

## **GEÇMİŞE ETKİLİ YÜRÜRLÜĞE GİREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA**

Doç. Dr. Nizamettin AKTAY  
Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunda 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesi düzenleme getirmektedir. Buna göre; "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

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 taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez".

Görüldüğü gibi Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesinden yararlanmada taraf sendika üyesi olan işçiler ve üye olmayan işçiler arasında bir ayırım yapmaktadır. Taraf sendika üyesi olanlar prensip olarak kendiliğinden toplu iş sözleşmesinden faydalanmakta iken, sendika üyesi olmayanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmektedirler. Bu incelemede sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecek durumda olanlarla ilgili ortaya çıkması muhtemel ve çıkmış olan bazı hukuki problemler, yargı kararlarının da ışığı altında incelenmeye tabi tutulacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işçi olan ve taraf sendikaya üye olan işçiler toplu iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak yürürlüğe sokulmuşsa etki tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır. Ancak işçi eski sözleşmenin bitiminden sonra işe girmiş ve yeni sözleşme daha sonra imzalanmışsa (eski sözleşme ile yeni sözleşme arasında bir boşluk dönemi var ise) ve işçi bu arada bir tarihte taraf sendikaya üye

olmuşsa toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi itibarıyla değil, sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecektir. (Aktay Nizamettin, Toplu iş sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, s. 55).

Toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasından sonra işe giren işçiler ise sendikaya üye oldukları takdirde üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceklerdir. Burada bildirimin işverene ulaştığı tarihi esas almak gerekecektir. (Oğuzman Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. I, İstanbul 1984, s. 61).

Ancak, uygulamada ve doktrinde imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin geçmişe etkili (Makale Şamil) olarak yürürlüğe sokulan toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlangıcının yürürlük tarihi mi, yoksa sendikaya üyelik tarihi mi olacağı konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Fakat toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde üye olan işçinin sözleşmenin yürürlük başlangıcı tarihinde de işçi ve sendika üyesi bulunması durumunda problem söz konusu olmayacaktır. Eğer yürürlüğün başlangıcı tarihinde işçi olmakla beraber taraf sendika üyesi değilse bu takdirde toplu iş sözleşmesinden yararlanmada problem meydana gelebilir. (Yürürlük tarihinden sonra, imza tarihinden önce üye olan işçiler için)

Yargıtay 9. H.D. 1994 yılına gelinceye kadar verdiği kararlarında geçmişe etkili yürürlüğe sokulan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmada, işçinin sendikaya üye olduğu tarih esas alınmıştır. Sendikaya üyelik tarihinden önceye götürülen yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden faydalanmayı Yargıtay kabul etmemiştir.

20.03.1990 tarih ve E. 1990/67, K. 1990/3146 sayılı kararında da bu husus şöyle ifade edilmiştir; "... İşçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse taraf sendikaya üye olması şarttır. İmza tarihinde taraf sendikaya üye olmasına rağmen, üyeliği yürürlük tarihinden sonraki bir tarihte gerçekleşmişse, ancak üye olduğu tarihten sonrası için yararlanabilir ve böyle bir durumda üye olduğu tarihten geriye doğru yürürlük tarihinden itibaren yararlanamaz. Bu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın esaslı koşullarındandır. Anılan madde hükmünü başka şekilde yorumlamak mümkün değildir. Daire kararları da bu yöndedir" (Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş Yayını, 1990-1995, Ankara 1996. s. 495-497).

Yargıtay'ın 1990 tarihli kararını ve önceki kararlarını isabetli bulmak gerekmektedir. Çünkü, 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesi toplu iş sözleşmesinden yararlanmada esas ölçü olarak taraf sendika üyeliğini almaktadır. Taraf sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden faydalanamamaları asıldır. İstisnai hallerde taraf sendika üyesi olmayanlar toplu

iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. (Dayanışma aidatı ödemek, sendikanın muvafakatı vb.)

Sendika üyeliği yararlanmada asıl olduğuna göre, geçmişe etkili yürürlüğe giren toplu iş sözleşmelerinde, sendika üyeliği dışı kalan dönem için de yararlanmanın kabul edilmemesi Kanun'un ruhuna ve lafzına uygundur. 9. maddenin ilk fıkrası "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar." ifadesi ile "Sendika üyesi olunmayan dönem" için de yararlanmanın olamayacağını anlamak daha uygundur. Her ne kadar ikinci fıkrada, imza tarihinde sendika üyesi olanların yürürlük tarihinden itibaren yararlanacakları ifade edilmiş ve sadece imza tarihinde üye olmuş bulunmanın yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeyi mümkün kılabileceğini çağrıştıran ifadesi, birinci fıkra hükmü ile ele alındığında yukarıda belirttiğimiz tarzda faydalanmanın dışına bizi götüremez. İmza tarihinde üye bulunanlardan ancak yürürlük tarihinde de işyerinde çalışmak ve üye olmak şartıyla toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili yararlanabilmeleri kabul edilmelidir. Yoksa sözleşmenin imzasından bir gün önce sendikaya üye olan işçi ile eskiden beri sendikaya üye olan işçi arasında yararlanma itibarıyla hiçbir fark olmayacak, katlanılan külfetler itibarıyla ise büyük farklar olacaktır. Birisi her ay üyelik aidatı ödemiş olacak, diğeri ise hiçbir aidat ödemeksizin (geçmişe etkili dönem için) toplu iş sözleşmesinin farklarını alabilecektir. Menfaat denkleşmesi de gerçekleşmemiş olacaktır. 9. maddenin arzusu da bu değildir. (Aksi görüş, Çelik Nuri, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş Yayını, Ankara 1990, s. 151).

Yargıtay 1994 yılında verdiği yeni bir karar ile istikrar kazanmış Daire görüşünü tamamen değiştirmiş ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı tarihinden sonra işe giren ancak sözleşmenin imzasından bir müddet önce sendikaya üye olan işçinin toplu iş sözleşmesinden işe giriş tarihinden itibaren yararlanabileceğini kabul ederek, taraf sendika üyesi olunmayan dönem için de yararlanmayı mümkün kılmıştır. (19.09.1994, E. 1994/12454, K. 1994/12158, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş Yayını, 1990-1995 Ankara, 1996, s. 512-513).

Mahkeme kararında bu kabul şöyle ifade edilmektedir: "... Uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesi 30.07.1991 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük başlangıç tarihi 01.03.1991'dir. Davacı 01.03.1991 tarihinden sonra ve imza tarihinden önce işyerinde çalışmaya başlamış ve henüz sözleşme imzalanmadan sendika üyeliği kesinleşmiştir. Davacı, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı 30.07.1991 tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunduğu göre işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanması gerekir. Davacı, sözleşmenin yürürlük başlangıcı olan 01.03.1991 tarihinden sonra işe girdiğine ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğu göre 2822 sayılı Yasa'nın 9. maddesinin açık hükmü karşısında işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur."

Yargıtay'ın bu kararı yukarıda ifade ettiğimiz gerekçelere aykırıdır. Öncelikle 2822 sayılı Kanun 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile ilişkili olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmada sendika üyeliğini esas olarak almaktadır. Sendika üyeliğinin bulunmadığı bir dönem için toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı kabul etmek mevcut hukuki yapı içerisinde kabul edilemez. Özellikle 2822 sayılı kanunun 9. madde birinci fıkrası hükmüne kesin aykırılık oluşturmaktadır. (Aynı görüş, Ekonomi Münir, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1994, MESS Yayını, s. 96).

Bu çerçevede bakıldığında Yargıtay'ın 1990 yılına kadarki isabetli kararlarından dönüş anlamına gelen 1994 tarihli kararın, uygulamada emsal teşkil edebilecek nitelikte ve hukuki gerekçeleri sağlam bir karar olduğu söylenemeyecektir.