

İŞVERENİN SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİYİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRMASI

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT

I- GENEL DÜZENLEMELER

İnsan hakları arasında önemli bir yer tutan sendika hak ve özgürlüğü, özellikle çalışanların serbestçe kuruluşlar kurma, kuruluşlara üye olma, tüzük ve iş yönetmeliklerini, yönetim ve etkinliklerini (faaliyetlerini) düzenleme ve iş programlarını belirleme gibi özgürlükleri içerir.

Bu husus Birleşmiş Milletler insan hakları ile ilgili uzmanlık örgütleri arasında yer alan ve ülkemizin de 1932 yılından beri üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nun “*Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme*”sinin 2. ve 3. Maddelerinde açıkça yer bulmaktadır. Yine ILO’nun “*Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme*”si; işçilerin işyerinde her türlü ayrımcılık eylemlerine karşı korunmaları, bu korumanın özellikle işçinin çalışmasının sendikaya üye olmaktan engelleyici koşullar bakımından gerçekleşmesi gerektiğini; çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri yoluyla düzenlenmesi amacıyla işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında gönüllü görüşmeler yapılmasını öngörmektedir (m. 2, 3).

Konuya ulusal mevzuat ve öncelikle hukukun ana kaynaklarının en üstünde yer alan Anayasa açısından bakıldığında, “*Sendika kurma hakkı*” başlıklı 51. maddede Çalışanların ve işverenlerin üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarının güvence altına alındığı görülür. Anayasa’nın “*Toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt*” başlıklı 53. maddesinde ise, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir.

Ne var ki, Anayasa bu hususlarda ayrıntıya girmemiş, isabetli bir biçimde, sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil,

şart ve usullerin ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağıının kanunla düzenleneceğini belirtmiştir.

II- SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Sendika özgürlüğüne ilişkin açık bir hüküm 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” nda (STSK) bulunmaktadır. Bu kanunun 3. maddesinde “Kuruluşlar (sendika ve konfederasyonlar), bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslara uyarak önceden izin almaksızın kurulur” sözleriyle kuruluş serbestisi vurgulanmış; 8. maddesinde ise, kuruluşların tüzüklerinde yer alması gerekli olan hususlar gösterilmiştir.

İncelenen konu bakımından ise, Kanunun Üçüncü Bölümünde üyelik ile ilgili olarak düzenlemeler yer almış (m. 17 vd.), Yedinci Bölümde de yapılan toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanacağı somut bir biçimde belirtilmiştir: “*Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır*” (m. 39/1)

Bununla birlikte, taraf işçi sendikasına üye olmayanların da toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları için yasada bazı olanaklar öngörülmüş bulunmaktadır.

Bu olanaklardan biri kanunun 26. Maddesinde gösterilmiştir: Sendikanın üyelerine sağladığı hak ve çıkarların üye olmayanlara uygulanması sendikanın yazılı onayına bağlıdır (m. 26/4). Açıkçası, sendika yazılı olarak onay verirse, toplu iş sözleşmesinin hükümleri o işyerindeki (işletmedeki) üye olmayan işçilere de uygulanabilecektir. Ancak, bu yolun uygulamada hemen hemen hiç işletilmediğine işaret edilmelidir. Diğer bir yol ise, uygulamada başvurulduğu görülen “*dayanışma aidatı*” denilen bir tutarın taraf sendikaya ödenmesi suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağıdır. Kanuna göre, taraf işçi sendikasına üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri o işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır (m. 39/4).

Bu yolla sözleşmeden yararlanmaya ilişkin ayrıntılar ile yararlanmanın farklı bir yolu olan “teşmil” konusu (m. 40) bu makalenin kapsamı dışında kalmaktadır.

III- İŞVERENİN DEĞERLENDİRMESİ

Bu konuda kendini gösteren önemli bir sorun şudur: Acaba, işveren kendi değerlendirmeleri üzerine, toplu iş sözleşmesinin belirli bir hükmünü ya da hükümlerini sendika üyesi olmayan işçilere uygulayabilir mi? Uygular ise, herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalabilir mi?

Sözgelişi, işyerinde toplam 200 işçi çalıştığını varsayalım. Toplu iş sözleşmesine göre bunlardan 175'i kapsam içinde olup, bu işçilerden de 150'si sendika üyesidir; açıkçası çoğu beyaz yakalı olan 25 işçi sendikaya üye değildir. Toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmü uyarınca, yeni yılın ücret artışları sendikalı personele %14 olarak hesaplanmıştır. İşveren ise, kapsam içi olan sendikasız personele –yöneticiler tarafından belirlenen performansla bağlı olarak farklı ücret artışları uygulamak istemektedir. Bu bağlamda, bazı çalışanlara sendika üyelerine yapılan artışın (%14) altında, bazılarını aynı oranda, bazılarını ise bununda üstünde zam verilmesi öngörülmektedir. *(Bu örnekte, işyerinde objektif olarak belirlenmiş performans kriterleri olmadığı varsayılmaktadır; böyle bir duruma uygulamada çok rastlanıldığı da belirtilmelidir).*

İşverenliğin değerlendirmeleri sonucunda yapılacak ödemelerin hukuka uygunluğu ve doğabilecek sorunlar ne olabilir? Bunu iki açıdan incelemek gerekir.

1. Uygulamanın işçiler açısından muhtemel sonuçları

Yukarıda açıklandığı gibi, sendika üyesi olmayan bazı çalışanlara %14'ün altında, bazılarını aynı oranda, bazılarını ise daha da üstünde zam verildiğinde, bundan yüksek oranda zam alan çalışanların memnun olacağı ve onlar bakımından herhangi bir sorun yaşanmayacağı açıktır. Ancak, sendikalı personele verilenle aynı oranda, üstelik bunun da altında zam alan işçilerin şu anda ya da ileride dava açıp aradaki farkı talep etmeleri durumunda sorun yaşanabilecektir. Bu tür bir davaya karşı *“yöneticilerin yaptığı performans değerlendirmeleri sonucunda söz konusu zam oranları belirlenmiştir”* demek açılacak bir davanın kazanılmasını sağlamayacaktır.

Çünkü, Yargıtay'ın verdiği çeşitli kararlarda ilkesel biçimde ifade edildiği üzere; işçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır (*Yarg. 9.HD, 24.01.2011, E. 46351, K. 89; www.hukukturk.com*).

Yine Yargıtay'ın başka bir kararında yer alan şu sözler de konu bakımından önemlidir:

“İşçiye işe girdiğinde, objektif olarak belirlenen ölçütlere göre performans değerlendirilmesine tabi tutulacağına dair bir tebliğ yapılmadığı gibi, ...değerlendirme davacıya tebliğ edilmemiş ve performansının düşük olduğu ihtar edilmemiştir. Davacının ne şekilde performansının düşük olduğu, daha sonraki süreçte kendisinden ne beklediği, beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinin neler olacağı açıklanmamıştır” (*Yarg. 9. HD, 18.03.2008, E. 27584, K. 5327; S. Taşkent, Açıklamalı-İçtihatlı 4857 sayılı İş Kanunu, Beta Basım, 11. Baskı, İstanbul 2018, sf. 271*).

Bu bakımdan, işyerinde performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmış ve ilan edilmiş değilse böyle bir sorunla karşılaşılması kaçınılmaz olacaktır.

2. Uygulamanın sendika bakımından muhtemel sonuçları

Aşağıdaki değerlendirmelerin, özellikle bu konuda verilmiş olan Yargıtay kararlarının daha iyi anlaşılabilmesi bakımından, önce toplu iş sözleşmelerinde yer alması mümkün olan belirli koşulların açıklamasında yarar görülmektedir.

a) Toplu sözleşmelerde yer verildiği görülen belirli koşullar

- Yararlandırmama koşulu (Tarifausschlussklausel) : Bununla, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan iş koşullarının sendika üyesi olmayan işçilere uygulanması önlenmek istenir.

- Ayrım koşulu (Differenzierungsklausel) : Toplu iş sözleşmesi ile bağlı işverenin ücret, izin, ikramiye gibi belirli hakların ancak taraf sendikanın üyesi olan işçilere sağlanmasını öngören bir anlaşmadır. Bu koşul yararlandırmama koşulunun özel bir uygulaması sayılır.

- Farkın korunması koşulu (Spannensicherungsklausel) : Bu koşul ile. Toplu iş sözleşmesiyle elde edilen hakların üye olmayanlara tanınması veya yeni haklar verilmesi engellenmemekte; ancak, herhangi bir uygulama durumunda bu hakların toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklara eklenmesi öngörülmektedir. Böylelikle, sendikaya üye olanlar ile olmayanlar arasındaki farkı sürekli olarak korumakta ve bu ikincilerin (üye olmayanların) toplu sözleşme ile elde edilen hakları almaları önlenmektedir.

Alman hukukunda baskın olan görüş, sözleşmelerde kararlaştırılan bu gibi koşulların geçerli olmadığı yolundadır. Kendilerine göre, sözü edilen koşullar işçinin sendikaya üye olmama özgürlüğünü (negative Koalitionsfreiheit) zedelemekte; anayasal sözleşme özgürlüğü ilkesine de aykırı düşmektedir. İsviçre hukukunda da, işçiyi taraf sendikaya üye olmaya zorlayan anlaşmalar geçersiz kabul edilmekte; buna karşılık işçiyi sendikaya değil de, yapılmış olan toplu sözleşmeye katılmaya zorlayıcı hükümler geçerli sayılmaktadır. Üye olmayan işçiyi toplu sözleşmeye katılmaya zorlayan yol, onun sendikaya “dayanışma aidatı” ödemesidir.

Hukukumuzda göre de toplu sözleşmelerde kararlaştırılan yararlandırmama koşulu geçerlidir. Çünkü, 6356 sayılı Kanuna göre, sendikaların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması – kural olarak – yazılı onaylarına bağlıdır (m. 26/ 5). Bu bakımdan, toplu sözleşmede yer alan yararlandırmama koşulu, sendikanın peşinen böyle bir onay vermediği anlamını taşır. Öte yandan, sendikaya üye olmayan işçinin, o sendikaya m. 39/4 uyarınca “dayanışma aidatı” ödeyerek sözleşmeden yararlanma olanağı da bulunmaktadır. Böyle olduğuna göre yararlandırmama koşulu işçiyi sendikaya üye olmaya zorlamamaktadır, hukuka uygundur. Bunun gibi, işveren taraf sendikanın üyesi olmayan işçilere bir yarar sağladığında, bunun toplu sözleşme ile sağlanan haklara eklenmesini öngören farkın korunması koşulu da olumsuz sendika özgürlüğüne aykırı düşmez, geçerlidir (açıklanan hususlar için bak. Taşkent, Toplu İş Sözleşmesinde Yararlandırmama ve Farkın Korunması Koşulları, İHU, Senk. No.21, No.5).

b) Toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı

aa) Genel olarak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesi şöyle bir hüküm içermektedir: *“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 yapılmaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır”.*

Buna göre, işveren işyerinde çalışan işçiler arasında – kural olarak – çalışma şartları ve iş sözleşmesinin feshi bakımından ayırım yapmayacaktır. Görülüyor ki, işyerinin çalışma düzenini ilgilendiren hükümler; sözgelisi, çalışma ve dinlenme zaman ve süreleri, yıllık izinlerin kullanılması, servis, kreş, yemek gibi toplu iş sözleşmesinin “paraya ilişkin olmayan” hükümlerinden ister sendikalı olsun ister olmasın işyerindeki tüm işçiler yararlanacaktır. Bunun istisnasını ise, toplu iş sözleşmesinin “paraya ilişkin” hükümleri oluşturur. Toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan fazla çalışma, prim veya ikramiye, bayram ve izin ücretleri gibi haklardan ancak sendikanın üyeleri yararlanır (STSK. m. 39/1). Yukarıda açıklandığı üzere, sendikaya üye olmayanların sözü edilen haklardan yararlanmaları, genelde sözleşmenin tarafı olan Sendikaya “dayanışma aidatı” denilen bir ödeme yapmaları suretiyle mümkün olabilmektedir (m. 39/4).

Kanunun bu düzenlenmesi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın konusunu ve kapsamını belirlemektedir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı, işyerinde çalışan işçiye sendikanın bağittanmış olduğu toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin hükümlerinin uygulanması anlamını taşır.

bb) Toplu iş sözleşmesinin aynen/kısmen uygulanması

İşyerinde (işyerlerinde veya işletmede) toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki alan sendika uzun ve zorlu bir toplu pazarlık sürecinden geçerek sonunda sözleşme ile birtakım haklar ve menfaatler elde edebilir. Sözü edilen hak ve menfaatlerden kural olarak taraf sendikaya üye olan, aidat ödeyen işçiler yararlanacaktır (STSK. m. 39/1). İşverenin bunları diğere işçilere de aynen yansıtması – sendikaya üye olup aidat ödeyenler ile

üye olmadığı için aidat ödemesi de gerekmeyen – işçilerin hepsinin aynı olanaklara sahip olması sonucunu doğuracağı için genelde uygun görülmez. Böyle bir durumda, işçi sendikası işverene karşı bir tazminat davası açarak mahrum kaldığı dayanışma aidatını talep edebilir (K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Bası, İstanbul 1987, sf. 77-78; N. Çelik/N. Caniklioğlu/T. Canpolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2017. Sf. 900; F. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, sf. 152-153)

Ayrıca, işveren böyle bir uygulamayla sendikalı ve sendikasız işçiler arasında haksız şekilde ayırım yapmış olacağı için 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 2. fıkrasını ihlal etmiş olur; sendika üyesi işçiler işverenden maddenin 4. fıkrası uyarınca tazminat talep edebilirler (Oğuzman, Hukuki Yönden, sf. 77; Ü. Narmanlioğlu, Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul 2013, sf. 451 ve dn. 460).

Acaba işveren işçiye sözü edilen parasal haklardan hepsini değil de, sadece birini ya da bazıları sağladığında, bu da toplu iş sözleşmeden yararlandırma sayılacak mıdır? İşveren böyle durumda da tazminat ödemekle yükümlü olabilecek midir?

Bu konuda öne sürülen bir görüşe göre, kanunda “kısmen-tamamen yararlanma” ayrımı yapılmamıştır; dolayısıyla, işverenin sözleşme serbestisine dayanarak, haklı nedenler dışında, taraf sendikaya üye olmayan fakat sözleşmenin kapsamı içinde bulunan bir işçiye toplu iş sözleşmesi ile sağlananların bazılarını ya da tümünü vermesi, hele bunların üstünde haklar sağlaması olanağı yoktur (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, sf. 900-901).

Ne var ki, Yüksek Yargı aynı görüşte değildir. Yargıtay bu konuda 2003 yılında verdiği bir kararda, sendikanın yoksun kaldığı dayanışma aidatı talebine ilişkin davayı, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini uygulamamış olması nedeniyle reddetmiştir, (Yarg. 9. HD, 04.03.2003 t. ve E. 2002/16415, K. 2828; Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs 2003). Yargıtay bu görüşünü daha sonra verdiği bir kararda da aynen sürdürmüştür (Yarg. 9. HD, 07.11.2006, E. 29470, K. 29402; F. Şahlanan, İşveren Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi, Sicil Dergisi, Eylül 2011, S. 23, sf. 141 ve 142, dn. 2).

Bu konuda önemli bir ölçüt de, işverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerini sendika üyesi olmayan işçilere uygularken ne gibi bir amaçla hareket ettiği. Şayet, işverenin amacı işçileri sendikasızlaştırma, dolayısıyla sendikayı güçsüzleştirme değil ise, sendikanın dayanışma aidatı talebi reddedilmelidir. Aynı şekilde sendika üyesi işçinin üye olmayan işçiye yapılan zammın kendisine de uygulanması yolundaki bir talebi kabul edilmez. Yargıtay bir kararında bu hususu şu sözlerle vurgulamıştır: “*...davalının, iki işçinin ücretine zam yapmakla güttüğü amaç, işçiler arasında eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesini akdeden işçi kuruluşunu zayıflatmak olmayıp, daha ziyade iki uzman işçiyi işyerinde tutmak ve işletmenin çalışmasını sürdürmektedir... Bu bakımdan, davacı (sendika üyesi işçi) anılan iki işçiye açıklanan maksatla yapılan zammın kendisine de uygulanmasını isteyemez. Bu konuda açılan davanın reddi gerekir*” (Yarg. 9. HD, 30.03.1973, E. 37337, K. 8164; K. Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, 2. Bası, İstanbul 1877, sf. 175). Yüksek Yargı daha sonra, 2001 yılında verdiği kararda da, “*işverenin işçileri sendikasızlaştırma gibi bir kötü niyetle hareket*” etmediği gerekçesiyle verilen yerel mahkeme kararını onamıştır (bak. Şahlanan, Sicil, sf. 141).

Özetle, denilebilir ki, işveren sendika üyesi olmayan işçileri toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinden ya da önemli sayılabilecek hükümlerinden (Narmanlıoğlu buna “*toplular iş sözleşmesinin normatif nitelikteki avantajlı hükümleri*” demektedir) yararlandırıyor ise, bu uygulama genelde hukuken korunamaz. Buna karşılık, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinin bir veya birkaç hükmünü uygulamış ise, bu uygulama toplu iş sözleşmesinden yararlandırma olarak değerlendirilemez (Tunçomağ/Centel, sf. 379). Oğuzman’ın ifade ettiği gibi “*İşverenin, sendika üyesi olmayan işçilerin sadece ücretlerine, toplu iş sözleşmesinde öngörülen zammın üstünde, altında veya buna eşit zam yapması, toplu iş sözleşmesinden yararlandırma sayılmaz*” (Oğuzman, Hukuki Yönden, sf. 77).

Öte yandan, Yüksek Yargının böyle bir zammı söz konusu işçilerin özel niteliklerine bağlı olduğu için geçerli gören kararları da vardır. Yargıtay, işçiye gördükleri işin özelliği göz önünde tutulmak suretiyle yapılan zammın toplu iş sözleşmesi kapsamına giren bir zam olarak nitelendirilmeyeceği

ve toplu iş sözleşmesine aykırı olmadığı gerekçesiyle aksi yöndeki yerel mahkeme kararlarını bozmuştur (sözü edilen kararlar için bak. Oğuzman, Olaylar Kararlar, sf. 174-176)

Bu görüş öğretilerde de savunulmaktadır: *“Toplu iş sözleşmesinden yararlanma sayılmaksızın, sözleşme ile sağlanan haklara eşit ve hatta bunların üstünde hak ve menfaatlerin sağlanabileceği durumlar vardır. İşverence, işçilere çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi sübjektif nedenlerle ve öğrenim durumu, kıdem, yaş gibi objektif nedenlerle toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaksızın farklı hak ve menfaatler sağlanabilir.”* (Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, sf. 901. Aynı doğrultuda: Şahlanan, sf. 153; Narmanlıoğlu. sf. 449-450)

SONUÇ

Bilindiği üzere, bir toplu iş sözleşmesi işçiler için genelde ücret, prim ve ikramiye, fazla çalışma, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri, yıllık ücretli izinler gibi konularda kazanımlar sağlar. Bu kazanımlardan – kural olarak – taraf sendikanın üyeleri yararlanır.

İşverenin toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bütününe ya da sözleşmenin önemli sayılabilecek hükümlerini sendika üyesi olmayan işçilere de uygulaması durumunda – yukarıda açıklandığı üzere – hem üye işçiler ve hem de sendika birtakım haklı taleplerde bulunabilirler.

Buna karşılık, yöneticilerinin yaptığı objektif değerlendirmeler sonucunda, sendika üyesi olmayan bir kısım çalışana düşük, aynı ya da daha yüksek oranda zam verilmesi ne toplu iş sözleşmesinden yararlandırma anlamına gelir ve ne de eşitlik ilkesine aykırı düşer; böyle bir uygulamanın hukuka uygun olduğu – özellikle bu konudaki Yüksek Yargı kararları da dikkate alındığında – tartışma götürmez.

Bir toplu iş sözleşmesinde sadece, *“Bu sözleşmeden; işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi kapsam içi işçiler yararlanırlar. Üye olmayan kapsam içi işçiler dayanışma aidatı ödemek sureti ile ancak imza tarihinden sonra sözleşmeden yararlanabilirler”* denilmiş; açıkçası kanunun hükümlerine aynen yer verilmiş ve bununla yetinilmiş ise, işveren yukarıda belirtilen biçimde uygulama yapabilir. Buna karşılık, böyle bir düzenlemenin yanında

Kamu-İş; C: 14, S:3/2019

ya da dışında “yararlandırmama, ayırım yapma veya farkın korunması” gibi bir koşul öngörölmüşse, sendika üyesi işçi ücret farkı talebinde bulunabilir. Nitekim, Yargıtay 2006 yılında verdi bir kararda şunu söylemiştir: *“Davacının yararlandığı toplu iş sözleşmesinde sendikasız işçilere işverenin toplu iş sözleşmesinin daha üstünde haklar veremeyeceği yolunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesinde böyle bir düzenleme bulunsaydı sendika üyesi davacı bunu talep edebilirdi”* (Yarg. 9. HD, 21.09.2006, E. 18692, K. 24367-U. Ocak, İşçilik Alacakları, 6. Baskı, Gaziantep 2018, 2. Kitap, sf. 147).