

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK YARARLANMANIN BAŞLANGICI -ANAYASA MAHKEMESİ KARARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ-

*Beginning of Benefiting from Collective Labour Agreement by Paying
Solidarity Dues -Thoughts on the Decision of Constitutional Court-*

İmge Hazal YILMAZ*

Geliş Tarihi: 22.03.2021

Kabul Tarihi: 11.06.2021

ÖZET

Bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanır. Ancak sadece taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanmasının kabulünün sendikal özgürlüklere zarar verici nitelikte olması sebebiyle dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma da kabul edilmiştir. Taraf işçi sendikasına üye olmak istemeyen ancak işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler, dilediği sendikaya üye olma ve sendikaya üye olmama özgürlüklerinin güvencesi niteliğindeki dayanışma aidatını ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bu şekilde yararlanmanın başlangıcı konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesinin 4. fıkrasında sadece "...Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." düzenlemesi yer almaktaydı. Söz konusu hükümdeki "İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." cümlesi Anayasa'nın 13., 51. ve 53. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir. Çalışmamızda öncelikle dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve bunun başlangıcına yer verildikten sonra Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 tarihli ve Esas 2020/57, Karar 2020/83 sayılı iptal kararı ile bu karara ilişkin değerlendirmelere yer verilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Dayanışma Aidatı, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Yararlanmanın Başlangıcı.

ABSTRACT

As a rule, employee who are members of signatory trade union benefit from the collective labour agreement. However, since the acceptance of the benefit of only signatory trade union members is detrimental to union freedoms, benefit by paying solidarity dues was also accepted. Employee who do not want to be a member of signatory trade union, but want to benefit from the collective labour agreement in their workplaces are able to benefit from collective labour agreement by paying the solidarity dues that guarantee their freedom to join the union, which he wants and not join the union. Regarding the beginning of benefiting in this way, in the 4th paragraph of Article 39 of the Law on Unions and Collective Labour Agreement numbered 6356 was regulated only "... Benefiting from collective labour agreement by paying solidarity dues is valid from the date of request. Requests before the date of signature become effective as of the date of signature." In the aforementioned provision, "Requests before the date of signature are effective as of the date of signature." sentence has been annulled on the grounds that it is contrary to Articles 13, 51 and 53 of the Constitution. In our study, first of all, benefiting from collective labour agreement by paying solidarity dues and the beginning of this will be included, and after the annulment decision of the Constitutional Court dated 30.12.2020 and numbered 57/83 it will be tried to evaluate this decision.

Keywords: Solidarity Dues, Benefiting from Collective Labour Agreement, The Beginning of Benefiting.

* Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuk Anabilim Dalı, imgehazalyilmaz@hacettepe.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-7890-9650.

GİRİŞ

Bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanır¹. Zira bu kişiler, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında çeşitli zorluklara katlanan ve sendikanın varlığını sürdürmesi için aidat ödeyen kişilerdir². Bu kurala 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun³ (STİSK) 39. maddesinin 1. fıkrasında “*Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.*” ifadesi ile yer verildiği görülmektedir. Ancak ilgili hükümde yararlanma kavramının anlamına ilişkin bir açıklık söz konusu değildir⁴. Kavramın anlamının belirlenmesinde 6356 sayılı STİSK'nın sendika özgürlüğünün güvencesi başlıklı 25. maddesinin 2. fıkrasındaki “*İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.*” ifadelerinin de dikkate alınması gerekir. İlgili hükümler dikkate alındığında toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın; belirli şartlar çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerden faydalanma olduğunu söylemek mümkündür⁵. Zira toplu iş sözleşmesindeki diğer hükümler işyerinde çalışan bütün işçiler bakımından uygulama alanı bulacaktır⁶.

- ¹ Turhan Esener, *İş Hukuku* (Sevinç 1978) 478, 486. Yazar böyle bir yapının sendikaların güçlenmesi ve işçi haklarının daha iyi savunulabilmesi bakımından iyi olduğunu belirtmektedir.; Ahmet Nizamettin Aktay, *Türk İş Hukukunda Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanmaları* (Gazi Üniversitesi 1985) 101; Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları* (Beta 1989) 416-417; Faruk Andaç, ‘Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi’ [1989] Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 3, 47; Kenan, Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (Beta 2015) 376; İbrahim Subaşı, ‘Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanması’ [2009] Sicil 14, 172, 174.
- ² Erol Akı, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Karınca 1975) 48; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (Turhan 2015) 327; Toplu iş sözleşmesinden sadece taraf işçi sendikasına üye işçilerin yararlanmasının temelinde yatan düşüncenin bu olduğu, zira hukuk politikası bakımından toplu iş sözleşmesi için külfete katlananların, nimetlerden de faydalanacağı fikrinin esas alındığı belirtilmektedir. Bkz. Münir Ekonomi, ‘Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları’ [1964] İktisat ve Maliye Dergisi Ekim, 255-256.
- ³ RG., 7.11.2012, S. 28460.
- ⁴ Ercüment Özkara, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi* (Beta 2014) 117; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (Beta 2016) 425.
- ⁵ Nuri Çelik, ‘Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma’ [1986] TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 3-4; Narmanlıoğlu (n 4) 426; Nuri Çelik, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı’ [1990] Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 139-140; Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2015) 716.
- ⁶ Narmanlıoğlu (n 4) 426, 446; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olanların kural olarak taraf işçi sendikasına üye işçiler olduğu belirlenmiş olsa da, sadece taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanmasının kabulü sendika özgürlüğünü zedeleyici nitelikte olacağından, 6356 sayılı STİSK’da farklı şekillerde de toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı tanınmıştır. Zira toplu iş sözleşmesinden salt taraf sendika üyelerinin yararlanmasının kabulü, toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olma konusunda bir baskı yaratabilecek, bunun sonucunda da Anayasa’nın⁷ 51. maddesinde ve 6356 sayılı STİSK’nın 25. maddesinde güvence altına alınan olumlu sendika özgürlüğü (özellikle dilediği sendikaya üye olma özgürlüğü) ile olumsuz sendika özgürlüğü (özellikle sendikaya üye olmama özgürlüğü) zedelenecektir⁸. Bunun aksine işçiler bakımından taraf işçi sendikasına üye olup olmadıklarına ilişkin bir ayırım yapılmaksızın işyerinde çalışan işçilerin tamamı için toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanının sağlanması da düşünülmüşse de ve bu her ne kadar sendikalaşmanın amacına daha uygun gibi görünse de, bunun sendika üyeliğinin önemini kaybetmesine ve sendikaların güçsüzleşmesine sebep olacağı ileri sürülmüştür⁹. Ayrıca böyle bir kabulde

(İstanbul Üniversitesi 1984) 59; Çelik (n 5) 3-4; Çelik (n 5) 139; Çelik ve diğerleri (n 5) 716; Subaşı (n 1) 174; 2822 ve 2821 sayılı Kanunlar döneminde konuya ilişkin değerlendirmeler için bkz. Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (BANKSİS 1996) 131 vd. RG., 9.11.1982, S. 17863.

⁷ M. Kemal Oğuzman, *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır* (Fakülteler 1973) 58; Akı (n 2) 49; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (Acar 1992) 139; Andaç (n 1) 56; Nermin Berki, ‘Dayanışma Aidatı’ [1978] Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-4, 448; Metin Kutal, ‘Sosyal Hukuk ve Uygulaması- Dayanışma Ödentisi ile Toplu Sözleşmeden Yararlanan İşçilerle İlgili Bazı Sorunlar’ [1981] İktisat ve Maliye Dergisi Kasım, 232; Çelik (n 5) 6; Ünal Narmanlıoğlu, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma’ [1991] İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, 180-181; Ekmekçi (n 6) 151; Aktay (n 1) 92; Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı* (Marmara Üniversitesi 1998) 182; Nurşen Canıklıoğlu, ‘Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi Talebin Geçersizliği’ (Karar İncelemesi) [2006] Sicil Haziran, 123; Subaşı (n 1) 174, 176; Narmanlıoğlu (n 4) 443-444; A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (Beta 2016) 279; İmge Hazal Yılmaz, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı* (Hacettepe Üniversitesi 2017) 90; Sur, bunun ileri sürüldüğünü de belirtmekle birlikte, yararlanmanın üyelere hasredilmesinin isabetli olduğuna ve yararlanmanın üyelere hasredilmesinin ülkemizde sendikacılığın gelişmesine katkı sağladığına da yer vermektedir. Bkz. (n 2) 327.

⁹ Oğuzman (n 8) 57-58; A. Can Tuncay, *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi* (Fakülteler 1975) 96 vd.; Esener (n 1) 486; Andaç (n 1) 56; Kutal (n 8) 233; Narmanlıoğlu (n 8) 180; Şahlanan (n 8) 138-139; Canbolat (n 8) 181; Subaşı (n 1) 174; Tunçomağ/ Centel (n 1) 377; Narmanlıoğlu (n 4) 442-443; Tuncay/Savaş Kutsal (n 8) 279; Yılmaz (n 8) 90; Sendikaların en önemli faaliyetinin toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu ülkelerde, sendikaların gücünü koruyabilmesi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şekilleri ile ilişkili olduğundan, toplu iş sözleşmesinin taraf işçi sendikasına üyelik durumuna bakılmaksızın işyerindeki bütün işçilere uygulanması halinde sendika üyeliğinin önemini yitireceği ve sendikaların varlıklarını koruması bakımından zararlı sonuçlara sebep olacağı belirtilmektedir. Bkz. Ekmekçi (n 6) 150.

taraf işçi sendikasına üye işçilerin hem maddi hem de manevi olarak katlandığı külfetler karşısında, diğer işçilerin hiçbir külfete katlanmadan aynı hakları elde etmesi açısından da eşitliğe ve adalete uygun olmadığı ifade edilmektedir¹⁰. Bu nedenlerle, her iki durumun yaratabileceği sakıncaları gidermek ve sendika güvenliği ile bireysel sendika özgürlüğü arasında bir denge sağlamak amacıyla, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanması kuralının yanında, farklı şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı da kabul edilmiştir¹¹. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma da bunu gerçekleştirmek üzere 6356 sayılı STİSK’da kabul edilen bir yöntemdir¹².

Çalışmamızda dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin bir açıklama yapılmasının ardından, Anayasa Mahkemesi’nin 6356 sayılı STİSK’nın 39. maddesinin 4. fıkrasının son cümlesine ilişkin iptal kararı ve bunun getirilerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK YARARLANMA

A. Genel Olarak

Daha önce de ifade edildiği üzere, bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanabilir. Ancak, toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan, lakin toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu işyerinde çalışan işçiler bakımından da dayanışma aidatı ödeyerek, taraf işçi sendikasına üye işçiler gibi toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanabilme imkanı tanınmıştır¹³.

¹⁰ Oğuzman (n 8) 57-58; Akı (n 2) 48; Narmanlıoğlu (n 8) 180; Şahlanan (n 8) 139; Ekmekçi (n 6) 150; Kutal (n 8) 233; Canbolat (n 8) 181; Subaşı (n 1) 176; Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın sağlanmasının bu adaletsizliğin önüne geçtiği ve bir menfaat denkleşmesi olarak kabul edilebileceği belirtilmektedir. Bkz. Aktay (n 1) 91-92. Benzer bir değerlendirme için bkz. Çelik (n 5) 6.

¹¹ Oğuzman (n 8) 59; Tuncay (n 9) 101; Esener (n 1) 487; Canıklıoğlu (n 8) 123; Ekmekçi (n 6) 151; Narmanlıoğlu (n 8) 181, 190; Şahlanan (n 8) 139-140; Andaç (n 1) 48, 55; Subaşı (n 1) 176; Canbolat (n 8) 182; Narmanlıoğlu (n 4) 444; Sur (n 2) 327-328; Yılmaz (n 8) 90-91.

¹² Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olmayan işçilerin, o toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi teşmil ve işçi sendikasının yazılı onayı ile de mümkündür. ; Sadece taraf işçi sendikasına üye işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının, taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler açısından yaratacağı olumsuz durumları önlemek amacıyla kanun koyucunun toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin etki alanını dayanışma aidatı gibi kurumlara genişlettiği belirtilmektedir. Bkz. Berki (n 8) 448; Ekonomi, dayanışma aidatı kurumunun sendikaların gelişmesini ve güçlenmesini de destekleyeceğini belirtmektedir. Bkz. (n 2) 260; Andaç, dayanışma aidatı kurumunun bir denge unsuru olarak da düşünülebileceğini ifade etmektedir. Bkz. (n 1) 47; Dayanışma aidatı kurumunun tarihsel olarak ortaya çıkışına ilişkin bkz. Esener (n 1) 484 vd. ve Andaç (n 1) 48 vd.

¹³ Aktay (n 1) 93; Narmanlıoğlu (n 8) 189; Özkaraca (n 4) 185; Narmanlıoğlu (n 4) 445-446.

6356 sayılı STİSK'nın toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 39. maddesinin 4. fıkrasında toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya da yer verilmiştir. İlgili hükme göre, “*Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.*” Görüldüğü gibi hükümde, farklı konumdaki kişilere yer verilerek, bunların toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının ancak dayanışma aidatı ödemelerine bağlı olduğu düzenlenmiştir. Hükümün ilgili kısmından ve devamından dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma bakımından, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyesi olmamanın yanında, o işyerinde çalışıyor olma, talepte bulunma gibi şartların da varlığının gerekli olduğuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte en önemli şartın dayanışma aidatı ödemek olduğu açıktır¹⁴.

Dayanışma aidatı, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin, bu yararlanmanın gerçekleşebilmesi için ödedikleri bir miktar para şeklinde tanımlanabilir¹⁵. Bu paranın miktarı konusunda 6356 sayılı STİSK'nın 39. maddesinin 5. fıkrasında “*Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.*” kuralı öngörülmüştür. Buna göre, dayanışma aidatının miktarının belirlenmesi konusunda sendikalara bir üst sınır getirilmiş olmakla birlikte, işçilerin bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyebilecek şekilde geniş bir serbesti tanınmıştır¹⁶.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, yukarıda da kısaca ifade edildiği gibi, sendikal özgürlükler bakımından oldukça önemlidir. Zira bir işyerindeki toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri dışında yararlanma imkanının tanınmaması, işçiler bakımından taraf işçi sendikasına

¹⁴ “Dayanışma aidatı ödenmesi” denilmekteyse de, yararlanmanın başlaması için bu ödemenin fiilen gerçekleşmesi, bir başka ifade ile dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilip sendikaya ulaşıp olmasının arandığı sonucuna varılmamalıdır. Yararlanmanın başlangıcı için, işçinin bu şekilde yararlanmak istediğine ilişkin talebi yeterlidir. Bkz. Seza Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (Ayyıldız 1986) 147; Narmanlıoğlu (n 8) 211; Şahlanan (n 8) 146; Ekmekçi (n 6) 157; Narmanlıoğlu (n 4) 450; Canbolat (n 8) 197; Subaşı (n 1) 186; Tuncay/Savaş Kutsal (n 8) 283.

¹⁵ Tunçomağ (n 1) 417-418; Andaç (n 1) 47-48; Özkaraca (n 4) 183; Tunçomağ/Centel (n 1) 377; Farklı bir tanımlama için bkz. Nurhan Akçaylı, *Dayanışma Aidatı* (Çınar 1966) 15.

¹⁶ 2822 sayılı Kanun dönemindeki dayanışma aidatı miktarı ve buna ilişkin değerlendirmeler için bkz. Şahlanan (n 8) 145, Tunçomağ (n 1) 420-421 ve Subaşı (n 1) 186 vd. ; Dayanışma aidatı miktarının önemi ve bunun sendika özgürlüğü ile sendika güvenliği açısından değerlendirilmesi için bkz. İmge Hazal Yılmaz ‘Dayanışma Aidatı Miktarının Sendika Özgürlüğü ve Sendika Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi’ [2020] Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı) Nisan 2020, 3762 vd.

üyeliğe zorlayıcı nitelikte olabilecektir¹⁷. Öyle ki, işçinin olumsuz sendika özgürlüğü kapsamında bir sendikaya üye olmama özgürlüğü zedelendiği gibi, işçinin dilediği sendikaya üye olma özgürlüğü de zarar görmüş olacaktır¹⁸. Ancak bu durum, sendika özgürlüğünün, vatandaşlık farkı gözetilmeksizin herkesin yararlanması gereken, insanın maddi-manevi kişiliğini koruyan ve onu geliştirmeye yarayan bir insan hakkı niteliğinde olması sebebiyle kabul edilebilir değildir¹⁹. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler bakımından dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme imkanının tanınmış olması önemli ve yerindedir²⁰. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile taraf işçi sendikasına üye işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda eşit konuma gelmektedir²¹. Ancak bir imkanın tanınmış olması, her zaman kullanılabilirdiği ve amacına uygun olarak kullanıldığı anlamına gelmemektedir. Bu nedenle etkin kullanımının mümkün olup olmadığının ve bunun yarattığı sonuçların da değerlendirilmesi gerekir.

B. Başlangıcı

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun²² 9. maddesinin 3. fıkrasında toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma düzenlenmiş ve ilgili fıkranın son cümlesinde yararlanmanın talep tarihinden geçerli olacağına yer verilmişti. Buna göre, bir toplu iş sözleşmesinden, sözleşme tarafı işçi sendikasına üye olmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin bir talepte bulunmalarının gerekli olduğu açık olmakla birlikte; toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce talepte bulunulması halinde, bu talebin yeni imzalanacak toplu iş sözleşmesi bakımından geçerli kabul edilip edilmeyeceği (bir başka ifade ile toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yeniden bir talebin gerekli olup olmadığı) konusunda farklı Yargıtay kararları ile karşılaşılmış olduğu gibi²³, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının

¹⁷ Oğuzman (n 8) 58; Çelik (n 5) 6; Akı (n 2) 49; Şahlanan (n 8) 139; Andaç (n 1) 56; Ekmekçi (n 6) 151.

¹⁸ Subaşı (n 1) 173; Ekmekçi (n 6) 151; Yılmaz (n 8) 90.

¹⁹ Sendika özgürlüğü ve özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Savaş Kutsal (n 8) 28 vd.

²⁰ Çelik (n 5) 143-144; Çelik (n 5) 5-6; Dayanışma aidatı kurumunun kabul gerekçesine ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. Ekmekçi (n 6) 149 vd.; Akçaylı, yararlanma için dayanışma aidatı alınmasının da işçinin olumsuz sendika özgürlüğüne zarar verici nitelikte olduğunu ve taraf işçi sendikasına üye olmaya yönlendireceğini belirtmektedir. Konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. (n 15) 29 vd.

²¹ Narmanlıoğlu (n 8) 189; Narmanlıoğlu (n 4) 445; Andaç (n 1) 48; Aktay (n 1) 93; Ekmekçi (n 6) 162; Özkara (n 4) 185; Subaşı (n 1) 173; Yılmaz (n 8) 92.

²² RG., 07.05.1983, S. 18040.

²³ Yargıtay'ın yeniden bir talebin gerekli olduğu yönündeki kararları için bkz. HGK, E. 2007/27, K. 2007/47, Tarih: 31.01.2007; HGK, E. 2007/671, K. 2007/746 Tarih: 17.10.2007 (lexpera.

geriye götürülmesi halinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin bundan faydalanıp faydalanamayacağı konusunda da kesin bir görüş bulunmayıp, doktrinde konuya ilişkin farklı görüşler söz konusuydu²⁴. Aşağıda incelenecek olan Anayasa Mahkemesi kararı ile toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin 6356 sayılı STİSK'nın 39. maddesinin 4. fıkrası, 2822 sayılı Kanun'daki konuya ilişkin düzenlemeye benzer hale getirilmiş olduğundan, bu görüşlerin incelenmesi önem arz etmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesi halinde dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin bu hükümlerden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin öğretilerdeki baskın görüş, 2822 sayılı Kanun'daki düzenlemeyi esas almakta ve buradaki dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olduğu düzenlemesinden hareketle yararlanmanın sadece geleceğe yönelik olacağı ve toplu iş sözleşmesinin geriye etkili kılınan hükümlerinden dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren yararlanmalarının mümkün olmadığını kabul etmekteydi²⁵. Yargıtay görüşü de bu yönde olup, Yargıtay kararlarında toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar bakımından geriye doğru yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın kabul edilmemesi karşısında dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenlere böyle bir imkan tanınmasının yerinde olmadığını belirtmişti²⁶. Öğretilerdeki karşı görüş ise, her ne kadar Kanun'da

com.tr; E.T. : 08.03.2021); Yargıtay 9. HD, E. 2005/20647, K. 2006/3670, Tarih: 15.02.2006 (calismatoplum.org; E. T. 09.03.2021); İmza tarihinden önceki talebin yeterli olduğu, ancak yararlanmanın imza tarihinden itibaren başlayacağı yönündeki kararlar (Yargıtay HGK, E. 1981/9-315, K. 1983/609, Tarih: 01.06.1983; Yargıtay HGK, E. 1985/9-459, K. 1985/571, Tarih: 23.05.1986) ve konuyla ilgili değerlendirmeler için bkz. Caniklioğlu (n 8) 127 vd.

²⁴ Yargıtay'ın geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin talebinin, ancak imza tarihinden geriye gitmemek üzere talep tarihinden itibaren geçerli olacağı yönündeki kararı için bkz. 9. HD, E. 1989/6852, K. 1989/9865 Tarih: 16.11.1989 (lexpera.com.tr; E.T. : 08.03.2021)

²⁵ Narmanlıoğlu (n 8) 220- 224; Şahlanan (n 8) 147-148; Andaç (n 1) 53-54; Canbolat (n 8) 208; Subaşı (n 1) 180; Narmanlıoğlu (n 4) 455-457.

²⁶ Yargıtay 9. HD, E. 1986/1531, K. 1986/3176, Tarih: 20.03.1986. Kararın karşı oy yazısında konuyla ilgili şöyle bir değerlendirmeye yer verilmiştir: "...*Taraf sendika üyesi olmayan sendikali yada sendikasız işçilerin yararlanmalarını temel kural isede yasanın 9/III. maddesinde Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olmayan veya başka sendikaya üye olan işçilerle hiçbir sendikaya üye olmayan işçilerin yararlanmasını talep ile normal aidatın 2/3 oranında dayanışma aidatı ödeme şartına bağlı olarak yararlanacakları kabul edilmiştir. Buna göre işçinin talep ve irade açıklaması olmadan işveren tek başına veya sendika dayanışma aidatı keserek yararlandıramayacaklardır. İkinci olarak da bu şekilde yararlanma talep tarihinden itibaren başlayacaktır, işçi talep tarihinden önceki dayanışma aidatı ödeyerek talep tarihinden önceki hakları istemeyecek ancak talep tarihinden sonra ileriye doğru haklar isteyebilecektir. Bu konuda prensip ve uygulama böylece gelişmiş*

yararlanmanın talep tarihinden geçerli olacağı düzenlenmişse de, toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri bakımından dayanışma aidatıyla yararlanan işçiler ile taraf işçi sendikasına üye işçiler arasında bir ayırım yapılmaması gerektiğinden hareketle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın da mümkün olduğunu kabul etmekteydi²⁷.

olmakla beraber 2821 sayılı Sendikalar Yasasınının 36. maddesinde sendikaların faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin üye olmayanlara sendikanın yazılı muvafakatıyla yararlanacağı yolundaki hükmü ile 2822 sayılı Yasanın 9. maddesindeki hükümlerin sosyal buyurucu nitelikte hükümler olduğu dikkate alındığında çok ender olarak Toplu İş Sözleşmesinde aksi kararlaştırılmışsa bu da geçersiz sayılmamalıdır. Hele geçerlilik tarihinden uzunca bir süre sonra imzalanmış sözleşmelerde çeşitli nedenlerle imzalanması fazlaca gecikmiş sözleşmelerde bu tür düzenlemeler yapılması bu durumda bulunan işçiler yönünden gecikmenin yasanın amacı dışına çıkan etkileri hafifletilmiş olacaktır...”; Yargıtay 9. HD, E. 1985/2154, K. 1985/4167, Tarih: 16.04.1985, “...Bunun için üyelik koşulu, az önce açıklanan şekilde düşünüldüğü takdirde üye olmayanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandırılmalarında daha imtiyazlı ve avantajlı bir yol seçilmiş olur ki bu da temel kuralla bağdaştırılmaz. Ayrıca Kollektif İş Hukukunun yerleşmesi ve gelişmesi prensiplerine de ters düşer. Yasada ve toplu iş sözleşmesinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmada «Toplu İş Sözleşmesinden» söz edilmiştir. Bu deyimler bir toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkması gösteren ve açıklayan deyimlerdir...” (lexpera.com.tr; E.T. : 09.03.2021); Aynı yönde farklı kararlar için ayrıca bkz. Caniklioğlu (n 8) 127.

²⁷ Oğuzman (n 6) 65. Yazar işçinin toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmuş olması halinde, toplu iş sözleşmesinden tam olarak yararlanma için aranan tüm şartların mevcut olduğunu ve geriye etkili yürürlüğe konulan hükümler dahil olmak üzere bütün hükümlerden yararlanması gerektiğini ifade etmektedir. ; Tunçomağ da, imza tarihinden önce yapılan bir talebin geçerli olacağını ve eğer ki toplu iş sözleşmesi önceye etkili kılınıyorsa yararlanmanın imza tarihinden önce yapılan talep anından başlayacağını belirtmektedir. Bkz. (n 1) 420; Reisoğlu, dayanışma aidatının Anayasa’da güvence altına alınan sendikaya üye olmama özgürlüğünün bir garantisi olduğunu ve dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanının tanınmasının da Anayasa’nın gereği olduğunu belirterek, Kanun’daki düzenlemenin de bu şekilde yararlandırmaya imkan verir nitelikte olduğunu belirtmektedir. Bkz. (n 14) 147-148; Ekmekçi, konuya ilişkin değerlendirme yaparken öncelikle iki farklı durumu ayırmaktadır. Bunlar toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geriye etkili hükümlerinden yararlanma ile toplu iş sözleşmesinin imzasından sonraki bir tarihte talepte bulunarak talepten önceki dönem için de toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır. Yazar bu ayrımı yaptıktan sonra ise, taraf işçi sendikasına üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler arasında sözleşmenin parasal hükümleri bakımından bir ayırım yapılamayacağını, bunların eşit olduğunu ve düzenlemelerin yorumlanırken de bu esasa uygun yorumlanması gerektiğini belirterek, imza tarihinde toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçiler geriye etkili kılınan hükümlerden nasıl yararlanabiliyorsa, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçinin de yararlanması gerektiğini belirtmektedir. Aksi bir kabulün, işçilerin olumsuz sendika özgürlüğüne zarar verici nitelikte olacağına, zira işçiyi taraf işçi sendikasına üye olmaya yönlendireceğine ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın öngörülme amacıyla bağdaşmayacağına da yer verilmiştir. Bkz. (n 6) 162-163. Yazar, toplu iş sözleşmesinin imzasından sonraki bir tarihte talepte bulunarak talepten önceki dönem için dayanışma aidatını toptan ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın mümkün olmayacağı konusunda ise zaten tereddüt olmadığını belirtmektedir. Bkz. s. 169-

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi ile taraf işçi sendikasına üye işçiler yararlanma bakımından eşit konuma geldiklerinden, taraf işçi sendikasına üye işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının başlangıcına ilişkin düzenlemeye de kısaca değinmekte fayda vardır. 6356 sayılı STİSK’da toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başlangıcı iki durum esas alınarak düzenlenmiştir. Kanun’un 39. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.*”²⁸ Hükümden anlaşıldığı gibi, imza tarihi esas alınmış, imza tarihinden önce ve sonra üye olanlar bakımından bir fark yaratılmıştır²⁹. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcına ilişkin ise 6356 sayılı STİSK’nın 39. maddesinin 4. fıkrasında sadece “*Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.*” düzenlemesi bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye işçiler ile dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilerin, bu yararlanma bakımından artık eşit olmaları gerekirken, düzenlemelerin bir birine paralel nitelikte olmaması ve aralarında fark yaratılmış olması da doktrinde eleştirilmektedir³⁰.

Ekleme gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin geriye etkili kılınmadığı hallerde taraf işçi sendikası üyesi olarak yararlanma ile dayanışma

170.; Konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için ayrıca bkz. Özkaraca (n 4) 190 vd.; Şunu da eklemek gerekir ki, konuya bu kadar önem verilmesinin sebeplerinden birisi de ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin yapılması süreçlerinde yaşanan gecikmeler sebebiyle uygulamada yürürlük başlangıcının geriye götürülmesinin oldukça yaygın olması ve bunun zaman zaman dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler bakımından taraf sendika üyesi işçilere nazaran oldukça kısa sürelerle yararlanmaya ve bazen de o toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaya sebep olmasıdır. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi (n 6) 163, Özkaraca (n 4) 191.

²⁸ Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının başlangıcı konusunda ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. Ekmekçi (n 6) 121 vd.

²⁹ Taraf işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının başlangıcı konusunda ayrıntılı açıklamalar için bkz. Tuncay/Savaş Kutsal (n 8) 274 vd.; Özkaraca (n 4) 140 vd.

³⁰ Toplu iş sözleşmesi tarafı sendika üyesi işçiler ile dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler arasında yararlanmanın başlangıcı konusunda yapılan ayırımın işçiyi sendikaya üye olmaya zorlayacağı ve bu nedenle de işçinin sendika özgürlüğüne zarar verici nitelikte olduğuna ilişkin değerlendirmeler için bkz. Çelik (n 5) 8-9; Sendika üyelerinin yararlanmasının başlangıcına ilişkin düzenlemeye paralel bir düzenlemenin dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma bakımından öngörülmemiş olmasının, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen kişilerin geçmişteki haklardan yararlanmaları bakımından bir engel oluşturduğu ve bu düzenlemenin isabetli olmadığına ilişkin bkz. Çelik ve diğerleri (n 5) 725; Konuya ilişkin eleştiriler için ayrıca bkz. Özkaraca (n 4) 188 vd. ; Farklı düzenlenmiş olmasının yerinde olduğuna ilişkin bkz. Narmanlıoğlu (n 4) 456.

aidatı ödeyerek yararlanma bakımından işçiler açısından bir fark ortaya çıkmamaktadır. Ancak olması gerektiği vurgulanan eşitliği, bu durumda sağlayan yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin geriye etkili kılındığı hallerde işçiler arasında bunu sağlayamamaktadır³¹.

II. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 30.12.2020 TARİHLİ VE ESAS 2020/57 KARAR 2020/83 SAYILI KARARI³²

A. Özet

Bakırköy 16. İş Mahkemesi görülmekte olan bir davada, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmaksızın yararlanmak isteyen işçiler için öngörülen dayanışma aidatı kurumunun, işçiler bakımından dilediği sendikaya üye olma veya sendikaya üye olmama haklarının güvencesi olduğu, taleplerinin işverene ulaşmasından itibaren artık taraf sendika üyesi olup olmama konusunda bir ayırım kalmadığı ancak itiraz konusu kuralın dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler bakımından talebin geçerliliğine ilişkin aşağıda bahsedilen düzenlemenin işçileri toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmaya zorlayıcı nitelikte olması nedeniyle, 6356 sayılı STİSK'nın 39. maddesinin 4. fıkrasının “*İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.*” şeklindeki son cümlesinin Anayasa'ya (m. 51) aykırı olduğu kanısına vararak, ilgili düzenlemenin iptali için itiraz yoluna başvurmuştur.

İlk incelemenin ardından esasa geçen Anayasa Mahkemesi, ilgili hükmün Anayasa'ya aykırılık sorununu değerlendirmiş, inceleme salt başvuruda bahsi geçen Anayasa'nın 51. maddesi bakımından değil, 13. ve 53. maddeleri bakımından da yapılmıştır. Anayasa'ya aykırılık sorunu incelenirken, sendikaların işlev ve önemine de belirli ölçülerde yer verilmiştir.

İptali istenen düzenlemenin, geçmişe etkili yürürlüğe konulan parasal haklardan yararlanmak isteyen işçiler bakımından toplu iş sözleşmesinin imzasından önce taraf işçi sendikasına üye olmayı gerektirmesi sebebiyle hem olumsuz sendika hakkını hem de toplu iş sözleşmesi hakkını sınırlandırdığı belirtilmiştir. Sendika hakkına ve toplu iş sözleşmesi hakkına getirilen bu sınırlamanın Anayasa'ya (özellikle 13. maddesine ve 51. maddenin 2. fıkrasına) uygun nitelikte olup olmadığı da değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak ise, hüküm ile getirilmiş olan sınırlamanın demokratik bir toplumda bulunması gereken çoğulculuğa zarar verdiği, sendikalar arası rekabeti taraf işçi sendikası lehine haksız olarak bozduğu, güçlü sendika ile toplu iş sözleşmesi hakkı arasındaki dengeyi bozduğu, dayanışma aidatı

³¹ Özkaraca (n 4)192.

³² RG., 03.03.2021, S. 31412. Kararın tam metni için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210303-11.pdf>.

ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanını anlamsız kılabilecek nitelikte olduğu gerekçeleriyle, ilgili hükmün Anayasa'nın 13., 51. ve 53. maddelerine aykırı olması nedeniyle iki üyenin karşı oyları ve oyçokluğuyla iptaline karar verilmiştir.

İki üyenin karşı oy yazısında ise, aslında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kuralların genel mantığına yer verilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinden kural olarak toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde bütün masraf ve zorluklara katlanan taraf sendika üyesi işçilerin yararlanacağı, ancak sadece bu işçilerin yararlanmasının kabulünün sendikaya üye olma ve olmama özgürlüğüne (Anayasa m. 51 ve STİSK m. 25) aykırılık teşkil edeceği ve bu nedenle dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkanın da tanındığına yer verilerek, bu imkanın kullanılmasının ilk şartının yapılmış, uygulamaya konulmuş ve halen geçerli bir toplu iş sözleşmesinin bulunması olduğu belirtilmiştir. Ayrıca sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesinden işyerinde çalışan bütün işçilerin yararlandırılması da değerlendirilerek, bunun taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin hiçbir masraf ve zorluğa katlanmadan sendika üyesi işçiler gibi yararlanması bakımından adalet ve eşitliğe aykırı olacağına ve sendika üyeliğinin önemini kaybetmesine neden olarak sendikaları güçsüzleştireceğine yer verilmiştir. Hükmün ilgili kısmının iptali ile ortaya çıkması muhtemel iki durumdan bahsedilerek, bunlara şu ifadeler ile yer verilmiştir: “...ya taraflar arasında görüşmeleri devam eden, henüz imzalanıp imzalanmayacağı belli olmayan bir toplu iş sözleşmesinden imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak için başvuru şartı aranacak, veya imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanmak isteyen işçiler açısından üyeliğin işverene bildirim esas alınırken, dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlara geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerden yararlanma imkanın tanınması gibi adil olmayan ve sendikalar hukukunun üyeliği esas alan temel anlayışına aykırı bir sonuç ortaya çıkacaktır. Ayrıca dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanmanın yolu açıldığında işçinin geçmiş döneme ilişkin dayanışma aidatı ödemek zorunluğu gibi bir takım hukuki sorunlar da beraberinde gelecektir.” Bütün bu nedenlerle de hükmün ilgili kısmının Anayasa'ya aykırı olmadığı kanaatine ulaştıklarını belirtmişlerdir.

B. Değerlendirme

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı incelendiğinde, hükmün ilgili kısmının iptali ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin geriye etkili yürürlüğe konulan hükümlerden yararlanması bakımından önünün açılmak istendiği ve böylece taraf işçi sendikası lehine bozulduğu düşünülen rekabetin sağlanmasının ve güçlü sendika ile toplu

iş sözleşmesi hakkı arasında denge sağlamanın amaçlandığını söylemek mümkündür.

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen cümle bakımından doktrinde de, yürürlük tarihinin geriye götürülmesi halinde, o tarihten başlayarak yararlanmaya engel olduğu ve bu nedenle de taraf işçi sendikası üyeleri ile dayanışma aidatı ödeyenler arasında yararlanma konusunda gereksiz bir ayırma neden olduğuna ilişkin değerlendirmeler bulunmaktadır³³. Bir başka ifade ile, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçi ile taraf işçi sendikasına üye işçi arasında yararlanma bakımından bir eşitlik sağlanması gerekirken; eşitliğin dayanışma aidatı ödeyenler lehine bozulması halinde kolektif sendika özgürlüğüne, taraf işçi sendikasına üye işçiler lehine bozulması halinde ise olumsuz sendika özgürlüğü ile dilediği sendikaya üye olma bakımından ise olumlu sendika özgürlüğüne aykırılık olmuş olacağına³⁴ ve bu düzenlemenin de eşitliği taraf işçi sendikası üyeleri lehine bozduğuna yer verilmiştir³⁵. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin kararın gerekçesindeki açıklamalarından yola çıkarak Mahkeme'nin gerekçede yer vermiş olduğu amaca varmasına, hükmün son halinin hangi oranda katkı sağlayacağı ise 2822 sayılı Kanun'da konunun düzenlenme şekli ve buna bağlı olarak o dönemde söz konusu olan uygulamalar dikkate alındığında bilinmemektedir. Zira bu karar ile birlikte dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya ilişkin ilgili hüküm *"Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir."* şeklini almıştır. 2822 sayılı Kanun'un konuya ilişkin 9. maddesinin 3. fıkrası da *"Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar,sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir."* şeklindeydi. Görüldüğü gibi iki hüküm kelimeler itibariyle birebir aynı olmamakla birlikte, konuyu aynı şekilde düzenlemiş olmaktadır. Bu durumda

³³ Bkz. Çelik ve diğerleri (n 5) 725. Bununla birlikte, yazarların, hükmün iptal edilen cümlesi dışındaki kısımları bakımından da benzer eleştiriyi yöneltmiş olduklarını belirtmek gerekir.

³⁴ Ekmekçi (n 6) 162; Özkaraca (n 4) 191.

³⁵ Özkaraca (n 4) 191 vd.

akıllara hükümler aynıyken, amaçlanan şekilde ve tek tip bir uygulamanın söz konusu olup olamayacağı sorusu gelmektedir. Bu çerçevede, 2822 sayılı Kanun dönemindeki farklı Yargıtay uygulamaları ile yukarıda yer verilen doktrinel tartışmaların yeniden gündeme gelmesi kuvvetle muhtemeldir. Zira kanaatimizce salt bu kararlar birlikte, konuyla ilgili adil ve net bir uygulamaya ulaşılamayabilir. Kaldı ki, uygulamada yüksek ihtimalle ortaya çıkacak bazı sorunlara ve sonuçta gerçekleşebilecek adil olmayan uygulamalara kararın karşı oy yazısında da haklı olarak yer verilmiştir³⁶. Ancak, Anayasa Mahkemesi'nin kararından sonra uygulamanın 2822 sayılı Kanun döneminde bazı yazarların önerdiği gibi³⁷, imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunulmuşsa, geriye etkili yürürlüğe konulan hükümlerden talep tarihinden ileriye dönük olmak üzere yararlanılabileceği yönünde şekilleneceği kanaatindeyiz³⁸. Daha açık bir ifadeyle, kanaatimizce, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde gerçekleşmişse bu tarihten başlayarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra ancak imzası tarihinden önce gerçekleşmişse de, bu talep tarihinden başlayarak geriye etkili yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın mümkün olacağı şekilde uygulama şekillenecektir³⁹. Fakat talep tarihinden geriye dönük olarak yararlanma veya toplu iş sözleşmesinin imzasından sonraki bir tarihte, talepten önceki süreç için dayanışma aidatının toplu olarak ödenmesi suretiyle geriye dönük yararlanmanın olamayacağı ise açıktır. Zira 6356 sayılı STİSK'nın 39. maddesinin 4. fıkrasında "*Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.*" hükmü yer almakta olup, ayrıca dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanmadan daha imtiyazlı hale gelmesi arzulanmamakta, bilakis sendikal özgürlükler ile sendika güvenliği arasında bir denge sağlamaya elverişli, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma ile taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanma bakımından eşit bir uygulama oluşması istenmektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geriye etkili kılınmadığı hallerde zaten söz konusu olabilen bu eşitlik; kanaatimizce, toplu iş sözleşmesinin geriye etkili kılındığı hallerde de taraf işçi sendikasına

³⁶ Anayasa Mahkemesi'nin iptalinin ardından hükmün kavuştuğu son halin 2822 sayılı Kanun'daki düzenleme ile aynı esaslara sahip olması sebebiyle, ortaya çıkması muhtemel belirsizlikler ve bunlara ilişkin öneriler için bkz. Ekmekçi (n 6) 164 vd.; Hükmün iptalden önceki halinin eleştirisi ve önerilere ilişkin bkz. Özkaraca (n 4) 194-195.

³⁷ Görüşlere ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. dn. 27.

³⁸ Görüşümüzün bu yönde şekillenmesinde 6356 sayılı STİSK'da dayanışma aidatı miktarına ilişkin düzenleme ve bunun sonucunda uygulamada üyelik aidatı ile dayanışma aidatının eşit hale gelmiş olması ile uygulamada toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürülmesinin oldukça yaygın olması da etkili olmuştur.

³⁹ 2822 sayılı Kanun döneminde uygulamanın bu şekilde olması gerektiği konusunda bkz. Ekmekçi (n 6) 169.

üye işçiler açısından 6356 sayılı STİSK'da öngörülen yararlanmaya benzer bir uygulama ile mümkün kılınmaya çalışılacaktır⁴⁰.

SONUÇ

Bir toplu iş sözleşmesinden her ne kadar kural olarak sendika üyesi işçiler yararlanmaktaysa da, işyerinde çalışan diğer işçilere de belirli şartlarla yararlanma imkanı tanınması sendikal özgürlükler bakımından oldukça önemlidir. Bu bakımdan 6356 sayılı STİSK'da düzenlenen dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkanının dileyen işçiler tarafından etkin şekilde ve toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler ile artık toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye işçiler eşit duruma geldiklerinden, buna uygun kullanımının sağlanması gerekmektedir. Ancak 6356 sayılı STİSK'nun dayanışma aidatına ilişkin hükmünün bu eşitliği sağlamaya uygun olmadığı ileri sürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen iptal isteminde de, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada imza tarihinden önceki taleplerin hüküm doğuracağı ana ilişkin 6356 sayılı STİSK'nın 39. maddesinin 4. fıkrasının "*İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.*" şeklindeki son cümlesinin işçileri taraf işçi sendikasına üye olmaya zorlar nitelikte olması sebebiyle Anayasa'nın 51. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüş ve Anayasa Mahkemesi tarafından da Anayasa'nın 13., 51. ve 53. maddelerine aykırı bulunarak oyçokluğu ile iptaline karar verilmiştir. Zira ilgili hüküm taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler açısından, uygulamada oldukça sık rastlanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geriye götürüldüğü hallerde adil olmayan bir duruma sebebiyet verir ve işçilerin dilediği sendikaya üye olma ile sendikaya üye olmama özgürlüklerine zarar verir nitelikteydi. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, hüküm son haliyle 2822 sayılı Kanun'daki konuya ilişkin düzenleme ile benzer şekle ulaşmış olup, bu Kanun sürecinde de dayanışma aidatı ödeyen işçiler ile taraf işçi

⁴⁰ Ancak belirtmek gerekir ki, taraf sendika üyesi işçilerin yararlanması bakımından Yargıtay'ın, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde taraf işçi sendikasına üyeliği yeterli gördüğü, yürürlük tarihinde üyeliği aramadığı içtihatları da bulunmaktadır (Bu yöndeki içtihatlar ve bunlara ilişkin bizim de katıldığımız haklı eleştiriler için bkz. Özkaraca (n 4) 147 vd.). Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma ile taraf işçi sendikası üyesi olarak yararlanma arasında benzer bir uygulama adına, bu içtihatlara göre bir uygulama beklenmemektedir. Zira en geç imza tarihinde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin, yürürlük tarihinden başlayarak yararlanma için yeterli görülmesi şeklindeki bir uygulama kanaatimizce hem yasal düzenlemeye uygun olmayacak hem de sendikal özgürlükler ve sendika güvenliği bakımından dengeyi bozacaktır.; Taraf işçi sendikasına üye işçiler ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler arasında yararlanmanın başlangıcı konusunda paralel bir düzenleme olması gerektiği konusunda ayrıca bkz. Çelik ve diğerleri (n 5) 725.

sendikasına üye işçiler arasında bu konuda eşit uygulama sağlanamamıştı. Bu nedenle, iptalin mevcut durumda da hangi oranda istenen eşitliği sağlayacağı bilinmemektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geçmişe götürüldüğü hallerde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin hangi anda olması gerektiği, ödemenin nasıl olacağı, ödemenin toplu olarak mı gerçekleştirileceği gibi sorular da belirsizliğini korumaktadır. Beklentimizin, uygulamanın sendikal özgürlükleri koruyucu ve bireysel sendika özgürlüğü ile sendika güvenliği arasındaki dengeyi sağlayacak bir yapıda şekillenmesi olduğunu belirtmek isteriz. Zira söz konusu özgürlüklerin uygulamadaki teminatı bu dengenin üzerindedir.

KAYNAKÇA

- A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (Beta 2016).
- A. Can Tuncay, *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi* (Fakülteler 1975).
- Ahmet Nizamettin Aktay, *Türk İş Hukukunda Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanmaları* (Gazi Üniversitesi 1985).
- Ercüment Özkaraca, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi* (Beta 2014).
- Erol Akı, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Karınca 1975).
- Faruk Andaç, 'Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi' [1989] Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 3, ss. 47-58.
- Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (Acar 1992).
- İbrahim Subaşı, 'Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanması' [2009] Sicil 14, ss. 172-207.
- İmge Hazal Yılmaz 'Dayanışma Aidatı Miktarının Sendika Özgürlüğü ve Sendika Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi' [2020] Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı) Nisan 2020, ss. 3751-3771.
- İmge Hazal Yılmaz, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı* (Hacettepe Üniversitesi 2017).
- Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları* (Beta 1989).
- Kenan, Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (Beta 2015).
- M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri* (İstanbul Üniversitesi 1984).

- M. Kemal Oğuzman, *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır* (Fakülteler 1973).
- Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (Turhan 2015).
- Metin Kutal, ‘Sosyal Hukuk ve Uygulaması- Dayanışma Ödentisi ile Toplu Sözleşmeden Yararlanan İşçilerle İlgili Bazı Sorunlar’ [1981] İktisat ve Maliye Dergisi Kasım, ss. 231-237.
- Münir Ekonomi, ‘Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları’[1964] İktisat ve Maliye Dergisi Ekim, ss. 255-260.
- Nermin Berki, ‘Dayanışma Aidatı’ [1978] Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-4, ss. 447- 455.
- Nurhan Akçaylı, *Dayanışma Aidatı* (Çınar 1966).
- Nuri Çelik, ‘Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma’ [1986] TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, ss. 3-12.
- Nuri Çelik, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı’ [1990] Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, ss. 139-157.
- Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2015).
- Nurşen Caniklioğlu, ‘Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi Talebin Geçersizliği’ (Karar İncelemesi) [2006] Sicil Haziran, ss. 122-128.
- Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (BANKSİS 1996).
- Seza Reisoğlu, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi* (Ayyıldız 1986).
- Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı* (Marmara Üniversitesi 1998).
- Turhan Esener, *İş Hukuku* (Sevinç 1978).
- Ünal Narmanlioğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (Beta 2016).
- Ünal Narmanlioğlu, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma’ [1991] İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, ss. 179-237.

calismatoplum.org

www.lexpera.com.tr

www.mevzuat.gov.tr

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210303-11.pdf>