

DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA (Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 Tarih ve 57/83 Sayılı Kararı Hakkında Bir İnceleme)

Gizem BAL

Avukat, Başkent Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi,
Öz Orman- İş Sendikası
av.gizembal@gmail.com
ORCID:0000-0003-2305-2762

Başvuru Tarihi: 05/07/2024

Kabul Tarihi: 19/08/2024

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1509170

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: BAL, G. (2024), Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 Tarih ve 57/83 Sayılı Kararı Hakkında Bir İnceleme), Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 26, s. 1442-1457. doi: 10.21441/sosyalguvence.1509170

ÖZ

Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyesi olmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, iş hukukunda önemli bir sorundur. Bu sorunun ana kaynağı ise, kolektif sendika özgürlüğü ile negatif sendika özgürlüğünün kesişmesidir. 6356 sayılı Kanunu'n "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" başlıklı madde 39. fıkrada 4'teki düzenleme; "...Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." şeklinde iken bu hükümdeki "...İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." cümlesi Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 tarih, 2020/57 E., 2020/83 K. Sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Bu çalışmada toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma konularına kısaca değinildikten sonra toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma, dayanışma aidatıyla yararlanmaya ilişkin 6356 sayılı Kanun madde 39/4 hükmünün son cümlesinin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi kararı ve konuyla ilgili uygulamada oluşabilecek birtakım sorunlara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Dayanışma Aidatı, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

**BENEFITTING FROM COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT BY
PAYING SOLIDARITY DUE (A Review of the Decision of Constitutional Court
Dated 30.12.2020 and No 57/83)**

ABSTRACT

Benefiting from collective agreement by paying solidarity due without being a member of a trade union parties to a collective agreement is an important problem in labour law. The main source of this problem is the crossroad of collective union freedom and negative union freedom. The regulation in the 4th paragraph of Article 39 of Act No. 6356 named “Benefiting from Collective Agreement”; “...benefiting from the collective agreement by paying solidarity dues is valid from the date of request. Requests made before the signature date shall take effect as of the signature date.” while it reads as follows, the provision “Requests before the signature date shall take effect as of the signature date.” in this article was annulled by the decision of the Constitutional Court dated 30.12.2020, numbered 2020/57, 2020/83. In this study, after briefly addressing the scope of collective bargaining agreements and the utilization of such agreements, the focus will turn to benefiting from collective bargaining agreements by paying a solidarity contribution, the Constitutional Court's decision to annul the last sentence of Article 39/4 of Law No. 6356 regarding benefiting through solidarity contribution, and some potential issues that may arise in practice concerning this matter.

Key Words: Solidarity Due, Collective Bargaining Agreement Benefits

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi uygulanacağı işyeri veya işletmede kişi bakımından tüm işçilerin çalışma ilişkilerini kapsamakta olsa da bu durum toplu iş sözleşmesinden işyerinde veya işletmede çalışan tüm işçilerin yararlanacağı anlamına gelmemektedir. Türk hukukunda toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olanlar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (2012) 39. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre bir toplu iş sözleşmesinden esas olarak, yapılacak toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın üyeleri yararlanabilir (Akyiğit, 2020, s. 101; Baskan, 2020, s. 50; Tunçomağ, 2022, s. 418). Söz konusu bu yararlanmanın neleri kapsadığı ise aynı Kanun madde 25/2'de bir toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olanların, o sözleşmede yer alan ücret, prim vs. gibi mali hükümlerden yararlanabilecekleri düzenlenmiştir (Çelik,1989, s. 3-12; Ekmekçi ve Yiğit, 2024, s. 200; Göktaş, 2023, s. 10; Özkaraca, 2014, s. 426). Toplu iş sözleşmesinde yer alan mali hükümler dışındaki diğer düzenlemelerden ise, madde 25/2'de de açıkça belirtildiği üzere o işyerinde çalışmakta olan tüm işçiler yararlanabilecektir.

6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olanlar dışında kalanların da yararlanmalarına olanak sağlamıştır. Aynı zamanda, 6356 sayılı Kanun'a göre işyerinde çalışan işçiler de farklı durumlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Bunun aksi, hem 6356 sayılı Kanun'da (1982) güvence altına alınan sendika özgürlüğü ilkesine hem de 1982 Anayasası'nda yer alan "Sendika Kurma Hakkı" başlıklı 51. maddeye aykırılık oluşturabilecektir. Zira Anayasa madde 51/1'de; "*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.*" denilerek sendikaya üye olmayı veya olmamayı kişilerin irade özgürlüğüne bırakmıştır. Yine 6356 sayılı Kanun'da yer alan "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı madde 25/1-2'de; "*(1) 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. (2) 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.*" denilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üyelik şartı aranmadan işyerinde çalışmakta olan her işçinin yapılacak sözleşmeden yararlanabilmesi düşünülmüşse de doktrinde böyle bir düzenlemenin sendikaların güç kaybına neden olabileceği ileri sürülmüştür (Andaç, 1989, s. 47-58; Berki, 1978, s. 447-455; Canbolat, 1998, s. 183; Kutal, 1981,

s. 231-237; Sur, 2022, s. 327; Şahlanan, 1992, s. 139). Bunun nedeni ise, işyerinde var olan bir sözleşmeden ancak o sözleşmenin tarafı bulunan işçi sendikasına üye olunmadan yararlanabilmenin önünün açılmasıdır (Gerek, 2009, s. 137-145). Zira bu durumda sendika üyeliğinin bir önemi kalmamaktadır (Andaç, 1989, s. 56; Canbolat, 1998, s. 181; Kutal, 1981, s. 233; Subaşı, 2009, s. 172-173; Şahlanan, 1992, s. 138-139; Tuncay vd., 2023, s. 279). Bu durum ise, toplu iş sözleşmesi sürecinin en başından beri hatta örgütlenme döneminden itibaren işçi sendikasına üye olan, bu aşamaların yaşanma sürecinde hem maddi hem de manevi anlamda külfete katlanan işçilerin, hiçbir külfete katlanmayanlar ile aynı hakları elde edecek olmasına neden olmaktadır (Canbolat, 1998, s. 181; Ekmekçi, 1996, s. 150; Kutal, 1981, s. 233; Oğuzman, 1984, s. 57-58; Subaşı, 2009, s. 176; Sümer, 2022, s. 20; Süzek, 2021, s. 150; Şahlanan, 1992, s. 139). Doktrinde de bu durumun işçiler arasında eşitliği bozduğu ve adaletli olmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır (Andaç, 1989, s. 48-55; Canbolat, 1998, s. 182; Caniklioğlu, 2006, s. 123-135; Oğuzman, 1984, s. 59; Subaşı, 2009, s. 176; Sur, 2022, s. 327-328; Şahlanan, 1992, s. 139; Tuncay vd., 2023, s. 301; Yılmaz, 2021, s. 90-91). Yine, kuşkusuz ki böyle bir durumun yaşanması işçiler arasındaki çalışma barışı ve huzurunu da olumsuz olarak etkileyecektir.

Bu çalışmada toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma konularına kısaca değinildikten sonra toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma, dayanışma aidatıyla yararlanmaya ilişkin 6356 sayılı Kanun madde 39/4 hükmünün son cümlesinin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi kararı ve konuyla ilgili uygulamada oluşabilecek birtakım sorunlara değinilecektir.

1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

1.1. Genel Olarak Yararlanma Kavramı

Kavram olarak yararlanma, hak elde etme, bir fayda sağlama anlamındadır (Kandemir, 2013, s. 167; Tuncay vd., 2023, s. 301). Toplu iş sözleşmesinden yararlanma ise; işçinin irade serbestisine dayalı olarak bir sendikaya üye olması veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinde yer alan haklardan yararlanması anlamına gelmektedir. Doktrinde, “toplular iş sözleşmesinden yararlanma kavramından; toplu iş sözleşmesinin kapsamı dahilinde olan kişiler için, toplu iş sözleşmesinin başlaması ve sona ermesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklara ilişkin hükümlerin anlaşılması gerektiği” ileri sürülmektedir (Urhanoglu ve Köken, 2023, s. 50; Yaman, 2023, s. 40; Yıldız, 2021, s. 24).

1.2. Yararlanılmak İstenilen Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği ve Kapsamı

6356 sayılı Kanun madde 2’de toplu iş sözleşmesi tanımlanırken aynı zamanda toplu iş sözleşmesinin içeriğinde bulunması gerekenlere de değinilmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Yine aynı Kanun’un 33. maddesinde de toplu iş sözleşmesinin, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerebileceği de düzenlenmiştir.

Yararlanılmak istenilen toplu iş sözleşmesinin kapsamı ise, kuşkusuz toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının istenildiği işyeri veya işletmenin sınırları içerisinde olacaktır. Ancak bu yararlanma, işyerinde çalışan her işçi için tam bir yararlanma şeklinde gerçekleşmemektedir. 6356 sayılı Kanun madde 39/1’de toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanabileceğinden bahsedilmiş fakat yararlanmadan ne anlaşılması gerektiği açıkça düzenlenmemiştir. Aynı Kanun’un 25. maddesinde ise işyerlerinde sendikalı-sendikasız ayırımının yapılması yasaklanmış ve maddenin 2. fıkrasıyla ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları bu yasak kapsamında bırakılmıştır. Bu hükümden toplu iş sözleşmesi hükümlerinin mali haklar dışındaki hükümlerinin işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanabileceği, mali haklardan ise sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek kişilerin yararlanabileceği anlamı çıkmaktadır (Bal, 2024, s. 100; Bosna, 2022, s. 2-3; Urhanoglu ve Köken, 2023, s. 55). Bu iki hükmün birlikte değerlendirilmesi sonucunda toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, sözleşmenin mali hükümlerinden yararlanma anlamına geldiğini söylemek mümkündür (Bal, 2024, s. 105; Canbolat, 1998, s. 4; Gerek, 2009, s. 139; Özkaraca, 2014, s. 298; Şahlanan, 1992, s. 124; Tuncay vd., 2023, s. 302; Yaman, 2023, s. 60).

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DAYANIŞMA AİDATI ÖDEMEK SURETİYLE YARARLANMA

2.1. Dayanışma Aidatı Kavramı

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika üyesi olmayan çalışanların, o sözleşmeden yararlanabilmeleri için Kanun gereği ödemekle yükümlü oldukları aidat, “dayanışma aidatı”³ olarak tanımlanmaktadır. Farklı şekillerde olmakla beraber,

³ Bu kavram, İsviçre hukukuna aittir. 1956 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu’na 322bis maddesinin eklenmesiyle sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kabul edilmiştir. Aynı kural yürürlükte bulunan İsviçre Borçlar Kanunu’nun 356b maddesinde de yer almaktadır. Daha fazlası için bkz. Vischer ve Albrecht, 2006, s. 152.

ülkemizde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndan (1963) itibaren taraf sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün kılınmıştır.

Bir toplu iş sözleşmesinden kural itibarıyla, sözleşmenin tarafı bulunan işçi sendikasına üye olanlar yararlanmaktadır. Fakat, sendika üyesi olmayıp da sözleşmenin uygulanacağı işyerinde/işletmede çalışmakta olan işçiler de 6356 sayılı Kanun madde 39/4 gereğince dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler (Erener-Yılmaz, 2023, s. 80; Özkaraca, 2014, s. 185; Yıldız, 2021, s. 25). Söz konusu maddede; *“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.”* denilmektedir. Bu hükümden işyerinde/işletmede uygulanacak toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeliği bulunmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek yararlanılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu yararlanma için sadece dayanışma aidatı ödemek yeterli olmayıp aynı zamanda toplu iş sözleşmesi uygulanacak işyerinde/işletmede çalışıyor olmak ve dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanmak için talepte bulunma da gerekmektedir (Erener-Yılmaz, 2023, s. 85; Yıldız, 2021, s. 26; Yılmaz, 2021, s. 376). 6356 sayılı Kanun 39/5. maddesinde dayanışma aidatının miktarının ne olacağına, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendikaların tüzüklerinde belirtileceği düzenlenmiştir (Aktay vd., 2011, s. 208; Özkaraca, 2014, s. 183; Tunçomağ, 2022, s. 417-418). Bu hükümden anlaşılacağı üzere dayanışma aidatının miktarı hususunda sendikalar için azami bir üst sınır bulunmakta olup, bu aidat üyelik aidatını geçmeyecektir. Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma, sendikal özgürlükler bakımından büyük bir öneme sahiptir (Andaç, 1989, s. 56; Çelik vd., 2023, s. 6; Oğuzman, 1984, s. 58; Şahlanan, 1992, s. 39). Böylelikle işçinin bir sendikaya üye olmama özgürlüğü zedelenmeyecek ve işçinin olumsuz sendika özgürlüğü korunacaktır (Tuncay vd., 2023, s. 28; Yıldız, 2021, s. 26). Sonuç olarak ise taraf sendika üyesi olanlarla dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanacak işçiler eşit konuma gelebilecektir. Ancak, söz konusu bu hakkın amacına uygun olarak kullanılması gerekmektedir.

2.2. 2822 Sayılı Kanun Dönemindeki Düzenlemeler

Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (1983) madde 9/3'te; bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle talep tarihi itibarı ile yararlanılabileceği düzenlenmişti. Söz konusu talebin verilme zamanı ve yararlanmanın başlangıç tarihi ile ilgili olarak doktrinde farklı görüşler bulunmaktaydı. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce verilen dayanışma talepli dilekçenin,

toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için yeterli olup olmadığı ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yeniden bir talep dilekçesi verilmesinin gerekli gerekmediğine ilişkin farklı görüşler (Caniklioğlu, 2006, s. 123) ve Yargıtay kararları⁴ bulunmaktaydı. Yine 2822 sayılı Kanun döneminde, dayanışma talepli dilekçeyle toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcından itibaren mi yoksa talep tarihinden itibaren mi yararlanılacağı hususunda birçok farklı görüş bulunmaktaydı⁵. Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde genel kabul gören görüş; toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın ancak talep tarihinden itibaren geçerli olacağı yönündeydi (Andaç, 1989, s. 53-54; Canbolat, 1998, s. 208; Subaşı, 2009, s. 180; Şahlanan, 1992, s. 147-148). Söz konusu baskın görüşe göre; yararlanmanın sadece geleceğe yönelik olması mümkündür. Yargıtay kararları da baskın görüşü destekler nitelikte olup, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra verilen talep dilekçesinin yürürlük tarihinden değil ancak talep tarihinden itibaren geçerli olacağı şeklindeydi⁶. Karşı görüştekiler ise; dayanışma aidatı ile üyelik aidatının parasal olarak aynı olmasından ötürü, yararlanmanın başlangıcında da değişiklik yapılmaması gerektiğini savunmaktaydılar (Çelik, 1986, s. 152; Çelik vd., 2023, s. 1039; Ekmekçi, 1996, s. 164). Yine karşı görüştekiler, dayanışma aidatı ile yararlanmanın sadece imza tarihinden itibaren başlamasının, taraf sendikaya üyeliği zorlayacağı ve anayasal güvence altında olan negatif sendika özgürlüğüne aykırı olacağı görüşündedirler⁷. Söz konusu yazarlar, bir yasa değişikliği ile imza tarihinde dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcından itibaren yararlanmalarının sağlanması gerektiğini savunmuşlardır (Ekmekçi, 1996, s. 162-163; Özkaraca, 2014, s. 191-192; Reisoğlu, 1986, s. 147-148; Tunçomağ, 2022, s. 420).

2.3. 6356 Sayılı Kanun'da Yer Alan Düzenlemeler

2.3.1. Kanun'da Yer Alan Mevcut Düzenleme ve Anayasa Mahkemesi'nin

30.12.2020 Tarihli Kararı⁸

6356 sayılı Kanun'un 39/2. maddesinde; "*Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza*

⁴ HGK, E. 2007/27, K. 2007/47, T.31.01.2007; HGK, E. 2007/671, K. 2007/746 T. 17.10.2007, lexpera.com.tr; YHGK, E. 1981/9-315, K. 1983/609, T.01.06.1983; YHGK, E. 1985/9-459, K. 1985/571, T. 23.05.1985.

⁵ Talep tarihinden itibaren geçerliliğin mümkün olabileceğine dair bkz. Y9HD, E. 1986/6715, K. 1986/8604 T.30.09.1986, lexpera.com.tr; Erişim Tarihi: 08.06.2024.

⁶ Y9HD, E. 1985/2154, K. 1985/4167, T.16.04.1985, lexpera.com.tr; Erişim Tarihi: 19.06.2024.

⁷ Tunçomağ, imza tarihinden önceki talepleri geçerli kabul etmiştir. Bkz. Tunçomağ, s. 420; Reisoğlu, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın Anayasal bir gereklilik olduğunu belirtmiştir.

⁸ RG., T. 03.03.2021, S. 31412. Kararın tam metni için bkz. Erişim Tarihi: <https://www.resmigazete.gov.tr/>.

tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır” denilerek yararlanmada imza tarihi esas alınmıştır. 6356 sayılı Kanun’un 39/4. maddesinde; “...Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir” denilmektedir. Söz konusu iki maddenin birbirine paralel olmaması doktrinde, sendikaya üye olanlar ile dayanışma aidatı ödeyenler arasında yararlanma yönünden eşitliğin olmaması bakımından eleştirilmiştir (Çelik vd., 2023, s. 725; Özkaraca ve Özkan-Koç, 2021, s. 15)⁹.

6356 sayılı Kanun madde 39/4’te yer alan imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihinden itibaren hüküm doğuracağına ilişkin son cümlenin işçilerin dilediği sendikaya üye olma veya olmamasını etkilediği ve bu nedenle söz konusu düzenlemenin iptalinin gerektiği yönündeki itiraz sonucunda Anayasa Mahkemesi ilgili hükmü, Anayasa’nın 13 51 ve 53. maddeleri çerçevesinde incelemiştir.

Söz konusu itirazda, iptali istenen hüküm nedeniyle sözleşmenin imzalanmasından önce taraf işçi sendikası üyesi olanların geriye dönük olarak toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcı itibari ile yararlanabileceğinin mümkün kılındığı ancak dayanışma aidatı ile yararlananların ise geriye dönük olarak sözleşmeden yararlanmayacakları, bunun ise olumsuz sendika hakkını sınırladığı belirtilmiştir. Yine aynı itirazda, iptali istenilen hükümde toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcından itibaren yararlanmak için taraf işçi sendikasına üye olmanın zorunlu kılındığı belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan incelemede; iptali istenilen hükmün, sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkına bir sınırlama getirip getirmediği ve bu hükmün Anayasa’nın 13. maddesi ile 51/2. maddesine aykırı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda ise; hükümde yer alan bahsi geçen sınırlamanın demokratik anlamda çoğulculuğa aykırı olduğu, sendikalar arasında haksız bir rekabet ortamına ve güçlü sendikacılığın baskın bir rolde olmasına neden olabileceği, bu durumun da dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelleyebileceği görüşüyle söz konusu maddenin Anayasa madde 13 51. ve 53’e aykırılık teşkil ettiği kanaatine varılmış ve ilgili hükmün oyçokluğu ile iptaline karar verilmiştir.

Bu karara karşı oy kullanan iki üye ise; toplu iş sözleşmesi sürecinin en başında sendika üyesi olan ve tüm bu masraf ve zorluklara katlanan üyeler ile hiçbir masraf ve zorluğa katlanmadan dayanışma aidatı ile sözleşmeden yararlanmak isteyen işçiler

⁹ Bu yazarlar, yararlanmanın yürürlük başlangıcına götürülmemesinin işçiyi taraf işçi sendikasına üye olmaya zorlayacağı görüşündedirler.

arasında adalet ve eşitliğin sağlanması gerektiğini, aksi halde sendikaya üye olmanın bir öneminin kalmayacağını ve bu durumun sendikaları güçsüzleştireceğini öne sürmüşlerdir. Ayrıca karşı görüşte, dayanışma aidatı ile yararlanmanın geçmişe yürütmesi ile geriye dönük aidat ödeme külfetinin işçi açısından oluşabileceği belirtilmiştir. Buna ek olarak karşı oy yazısında, taraf sendika üyesi işçiler bakımından toplu iş sözleşmesinden yararlanma anının başlangıcının Kanun gereğince işverene bildirim ile başlamasına rağmen dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar için bu başlangıcın geçmişe etkili olarak yürütülmesinin taraf sendika üyeleri ile dayanışma aidatı ödeyenler arasında adil olmayan sonuçlar ortaya çıkaracağından bahsedilerek ilgili hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığı kanaati belirtilmiştir. Dayanışma aidatı ile yararlananlara ilişkin düzenlemelerin geriye dönük olması, sendikaya üye olanlar ile dayanışma aidatı ödeyenler arasında haksız sonuçlara yol açmaktadır.

2.3.2. Anayasa Mahkemesi İptal Kararının Değerlendirilmesi ve Uygulamadaki Sorunlar

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararında; taraf sendika üyesi olan işçiler ile dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden geriye dönük olarak yararlanmak isteyen işçiler arasında eşitliğin sağlanmasının amaçlandığı söylenebilir (Özkaraca ve Özkan-Koç, 2021, s. 20). Söz konusu iptal kararında; güçlü sendikacılığın ve taraf işçi sendikası olmanın yaratabileceği rekabet ortamının ortadan kaldırılması ve bu şekilde işçiler arasında dengenin sağlanması amaçlanmaktadır (Özkaraca ve Özkan-Koç, 2021, s. 20).

Anayasa Mahkemesi iptal kararının gerekçesinin bir bölümünde; “...*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. 17. Anayasa'nın 13. maddesinde “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”* denilmiştir. Buna göre sendika hakkı ile toplu iş sözleşmesi hakkına getirilen

sınırlamanın Anayasa’da öngörülen sınırlama sebebine, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir.” denilerek dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyenlerin bu yararlanmalarının imza tarihinden itibaren geçerli olmasının yani yararlanmanın yürürlük tarihinden itibaren başlamamasının, taraf işçi sendikasına üye olanlar ile dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlananlar arasında yararlanma açısından ayırım yaratıldığı belirtilmiştir. Başka bir deyişle Anayasa Mahkemesi’nin değerlendirilmelerinde; taraf işçi sendikasına üye olanlar ile dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak isteyenler arasında sözleşmeden yararlanabilme açısından eşitliğin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu eşitliğin, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlananlar lehine bozulmasının kollektif sendika özgürlüğüne, taraf işçi sendikası üyelerine lehine bozulmasının ise olumsuz sendika özgürlüğü ile istediği sendikaya üye olarak kaydolması bakımından olumlu sendika özgürlüğüne aykırı olabileceği belirtilmiştir (Ekmekçi, 2023, s. 55-56; Ekmekçi ve Yiğit, 2024, s. 300; Kandemir, 2013, s. 168; Özkara ve Özkan-Koç, 2021, s. 22). Ancak, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararının ve bu kararı dayandırdığı gerekçelerin bu konudaki tartışmaları sona erdirmeyeceği görülmektedir.

Anayasa Mahkemesi’nin kararı sonucunda 6356 sayılı Kanun’un 39. maddesi; *“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme, 2822 sayılı Kanun madde 9/3 ile benzer şekildedir. Bu durum ise, 2822 sayılı Kanun dönemindeki birtakım tartışmaların yeniden gündeme gelebileceğini göstermektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2023, s. 165; Ekmekçi, 2023, s. 55-56). Uygulamada özellikle taraf işçi sendikası üyeleri açısından adil olmayan sonuçların ortaya çıkabileceği de kararın karşı oy yazısında açıkça belirtilmiştir. Bizim kanaatimiz, aynı şekilde 2822 sayılı Kanun dönemindeki gibi, sözleşme imzalanmadan önce dayanışma talebinde bulunanların yararlanmalarının, yürürlük başlangıcından değil de talep tarihinden itibaren gerçekleşebileceği yönündedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2023, s. 170). Bunun nedeni ise 6356 sayılı Kanun madde 39/4 hükmünde yer alan *“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.” şeklindeki bölümün halen geçerliliğini muhafaza etmesidir. Zira, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını takiben bulunulan yararlanma talebiyle, toplu bir şekilde dayanışma aidatı ödeyerek ve geriye dönük bir şekilde sözleşmenin yürürlük başlangıcından sonra yararlanmanın mümkün olmadığı da açıktır (Gürsel, 2023, s. 50; Kandemir, 2023, s. 85; Soyer, 2022, s. 98). Bu nedenle dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmanın, taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanmasından daha ayrıcalıklı olmaması, sendikal özgürlük ile sendikaların güvenliği arasındaki dengenin bozulmamasının sağlanması gerekmektedir (Bulun-Tokkaş, 2020, s. 104; Soyer, 2022, s. 98-99). Özetle, dayanışma aidatı ödeyenler ile taraf işçi sendikası üyeleri arasındaki toplu iş sözleşmesinin geriye yürümediği hallerde var olan eşitliğin, toplu iş sözleşmesinin geriye yürüdüğü hallerde de 6356 sayılı Kanun’da bulunan yararlanma gibi olması gerekmektedir (Bulun-Tokkaş, 2020, s. 104; Soyer, 2022, s. 98-99). Fakat pek tabidir ki 6356 sayılı Kanun’da yer alan taraf işçi sendikası üyelerinin toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde işçi sendikasına üye olması ile sözleşmeden yürürlükten itibaren yararlanacağına dair düzenlemenin, imza tarihinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebi bakımından uygulanmaması gerektiği düşüncesindedir. Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte dayanışma aidatı ödemeye ilişkin talebin, yürürlük başlangıcından başlamak suretiyle yararlanma için yeterli görülmemesi gerekmektedir (Bulun-Tokkaş, 2020, s. 100; Soyer, 2022, s. 101). Zira, bu durumun aksi hem sendikal özgürlükler hem de sendika güvenliği açısından korunması gereken dengeyi bozacaktır (Akçaylı, 1966, s. 70; Çelik vd., 2023, s. 725). Konuya ilişkin olarak *Göktaş*; meselenin kolektif sendika özgürlüğü açısından değerlendirilmesi gerektiğini, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararından sonra dahi talep tarihine bağlılık doğrultusunda hareket edilmesi gerektiği, bu nedenle de talep tarihinden önceki dönemi kapsayacak bir yararlanmanın mümkün olmadığı görüşündedir (Göktaş, 2023, s. 100).

Ayrıca, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilmenin ön şartı, toplu iş sözleşmesine taraf bir sendikanın bulunmasıdır (Bacık-Sarıkaya, 2024, s. 60; Sevim, 2023, s. 80). Sendikanın bir toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi ise, sözleşme yapılmak istenilen işyerinde yetki belgesinin alınması ile mümkündür. Zira kesin yetki belgesi alınmadan önce Bakanlık tarafından sendika lehine verilen olumlu yetki tespit yazısına ilgililerce itiraz edilebilmektedir. Toplu iş sözleşmesine konu edinilen bir işyerinde/işletmede sona ermiş sözleşme var ise ve yeni dönem için toplu iş sözleşmesi henüz imzalanmamış hatta yetki belgesi alınmamışsa, bu süreçlerden önce (eski toplu iş sözleşmesi biter bitmez) işçiler tarafından verilen dayanışma dilekçelerinin akibetinin ne olacağı açık değildir. Yani, Anayasa Mahkemesi kararına göre yeni imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcına etkisinin ne olacağının veya başka bir deyişle henüz toplu iş sözleşmesinin tarafını oluşturacak sendikanın belirginleşmediği (sendikanın yetkisinin kesinleşmediği) durumlarda, yetki

belgesinden önce verilen dayanışma dilekçelerinin akıbeti Anayasa Mahkemesi kararı ve gerekçesi uyarınca ileride imzalanacak toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcından mı yoksa 6356 sayılı Kanun 39/4. maddenin (yeni hali) son cümlesi uyarınca talep tarihinden itibaren mi ya da sendika tarafından kesin yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren mi geçerli olacağı halen belirsizdir. Yani, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında dayanışma dilekçesi verilmesi halinde, ortada henüz imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi olmadığından talep tarihinden veya yürürlük başlangıç tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanma durumu da oluşmayacaktır. Özetle, bu durumda işçinin ancak toplu iş sözleşmesinin hukuken ortaya çıktığı tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerekecektir¹⁰.

Öğretideki çoğu görüş ise, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyenlerin, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki haklardan yararlanabileceği yönündedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2023, s. 56; Elbir, 2021, s. 193; Karabacak ve Yıldız, 2021, s. 285; Özkaraca ve Özkan- Koç, 2021, s. 23; Yamakoğlu ve Arslan-Durmuş, 2021, s. 597). Karabacak ve Yıldız (2021, s. 285-286); Yargıtay'ın talepten itibaren yararlanmayı kabul ettiği kararlarının uygulamasının, iptal kararı sonrasında mümkün olmadığı görüşündedirler. Yamakoğlu ve Arslan-Durmuş (2021, s. 598) ise, Anayasa Mahkemesi'nin iptal gerekçelerinin bağlayıcı olmadığı ancak hukuk devletinin bir gereği olarak yargı organlarının iptal gerekçeleri ile bağlı olduğu ve mevzuat değişikliğine gidilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Aynı doğrultuda diğer bir görüş ise, meselenin iptal gerekçelerine göre yargı kararlarıyla şekilleneceği yönündedir (Elbir, 2021, s. 190).

Tüm bunlara ilaveten 6356 sayılı Kanunda yer alan “taraf sendika” sıfatının kazanılma anının, dayanışma aidatı ile yararlanma talep edenlere etkisinin nasıl olacağı da uygulamada çözümlenmiş görünmemektedir. Çünkü yararlanma, ancak bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti ile mümkündür. Toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti ise, toplu iş sözleşmesi imzalanacak işyerinde/işletmede yeterli çoğunluğu sağlayarak yetki belgesi almış bir işçi sendikasının bulunması ile mümkündür. Örneğin, rakip iki sendika arasında yetki mücadelesinin var olması ve işyerinde/işletmede bulunan toplu iş sözleşmesi sona erer ermez dayanışma dilekçesinin verilmesi halinde, yetkinin akıbetine göre bu dilekçelerin hukuki durumuna dair belirsizlik bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi iptal kararında gerekçe olarak sadece sendikal özgürlüklere yer verilmiş ancak uygulamadaki esas sorunlara değinilmemiştir. Bu nedenle söz konusu iptal kararının uygulamaya yönelik çözümler ile değerlendirilmesi, müzakeresi devam

¹⁰ Y9HD, T. 16.4.1985,2154/4167, Kamu- İş, TÜHİS, Türk Kamu- Sen, İş Kanunu ile İlgili Yargıtay Kararları, C.1, (İstanbul 1989): s.473; Yargıtay aynı kararında dayanışma talebinin geriye yürüyemeyeceğini zira başka bir sözleşmenin ortaya çıkma ihtimalinin var olduğunu belirtmiştir.

eden bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinin ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanacağı tarih olarak anlaşılması gerekmektedir.

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda esas olan, sözleşme yapılacak işyerinde çalışmakta olan ve o sözleşmenin tarafı bulunan sendika üyesi işçilerin yararlanabilmesidir. Ancak sendikal özgürlük açısından taraf sendika üyesi olanlar dışındakilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanması önemlidir. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun'da yer alan dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmanın etkin bir şekilde uygulama alanı bulması gerekmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararında 6356 sayılı Kanun'da yer alan dayanışma aidatına dair hükmün işçiler arasında eşitliği bozduğu öne sürülmüştür. Bu nedenle de işçileri sendika üyeliğine zorlayacak tarzdaki 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin 4. fıkrasındaki; *"İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur."* hükmün, Anayasa madde 13.,51. ve 53'e aykırı olduğu kanaatine varılmış ve ilgili hükmün oyçokluğu ile iptaline karar verilmiştir. Söz konusu hükmün, ilgili maddeden çıkarılması sonucunda ortaya çıkan madde ise, 2822 sayılı Kanun'da bulunan düzenlemeye yakın olup, 2822 sayılı Kanun dönemindeki çözülemeyen tartışmaların yeniden gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu durum ise, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın yürürlük başlangıcına götürülmesiyle yararlanmanın sözleşmenin hangi aşamasında olması gerektiği, dayanışma aidatı miktarının toplu olarak mı ödeneceği sorularının cevabını karşılamış nitelikte değildir. Yine, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlananların Anayasa Mahkemesi iptal kararı ile sözleşmenin yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları halinde, sendikaya başından beri üye olanlar arasında çalışma barışı ve huzurunu bozucu bir etkisi olabileceği de muhtemeldir. Bu nedenle öncelikli olarak, uygulamanın hem sendikal özgürlükleri koruyucu nitelikte hem de sendika güvenliğini koruyacak bir nitelikte olması gerekmektedir. Sendika üyesi olanlar ile olmayanlar arasındaki dengenin korunmaya çalışıldığı Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının uygulamada ve teoride isabetli olmadığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçaylı, N. (1996). Dayanışma Aidatı. Çınar Matbaası.
- Aktay, A. N. (2015). Toplu İş Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aktay, A. N., Arıcı, K. ve Senyen-Kaplan, T. E. (2013). İş Hukuku (Yenilenmiş 6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2020). Toplu İş Hukuku (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Andaç, F. (1989). Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi. EÜSBE Dergisi, 3, 47-58.
- Bal, G. (2024). Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Baskan, E. (2021). Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisinden Yararlanma ve Konuya İlişkin Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 Tarihli İptal Kararının Değerlendirilmesi. Necmettin Erbakan Hukuk Kongresi.
- Berki, N. (1978). Dayanışma Aidatı. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(4), 447- 455.
- Bosna, B. (2022). Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Canbolat, T. (1998). Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Bakımından Uygulama Alanı. Marmara Üniversitesi.
- Caniklioğlu, N. (2006). Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi Talebin Geçersizliği. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2 122-128.
- Çelik, N. (1986). Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. TÜHİS Dergisi, 10(1), 3-12.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri (36. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (1996). Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi. İstanbul: Banksis Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2023). Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra- Yeni Yargı Kararları Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yürürlük Tarihinden İtibaren Yararlanma. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2(50), 43-73.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2023). Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra- Yeni Yargı Kararları Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yürürlük Tarihinden İtibaren Yararlanma. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2(50), 43-73.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2024). Toplu İş Hukuku Dersleri (6. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Elbir, N. (2021). Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Yararlanma: Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 Tarihli ve 57/83 Sayılı Kararı Işığında Bir İnceleme. Terazi Hukuk Dergisi, 16(182), 1937-1947.
- Gerek, N. (2009). Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma.

- Sicil İş Hukuku Dergisi, 16, 137-145.
- Göktaş, S. (2023). Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürsel, İ. (2023). Toplu İş Sözleşmesinin Zaman Bakımından Uygulanması (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Kandemir, M. (2013). Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı. Çalışma ve Toplum Dergisi, 4(39), 167-214.
- Karabacak, E. ve Yıldız, M. E. (2021). Dayanışma Aidatı ile Yararlanmanın Başlangıcına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(4), 271-299.
- Karademir, A. (2023). Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, M. (2019). 6356 sayılı Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu. Ankara: Bilge Yayınevi
- Kılıçoğlu, M. ve Tüfek, Ö. F. (2023). Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları. İstanbul: Platon Hukuk Yayınları.
- Kutal, M. (1997). Sosyal Hukuk ve Uygulaması- Dayanışma Ödentisi ile Toplu Sözleşmeden Yararlanan İşçilerle İlgili Bazı Sorunlar. İktisat ve Maliye Dergisi, 231-237.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2019). İş Hukuku (3. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Oğuzman, M. K. (1984). Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri. Fakülteler Matbaası.
- Özkaraca, E. (2014). Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özkaraca, E. ve Koç-Özkan, D. S. (2021). Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2(46), 11-27.
- Reisoğlu, S. (1986). 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. Ayyıldız Matbaası.
- Sarıkaya-Bacık, Ö. (2024). Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (1. Baskı). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Sevim, Ö. (2023). Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi (1. Baskı). Ankara: LYKEION Yayınları.
- Soyer, P. M. (2022). Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Geçmişe Dönük Yararlanma- Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine Düşünceler. Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, 93-105.
- Subaşı, İ. (2009). Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanması. Sicil İş Hukuku Dergisi, 14, 172-207.
- Sur, M. (2022). İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sümer, H. H. (2022). İş Hukuku Uygulamaları. Ankara.

- Süzek, S. (2021). İş Hukuku (Yenilenmiş 18. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şahlanan, F. (2020). Toplu İş Hukuku: Sendikalar.
- Tokkaş-Bulun, S. (2020). Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tuncay, A. C. (1975). İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi. Fakülteler Matbaası.
- Tuncay, A. C., Savaş- Kutsal, B. ve Bozkurt- Gümrükçüoğlu, Y. (2023). Toplu İş Hukuku.
- Tunçomağ, K. (2022). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta Yayınları.
- Urhaoğlu, i. ve Köken, H. T. (2023). Şemalarla Bireysel İş Hukuku (Genişletilmiş 2. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Vischer, F. ve Albrecht, A. C. (2006). Der Arbeitsvertrag, Art. 356-360f OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. Und 2. Abteilung (Art.1-529 OR), Vierte Völlig Neu Bearbeitete Auflage.
- Yamakoğlu, E. ve Arslan-Durmuş, S. (2021). Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (Anayasa Mahkemesi'nin 30.12.2020 Tarih ve 57/83 Sayılı İptal Kararı Sonrası). Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 18(70), 596-605.
- Yaman, E. (2023). Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolları. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yıldız, G. B. (2021). Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. Ankara.
- Yılmaz, İ. H. (2021). Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı-Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 12(47), 375-390.
- Yılmaz-Erener, E. (2023). İşyerinin Devrinin Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi. Ankara: Adalet Yayınevi..