

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA (*)

Gizem KILIÇ ÖZTÜRK (**)

ÖZET

Sendika hak ve özgürlüğü, temel hak ve özgürlüklerden olup bu hakkın kullanılmasıyla sendika çatısı altında örgütlenen işçiler, işveren karşısında ekonomik anlamda olan güç dengesizliğini toplu iş sözleşmesi imzalamak yoluyla aşmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, işçilerin haklarını ve çalışma koşullarını işverenleri ile müzakere etmeleri sonucu bağtlanan bir sözleşme olduğundan; işçilerin işverenlerine karşı daha güçlü bir konumda olmalarını ve daha iyi çalışma koşulları, ücretler ve diğer avantajları elde etmelerini sağlayan araç niteliğindedir. Toplu iş sözleşmesiyle belirlenen parasal hak ve imkanlardan kural olarak yalnızca sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına üye olan işçiler yararlanabilmektedir. Buna karşılık sendika özgürlüğünün, kişinin dilediği sendikaya üye olmasını güvence altına aldığı gibi, hiçbir sendikaya üye olmama özgürlüğünü de güvence altına aldığı görülmektedir. Olumsuz sendika özgürlüğünün de güvence altına alınmış olması sebebiyle, kanun koyucu toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanını sadece taraf sendika üyesi olan işçilere sunmamış, bunun dışında dayanışma aidatı ödemek yoluyla, taraf işçi sendikasının yazılı izni ile, işverenin taraf işçi sendikasına üye olmayan işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırması ve teşmil yoluyla, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kuralının sendika üyesi işçiler dışında genişlediği görülmektedir. Bunun yanında toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak işçiler de söz konusu olabilir. Bu kişiler taraf işçi sendikasına üye olsa dahi sözleşmeden yararlanamamaktadır. Çalışmamızda toplu iş sözleşmesinin içeriği ve toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına kısaca değinilerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma kurumu, taraf işçi sendikasına üye işçiler bakımından ve sendikaya üye olmayan işçiler bakımından ikili bir ayırım yapılarak incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

Toplu İş Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi, Sendika Üyeliği, Dayanışma Aidatı, İşçi Sendikasının Yazılı İzni, Teşmil.

(*) DOI: 10.33432/ybuhukuk.1350175 - Geliş Tarihi: 25.08.2023 - Kabul Tarihi: 09.01.2024.

(**) Avukat, Arabulucu; Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Doktora Programı Öğrencisi, Bursa-Türkiye,

E-posta: gizemkilicozturk@gmail.com; Orcid Id: <https://orcid.org/0009-0007-0118-7822>.

BENEFITTING FROM THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

ABSTRACT

Labor union right and freedom are among the fundamental rights and freedoms, and workers who organize under the roof of a union with the use of this right overcome the economic power imbalance against the employer by signing a collective bargaining agreement. Since the collective bargaining agreement is a contract concluded as a result of the workers negotiating their rights and working conditions with their employers, it becomes an essential tool that enables workers to be in a stronger position against their employers and to obtain better working conditions, wages and other advantages. As a rule, only workers who are members of the labor union, which is a party to the contract, can benefit from the monetary rights and opportunities determined by the collective bargaining agreement. On the other hand, freedom of trade union guarantees individuals to be members of any union they wish, as well as the freedom of not being a member of any union. Due to the negative trade union freedom being guaranteed, the legislator did not offer the opportunity to benefit from the collective bargaining agreement only to the workers who are members of the party union. In addition, there may be workers who cannot benefit from the collective bargaining agreement. These persons cannot benefit from the contract even if the party is a member of a labor union. In our study, the content of the collective bargaining agreement and the application area of the collective bargaining agreement will be briefly mentioned. The institution of benefiting from the collective bargaining agreement will be examined by making a dual distinction in terms of workers who are members of the party labor union and workers who are not members of the union.

Keywords

Collective Labor Law, Collective Bargaining Agreement, Union Membership, Solidarity Dues, Written Consent of the Trade Union, Extension.

GİRİŞ

Toplu iş hukukunun temel enstrümanlarından biri toplu iş sözleşmeleridir. Kendine özgü yapısı olan özel hukuk sözleşmesi niteliğindeki toplu iş sözleşmeleri, yetki alan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında akdedilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, düzenleyici ve borç doğurucu kısım olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Sözleşmenin borç doğurucu kısmı, sözleşmenin tarafları arasında hüküm doğururken; sözleşmenin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler içeren düzenleyici kısmı normatif etkiye sahip olup, bireysel iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu bakımdan sözleşmenin düzenleyici kısmında yer alan hükümler, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı içinde bulunan iş ilişkilerine uygulanabilmektedir. Buna karşılık parasal haklara ilişkin olan düzenleyici hükümler, kural olarak yalnızca taraf işçi sendikasına üye olan işçilere uygulanmaktadır.

Genel kural uyarınca yetkili işçi sendikası üyesi işçiler sözleşmenin parasal avantajlarından yararlanırken; o işyerinde çalışan diğer işçiler, dayanışma aidatı ödemek yoluyla, taraf işçi sendikasının yazılı onayı ile veya temsil yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanına sahip olabilmektedir. Buna karşılık, gerek toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradesinden gerek kanundan kaynaklanan belli bazı işçiler toplu iş sözleşmesinden yukarıdaki koşulları sağlasalar dahi yararlanamazlar. Bu kişiler, kapsam dışı personeller, işveren vekilleri, işvereni temsilen toplu iş görüşmelerine katılanlar ve yasal bir zorunluluk bulunmamasına rağmen greve katılmayıp çalışmaya devam eden işçilerdir. Çalışmamızda toplu iş sözleşmesinin tanımı, niteliği ve uygulama alanına değinilerek; sözleşmenin uygulama alanı ile sözleşmeden yararlanma kavramı arasındaki ayırım ortaya koyulmaya çalışılmış ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın koşulları ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE GENEL BAKIŞ

İşçi ve işveren arasındaki ilişkiler, her bir işçi ile işveren arasında bireysel hizmet sözleşmeleri ile düzenlenebildiği gibi; işyerindeki iş koşullarının tüm işçileri kapsayacak şekilde kolektif düzeyde belirlenmesi de mümkündür¹. Ko-

¹ **Akyiğit, Ercan** (2022) İş Hukuku, 14. Baskı, Ankara, Seçkin, s.637; **Sümer, Haluk Hadi** (2022) İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara, Seçkin, s.240.

lektif düzeyde sözleşmelerin yapılabilmesi, sözleşmenin işçileri temsil eden tarafı bakımından sendikalar aracılığı ile mümkündür. Çalışma hayatının sүйeleri olan işçi ve işverenlerin, sosyal ve mesleki nitelikli örgütlenme özgürlüğü² olarak da ifade edilebilecek sendika özgürlüğü temel hak ve özgürlüklerden olup Anayasa³ ve yasal güvenceye sahiptir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 17/3'e göre, işçiler ve işverenler sendikalara serbestçe üye olma hakkına sahiptirler. Düzenlemenin devamında hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı belirtilmiştir. Bu şekilde sendika özgürlüğü, sendikaya üye olma özgürlüğü ile sendikadan çıkma ve uzak kalma özgürlüğü olmak üzere iki boyutuyla da güvence altına alınmıştır⁴.

6356 sayılı Kanun'da sendikalar, en az yedi işçi veya işverenin⁵ bir araya gelecek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurduğu tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Sendikaların amacı işçi veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir.

Toplu iş sözleşmesi, bir sendika çatısı altında örgütlenen işçilerin toplu iş mücadelesi veya toplu pazarlık sonucunda işveren veya işveren sendikaları ile bağtıldıkları sözleşmedir ve bu sözleşmeler, toplu iş hukukunun en önemli enstrümanını oluşturur⁶. Toplu iş sözleşmesi hakkı da tıpkı sendika özgürlüğü

² Akyiğit, s.483.

³ Anayasa'nın 51. maddesinde "Çalışanlar ve işverenler, 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 haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." şeklinde ifade edilen sendika özgürlüğünün; sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma şeklinde olumlu yönü olduğu gibi, negatif sendika özgürlüğü olarak adlandırılan sendikaya üye olmama, sendikal faaliyette bulunmama şeklinde olumsuz yönü de vardır.

⁴ Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment (2022) İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul, Beta, s.831.

⁵ Sendikaların en az yedi gerçek veya tüzel kişi ile kurulacağı düzenlemesinde 5253 sayılı Dernekler Kanunundaki düzenlemenin esas alındığı yönünde bkz. Gökaş, Seracettin/ Yılmaz, Gökhan (2021) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s.41.

⁶ Arıcı, Kadir (2022) Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Gazi, s.217; Aktay, A. Nizamettin/Özdemir Ertürk, Olgu (2022) Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, s.112.

gibi temel insan hak ve özgürlükleri arasından sosyal haklar arasında yer almakta ve Anayasal düzeyde korunmaktadır⁷. Bunun yanında toplu iş sözleşmesi hakkı, ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile de teminat altına alınmıştır. Bunlar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 Nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi⁸ ile Revize Edilmiş Avrupa Sosyal Şartıdır⁹.

Toplu iş sözleşmesi hakkı ile sözleşmenin tarafları serbest iradeleri ile objektif hukuk kuralı niteliğinde düzenlemeler oluşturarak çalışma şartlarını belirlemektedir. Kamu müdahalesi olmadan kolektif düzeyde taraflara verilen düzenleme yapabilme yetkisi toplu iş sözleşmesi özerkliği olarak da adlandırılmaktadır.

⁷ **Göktaş/ Yılmaz**, s.612, Anayasa m. 53/1' de "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." şeklinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düzenlenmiş; toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı, şekli, usulü, yürürlüğü ile toplu sözleşme kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacakların belirlenmesi ile ilgili hususların kanunla düzenleneceği belirlenmiştir.

⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün temel haklara ilişkin söz konusu sözleşmesi 23 Ocak 1952'de Türkiye'de yürürlüğe girmiş olup sözleşmenin 4. maddesinde, "Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır." hükmü yer almaktadır. Böylece taraf devletler toplu iş sözleşmesi yapma hakkının geliştirilmesi bakımından gerekli tedbirleri almak hususunda yükümlü kılınmıştır. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang-tr/index.htm> s.e.t. 14.03.2023.

⁹ 3 Mayıs 1996 tarihli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı 9 Nisan 2007'de Türkiye'de yürürlüğe girmiş olup sözleşmenin Toplu pazarlık hakkı başlıklı 6. maddesine göre, "Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır." <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>> s.e.t. 14.03.2023.

Toplu iş sözleşmesi hakkının bulunmaması halinde sendika özgürlüğü de etkisiz hale gelecektir. Bu bağlamda söz konusu iki temel hak birbirinden ayrı düşünülemez¹⁰. Tarihsel süreçte sendika hakkının elde edilmesinden sonra ortaya çıkan toplu iş sözleşmeleri ile sosyal taraflar çalışma koşullarını belirlemiş; böylece işçiler çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi hususunda önemli kazanımlar elde etmişlerdir¹¹. Diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmesi ile işçiler, bireysel olarak yapacakları iş sözleşmelerine göre daha üst düzeyde haklar elde etmektedirler¹².

Toplu iş sözleşmelerinin ücret, çalışma süresi ve çalışma şartlarını içererek işçilerin haklarını teminat altına alma fonksiyonunun yanında, işverenler arasında eşit olmayan mükellefiyetleri eşit hale getirerek haksız rekabeti önleme fonksiyonu da vardır; böylece ekonomik eşitlik ile işçi ve işveren arasında iş birliğinin sağlanmasına da hizmet etmektedir¹³.

A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda, sözleşmenin taraflarının özel hukuk kişisi olması ve özel hukuka ilişkin düzenlemeler içermesi sebebiyle özel hukuk sözleşmesi olduğu; diğer taraftan aşağıda değinilecek olan sözleşmenin normatif kısmının mevcut olması ve bireysel iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olmaması sebebiyle kamu hukuku karakterini taşıdığı savunulmuştur¹⁴. Her iki görüşün de hukuki temellendirmeleri mevcut olmasına karşılık, toplu iş sözleşmelerini sadece

¹⁰ Gökteş/Yılmaz, s.612.

¹¹ Gökteş/Yılmaz, s.612.

¹² Akyiğit, s.637.

¹³ Aktay/ Özdemir Ertürk, s.113.

¹⁴ Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği hususundaki tartışmalar için bkz. Aktay/ Özdemir Ertürk, s.133 vd; Gökteş, Seracettin (2023) Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı, Ankara, Seçkin, s.20 vd.

özel hukuk sözleşmesi yahut sadece bir kamu hukuku kurumu olarak değerlendirilmemek gerektiğinden yola çıkılarak bu sözleşmelerin kendine özgü yapısı olan bir hukuk sözleşmesi olduğu da savunulmaktadır¹⁵.

Bizim de katıldığımız görüşe göre ise toplu iş sözleşmeleri kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmeleri, özel hukuk tüzel kişisi olan işçi sendikalar ile özel hukuk tüzel kişisi olan işveren sendikası yahut işveren arasında, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulan iş hukukuna özgü¹⁶ özel hukuk sözleşmesi olmasına karşılık; sözleşmenin normatif bölümü ile iş sözleşmeleri üzerinde, emredici nitelikte kural koyabilme yetkisinin bulunması sebebiyle kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olarak kabul edilmektedir¹⁷.

B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Toplu iş sözleşmesinin içeriği ise 6356 sayılı Kanun'un 33. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyecek “*Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*” Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi, düzenleyici (normatif) ve borç doğurucu olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

1. Düzenleyici Bölüm

Toplu iş sözleşmesinin; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen kısmına düzenleyici (normatif) bölüm adı verilmektedir. (STİSK m.33/1) Normatif bölüm toplu iş sözleşmesinin zorunlu ve kurucu unsurdur¹⁸.

¹⁵ Aktay/ Özdemir Ertürk, s.140; Kandemir, Murat (2013) “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S:39, s.169.

¹⁶ Gökteş/ Yılmaz, s.612.

¹⁷ Sümer (2022), s.241.

¹⁸ Sümer (2022), s.241; Gökteş, s.95; Çelik, Nuri (2010) İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul, Beta, s.509; Ekmekçi, Ömer (2019) Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, s.214; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, İstanbul, Vedat, s.47.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler; genel olarak sözleşmenin kimlerle, nasıl ve ne şekilde yapılacağına dair hükümler olup, iş sözleşmelerinin yapılmasını emreden¹⁹, iş sözleşmelerinin yapılmasını yasaklayan²⁰ veya iş sözleşmelerinin şeklini belirleyen²¹ hükümler olarak sınıflandırılmaktadır.

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesinin asıl amacını oluşturan, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması, geliştirilmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik hükümlerden oluşmaktadır²². Ücret, periyodik ücret zamları ve enflasyon oranına göre zam dönemleri, ikramiye, prim, sosyal yardımlar, izinler, çalışma süreleri, çalışma gün ve saatleri, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler, kantin açılması, dinlenme hakkının kapsamı gibi işyeri düzeni ve çalışma koşullarına yönelik hükümler bu bölüme örnek gösterilebilir²³.

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin kapsamına ise; iş sözleşmesinin feshinde bildirim sürelerinin artırılması, işverenin fesih yetkisinin sınırlandırılması, iş sözleşmesinin feshine dair usulün belirlenmesi, ihbar, kötüniyet ve sendikal tazminat miktarlarının artırılması ve haksız fesih halinde cezai şart öngörülmesi gibi hükümler girmektedir²⁴.

2. Borç Doğurucu Bölüm

Toplu iş sözleşmesinde tarafların karşılıklı hak ve borçlarının, sözleşmenin uygulanması ve denetiminin ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolların düzenlendiği kısım sözleşmenin borç doğurucu bölümünü oluşturur. 6356

¹⁹ “Kanun’da belirtilen sayının üzerinde engelli işçi çalıştırılması, yeniden işçi alınmasında daha önce işyerinde çalışmış olanlara öncelik tanınması gibi sözleşme yapma zorunluluğuna ilişkin hükümlerin örnek gösterilebileceği” yönünde bkz. **Sümer** (2022), s.242; **Çelik**, s.510.

²⁰ “Belirli niteliklere sahip olmayan örneğin ilköğretim mezunu olmayan işçileri işe alma yasağı” örneği için bkz. **Sümer** (2022), s.242.

²¹ “İş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasını geçerlilik koşulu olarak öngören hükümlerin” örnek olabileceği yönünde bkz. **Çelik**, s.510.

²² **Çelik**, s.511.

²³ **Sümer** (2022), s.242; **Göktaş/ Yılmaz**, s.617.

²⁴ **Sümer** (2022), s.242; **Göktaş/ Yılmaz**, s.617.

sayılı Kanun'un 33. maddesinde "... *hükümleri de içerebilir.*" şeklinde ifade edildiği üzere; toplu iş sözleşmeleri bakımından borç doğurucu bölümün varlığı zorunlu unsur oluşturmamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü sözleşmenin tarafları, diğer bir ifadeyle işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında hüküm ve sonuç doğurur. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin tarafları borç doğurucu bölüme ekledikleri hükümler ile üyelerini borç altına sokamazlar²⁵.

Borç doğurucu bölümde, işyeri sendika temsilciliği odasının belirlenmesi, izin kurulu, disiplin kurulu, uzlaştırma kurulu gibi kurulları oluşturmaya yönelik hükümlere yer verilebilir. Toplu iş sözleşmesinde herhangi bir düzenleme bulunmasa, taraflar açıkça kararlaştırmamış olsa dahi tarafların en önemli borcu iş barışını sağlama borcudur²⁶. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetlenmesine dair kayıtlar da borç doğurucu hükümler kategorisinde yer alır. Örneğin sendikanın hukuki sorumluluğu, toplu iş sözleşmesinin yorumu, tahkim şartı, (özel hakeme gidilmesinin öngörülmesi), tipik borç doğurucu hükümlerdir²⁷.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULAMA ALANI

Toplu iş sözleşmelerinin yapılma amacı, işyerleri ve işletmeler itibarıyla çalışma şartları oluşturmaktır²⁸; toplu iş sözleşmeleri yukarıda açıklandığı üzere, işçi ve işveren ilişkilerinde başvurulacak kaynak niteliğindedir. Toplu iş sözleşmesindeki hükümler; sözleşmenin yer, kişi ve zaman bakımından uygulama alanında bulunan işçi ve işverenlere uygulanacaktır²⁹.

²⁵ Sümer (2022), s.243.

²⁶ Sümer (2022), s.243.

²⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2017/1066, K: 2019/100, T: 07.02.2019, Legalbank, s.e.t. 10.04.2023.

²⁸ Aktay/ Özdemir Ertürk, s.203.

²⁹ Canbolat, Talat (2002) "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", Kamu-İş Dergisi (Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan), C:6, S:4, s.2, <<https://www.tuhis.org.tr/pdf/649.pdf>> s.e.t. 13.03.2023; Göktaş, s.127.

Toplu iş sözleşmesinin zaman bakımından uygulama alanı, sözleşme hükümlerinin hangi zaman dilimi için hüküm ifade edeceğiyle ilgilidir. 6356 sayılı Kanun m.35/2’de toplu iş sözleşmesinin en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceği düzenlenmiştir. Faaliyetin bir yıldan az sürdüğü işlerde toplu iş sözleşmesinin süresi için öngörülen alt sınır uygulanmayacak olmasına karşılık; işin süresinde bitmemesi halinde daha kısa süre saptanan toplu iş sözleşmesi bir yılın sonuna kadar uygulanmaya devam edecektir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin taraflarca imzalanmasından sonra, sözleşme süresi taraflarca uzatılıp kısaltılmayacağı gibi, sözleşme imza tarihinde belirlenen süreden önce de sona erdirilemez. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için işçi sendikası yetki başvurusunda bulunulabilir. Bu halde dahi yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresini etkileyemeyecektir. Yeni yapılacak sözleşme önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Toplu iş sözleşmeleri, kapsadığı işyerleri ve işletmelere uygulanacaktır. İşyeri kavramının tanımına STİSK’te yer verilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanunu’na atıf yapılmıştır. STİSK m.2/3’e göre, “Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.” Söz konusu atıf nedeniyle işyerinin tanımı için İK m.2’de bulunan düzenleme dikkate alınmalıdır. İlgili hükme göre, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir...İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” İşletmenin tanımı ise STİSK m.2/1-d’de tanımlanan işletme toplu iş sözleşmesi kavramından çıkarılmaktadır; bu bağlamda işletme, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyeridir. Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanını, işverenin bir işkolunda tek bir işyeri var ise o işyeri; işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa bunların

tamamı olan işletme oluşturacaktır. Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı emredici nitelikte olduğundan; işletme kapsamında bulunan bazı işyerleri sözleşmenin kapsamı dışında tutulamayacağı gibi, işverenin başka işkolundaki herhangi bir işyeri de sözleşmenin yer bakımından uygulama alanına dahil edilemeyecektir³⁰.

Çalışma konumuz esas itibarıyla toplu iş sözleşmesinin işçiler bakımından, bir başka deyişle kişi bakımından uygulama alanına ilişkin olduğundan; sözleşmenin yer ve zaman olarak uygulama alanına ilişkin yukarıda verilen genel bilgilerle yetinilmiştir.

A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı ile ifade edilen, söz konusu sözleşmenin hüküm ifade edeceği, bir başka ifadeyle hak ve yükümlülükler doğuracağı tarafların belirlenmesidir. 6356 sayılı Kanun'da işverenin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girmesi "bağlılık" olarak ifade edilmiştir³¹. Gerçekten de toplu iş sözleşmesinde tarafların durumunda değişiklik halini düzenleyen STİSK m.37'de, toplu iş sözleşmesinin sürekliliği benimsenmiş ve toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin ya da işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği kuralı benimsenmiştir. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinin uygulandığı zaman diliminde, işverenin üye olduğu sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, faaliyetinin durdurulması yahut işkolunun değişmesi söz konusu olsa da işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı devam edecektir.

Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğunun belirlenmesi üzerine, işveren sendikası, tespit yazısının alınmasından itibaren onbeş gün

³⁰ **Canbolat** (2002), s.8.

³¹ **Bostancı, Yalçın/ Bulun Tokkaş, Sevede** (2021) "Güncel Gelişmeler Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Y: 6, S: 2, s.435.

içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. STİSK m. 37/2’de, toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işverenin, sendika üyeliğinin sona ermesi durumunda da sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalacağı düzenlenmiştir. İşveren sendikasına üyeliğin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, toplu görüşmeye çağrı ile bağlılığı devam eden işverenin; toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra sendika üyeliği sona erse dahi sözleşme ile bağlı olacağıının evleviyetle kabulü gerekir ki bu ihtimal de STİSK m.37/3’te ayrıca ve açıkça düzenlenmiştir.

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde de devralan işverenin toplu iş sözleşmesi ile bağlı olacağı STİSK m.38’de düzenlenmiştir. Buna göre devralan işverenin aynı işkolunda giren işyeri ve işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi var ise, devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecek; eğer devralan işverenin işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçlar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanacak ve devralan işveren her iki ihtimalde de sözleşme hükümlerine bağlı olacaktır.

İşveren toplu iş sözleşmesinin hem iş sözleşmelerini etkileyen normatif hükümlerine hem de borç doğurucu bölümün getirdiği yükümlülüklerle tabi olacaktır³². İşveren sözleşmenin etkisine tabi olduktan sonra, sendika üyeliğinden ayrılmak yoluyla veya başka bir şekilde, kendi iradesi ile sözleşmenin süresi boyunca bu etkiden kurtulamamakta ve sözleşme ile bağlı olmaktadır³³. İşverenin ölümü halinde dahi işverenin mirasçıları toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaya devam edeceklerdir³⁴.

³² **Kandemir**, s.175.

³³ **Canbolat** (2002), s.5.

³⁴ **Narmanlıoğlu, Ünal** (1991) “Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, s.230; **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukununun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta, s.383; **Bostancı/ Bulun Tokkaş**, s.436; **Kandemir**, s.175.

İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı işyerinin kapatılması halinde sona erecektir. Fakat bu halde dahi işyerinin aynı veya farklı işveren tarafından tekrar faaliyete geçmesi söz konusu olur ve işyerinin açıldığı zamanda toplu iş sözleşmesi süre bakımından sona ermemiş olursa, aynı veya farklı işveren bu sözleşme ile bağlı olmaya devam edecektir³⁵.

B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinin işveren bakımından uygulama alanı “bağlılık” kavramı ile ifade edilirken, işçiler bakımından uygulama alanı toplu iş sözleşmesinden “yararlanma” kavramı ile ifade edilmektedir. Kural olarak toplu iş sözleşmesinden, bir işletme veya işyerinde örgütlenerek yetki alan ve işveren veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalayan işçi sendikasının üyesi olan işçiler yararlanır³⁶. STİSK m.39’da toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağı belirtilmekle yetinilmiş; ancak yararlanma kavramından ne anlaşılması gerektiği düzenlenmemiştir³⁷.

Yararlanma kavramını açıklayabilmek için, bu kurumu sendikal ayrımcılık yasağı ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir. STİSK m.25 ile sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenerek sendikal ayrımcılık yasaklanmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. 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. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin

³⁵ **Bostancı/ Bulun Tokkaş**, s.436.

³⁶ **Gerek, Nüvit** (2009) “Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 16, s.137.

³⁷ **Özkaraca, Ercüment** (2017) “The Provisions of Collective Bargaining Agreement Applied to All the Employees” PressAcademia Procedia (PAP), S: 3, s.577.

izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.”.

Bu düzenlemeden iki farklı sonuca ulaşmak mümkündür; bunlardan ilki işverenin, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarına sahip olanlara, toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım haklarını sağlayıp, diğer işçilere sağlamaması hükme göre sendikal ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir. Düzenlemeden ulaşılan diğer sonuç ise, toplu iş sözleşmelerinin parasal konulara ilişkin hükümlerinin dışında kalan çalışma koşullarına ilişkin hükümlerinin, yararlanma koşullarını sağlamasa da işyerinde çalışan tüm işçilere sendikal ayrımcılık yasağı gereği uygulanmasının gerekmesidir³⁸. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesinin işçi bakımından uygulama alanı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramının farklı kavramlar olduğu; uygulama alanı daha geniş iken toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, sözleşmenin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularıyla sınırlı olduğu belirtilebilir³⁹.

Toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinin belirlenmesinde öğretide iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre, toplu iş sözleşmesinde işçiye para verilmesine ilişkin hükümler dışındaki tüm hükümleri, sözleşmenin uygulama alanındaki tüm işçilere uygulanmalıdır. İşçilere servis sağlan-

³⁸ Özkaraca, s.577; Canbolat (2002), s.3.

³⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2019/1586, K: 2019/7909, T: 08.04.2019, “Davacı sendika ile davalı işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak amacıyla kendi isteği ile toplu iş sözleşmesi kapsamına girmiştir. Davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesinin işçiler yararına getirdiği akçalı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye vs. gibi) de yararlanmakta olup böylelikle davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Mahkemece bu yönler gözden kaçırılarak davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2020/226, K: 2022/126, T: 15.02.2022, “... bir toplu iş sözleşmesinden ancak o toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçi veya üye olmaksızın dayanışma aidatı ödeyen işçinin yararlanması mümkündür. Oysa davacı ne taraf işçi sendikası olan Koop-İş Sendikasına üyedir ne de dayanışma aidatı ödemektedir. Bu nedenle uyumsuzluğa devredilen Kurumda yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanarak ücret ve malî haklarının belirlenmesi mümkün değildir.” <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> s.e.t. 15.04.2023.

ması, yemek verilmesi, giriş çıkış kontrolleri, iş güvenliği, çalışma ve dinlenme süreleri, işyerinin havalandırılması, ışıklandırılması, işyerinde uygulanacak sağlık ve güvenlik tedbirleri, hafta tatili, yıllık ücretli izin süreleri, disiplin kuralları gibi işyerinin çalışma düzenine ilişkin olan ve işçilerin ortak çıkarlarını gözeten hükümler ile sosyal yardımlardan aynı nitelikte olanlar bu kapsamdadır⁴⁰. Diğer görüşe göre ise, hükmü “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım” ile sınırlı yorumlamak, artırılmış ihbar sürelerinin, yıllık ücretli izin sürelerinin, kıdem tazminatının tüm işçilere uygulanması sonucunu doğurarak; toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı ile sendikal örgütlenmenin etkinliğini oldukça azaltacaktır⁴¹.

1. Toplu İş Sözleşmesinden Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Yararlanması

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin tamamından taraf işçi sendikasına üye işçilerin yararlanacağı düzenlenmiştir⁴². Buna göre, üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma kanundan doğan bir hak olup, işçinin sendika üyeliği üyelikten ayrılma veya çıkarılma⁴³ gibi bir sebeple sona erdiği takdirde, söz

⁴⁰ **Canbolat, Talat** (1998) “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.147; **Özkaraca**, s.577-578; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.254; **Göktaş**, s.179; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2017/1066, K: 2019/100, T: 07.02.2019, “Örneğin işyerinde ek işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri getiren, çalışma ortamını (havalandırma, gürültü) iyileştirmeye yönelik, sosyal amaçlı (spor tesisleri, kreş, servis araçları, yemekhane), işyeri organizasyonuna ilişkin (iş süreleri, vardiyalar, yıllık izin kullanma zamanı...) hükümler esas itibarıyla işyeri düzeni ve iş koşullarına dair hükümlerdir ve sendikali sendikası tüm işçiler bu düzenlemelerden yararlanır. Böyle bir genel etki eskiden beri iş hayatımızda benimsenmektedir. Toplu iş sözleşmesinin bir kısım hükümlerinin tüm işçilere etki etmesi çeşitli açılardan gereklidir.” Legalbank, s.e.t. 10.04.2023.

⁴¹ **Şahlanan, Fevzi** (2011) “İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 23, s.140; **Ekmekçi**, s.370; ayrıca görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Turan, Samet** (2022) “Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümlerinin Kapsamı”, İş ve Hayat Dergisi, S:16, s.40-41.

⁴² **Ekonomi, Münir** (1964) “Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları”, İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim, s.255-256; **Göktaş**, s.184.

⁴³ **Akyiğit**, s.457.

konusu işçi “taraf işçi sendikasına üye” sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak; ancak dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanma⁴⁴, toplu iş sözleşmesinin teşmili veya toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının yazılı onayı gibi aşağıda açıklayacağımız kapsamda yararlanabilecektir. Üyelik sıfatının sona ermesi ve askıya alınması hali STİSK m.19’da düzenlenmiştir. Üyelik sıfatı çekilme veya çıkarılma ile sona erebilir ve üyeliğin sona erme anı her iki durumda da birbirinden farklıdır. İlgili düzenlemeye göre, üyelikten çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağından; üyeliğin devam ettiği bir aylık sürede işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Sendika üyeliğinden çıkarılmaya ise genel kurul karar verecek olup; işçinin üyeliği çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir. (STİSK m. 19/4) Bu ihtimalde de üyelikten çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar geçen zamanda, söz konusu işçi toplu iş sözleşmesinden üye sıfatıyla yararlanmaya devam edecektir. Aynı hükümde, askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin, bu zaman diliminde üyeliğinin askıda kalacağı düzenlenmiştir. Üyeliğin askıda olduğu bu zaman diliminde işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir⁴⁵. Buna karşılık işçi işyerinden sürekli olarak ayrılmış ise, sendika üyeliğini koruyor olsa bile, o işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz⁴⁶.

Yararlanmanın söz konusu olabilmesi için sendika üyeliği dışında birtakım şartların var olması gerekmektedir. Bunlardan ilki, işçilerin çalıştıkları işyerinin toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamında olması gerekmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri, sadece kapsamına giren işyeri veya işyerlerinde uygulama alanı bulurlar⁴⁷. Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamına, yetki belgesi alındığı tarihte, o toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerleri ve işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar (İK m. 2) girmektedir⁴⁸. Bu bakımdan, işçinin iş sözleşmesinin

⁴⁴ **Sümer, Haluk Hadi** (2019) İş Hukuku Uygulamaları, Ankara, Seçkin, s.629; **Bostancı/ Bulun Toktaş**, s.438.

⁴⁵ **Bostancı/ Bulun Toktaş**, s.442.

⁴⁶ **Kandemir**, s.178.

⁴⁷ **Kandemir**, s.177.

⁴⁸ **Demir, Kübra** (2020) “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 21, S: 2, s.356.

sona ermesi, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı dışında olan başka bir işyerine nakledilmesi, aynı işverenin farklı işkolunda olan işyerinde çalışmaya başlaması hallerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma sona erer⁴⁹.

Diğer koşul, kişinin işyerinde işçi sıfatı ile çalışıyor olmasıdır. STİSK m. 2/3, işçi kavramını tanımlamamış, 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapmıştır. İK m. 2'ye göre, "iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye" işçi denir. 6356 sayılı Kanun'un işçi kavramının tanımı bakımından 4857 sayılı Kanun'a atıf yapması, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışındaki Basın İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu'na tabi olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına engel olmayacağı gibi; STİSK m. 2/4'ün, "iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler"i de işçi sayması sebebiyle bu kişiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir⁵⁰. Diğer taraftan işçi sayılmayan, çırak, stajyer, sözleşmeli personel, devlet memurları ile geçici işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar⁵¹. Bu koşul kapsamında değerlendirilebilecek diğer bir durum ise, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmasıdır. Bu ihtimalde, geçerli şekilde kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçilerinin yararlanması mümkün olmayıp⁵², alt işveren işçileri alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler⁵³. Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin

⁴⁹ Sümer (2019), s.629.

⁵⁰ Bostancı/ Bulun Tokkaş, s.439; Subaşı, İbrahim (2019) "Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi'nden Yararlanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:14, Y:4, s.181; Kandemir, s.177; Kavak, Özkan (2005) "Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)" (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

⁵¹ Bostancı/ Bulun Tokkaş, s.439; Sümer (2019), s.630; Özcan, Durmuş/ Özcan, Gamze (2020) Uygulamalı İş Davaları, 5. Baskı, Ankara, Adalet, s.1489.

⁵² Canbolat (2002), s.9.

⁵³ Sümer (2019), s.639; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2013/5319, K: 2013/9217, T: 30.04.2013, "Yardımcı iş olan güvenlik işinin alt işverene verilmesine engel bir durum bulunmamaktadır. Davacı işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında alt işveren işçisi olarak çalıştığı dosya içeriği ile sabit olmuştur. Somut olayda, davacının dava dışı alt işveren şirkette güvenlik görevlisi ola-

muvazaalı olması ihtimalinde ise, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacak olduklarından toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir; ancak bu ihtimalde de söz konusu işçilerin taraf işçi sendikasına üye olmaları ve diğer şartları da taşımaları gerekmektedir⁵⁴.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacağı zaman ve yararlanma süresinin de tespit edilmesi gerekmektedir. İşçinin üye sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başladığı anın belirlenmesinde, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi esas alınarak bir ayrıma gidilmiştir. STİSK m. 39/2’de, toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanmalarının başlayacağı; toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.

rak çalıştığı, davalı asıl işveren işçisi olduğuna dair muvazaa iddiasını ispat edemediği, asıl işveren olan davalı şirket tarafından kendi kadrolu işçilerine uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden alt işveren işçisi olan davacının yararlanamayacağı açıktır. Ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamasında davacının asıl işverenin işçisi kabul edilerek asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre tespit edilen ücretin esas alınması da hatalı olmuştur.” <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> s.e.t. 15.04.2023.

⁵⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/8704, K: 2021/16099, T: 02.12.2021, “Somut olayda, davacı işyerinde örgütlü ve yetkili olan ... Sendikasına üye olduğunu, fakat muvazaalı bir biçimde yüklenici firmaların işçisi olarak gösterildiğinden sendika ile davalı ... arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia etmiş, İlk Derece Mahkemesince davalı ... ile dava dışı hizmet alım sözleşmesi imzalanan şirketler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesi ile davacı işçinin davalının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinin tamamından yararlanabileceği kabul edilmiş ise de davacının söz konusu Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanması için sendikaya üye olması, üyeliğinin işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerektiği, davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı Belediyenin işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı Belediyenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkan vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından tüm dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun’un 39. maddesi değerlendirilmek suretiyle davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı Belediyeye bildirildiği ve Toplu İş Sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenerek sonucuna göre Toplu İş sözleşmesinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar vermek gerekirken açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmektedir.” Legalbank, s.e.t. 15.04.2023.

Toplu iş sözleşmeleri kural olarak imzalandığı tarihte yürürlüğe girmektedir; fakat taraflar sözleşme içeriğini belirleme özgürlüğüne sahip olduklarından sözleşmenin imzalandığı tarihten bir süre sonra veya daha önceki bir tarihte yürürlüğe girmiş olacağını kararlaştırabilirler⁵⁵. Düzenlemenin lafzından toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde sendikaya üye olan işçinin, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geriye dönük kararlaştırıldığı durumlarda, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacağı sonucu çıkmaktadır. Bu ihtimalde de diğer koşulların varlığı aranmalı ve işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde işyerinde çalışıyor olması koşulu göz ardı edilmemelidir. Bu ihtimalde işçi, sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe girmişse, işe girmesinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır⁵⁶. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden sonra sözleşmenin tarafı sendikaya üye olan işçiler ise, sözleşmeden ancak üye oldukları tarihten itibaren yararlanırlar⁵⁷.

Sendika üyesi olan işçilerin toplu iş sözleşmesinin geriye etkisinden yararlanmasına paralel olarak STİSK m.39/3'te toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyesi işçilerin de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı düzenlenmiştir⁵⁸.

STİSK m.39/1'e göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ise, üyelikle-

⁵⁵ **Çelik, Nuri** (1986) "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" (Yararlanma), TÜHİS, C: 10, S: 1, s.6; **Keser, Hakan** (1994)"Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı", Çimento İşveren Dergisi, C: 8, S: 5, s.5; **Canbolat** (1998), s.157; **Özkaraca, Ercüment/ Özkan Koç, Sema Deniz** (2021) "Anayasa Mahkemesi'nin iptal Kararı Sonrası Geçmiş Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Odeyerek Yararlanma", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 46, s.13; **Göktaş**, s.128.

⁵⁶ **Canbolat** (1998), s.161; **Göktaş**, s.193; **Demir**, s.357; **Özcan/ Özcan**, s.1490; **Keser**, s.7.

⁵⁷ **Aktay, Nizamettin** (1998) "Geçmiş Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 4, S: 3, s.46; **Kandemir**, s.181; **Keser**, s.7; **Çelik**, s.573.

⁵⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2020/4622, K: 2021/4324, T: 18.02.2021, "davacının hangi tarihe kadar yararlanma hakkına sahip olduğu üyeliğinin 28.2.2014 tarihinden sonra devam edip etmediğinin ya da bu tarihten sonra dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin bulunup bulunmadığının tespitine bağlıdır." Lexpera, s.e.t. 06.05.2023.

rinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren söz konusu olur⁵⁹. Burada söz konusu bildirim işverene ulaştığı tarihten itibaren yararlanmanın başlayacağı kabul edilmektedir⁶⁰. İşçinin sendika üyeliğinin işverene geç bildirmesinden doğan zararlardan, bildirimi geç yapan sendika sorumlu olacaktır.

2. Toplu İş Sözleşmesi Tarafı İşçi Sendikasına Üye Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasına üye olan işçilerin yararlanabileceği düzenlense de yararlanmayı yalnızca bu kapsam ile sınırlı tutmak, işçiler üzerinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olmak hususunda baskı yaratabilecek ve böylece anayasal güvenceye sahip olumlu ve olumsuz

⁵⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/2185, K: 2021/8433, T: 26.04.2021, "... davalı işveren ile Türkiye Kooperatif Ticaret Eğitim ve Büro İşçileri (Koop-İş) Sendikası arasında 01.10.2012 - 30.09.2014 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı görülmüş, davalı işverende bu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sonrasında başka bir toplu iş sözleşmesi uygulanmamıştır. Davacı işçinin 22.09.2014 tarihinde Koop-İş Sendikasına üye olduğu, üyeliğinin işverene 03.11.2015 tarihinde bildirildiği anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği kabul edilerek alacak hesabı yapılmış ise de varılan sonuç hatalıdır." ; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2022/6678, K: 2022/7757, T: 15.06.2022, "davalı Kurum ile dava dışı alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesiyle ilave tediye alacağının hüküm altına alınması yerindedir. Ancak davacının sendika üyeliği davalı asıl işverene bildirilmemiş olup bu hâlde davacının asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Dairemizin emsal kararları da bu doğrultudadır." <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> s.e.t. 15.04.2023; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2020/4622, K: 2021/4324, T: 18.02.2021, "01.01.2012-31.12.2013 tarihleri arasında yürürlükte bulunan belediyenin taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi bakımından değerlendirme yapıldığında; belirtilen Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi 18.01.2012 olup davacının bu sendikaya 10.02.2012 tarihinde şirket işçisi olarak üye olduğu ve üyeliğın de kayden işveren olan bu şirkete 28.06.2013 tarihinde bildirildiği görülmektedir. Davacı bu sözleşmeden 28.06.2013 tarihinden itibaren yararlandırılmış ise de; davacının sendika üyeliğinin dava dışı şirkete bildirildiği, davalı belediyeye ise bildirilmediği anlaşılmaktadır. Davacı, Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde sendikaya üye olmadığına göre, bu sözleşmeden yararlanması ancak sendika üyeliğinin sözleşmenin tarafı davalı belediyeye bildirilmesiyle ve bildirim tarihinden geçerli olarak mümkün olabilir. Açıklanan sebeple, davacının 01.01.2012-31.12.2013 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kabul edilmelidir." Lexpera, s.e.t. 06.05.2023.

⁶⁰ Aktay, s.46.

sendika özgürlüğü zedelenecaktır. Diğer taraftan toplu iş sözleşmesinin sendika üyelikleri gözetilmeksizin tüm işçilere uygulanması ihtimalinde de sendikaların güçsüzleşmesi ve önemini yitirmesi gündeme gelecektir. Yasa koyucu her iki ihtimaldeki olumsuz sonuçları bertaraf edebilmek için, sendika güvenliği ile bireysel sendika özgürlüğü arasında denge sağlamış ve sendika üyesi olmayan işçilerin belirli koşullarda toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini düzenlemiştir⁶¹.

a. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma

STİSK m. 39/4'te sendikaya üye olmayan veya sendika üyeliği sona eren işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği şu şekilde düzenlenmiştir: "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." Bu düzenlemeye göre, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebinde bulunan işçinin, daha önce taraf işçi sendikasına üye olması, bir başka sendikaya üye olması veya sendika üyeliğinin bulunmaması arasında fark bulunmamaktadır.

Dayanışma aidatı ödeyerek yararlanacak kişilerin işçi sıfatına sahip olması gerekli olduğundan; çırak, stajyer, kamu görevlisi, memur yahut işveren vekili dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır⁶².

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçinin iradesine ve talebine bağlıdır. İşçinin yararlanma talebinin incelenmesi, uygun olup olmadığının sendika tarafından değerlendirilmesi söz konusu değildir⁶³. Yararlanma için işçi sendikasının onayının aranmayacağı açıkça düzenlenmiştir.

⁶¹ **Yılmaz, İmge Hazal** (2021) "Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı -Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri-", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y: 12, S: 47, s.377-378.

⁶² **Özkaraca/ Özkan Koç**, s.20.

⁶³ **Gerek**, s.139; İşçi sendikasının muvafakati aranmadığından, konunun işçi sendikasını ilgilendiren bir yönünün olmadığı, dolayısıyla talebin işverene yöneltilmesi gerektiği hakkında bkz. **Canbolat** (2002), s.14.

(STİSK m.39/4) İşçinin yararlanma talebini işverene yöneltmesi gerekmekte olup bu talep yazılı veya sözlü şekilde gerçekleşebilir; ancak işçi talebini ispatlamakla yükümlü olduğundan talebin yazılı yapılması ispat kolaylığı sağlayacaktır⁶⁴.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma dayanışma aidatı ödemek ile gerçekleşeceğinden, işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesi halinde; toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükümleri olarak devam etmesi, diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Diğer taraftan işçi, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine kadar dayanışma aidatı ödediği takdirde; toplu iş sözleşmesinin süresi sona erse dahi, yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar sözleşmenin art etkisinden yararlanabilecektir⁶⁵.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın hangi an itibarıyla başlayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 39/4. maddesinin son cümlesinde "İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." ifadesi yer alıyordu. Anayasa Mahkemesi⁶⁶, Bakırköy 16. İş Mahkemesinin itiraz başvurusu üzerine somut norm denetimi yapmış ve söz konusu maddenin yukarıda belirtilen cümlesi hakkında oyçokluğuyla iptal kararı vermiştir. Bakırköy 16. İş Mahkemesince, toplu iş sözleşmesini akdeden sendikanın üyesi ol-

⁶⁴ **Çelik**, s.561; **Demir**, s.360; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1997/4335, K: 1997/5219, T: 17.03.1997, "Davacı işçi dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde uygulanmakta olan TİS'den yararlanması gerekirken yararlandırılmadığını ileri sürerek TİS'den kaynaklanan alacak isteklerinde bulunmuş ve mahkemece de istek gibi hüküm kurulmuş ise de, davacının dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS.'den yararlanma talebinde bulunduğunu gösteren 15.8.1991 tarihli belgenin davalı işverene verilir verilmeyeceği ya da posta ile gönderilip gönderilmediği anlaşılamamaktadır. Gerçekten dayanışma aidatı ödemek suretiyle bir işçinin işyerinde uygulanmakta olan TİS.'den yararlanması bu konuda talepte bulunması koşuluna bağlıdır. Bunun için de böyle bir talebi içeren belgenin işverene ulaştırıldığıın ispatı davacı işçiye düşer. Bu konunun açıklığı kavuşturularak davacının da diyebilecekleri sorulmalı, delilleri varsa istenmeli, mukabil deliller de toplanarak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile isteklerin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Legalbank, s.e.t. 06.05.2023.

⁶⁵ **Kandemir**, s.189.

⁶⁶ Anayasa Mahkemesi, E: 2020/57, K: 2020/83, T: 30.12.2020, Legalbank, s.e.t. 15.04.2023.

maksızın toplu iş sözleşmesinden faydalanma imkanı sağlamak amacıyla öngörülen dayanışma aidatı kurumunun işçilerin diledikleri sendikaya üye olma veya olmama haklarının güvencesi konumunda olduğu, toplu iş sözleşmesinden faydalanmaya ilişkin talebin işverene ileildiği andan itibaren sendikalı ve sendikasız işçi ayrımının ortadan kalktığı ancak itiraz konusu kuralla sendikaya üye olmayan işçiler bakımından söz konusu talebin geçerlilik tarihinin toplu iş sözleşmesinin imza tarihi olarak belirlendiği, bu suretle işçilerin toplu iş sözleşmesini akdeden sendikaya üye olmaya zorlandıkları belirtilerek kuralın Anayasa'nın 51. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyen işçilerin, sözleşmeden yararlanma anını daha sonraki bir tarih olan imza tarihinden itibaren geçerli gören ve sözleşmenin geriye etkili olduğu durumlarda dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı mümkün kılmayan bu düzenlemeyi iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararında “*taraf sendikanın üyesi olmayıp dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak isteyen işçilerin imza tarihinden önceki talepleri itiraz konusu kural uyarınca imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracaktır. Bu itibarla toplu görüşme ve pazarlık sürecinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalışan, süresinde talepte bulunan ve dayanışma aidatı ödeyen, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinde yer alan ve toplu görüşme ve pazarlık süreçleri nedeniyle geçmişe yönelik parasal haklar bahşeden hükümlerden yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Bu sonuçla karşılaşmak istemeyen işçilerin ise toplu iş sözleşmesi öncesinde taraf sendikaya üye olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla kural hem olumsuz sendika hakkını hem de toplu iş sözleşmesi hakkını sınırlamaktadır*” sonucuna ulaşılmıştır. Kararda ayrıca temel hak ve özgürlüklere müdahale niteliğinde görülen bu düzenlemenin aynı zamanda sendikalar arasındaki yarışın ve dolayısıyla çoğulculuğun zedelenmesine neden olabileceği belirtilmiştir. Şöyle ki, ilgili düzenleme ile toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendika üyesi olan işçiler lehine bir sonuç yaratıldığından; sendikalaşma yarışında taraf sendika lehine avantajlı bir durum söz konusu olacak ve üye sayısını artırmada kolaylık elde eden taraf sendikanın bir sonraki toplu iş sözleşmesinde de üye işçi çoğunluğunu muhafaza etmek suretiyle diğer

sendikalara üstün gelmesi ve taraf sendika statüsünü koruması söz konusu olabilecektir.

Anayasa Mahkemesi'nin düzenlemeyi iptal etmesinden önce, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma zamanına ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttu. Bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talep tarihi itibarıyla söz konusu olacağından ve henüz imzalanmamış toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunulması mümkün olmayacağından; yararlanma ancak sözleşmenin imza tarihinden itibaren gerçekleşebilir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi daha önceki bir tarih olsa da bu tarihten itibaren yararlanma mümkün olmayacaktır⁶⁷. Doktrindeki diğer görüşe göre ise, kanunda yalnızca yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağına düzenlenmiştir. Talebin ne zaman yapılacağına yönelik ayrıca bir kısıtlama veya düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla henüz imzalanmamış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunulması mümkün olup bu işçiler talep tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinden geçmişe dönük olarak yararlanabileceklerdir⁶⁸.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına, ilgili düzenlemenin olumsuz sendika özgürlüğünü ihlal etmesi ve sendikalar arasında haksız rekabet yaratması sebebiyle katılmaktayız. İptal kararı sonrası, işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle geçmişe etkili yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve yararlanmanın başlangıç anının talep tarihi olacağı açıklığa kavuşturulmuştur⁶⁹. İşyerinde mevcut yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, sendika

⁶⁷ Akyiğit, s.471; Aktay/ Özdemir Ertürk, s.218; Narmanlıoğlu, s.220-221; Gerek, s.140.

⁶⁸ Caniklioğlu, s.126; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.294; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.1091.

⁶⁹ AYM kararı öncesinde doktrindeki görüşler için bkz. Özkaraca/ Özkan Koç, s.15-16, "Mülga 2822 sayılı Kanun'da, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin yapılma zamanına ilişkin açık bir düzenleme mevcut olmadığından, bu Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde dayanışma aidatı ödeyerek geçmişe etkili kılınan hükümlerden yararlanmaya ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştü. Ağırlıklı görüş, Kanun'da yararlanmanın talep tarihinden geçerli olduğunun öngörülmesi karşısında, henüz imzalanmamış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunulamayacağını; böyle bir talepte bulunulmuşsa, yararlanmanın ancak imza tarihinden itibaren başlayabileceğini; yürürlük tarihinden itibaren yararlanmanın mümkün ol-

üyeyi olmayan işçi dilediği zaman yararlanma talebinde bulunma ve talep tarihi itibarıyla yararlanma imkanına sahiptir⁷⁰. STİSK m.39/4'ün son cümlesinin Anayasaya aykırılığı sebebiyle iptali üzerine, işçinin toplu iş sözleşmesi daha ortaya çıkmadan önce de “imzalanacak” toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunabilecek⁷¹ ve sözleşme yürürlüğe girdikten sonra da geçmişe etkiden talep tarihi itibarıyla yararlanabilecektir.

madığını kabul etmekteydi.”; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 1985/9459, K: 1985/571, T: 23.05.1986, “Türk Toplu İş Hukukunda toplu iş sözleşmesinden yararlanma, toplu iş sözleşmesi ile işçi arasındaki bağıllık ilkesine dayanır. Bu bağıllık ilkesi ise toplu iş sözleşmesini yapan sendikaya üye olmakla gerçekleşir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için temel ve genel ilkelere bağıllık kuralını oluşturan üyelik durumudur. Genel ve temel kuralın tek istisnası; 2822 sayılı Yasanın 9 ve daha önceki 275 sayılı Yasanın 7/son maddesinde düzenlenen dayanışma denilen bir aidatın ödenmesi suretiyle yararlanma biçimidir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında taraf sendikaya üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları bağıllık ilkesinin doğal sonucudur. İmza tarihinden sonra üye olanların üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanmaları yine aynı kuralın uygulanmasıdır. 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 iş sözleşmesinden” söz edilmiştir. Bu deyimler bir toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkmış olmasını gösteren ve açıklayan deyimleridir. HGK. kararlarında konuya aynı biçimde değerlendirerek kararlar oluşturmuştur.” Legalbank, s.e.t. 06.05.2023, AYM'nin iptal kararından önce dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada daha ileriye yönelik bir talep olduğundan, sözleşme imzalandıktan sonra işçinin ayrıca bir de kesinti yapılması için talepte bulunması gerekiyordu, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2007/9-27, K: 2007/47, T: 31.01.2007, “İşyerinde Belediye-İş Sendikası ile 31.12.2002 tarihinde imzalanan 1.1.2002 -31.12.2003 yürürlük süreli TİS bulunmaktadır. Davacı 17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olmuş ve 18.6.2002 tarihinde de yürürlükteki TİS den yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi vermiştir. 2822 Sayılı T.S.G.L.K'nun 9. maddesine göre, davacı imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan, bağitlanmayan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden TİS den yararlandırılması Dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir. Bu nedenle hükmedilen tüm alacaklar TİS nazara alınmadan hesaplanmalıdır.” Legalbank, s.e.t. 06.05.2023.

⁷⁰ **Caniklioğlu, Nurşen** (2006) “Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi- Talebin Geçersizliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 2, s.126.

⁷¹ **Caniklioğlu**, s.126.

Dayanışma aidatı, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin bu sendikanın bağtlandığı sözleşmeden yararlanabilmek amacıyla ödedikleri bir miktar paradır⁷². 274 ve 275 sayılı Kanunların uygulandığı dönemde, sendikaların mali bağımsızlığını korumak amacıyla dayanışma aidatının tespiti hususunda bir sınırlama getirilmediğinden; sendikalar dayanışma aidatını, sendika aidatından daha yüksek belirlemek yoluyla, işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlanmak imkanına kavuşmak için, bir bakıma sendikaya üye olmaya zorlamaktaydı. 2822 sayılı Kanun⁷³ ile günümüzde yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun döneminde ise negatif sendika özgürlüğünü korumak maksadıyla dayanışma aidatına sınırlamalar getirilmiştir⁷⁴. STİSK m.39/5'e göre, dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenmektedir. Bu bakımdan ilgili hükümde sendika üyeliği aidatı üst sınır olarak öngörülmüştür. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik⁷⁵ m. 9'da aidatların sendika hesabına yatırılması hususu düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre, dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenir. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası veya toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa ya da sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikası, aidatların işçilerin ücretlerinden kesilmesi için işverene yazılı talepte bulunmalıdır. İşveren aidatları kesmek ve kestiği aidatın türü, tutarı ile kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür. Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür. Yetkili sendika

⁷² **Özkaraca/ Özkan Koç**, s.14, **Yılmaz**, s.379.

⁷³ 2822 sayılı Kanun döneminde, dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatının üçte ikisi olarak öngörülmüştü. (m.9/4)

⁷⁴ **Arıcı**, s.262-263; 2822 sayılı Kanun döneminde belirlenen dayanışma aidatı miktarının yerinde olduğu, dayanışma aidatı ile üyelik aidatının eşit olmaması gerektiği; nitekim üyelik aidatı ödeyen üyelerin toplu iş sözleşmesi de dahil sendikanın tüm faaliyetlerinden yararlanmasına karşılık dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlandığı yönünde bkz. **Çelik**, s.561-562.

⁷⁵ T.C. Resmi Gazete, S: 28702, T: 09.07.2013.

genel kurul kararı ile aidatlarda değişiklik yapılması halinde, en geç bir ay içinde belirlenen aidat miktarı sendika tarafından işverene bildirilir.

STİSK m.37'ye göre, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın faaliyetinin durdurulması toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu doğurmayacaktır. Bu halde toplu iş sözleşmesinin borç doğuran hükümleri uygulanmasa da normatif hükümleri uygulanmaya devam edecektir. STİSK m. 39/6 'da faaliyeti durdurulmuş olan sendikalara dayanışma aidatı ödenmeyeceği düzenlenmiştir. Buna göre, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi ya da faaliyetinin durdurulması halinde işçi dayanışma aidatı ödemek zorunda olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Faaliyeti durdurulan sendika tekrar faaliyete geçse dahi geriye dönük olarak dayanışma aidatı talep edemeyecektir⁷⁶.

b. İşçi Sendikasının Yazılı Onayı ile Yararlanma

STİSK m. 26/4'e göre, kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarları üyesi olmayanlara uygulaması mümkündür. Sendikaların üyelerine sağladığı hakları diğer işçilere uygulayabilmesi, sendikaların yazılı onayına tabi tutulmuştur. Kanun'da "yazılı onay" şartı aranmış ve özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu nedenle işçi sendikasının adi yazılı şekilde onay vermesi de yeterlidir. Toplu iş sözleşmesinden sendikanın yazılı onayı ile yararlanma, sendikanın yazılı olarak onay verildiğini işverene tebliğ ettiği tarihten itibaren başlar⁷⁷.

Sendikaya üye olmayan işçilerin hiçbir zahmet ve külfete katlanmaksızın ve herhangi bir aidat ödemeksizin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına sendikalar sıcak bakmadığından; bu düzenlemenin pratikte uygulanması görülmemiştir⁷⁸.

c. Teşmil Yoluyla Yararlanma

Teşmil, kapsamına alma, genişletme ve yayma anlamına gelmektedir. Teşmil kurumu ilk olarak 275 sayılı Kanun ile hukukumuzda uygulanmaya başlanmıştır. Bir işkolundaki işçilerin çoğunluğunu kapsayan bir toplu iş sözleşmesi

⁷⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.987.

⁷⁷ Sümer, s.263; Bostancı/ Bulun Tokkaş, s.457.

⁷⁸ Çelik, s.562.

yapıldıktan sonra, iş sözleşmesine taraf olmayan işverenlerin iş hayatına girmesi gibi nedenlerle bazı işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalmasını önlemek, iş piyasasında yeknesak kurallar oluşturmak ve gereksiz grev ve lokavtları önlemek amacıyla düzenlenmiştir⁷⁹.

Teşmil, Cumhurbaşkanlığı kararı ile toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi itibarıyla uygulama alanının genişletilmesi olup, aynı işkolunda olan ve toplu iş sözleşmesi uygulanmayan işyerinde uygulanmasını sağlamaktır. Böylece işçilerin çalışma şartları arasındaki farklılıklar önlenecek, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçi sayısı azalacak ve çalışma şartları teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi ile düzeltilecektir⁸⁰.

STİSK m. 40'a göre, "Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir."

Teşmil, hukuki niteliği itibarıyla bir idari işlemdir; bunun bir sonucu olarak idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açık olduğundan teşmil kararının iptali talep edilebilir⁸¹. Cumhurbaşkanının kendiliğinden teşmil kararı alması mümkün değildir; düzenlemeye göre teşmil için söz konusu işkolundaki işçi sendikası, işveren sendikası, ilgili işverenlerden biri veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talepte bulunmuş olması gerekmektedir. Talebin bulunması dışında diğer bir koşul, teşmil kararının alınabilmesi için Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünün alınmasıdır. Yüksek Hakem Kurulu on beş iş günü içinde

⁷⁹ Çelik, s.362.

⁸⁰ Çelik, s.562; Bostancı/ Bulun Toktaş, s.458.

⁸¹ Teşmil kararının hukuki niteliğine ilişkin görüşler ve bu kararın toplu iş sözleşmesinin niteliğine bir etkisi olmadığına ilişkin bkz., Subaşı, İbrahim (2013) "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Çalışma ve Toplum, C: 4, S: 39, s.220.

belirtecektir. Bu süre, talep tarihinden itibaren başlayacak olup Cumhurbaşkanı, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü ile bağlı değildir⁸². Dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü olumsuz olsa dahi, Cumhurbaşkanı teşmil kararı verebilecektir.

Teşmile karar verilebilmesi için, kamu yararının ön planda olduğu haklı bir gerekçenin bulunması gerekmektedir. Teşmil kararında teşmilin gerekçesi, teşmil için niçin söz konusu sözleşmenin seçildiği, teşmil edilen işyerinin ya da işyerlerinin hangi koşullarının teşmili gerekli kıldığı, sözleşmenin niçin kısmen veya tamamen teşmil edildiği, sözleşmede yapılan değişikliklerin hangi zorunluluklardan kaynaklandığı⁸³ açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez.

Hakkında teşmil kararı verilecek toplu iş sözleşmesinin en çok üyeye sahip işçi sendikasıncı yapılmış olması gerekmektedir. STİSK m.40'ta, "işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu" toplu iş sözleşmesinin o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine teşmil edileceği belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin teşmil edileceği işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin veya yetkili bir sendikanın bulunmaması da teşmilin diğer koşuludur. Teşmilin amacı, bir toplu iş sözleşmesinin, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerleri veya bu işyerlerinin bir kısmında uygulanmasıdır⁸⁴. Bu amaç kapsamında ve teşmil uygulamasının toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliğini ihlal etmemesi için iki ayrı düzenleme öngörülmüştür. STİSK m. 40/7'de, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için

⁸² **Subaşı** (2013), s.227.

⁸³ **Subaşı** (2013), s.226.

⁸⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2003/2810, K: 2003/18636, T: 04.11.2003, "21 Aralık 1995 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile teşmiline karar verilen toplu iş sözleşmesinin hangi işyerlerinde uygulanacağı Ek maddede sayılmış, davalı işverenin işyerine burada yer verilmemiştir. Böyle olunca davacı işçi yönünden anılan teşmil kararı doğrultusunda teşmiline karar verilen toplu iş sözleşmesinin uygulanması imkanı yoktur." Legalbank s.e.t. 06.05.2023.

başvurulabileceği düzenlenmiştir. Bu olasılıkta, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erecektir. STİSK m.40/6'da ise, yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanincaya, diğer bir ifadeyle yetki sorunu çözülmünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece, yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacağı öngörülmüştür. Böylelikle kanun koyucu, işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmamakla beraber yetki almak için başvurmuş ya da yetki almış sendikaların, Anayasal güvenceye sahip toplu iş sözleşmesi yapma hakkının teşmil ile ortadan kaldırılmasını önlemiştir⁸⁵.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı, diğer bir ifadeyle tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurmaya ilişkin hükümleri teşmile konu olmayacaktır. (STİSK m.40/5) Bu bağlamda, teşmilin kapsamı toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı ile sınırlı olup; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği, sona ermesi ve çalışma koşullarına ilişkin hükümler bu kapsamdadır⁸⁶. Teşmilin kapsamı normatif hükümler veya bu hükümlerin bir kısmı ile sınırlı olduğundan, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, teşmil edilen işyeri bakımından taraf sendika değildir⁸⁷. Dolayısıyla teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin hükümleri, teşmil edilen işyerindeki işçilerin iş sözleşmelerini doğrudan etkileyecektir ve söz konusu işçilerin bu sözleşmeden yararlanmak için sendika üyesi olup olmadığına bakılmayacağından dayanışma aidatı ödemeleri de gerekli değildir⁸⁸.

⁸⁵ **Subaşı** (2013), s.225.

⁸⁶ **Çelik**, s.563; **Subaşı** (2013), s.230.

⁸⁷ **Bostancı/ Bulun Tokkaş**, s.459.

⁸⁸ **Çelik**, s.563; **Subaşı** (2019), s.230; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E: 2003/11293, K: 2003/18637, T: 04.11.2003, “Bakanlar Kurulunun anılan kararının 2. maddesinde “Bu teşmil kararında belirtilmeyen konularda Gazeteci” niteliğinde olan fikir işçilerine Basın İş Kanunu hükümleri, Basın İş Kanunu dışında kalanların ise İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır” kuralı öngörülmüştür. Bu hükme göre teşmiline karar verilen işyerleri açısından çalışanların gazeteci olup olmamaları, yararlanma bakımından fark oluşturmaz. Öte yandan anılan teşmil kararının ek maddesinde davalı işyeri ve adresi belirtilmiştir. Böyle olunca davacı işçinin teşmil kararından yararlanması gerektiği kabul edilerek tazminat ve işçilik haklarının buna göre hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.” Legalbank, s.e.t. 06.05.2023.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde taraflarca bir değişiklik yapılması halinde, ilgili değişiklikler teşmil edilen işyerinde doğrudan geçerli olamaz. Bu değişikliklerin uygulanabilmesi için yeni bir teşmil kararı verilmelidir⁸⁹.

Daha ileri bir tarih öngörülmemiş ise, Resmi Gazete’de yayımlandığı tarih itibariyle uygulanacak olan teşmil kararı ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kadar devam eder, teşmil edilen sözleşme sona erdiğinde teşmil kararı da ortadan kalkacaktır⁹⁰. Bunun dışında Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir. Teşmil yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma teşmil kararının ortadan kalktığı tarihe kadar devam edecektir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi halinde, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde bu sözleşmenin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edip etmeyeceği; toplu iş sözleşmesinin art etkisinin burada mevcut olup olmayacağı tartışmalıdır. Öğretide aksi görüş savunulsa da, Yargıtay’a göre teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresi sona erse de teşmil kararı kaldırılmak suretiyle sözleşme son bulsa da art etkiden söz edilemeyecektir⁹¹.

⁸⁹ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.304; **Bostancı/ Bulun Toktaş**, s.463.

⁹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 1987/960, K: 1987/182, T: 13.03.1987, “Davacı Bakanlar Kurulu’nun teşmil ettiği işyerinde çalışmaktadır. Davacının çalıştığı yer teşmilden önce teşmil edilen sözleşme kapsamında değildir. Teşmil kararı ile davacının çalıştığı yerde anılan Toplu Sözleşme uygulamaya başlanmış ve bu TİS’nin getirdiği zam hakları TİS’nin sonu olan 31.8.1984 tarihine kadar davacıya uygulanmıştır. Teşmil kararları 2822 Sayılı Kanun’un 11/3 maddesi hükmüne göre teşmil edilen sözleşmenin süresi ile sınırlı tutulmuştur. Başka bir deyişle teşmil edilen TİS’nin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar. Davacının çalıştığı işyerini teşmil edilen TİS’nin 31.8.1984 tarihinde sona erdiği uyumsuzluk konusu değildir. Bu teşmil kararında ve teşmil edilen sözleşmenin 3. maddesinde açık ve seçik olarak belirtilmiştir. Böyle olunca davacı, sözleşmenin sona ermesinden sonra başka bir sözleşme için YHK’nin getirdiği 3. yıl zammından yararlanamaz. Mahkemenin bu hukuki durumu dikkate almadan isteği hüküm altına alması hatalıdır.) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeye, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir... Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, mahkeme kararında gösterilen gerektirici nedenlere göre, davacı işçinin 1.9.1984 tarihinden itibaren üçüncü yıl zammından faydalandırılmasına ilişkin direnme kararı uygun bulunduğundan...” Legalbank, s.e.t. 06.05.2023.

⁹¹ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.304; **Subaşı** (2013), s.233; **Sümer** (2019), s.649; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2003/22885, K: 2004/10444, T: 03.05.2004, “Teşmil kararı ile uygulanan toplu iş söz-

3. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak Kişiler

a. Kapsam Dışı Personel

Kapsam dışı personel uygulaması, toplu iş sözleşmesini yapanların aralarında anlaşarak, iradeleri ile bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağını ortadan kaldırmasıdır. İşçi sendikasına üye bulunan yahut üye olması mümkün olan bir takım üst düzey görevliler, müdür, şef, mühendis, mimar, müşavir gibi önemli görevlerde bulunan bazı işçileri kapsam dışı personel olarak belirleyebilirler. Bu kişiler doğrudan sözleşmenin kapsamı dışında tutulduklarından sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek de toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar⁹².

STİSK kapsam dışı personele ilişkin olarak açık bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bu kişilerin yaptıkları işin niteliği gereği toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar elde ettiği gerekçesiyle toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaları olanaklı görülmektedir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaya ilişkin kanuni bir düzenleme bulunmamakta, ilgili kurum hukuki dayanağını, taraflara adeta objektif kural koyma yetkisi veren toplu iş sözleşmesi özerkliği ile tarafların takdir yetkisinden almaktadır. Buna karşılık, bir görüşe göre, bazı üyelerin yahut işçilerin kapsam dışında bırakılması hem eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacak hem de Anayasal güvenceye sahip toplu iş sözleşmesi hakkından kapsam dışı personelin yoksun bırakılmasına sebep olacaktır. Bu sonuçları ortadan kaldırabilmek için, toplu iş sözleşmesindeki kapsam dışı bırakmaya ilişkin düzenlemeleri hükümsüz olmasını önlemek için, kapsam dışında bırakılanların muvafakatinin alınması gereklidir⁹³.

leşmesi taraflarca “bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak normative hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi bağıtlanana kadar hizmet akti olarak uygulanamaz. Dolayısıyla işçinin sona eren teşmil kararı ile uygulanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden dolayı kazanılmış hakkından söz edilemez. Bu durumda, fark ücret ve buna dayanan ikramiye farklarının sadece teşmil kararının uygulandığı 01.12.1995-30.09.1995 tarihleri arasındaki dönem için hesaplanmalı bunun dışındaki süreye ilişkin talebin reddedilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalıdır.” <<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/tesmil-kararininresmi-gazetede-ilaniyla-baslayip-tis-suresinin-sona-ermesiyle-son-bulmasi>> s.e.t. 06.05.2023.

⁹² Kandemir, s.192.

⁹³ Çelik, s.567.

b. Greve Katılmayan İşçiler

STİSK m. 39/8'a göre, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, STİSK m. 65'e göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanların, aksine hüküm bulunmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. STİSK m.65'e göre zorunlu olarak çalışanların kimler olacağı şu şekilde belirtilmiştir; hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır. Bu bakımdan zorunluluk üzerine çalışan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

Bir zorunluluk olmamasına karşılık greve katılmayan ve çalışmaya devam eden kişiler ise ilgili düzenleme gereği, taraf işçi sendikasına üye olsalar veya dayanışma aidatı ödeseler dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. STİSK m.65'te "aksine hüküm bulunmadıkça" ifadesi yer aldığından, hükmün mutlak emredici nitelikte olmadığı ve toplu iş sözleşmesine aksi yönde bir hüküm konularak bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının sağlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır⁹⁴.

İşçi grev kararının öncesinde yararlanma talebinde bulunmuş ve sonrasında greve katılmayarak işyerinde çalışmış ise toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır; buna karşılık işçi çalıştırılma talebinde bulunmasına rağmen, işçinin işyerinde çalıştırılması işverenin kararına bağlı olduğundan, işverenin işçiyi çalıştırmamış ise işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu olabilecektir⁹⁵.

⁹⁴ Bostancı/ Bulun Tokkaş, s.441.

⁹⁵ Özkaraca/ Özkan Koç, s.21.

c. İşveren Vekilleri ve İşvereni Temsilen Toplu İş Sözleşmesi Görüşmelerine Katılan Kişiler

STİSK m.39/7’de, “*Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz*” düzenlemesine yer verilerek; işveren vekillerinin ve işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarının olmadığı belirlenmiştir. STİSK bakımından işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ifade ederken; İK bakımından işveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir. Kanun’da özellikle işveren adına işletmenin bütünü yöneten işveren vekilleri ile işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmesine katılanlar ile sınırlı olarak kapsam dışı olma kurumunun uygulanacağı düzenlenmiştir.

Bu kişilerin kapsam dışı bırakılmasının altında yatan sebep, kapsam dışı personel uygulamasındaki benzer niteliktedir. İşveren vekillerinin toplu iş sözleşmesinde sağlanan haklardan daha üstün haklara bireysel iş sözleşmeleri ile kavuşturulması; toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan kişilerin de işveren adına insiyatif alabildiklerinden, ileride kendilerini de etkileyecek toplu iş sözleşmelerine imza atmalarının⁹⁶ bir bakıma menfaat çatışmasına sebep olmasıdır. Böylece, kanun gereği, işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar toplu iş sözleşmesinin “kapsamı dışına” çıkarılmıştır. Bu kişiler de tıpkı kapsam dışı personel gibi “sendika üyesi” olsalar veya üye olmadan dayanışma aidatı ödemek isteseler ve hatta taraflarca kapsam içine alınmış olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklar⁹⁷.

SONUÇ

Sendika hak ve özgürlüğü, işçilerin bir sendika çatısı altında toplanarak ekonomik açıdan güçlü olan işveren karşısında birlikte olmalarını sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ise bu birliktelik ile güç sağlayan işçilerin hak ve men-

⁹⁶ Kandemir, s.193.

⁹⁷ Kandemir, s.193.

faatlerini koruyan, geliştiren önemli bir iş hukuku kurumudur. Toplu iş sözleşmeleri ile çalışma koşulları kapsamlı olarak belirlenerek bireysel iş sözleşmeleri üzerinde normatif bir etki yaratılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin bu etkisinden yararlanabilmek için, sözleşmenin yer, zaman ve kişi bakımından kapsamında olmak gereklidir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı tam olarak aynı şeyi ifade etmemektedir. Toplu iş sözleşmesinin bütün hükümlerinin ve sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerin kimlere uygulanacağına belirlenmesi sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanının konusunu oluşturur. Sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı daha geniş olup, sözleşmenin tüm hükümlerinin kimlere uygulanabileceği bu kavram çatısında belirlenirken; yararlanma, somut olarak bu sözleşmenin normatif hükümlerinden parasal nitelikte olanların hangi işçilere uygulandığını ifade eden daha dar bir kavramdır. Bu bakımdan, yararlanma işçilere yönelik bir kavramı ifade ederken, kişiler açısından uygulama alanı işçilerin yanı sıra sözleşmenin tarafları ve işvereni de kapsamaktadır.

Toplu iş sözleşmesinde öngörülen parasal haklardan öncelikle ve kural olarak sözleşme tarafı işçi sendikasına üye olan işçiler yararlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında, toplu mücadelede külfete katlanan işçilerin, sözleşmenin nimetlerinden yararlanmalarının öngörülmesi olağandır⁹⁸. Ancak bunun dışında, negatif sendika özgürlüğünü de koruyan kanun koyucu, sendikaya üye olmayı tercih etmeyen işçilerin de dayanışma aidatı ödeyerek, maddi bir külfete katlanarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini öngörmüştür. Bu ihtimalin dışında, sözleşmeye taraf olan işçi sendikası yazılı onay vererek üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek zorunda kalmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını sağlayabilir; ancak bu düzenlemenin uygulamasına sık rastlanmamaktadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma alanının genişletilmesine ilişkin son ihtimal ise teşmil uygulamasıdır. Teşmil ile aynı işkolunda olup toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine, o işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin Cumhur-

⁹⁸ **Ekonomi**, s.255-256.

başkanı kararı ile uygulanması sağlanarak hem yer bakımından hem de kişi bakımından uygulama alanı genişletilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın yukarıda belirtildiği üzere çeşitli yolları bulunsa da tarafların iradi olarak toplu iş sözleşmesinin dışında tuttuğu kapsam dışı personel ile kanunun yararlanma dışı bıraktığı işveren vekilleri ile işvereni temsilen toplu iş görüşmelerine katılanlar ve yasal bir zorunluluk bulunmamasına rağmen greve katılmayıp çalışmaya devam eden işçiler, taraflar bu kişileri yararlanma kapsamına almadıkça, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin** (1998) “Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 4, S: 3, s.45-48.
- Aktay, A. Nizamettin/Özdemir Ertürk, Olgu** (2022) Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Akyiğit, Ercan** (2022) İş Hukuku, Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Arıcı, Kadir** (2022) Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Gazi.
- Bostancı, Yalçın/Bulun Tokkaş, Sevde** (2021) “Güncel Gelişmeler Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Y: 6, S: 2, s.427-468.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, İstanbul, Vedat.
- Canbolat, Talat** (1998) “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canbolat, Talat** (2002) “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, Kamu-İş Dergisi (Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL’a Armağan), C: 6, S: 4, s.1-39, <<https://www.tuhis.org.tr/pdf/649.pdf>> s.e.t. 13.03.2023.
- Caniklioğlu, Nurşen** (2006) “Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi- Talebin Geçersizliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 2, s.122-128.
- Çelik, Nuri** (1986) “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, TÜHİS, C: 10, S: 1, s.3-12.
- Çelik, Nuri** (2010) İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul, Beta.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment** (2022) İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul, Beta.
- Demir, Kübra** (2020) “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 21, S: 2, s.352-383.
- Ekmekçi, Ömer** (2019) Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, Münir** (1964) “Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Uye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları”, İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim, s.255-260.
- Gerek, Nüvit** (2009) “Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 16, s.137-143.

- Göktaş, Seracettin** (2023) Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı, Ankara, Seçkin.
- Göktaş Seracettin/Yılmaz Gökhan** (2021), Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Kandemir, Murat** (2013) “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S: 39, s.167- 214.
- Kavak, Özkan** (2005) “Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)” (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, Hakan** (1994) “Toplu İş Sözleşmelerinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı”, Çimento İşveren Dergisi, C: 8, S: 5, s.5-9.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (1991) “Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, s.179-237.
- Özkaraca, Ercüment** (2017) “The Provisions of Collective Bargaining Agreement Applied to All the Employees”, PressAcademia Procedia (PAP), S: 3, s.576-581.
- Özkaraca, Ercüment/Özkan Koç, Sema Deniz** (2021) “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararı Sonrası Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Odeyerek Yararlanma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 46, 2021/2, s.11-27.
- Subaşı, İbrahim** (2019) “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi’nden Yararlanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:14, Y: 4, s.172-207.
- Subaşı, İbrahim** (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, Çalışma ve Toplum, C: 4, S: 39, s.209-246.
- Sümer, Haluk Hadi** (2022), İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Sümer, Haluk Hadi** (2019) İş Hukuku Uygulamaları, Ankara, Seçkin.
- Şahlanan, Fevzi** (2011) “İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Odemelerin Toplu Sözleşmeden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 23, s.139-142.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta.
- Turan, Samet** (2022) “Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümlerinin Kapsamı”, İş ve Hayat Dergisi, S: 16, s.35-48.

Yılmaz, İmge Hazal (2021) “Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Odeyerek Yararlanmanın Başlangıcı -Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri-”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y: 12, S: 47, s.375- 390.

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm> s.e.t. 14.03.2023.

<<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>> s.e.t. 14.03.2023.

<<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> s.e.t. 15.04.2023.

<<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/tesmil-kararininresmi-gazetede-ilaniyla-baslayip-tis-suresinin-sona-ermesiyle-son-bulmasi>> s.e.t. 06.05.2023.

<www.mevzuat.gov.tr>

Legalbank <<https://legalbank.net/arama>> s.e.t. 04.09.2023.

Lexpera <<https://www.lexpera.com.tr/>> s.e.t. 04.09.2023.