

İŞVEREN SENDİKALARINCA KURULACAK YARDIM FONLARINA İLİŞKİN 6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMENİN ESASLARI

Prof. Dr. Talat CANBOLAT

*Marmara Üni. İş ve Sosyal Güvenlik
Hukuku ABD*

Özet

İşçiler ve onlara göre güçlü durumda bulunan işveren arasında kurulmaya çalışılan dengede sendikalar, önemli bir sorumluluk üstlenmişlerdir. Sendikaların gelişmesi her ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasal yapısına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. İşveren sendikalarının temel alındığı bu çalışmada, özellikle 6552 sayılı kanunla getirilen düzenlemenin etkileri tartışılmaya çalışılmıştır. Anahtar Kelimeler: İşveren sendikası, 6552 sayılı kanun, Yardım fonu.

Abstract

Unions have significant responsibility when trying to establish an equilibrium between workers and employers. Development of trade unions varies depending on the social and political structure of the different countries. In this study, which is based on the employer associations, was tried to be discussed the impact of regulations introduced by Law No. 6552.

Keywords: Employer associations, Law. No. 6552., Benevolent fund.

1. Giriş

Tarihsel süreç incelendiğinde sanayi devriminin ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan toplumları büyük oranda etkilediği, ilerleyen tekniğe bağlı olarak gelişen makine gücü ve fabrika işletmesi işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu dönemde işçilerin birleşerek meslek kuruluşları kurmaları yasaklanmıştı. Bu durum işçilerin sömürülmesine ve birçok adaletsiz durumların ortaya çıkmasına yol açmıştır. İşçilerin uzun süren mücadeleleri sonucunda, sendikalaşma yasağı kaldırılarak işverenlerin karşısına örgütlü ve daha güçlü çıkma imkânına kavuştular. Sendikaların doğup güç kazanmasıyla, işçiler çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi oldular ve yasal bir düzenleme olmadan da toplu iş sözleşmesi yapmaya başladılar. Böylece, bireysel olarak işveren karşısında oldukça zayıf durumda olan işçiler, örgütlenme ve toplu pazarlık süreci içinde eşit düzeyde çalışma koşullarını belirleme hakkına kavuşmuşlardır. İşverenler de kendi aralarında örgütlenerek güçlü işçi sendikalarının karşısına örgütlü olarak çıkabilmişlerdir. Sendikacılığın gelişmesi ve faaliyetleri her ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasal yapısına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde sosyolojik bir olgu olarak kendiliğinden ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Türkiye gibi bazı ülkelerde ise yasal düzenlemelerle çalışma hayatına girmiştir.¹

Günümüzde ekonomik düzenin yapısı yine önemli ölçüde liberal ilkeler ve sözleşme serbestisi ilkesine dayanmakla birlikte bu ilkeler gittikçe sosyalleşmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bugün işletmelerin sosyal sorumluluğa ilişkin faaliyetleri giderek ön plana çıkmaktadır. Sosyal sorumluluk her ne pahasına olursa olsun kâr elde etmek için faaliyette bulunmayı değil, insanlığın ortak yaşam ideali olan dünyanın daha iyi yaşanabilir yer olması için de faaliyet gösterilmesini ifade eder. Sosyal

¹Sendikacılığın Türkiye'deki gelişimi için bkz. IŞIKLI, Alpaslan, Sendikacılık ve Siyaset, İstanbul 1979, 347 vd; IŞIK, Rüçhan, Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Unsurları, Ankara 1962; 59 vd; TALAS, Cahit, Sosyal Ekonomi, İkinci Kitap, 4. Bası, Ankara 1976, 251 vd; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979, 56 vd; DERELİ, Toker, Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstri İlişkileri sistemi (Genel Olarak ve Türkiye'de), İstanbul 1975, 284 vd; KUTAL Gülten, Türkiyede İşçi Sendikacılığı 1960-1968, İstanbul 1977, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, No:393, 4 vd; DEMİRCİOĞLU, Murat, Dünyada İşçi Sendikaları, İstanbul 1987, 91 vd; SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 4. Bası, Ankara 2011, 12 vd; KORAY, Meryem, Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No.22, İzmir 1992, 164 vd; ERGİN, Berin, Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Emeğin Serüveni, Tisk Akademi Dergisi, C:2, II/2007, 6 vd; YAZICI Erdiñç, Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi ve Türk Harb-İş, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 41 vd; CANBOLAT, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 7 vd.

sorumluluk, toplumu ilgilendiren günümüzdeki sorunların ortadan kaldırılması, gelecekte ortaya çıkması muhtemel sorunların da önlenmesini sağlayacak projeler geliştirilmesi veya bu yöndeki projelerin desteklenmesi ile bu konuda insanların bilinçlendirilmesinin yanı sıra, doğal kaynakların verimli ve tüm insanlığın yararına kullanılmasına dair tüm faaliyetleri kapsamaktadır. İşletmelerin faaliyetlerini sürdürürlerken toplumun da menfaatlerini gözetmek durumunda oldukları artık tartışmasız kabul edilen bir durumdur. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin, hem iç hem de dış çevredeki tüm paydaşlara karşı olan sorumluluğunu ifade eder.

Sendikalar demokratik toplumun vazgeçilmez unsurları ve önemli sivil toplum kuruluşları olarak anılmaktadır. Ülkemizde sendikal faaliyetler yeteri kadar gelişmemiştir. Bunun çeşitli nedenleri olup, ayrıntılı olarak incelenmesi bu çalışmanın konusunun dışında kalmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, mevzuatımızdaki birçok yasaklayıcı hükümler de sendikacılığın gelişmesini engelleyen nedenler arasında sayılabilir. Öyle ki 1982 Anayasasının 52. maddesinin ilk hali şu şekilde idi; “ Sendikalar, 13 üncü maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler. İşyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez. Sendikalar üzerindeki Devletin idarî ve malî denetimi ile gelir ve giderleri, üye aidatının sendikaya ödenme şekli kanunla düzenlenir. Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar; tüm gelirlerini Devlet bankalarında muhafaza ederler”. Aşırı sınırlamalar getiren Anayasanın bu hükmü 1995 yılında kaldırılmıştır.²

Anayasanın buyurucu ve yasaklayıcı hükmü 2821 sayılı Sendikalar Kanuna da yansımıştır. Kanununun 32. maddesinde sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri, 33. maddesinde de sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri düzenlenmişti. Bu hükümde herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla ve nakit mevcudunun belirli bir miktarıyla sınırlı olarak maddede sayılı amaçlar için kurulacak sandıklara ve kooperatiflere kredi verebileceği ayrıca sınırlı ve iktisadî teşebbüslere yatırımlar yapacağı belirtilmiştir. Ancak, gerek işçi gerekse işveren sendikalarının bu tür faaliyetleri yok denecek kadar azdır.

²4121 sayılı 7.11.1982 tarihli ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Başlangıç Metni ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun, RG, 26.07.1995, 22355.

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinde de sendikaların faaliyetleri eskisine benzer şekilde sayılmıştır. Burada sendikaların ticaretle uğraşamayacakları, ancak genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilecekleri, elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamayacağı, ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapabilecekleri ve eğitim amaçlı yardımlar yapabilecekleri hükme bağlanmıştır.

Özellikle kriz dönemlerinde sendikaların üyelerine maddi yardım yapmasının Kanunla yasaklanması eleştiriye açık bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira sendikaların temel amacı üyelerinin ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmektir. Yine sendikaların gelirleri yine üyelerinden topladıkları aidatlardan oluşmaktadır. Üyenin ekonomik yönden büyük sıkıntı yaşandığı bu dönemlerde sendikaların desteğine ihtiyaç duyması ve onlardan destek alarak ayakta durması son derece normaldir. Nitekim Anayasada da, sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulabilecekleri hükmüne yer verilmiştir. 2009 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan komisyonun hazırlık çalışmaları sırasında da konu gündeme gelmiş, hem işçi hem işveren sendikalarının üyelerine karşılıksız yardım yapabilmeleri için düzenleme önerilmişse de, özellikle işçi sendikalarının buna karşı çıkmaları nedeniyle taslağa alınmamıştır.

Nihayet Kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen, 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunla³ 6356 sayılı Kanununun 26. maddesine eklenen fıkra ile işveren sendikalarının tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere karşılıksız yardıma dayalı fon oluşturabilecekleri hükmü getirilmiştir. Bu çalışmamızda anılan düzenlemenin esaslarını incelemeye çalışacağız.

2. Düzenlemenin Amacı

6552 sayılı Kanununun 19. Maddesiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(10) İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde yirmi beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir.”

³RG, 11.09.2014, 29116

Görüldüğü gibi anılan düzenlemeyle ancak sendikaya üye işverenlerin çalıştırmış oldukları işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere karşılıksız yardıma dayalı fon kurulabilecektir. Buna ilişkin madde gerekçesinde şu ifadeler yer verilmiştir; “İşveren sendikaları, üyelerinden toplamış olduğu aidatları ancak grev ve lokavt dönemlerinde üyeleri için ve eğitim yardımı için kullanabildiklerinden işveren sendikalarının nakit mevcudu atıl kalmaktadır. Madde ile, işveren sendikalarına, genel kurul kararı ile, olağan genel kurul döneminin başındaki nakit mevcutlarının cari giderler çıktıktan sonra kalan meblağının yüzde yirmibeşini aşmayacak şekilde, işveren dayanışma ve yardım fonu oluşturmaları ve oluşturulacak bu fondan üyelerine karşılıksız yardımda bulunabilme imkânı sağlanmaktadır. Bu yardımdan ancak üye işyerlerinin işçilerinin sigorta primi işveren payının ödenebileceği hüküm altına alınmıştır. Fonun dağıtım esasları da yine işveren kuruluşları genel kurullarınca belirlenecektir”. Bu yardımlar ancak üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payı için ödenebilecektir. Bu durum hem madde metninde hem de madde gerekçesinde açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle üye işverenin çalıştırmış olduğu işçilerin sigorta primlerinin işveren payı dışında örneğin işçi payları ya da vergi ödemeleri için kullanılması Kanuna aykırı olacaktır.

Belirtilen düzenleme isabetli olmakla birlikte sadece işçilerin sigorta primlerinin işveren payı ile sınırlı tutulması tartışmaya açıktır. Bilindiği gibi işverenler, çalıştırdıkları işçilerin ücretlerinden hem vergi hem de sigorta primi kesmekle yükümlüdürler. Her ikisi de kamu borcudur. Bunlardan sadece sigorta primlerinin kapsama alınması ve vergi ödemelerinin hariç tutulmasını isabetli bulmak güçtür. Bu durum üye işverenler arasında bazı haksız uygulamaları da beraberinde getirmesi muhtemeldir. Ekonomik sıkıntı nedeniyle üye işverenlerden birinin işçilere yapılan ücret ödemeleri nedeniyle tahakkuk eden vergi borcunu, diğerinin de sigorta prim borcunu ödeyemediği durumlarda, bunlardan vergi borcunu ödeyemeyen üye işverene yardım yapılamayacak ancak sigorta prim borcunu ödeyemeyen işverene ise yardım yapılabilir. Bunu Gelir Vergisi Kanun’undan hareketle, işçi ve işverenin vergi sorumlusu ve vergi yükümlüsü olmasıyla izah etmek mümkün değildir. Bu nedenle düzenlemenin çalıştırılan işçilere ödenen ücretlere ilişkin vergi ödemelerini de kapsamasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

3. Koşulları

İşveren sendikalarının, üyelerine, çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere karşılıksız yardımda bulunabilmesi için öncelikle tüzüklerinde hüküm bulunması,

şartlarının genel kurul kararıyla belirlenmesi, nakit mevcudunun yüzde yirmibeşini aşmaması gerekir.

3.1. Tüzüklerinde Hüküm Bulunması

Kanuna yeni eklenen fıkrada açıkça belirtildiği gibi öncelikle işveren sendikasının Tüzüğünde buna yönelik hüküm bulunması gerekir. 6552 sayılı Kanunla bu hüküm getirilmeden önce, sendika tüzüklerinde bu yönde düzenleme yapılması Kanuna aykırı olduğundan, mevcut işveren sendikalarının tüzüklerinde buna ilişkin hükme rastlanmamaktadır. Bu nedenle belirtilen düzenlemeden yararlanmak isteyen işveren sendikaları öncelikle tüzük değişikliğine gitmek zorundadır. Kanunda açık hüküm bulunmadığından, Tüzük değişikliğinin olağan genel kurulla yapılması şart değildir. Bu nedenle sendikalar olağanüstü genel kurul kararıyla da belirtilen tüzük değişikliğini yapabilir.

Bilindiği gibi 6356 sayılı Kanunun 7. maddesi sendikaların kuruluş usulünü düzenlemiştir. Buna göre sendikalar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanırlar. Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder. Tüzük değişiklikleri de aynı hükümlere tabidir.

Sendikaların tüzükleri ve faaliyetleri Kanuna aykırı olamaz. Tüzük değişiklikleriyle de Kanuna aykırı hükümler getirilemez. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanununun 7. maddesi sendikaların tüzüklerinin daha kuruluşta ve sonrasında da tüzük değişikliklerinin Kanuna aykırı olamayacağını hususlarını açıkça hükme bağlamıştır. Anılan maddeye göre kuruluşta valiliğe teslim edilen Sendika tüzüğünün kanuna aykırılığının tespit edilmesi halinde ilgili valilik öncelikle kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılık veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir. Görüldüğü gibi tüzüğün, Kanuna aykırılığı sendikanın kapatılmasına kadar giden ağır sonuçlar doğurmaktadır. Anılan maddenin 5. fıkrası tüzük değişikliklerinin Kanuna aykırı olması halinde de aynı hükümlerin uygulanacağını öngörmektedir. Tüzük veya tüzük değişikliğinin kanuna aykırı olmasının belirtilen ağır

yaptırımı nedeniyle, 6356 sayılı Kanun, diğerlerinden farklı olarak, yapılacak ilk genel kurula sunulmak kaydıyla Yönetim Kuruluna tüzük değişikliği yapma yetkisi verilebileceğini kabul etmiştir. Kanunun, genel kurulun görev ve yetkilerini düzenleyen 11. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre “Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi” genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Hemen belirtelim ki, Yönetim Kurulunun buradaki yetkisi, genel olarak tüzük değişikliği yapmak olmayıp, ilgili makamlar veya mahkemelerce Kanun aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konularla sınırlı bir yetkidir.

Sendika ve Konfederasyonların tüzüklerinde bulunması gereken hususlar Kanunun 8. maddesinde düzenlenmiştir. Tüzüğün değiştirilme usulleri de bunlar arasında yer almaktadır. Sendikaların tüzüklerinde değişiklik yapmak genel kurulun görev ve yetkisinde kalmaktadır. Bu nedenle örneğin yönetim kurulu kararıyla belirtilen tüzük değişikliğinin yapılması mümkün değildir. Hemen belirtelim ki 6356 sayılı Kanunda birçok değişiklik yapılmış ve bu değişikliklerden bir kısmı tüzük değişikliği yapılmasını zorunlu kılmaktaydı. Kanuna eklenen geçici birinci maddeyle, sendikaların bu Kanun gereği yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yönetim kurulu kararıyla gerçekleştirebilecekleri ve bu tüzük değişikliklerinin yapılacak ilk genel kurulun onayına sunulacağı hükmüne yer verilmiştir. Anılan geçici madde sendikanın faaliyet işkolunun belirlenmesi gibi Kanunla getirilen yeni düzenlemelere ilişkindir. Ayrıca burada tanınan süre de Kanunun yürürlük tarihi olan 7 Kasım 2012 itibaren bir yıl olup artık uygulama kabiliyeti kalmamıştır. Bu nedenle 6552 sayılı Kanunla getirilen düzenleme nedeniyle yapılacak tüzük değişikliklerinde yönetim kurulunun yetkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu değişikliklerin genel kurul kararıyla, Kanunda ve sendikaların tüzüklerinde belirtilen usullere uygun olarak yapılması gereklidir.

Kanuna göre, sendikaların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur(m.10). Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur(m.11). Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz. Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası

kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur(m.11). Kanunun açık hükmü gereği tüzükte daha yüksek bir sayı öngörülmemiş ise, tüzük değişikliklerinde karar yeter sayısı için toplantıya katılanların değil üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu gereklidir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, 6552 sayılı Kanunla eklenen yukarıda belirtilen fıkraya ilişkin 26. madde başlığı “Kuruluşların faaliyetleridir”. Burada kuruluşların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunabilecekleri genel kural olarak belirtildikten sonra bazı faaliyet türlerine yer verilmiştir. Anılan maddenin üçüncü fıkrasında “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir” şeklinde, dokuzuncu fıkrasında da “Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır” hükümlerine yer verilmiştir. Belirtilen açık düzenleme karşısında işveren sendikalarının üyelerinin çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinde kullanılmak üzere yapacakları yardıma ilişkin düzenlemeler üye işverenler arasında eşitlik ilkesine uygun olması, üyelere bir kısmına ayrımcılık yapacak şekilde olmaması ve prim ödemeleri dışında karşılıksız para dağıtımını şeklinde olmaması gerekir. Zira bu hususlar Kanunda açıkça belirtilmiş olup, anılan maddeye 6552 sayılı Kanunla onuncu fıkra olarak eklenen metinde de, sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak üzere karşılıksız yardıma dayalı fon oluşturabilecekleri hükmüne yer verilmiştir.

3.2. Şartlarının Genel Kurul Kararıyla Belirlenmesi

İşveren sendikalarının üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere karşılıksız yardımda bulunabilmesinin şartları genel kurul tarafından belirlenecektir. Bununla anlatılmak istenen husus, yukarıda açıklanan şekilde tüzük değişikliği yapılması yeterli olmayıp, yapılacak yardımın miktarı, hangi üyelerin hangi koşullarla yararlanacakları, bazı üyeler için bekleme süresinin olup olmayacağı, fona ayrılacak nakit miktar gibi, yardım yapılmasına ilişkin usul ve esaslara yönelik diğer şartların da genel kurul tarafından belirlenmesi gerekir. Belirtilen yardımdan yararlanmaya ilişkin şartların Kanuna ve üyeler arasında eşitlik ilkesine uygun olarak belirlenmesi gerekir.

3.3. Çalıştırılan İşçilerin Sigorta Primlerinin İşveren Payının Esas Alınması

Kanunda anılan yardımın ancak üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere yapılabileceği belirtildiğinden, genel kurulun belirleyeceği şartların da buna uygun olması zorunludur. Elbette ki, üye işverene nakit olarak yardım yapılması mümkün olup, üyenin almış olduğu bu yardımı fiilen sigorta primini ödemekte kullanması zorunluluğundan söz etmek mümkün değildir. Ancak Kanunun açık hükmü gereği, yapılacak yardımlar için her üyenin çalıştırmış olduğu işçi sayısı ve ödemekle yükümlü olduğu prim miktarı ölçü olarak alınmak zorundadır. İşçilerin ücretleri farklı olacağı için işverenin her bir işçi için ödeyeceği prim miktarı ve buna bağlı olarak da sendikadan alacağı yardım miktarı farklı olabilecektir. Bu durumda her bir üyeye yapılacak yardım o üyenin ödemekle yükümlü olduğu sigorta primlerinin işveren payına göre değişkenlik gösterecektir. Bu nedenle, yapılacak yardım miktarı için çalıştırılan işçilere göre üye işverenin ödemekle yükümlü olduğu prim miktarlarının ölçü alınması zorunludur. Bunun sonucu olarak, işverenin fiilen çalıştırmış olduğu işçiye ödenen ücret miktarına göre tahakkuk eden prim miktarını esas almayıp tüm üyelere eşit olacak şekilde aynı miktarda yardım yapılması Kanuna aykırı olacaktır. Zira tekrar etmek gerekirse, Kanunun amacı üye işverenlere karşılıksız yardım dağıtmak olmayıp, çalıştırdıkları işçiler için ödedikleri sigorta primlerinin işveren payında kullanılmak üzere yardım yapılmasıdır.

Yardımlar, her bir üye işverenin bizzat çalıştırdığı işçiler için ödeyeceği prim miktarları esas alınarak belirlenecektir. Hemen belirtelim ki, alt işverenler bağımsız ayrı işverenlik sıfatına sahip olduklarından, asıl işverenlere yapılacak yardımlarda alt işveren işçileri ve bu işçiler için ödenen sigorta primlerinin esas alınması mümkün değildir. Ancak alt işverenin de işveren sendikasına üye olması halinde, alt işveren asıl işverenden bağımsız olarak çalıştırmış olduğu işçilerin sigorta primleri nedeniyle üyesi olduğu sendikadan diğer koşulların da bulunması halinde yardım alabilecektir. Asıl işverenlerin, alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin ödenmeyen prim borçlarından müşterek ve müteselsil olarak sorumlu olmaları bu durumu değiştirmez.

3.4. Nakit Mevcudunun Yüzde Yirmibeşini Aşmaması

Kanunun açık hükmü gereği sendikalar nakit mevcutlarının yüzde yirmibeşini geçmemek üzere belirtilen yardım fonu kurabilirler. Belirtilen nakit mevcudun yüzde yirmibeş oranı tavan olup, bunu aşmamak üzere ne miktarda yardım yapılacağı genel kurul tarafından belirlenecektir. Sendikanın genel kuruluna sunulan bütçede nakit mevcudu açıkça

belirtilmektedir. Genel kurul belirtilen nakit mevcudun yüzde yirmibeşini geçmemek üzere ne kadarının, ne kadar süre içerisinde dağıtılacağına karar verecektir. Genel kurul belirleyeceği nakit mevcut miktarını bir dahaki genel kurul dönemine kadar olan zaman içerisinde üye işverenlerin çalıştıracakları işçilerin sigorta primlerinin işveren payında kullanılmasına karar verebilir. Bu miktarın en fazla ne kadarının hangi yılda kullanılacağına da karar verebilir. Genellikle sendikalar buna ilişkin bir yardım yönetmeliği çıkarmaktadır. Genel kurul tarafından belirlenen miktar yardım fonuna aktarılmakta ve buradan sendika genel kurulunda belirlenen ilkelere ya da çıkarılan yönetmeliğe göre yardım yapılacaktır.

4. Sonuç

Sendikaların temel amacı üyelerinin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmektir. Sendikalar devletten herhangi bir maddi yardım almazlar. Kanunda ve tüzüklerinde belirtilen amaçlarını gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları gelirleri yine önemli ölçüde üyelerinden topladıkları aidatlar ve bazı faaliyetlerden elde edilen gelirlerden oluşmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde, sendikaların üyelerine karşılıksız maddi yardım yapmasının Kanunla yasaklanmasını isabetli bulmak güçtür. Üyenin ekonomik yönden büyük sıkıntı yaşandığı bu dönemlerde sendikaların desteğine ihtiyaç duyması ve onlardan destek alarak ayakta durması son derece normaldir.

6552 sayılı Kanunla, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sendikaların faaliyetlerini düzenleyen 26. maddesine eklenen fıkra ile işveren sendikalarının tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere karşılıksız yardıma dayalı fon oluşturabilecekleri hükmü getirilmiştir. Bu hüküm üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payı ile sınırlı olarak getirilmiş olsa da isabetlidir. İşverenlerin çalıştırdıkları işçiler nedeniyle ödemekle yükümlü oldukları vergi ödemelerinin hariç tutulması tartışmaya açıktır.

İşveren sendikalarının, üyelerine, çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesinde kullanılmak üzere karşılıksız yardımda bulunabilmesi için öncelikle tüzüklerinde bu yönde değişiklik yapmaları, şartlarının genel kurul kararıyla belirlenmesi, nakit mevcudunun yüzde yirmi beşini aşmaması gerekir. Sendika genel kurullarınca belirlenecek şartların, üye işverenler arasında eşitlik ilkesine uygun olması ve sadece fiilen çalıştırılan işçiler için ödenecek primlerin işveren payını kapsayacak şekilde olması gerekir.