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 989-990; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 300; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 297. Türkiye'deki teşmilde sorunlar, öneriler için **Baycık**, s. 40 vd.; **Subaşı** (2013), s. 234 vd.

üye olmayan işçilerin yararlanmasını daha makul hale getirmiştir. Bu karar, işçi sendikalarına güç kaybettireceği gibi, işçilerin sendikaya üye olma özgürlüğünü de engelleyecektir. Bu gerekçelerle karara katılmak mümkün değildir.

Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına imkân tanıyan diğer durum, işçi sendikasının yazılı onay vermesidir. İşçi sendikasının dayanışma aidatı olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı varken yazılı onay ile işçileri toplu iş sözleşmesinin kapsamına alması çok beklenmemektedir. Ancak sosyal sebeplere dayanarak işçi sendikası tarafından bu yönde bir onay verilebilir.

Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği son durum ise, toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer bakımından uygulama alanını genişleten teşmil kararı verilmesidir. Teşmil kararı esas olarak aynı işkolunda ortaya çıkabilecek rekabetin önlenmesi, aynı işkolunda çalışan işçilerin çalışma koşulunda bir standartın sağlanması amacıyla verilir. Teşmil, hukukumuzda kabul edilen “toplular iş sözleşmesi özerkliği”nin bir istisnası niteliğindedir. Dolayısıyla teşmil kararı verilirken, çalışma barışının sağlanması ön planda tutulmalı ve kamu yararına aykırı olarak şekilde teşmil kararı vermekten kaçınılmalıdır.



**KAYNAKÇA**

- Aktay, A.Nizamettin** (2015) Toplu İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Aktay, A.Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, E.Tuncay** (2013) İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, Ercan** (2015) Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Başbuğ, Aydın** (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, 1. Baskı, Ankara, Şeker-İş.
- Başterzi, Süleyman** (2016) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, 1. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Baycık, Gaye** (2019) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye İçin Öneriler”, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_683778.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_683778.pdf)> s.e.t.09.03.2021.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Bulun Tokkaş, Sevde** (2019) Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti, 1. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Canbolat, Talat** (2013) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat** (2019) İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Ekmekçi, Ömer** (2019) Toplu İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.
- Esener, Turhan** (1964) İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul, Sevinç Matbaası.
- Esener, Turhan** (1978) İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2017) Sendika Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Kandemir, Murat** (2002) “Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:1, S:1, s. 625-652.
- Kandemir, Murat** (2013) “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Çalışma ve Toplum, C:4, S:39, s. 167-214.

- Keser, Hakan** (1994) “Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı”, Çimento İşveren Dergisi, C:8, S:5, s. 5-10.
- Kutal, Metin** (2012) “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.1.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:25, Y:7, s. 159-177.
- Mimaroğlu, Sait Kemal** (1964) Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2016), İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Reisoğlu, Seza** (1986) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, Ayyıldız Matbaası.
- Subaşı, İbrahim** (2009) “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi’nden Yararlanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:14, Y:4, s. 172-207.
- Subaşı, İbrahim** (2013) “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:4, Y:2013, s. 209-246.
- Sur, Melda** (2017) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 7. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Sümer, Haluk Hadi** (2019) İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Süzek, Sarper** (2020) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Şahlanan, Fevzi** (1992) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Acar Matbaacılık.
- Tuğ, Adnan** (1998) Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Minpa Matbaacılık.
- Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu** (2017) Toplu İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım.