

## DAYANIŞMA AİDATI

Dr. Nermin BERKİ

İş Hukuku ve Sosyal  
Güvenlik Hukuku Asistanı

### **Konunun İş Hukuku Sistemindeki Yeri:**

Toplu iş sözleşmesi, Anayasanın 47 nci maddesi ile güvence altına alınan ve işçilere işverenlerle olan münasebetlerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek için özel hukuk yaratma olanağı veren yeni bir sözleşme türüdür. Bu sözleşme türünün en önemli özelliği, kollektif niteliğe sahip bulunması ve hizmet akitleri üzerindeki normatif etkisidir.

Türk iş hukuku sisteminde toplu iş sözleşmesinin hizmet akitleri üzerindeki normatif etkisinin kaynağı kanundur. Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1 nci maddesinde toplu iş sözleşmesini, "hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan bir sözleşme" olarak belirtilmesi, toplu iş sözleşmesinin normatif etkisinin konusunun hizmet akitleri olduğunu gösterir. Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3 üncü maddesinde de "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olmaaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerine, toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır". şeklinde belirtilen hüküm ile normatif etkinin niteliği belirtilmektedir.

İşçiler, Anayasa'nın 47 nci maddesinde güvence altına alınan toplu sözleşme yapma haklarını yine Anayasa'nın teminatı altında Sendikalar Kanunu ile belli edilmiş işçi örgütleri eliyle kullanabilirler. Sendikalar Kanunu'nun 14 üncü maddesinin 1 nci bendinin b fıkrasında toplu iş sözleşmesi yapma, sendikaların bir faaliyeti olarak belirtilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1 nci maddesinde toplu iş sözleşmesinin, aynı kanununun 7 nci maddesinde gösteri-

len işçi teşekkülleri tarafından yapılabileceği açıklamıştır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini gösteren bu maddede ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin de işyeri söz konusu ise, o iş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğuna sahip sendikaya, işkolu söz konusu ise, o işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğuna sahip sendikaya ait olacağı belirtilmiştir.

Bu durumda, Sendikalar Kanununa göre bir tüzel kişiliğe sahip işçi sendikalarının yapacakları toplu iş sözleşmelerin normatif hükümleri, taraf işçi sendikasının üyelerinin hizmet akitleri üzerinde doğrudan doğruya ve otomatik bir etki yapacaktır. İş Hukuku Sistemimizde yetkili sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden üyelerinin yararlanması, tüzel kişinin organının yaptığı faaliyetlerle üyeleri arasındaki ilişkinin bir sonucudur.

Hukuk sistemimizde benimsenen ve toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendika üyesi işçilerin hizmet akitlerinin etkilenmesini öngören prensip, sendikaların kuvvetlenmesi ve dolayısı ile işçi haklarının en iyi şekilde savunulabilmesi yönünden iyi bir sistem olarak düşünülebilir. Ancak, sendika güvenliğini ön plâna alan bu sistemde sendika üyeliği özgürlüğünün zedelenme olanağı da fazladır. Bu, birçok işçiyi sendikalara, özellikle, taraf sendikaya girmeye zorlayacaktır. Ayrıca taraf teşekkülün üyesi olmayan işçilerle, taraf teşekküllerin üyeleri arasında birinciler aleyhine durumlar yaratılacaktır. Bu durumları önlemek amacıyla olan kanun koyucu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin etki alanını taraf sendika üyeleri dışına taşımıştır. Kanun, toplu iş sözleşmesine genel bağlılık prensibi olan üyelik dışında, dayanışma aidatı, katılma ve teşmil gibi kurumlar getirerek normatif hükümlerin etki alanını genişletmek istemiştir.

#### *Dayanışma Aidatının Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu ile Sendikalar Kanunu Karşısında Uygulanması*

Genel olarak, İsviçre Hukuk sistemi hariç<sup>1</sup> diğer hukuk sistemlerinde yer almayan dayanışma aidatı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 7/3 maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre dayanışma aidatı ile yararlanma "toplular iş sözleşmesine taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplular iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin bu toplular iş sözleşmelerinden faydalanabilmelerinin, taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tesbit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine" bağlanmıştır.

<sup>1</sup> Fazla bilgi için bakınız, T. Esener, İşHukuku, 1978, s. 484-486; S. Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, 1967, s. 196-199.

Sendikalar Kanunu'nun 21'nci maddelerinde ise şöyle bir hüküm yer almaktadır. Bu maddeye göre, "işçi kuruluşlarının üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin o teşekkülün mensubu olmıyanlara teşmili, sözkonusu teşekkülün yazılı muvafakatına" bağlıdır.

Bu hüküm sendikaların Sendikalar kanunu madde 14 de yazılan bütün faaliyetlerini kapsıyan genel bir hüküm niteliğindedir. Sendikalar Kanununu değiştiren 1317 sayılı Kanunla ayrıca bu maddeye "275 sayılı Kanun hükümlerin saklı" olduğu cümlesi eklenmiştir. TSK nun yukarıda belirtilen 7 nci maddesinin 3 ncü fıkrası SK nun 21 nci maddelerine nazaran özel hüküm niteliğindedir. Bu itibarla SK md. 21'e oranla daha önce uygulanır. Bu durumda dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için, o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışıp da taraf sendikanın üyesi olmıyan işçilerin, taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tesbit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemeleri gerekir. TSK md 7 / 3 gereğince bu aidat aynı işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülüne mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendike üyelik aidatının üçte ikisini aşamaz. Dayanışma aidatı ile ilgili olarak mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş olan hükümler uygulanır<sup>2</sup>.

Uygulamada, işçi örgütleri, sendikasız bir işçinin sadece dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma olmağının tanımını kabul etmemekte ve genellikle bütün toplu iş sözleşmelerine sendika üyesi olmayan bir işçinin sözleşmeden yararlanabilmesi için her şeyden önce sözleşmeye imza koyan işçi örgütünün buna izin vermesi şartını koymaktadırlar<sup>3</sup>. Buna karşılık TSK md. 7 / 3 ün açık ifadesinden de anlaşıldığı gibi, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için, işçi örgütünün iznine gerek yoktur<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Türk Hukukunda dayanışma aidatının koşulları hakkında fazla bilgi için bkz. T. Esener, İş Hukuku, 1978 s. 456-460; S. Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri s. 205-210; N. Çelik, İş Hukuku 1974, s. 336-339; Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmıyan İşçilerin Sözleşme Karşısındaki Hukuki Durumları, İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 1969, s. 153-168. Ekonomi, Dayanışma aidatı taraf işçi teşekkülünce tesbit edilmezse kurumun fiilen işlemez hale geleceğini ancak bu durumda BK gereğince alacaklının témerrüdü hükümlerine (BK md. 90 vd.) göre tevdi edilecek bu aidatı ödemek imkanının bulunacağı görüşündedir (Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmıyan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları, İktisat ve Maliye Dergisi, 15 Ekim 1964, C. II, S. 7., s. 254-260.

<sup>3</sup> Örnek, olarak bu konu ile ilgili toplu iş sözleşmeler için bkz. E. Akt, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma. s. 49, dip not 105.

<sup>4</sup> Doktrinde aynı görüş için bakınız: T. Esener, İş Hukuku 1978, 489. S. Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri 1967, s. 200; K. O-

### *Yargıtay'ın Dayanışma Aidatı Konusundaki Tutumu*

Toplu sözleşmeye taraf işçi sendikası üyelerinin yapılan o toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için sendikanın muvafakatına gerek olmadığı konusunda doktrinde beliren fikir birliği karşısında Yargıtay'ın tutumu ilginçtir.

Yargıtay eski bir kararında<sup>5</sup> sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için taraf işçi teşekkülüne bir dayanışma aidatı ödemelerini ve taraf işçi teşekkülünün de bu konuda yazılı muvafakat vermesi şartını aramaktadır.

Yargıtay bir müddet sonra bu görüşünü tamamen değiştirmiştir. Toplu İş Sözleşmesine "sözleşme ile getirilen faydalardan sendikaya üye olmıyanlar istifade edemezler" şeklinde konulan bir kaydın hükümsüz olacağı, böyle bir kaydın Anayasa'yı ihlâl edeceği, sendikaların tekeline yol açacağı şeklinde" bir iş mahkemesi kararını onaylamıştır<sup>6</sup>. Yargıtay'ın bu kararları sonucunda, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri işveren tarafından o toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmıyanlara uygulanabilme olanağı kazanmıştır. Yargıtay'ın 1964 yılında verdiği karara taban tabana zıt olan bu karar da sendika güvenliği ilkesini olumsuz yönde etkileyen bir karar olmuştur. Çelik, Yargıtayın bu yönde verdiği kararları sonucu 7/3 uygulama olanağını ortadan kaldıracığı nedeniyle benimsenecek nitelikte bulunmamıştır<sup>7</sup>. Çelik, 7/3 ün sendikelerin sözleşmenin üye olmıyanlara teşmili yolunda muvafakatını vermemesi halinde, işçinin sözleşmeden dayanışma aidatı ödiyerek yararlanabilmesinin Anayasa'da ve Sendikalar Kanununun'da yer alan sendikaya üye olma özgürlüğü ile üyeliğe zorlanmama ilkesine uygun bulunmaktadır<sup>8</sup>.

Bu arada Anayasa Mahkemesi, Sendikalar Kanununun 21. maddesinin Anayasanın 46ncı maddesine aykırı olduğu konusunda açıklan

ğuzman, Hukuki yönden Grev ve Lokavt 1967, s. 117, N. Çelik, İş Hukuku Dersteri, s. 337, Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi 1966, s. 90; M. Ekonomi, Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülü'ne Üye Olmıyan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları, İktisat ve Maliye Dergisi, 15 Ekim 1964, C. 11 S. 7, s. 25 - 260. M. T. Kuruç, Dayanışma Aidatı ve Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanma, İş Hukuku, Mayıs-Haziran 1974, s. 63-64;

<sup>5</sup> Y. 9HD, 3.12.1964 T.E. 8458, K. 7983 (Orhaner I, s. 40).

<sup>6</sup> Y 9HD 12.2.1972 T.E. 13117, K.1723 (İşletme ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1968, s. 16-197; Y 9HD nin, aynı mahiyette başka kararları için bkz: Y 9HD 13.3.1969, T; E, 30 87.IK. 2647 (Selçuki, s. 847); 25.8.1968 T. E. 3846, K. 8402 (İstanbul Barosu Dergisi Cilt XLII, Temmuz, Ağustos, 1968, s. 488-490).

<sup>7</sup> N. Çelik, İHU 1975, TSGKL 7 (No. 1).

<sup>8</sup> N. Çelik, İHU 1975, Adı geçen kararın incelemesi.

davayı reddederek, TSK. madde 7/3 de bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı o toplu iş sözleşmesini yapan işçi kuruluşunun muvafakatına bağlıyan bir hüküm yer almaması nedeniyle muvafakatın burada aranmamasına karar vermiştir<sup>9</sup>.

Yargıtay, 1975 yılında verdiği bir kararla<sup>10</sup> toplu iş sözleşmesine taraf işçi teşekkülünün üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasında ve yetkisinin alınmasında bir katkısı olmayan işçinin, yalnız dayanışma aidatı ödemeye hazır olması ile o toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan yararlanmasının mümkün olmayıp, söz konusu işçi teşekkülünün muvafakatının alınmasının gerekliliğini aramıştır. Yargıtay, bu kararında sendikalar kanununun 21 nci maddesinde belirtilen teşmil kararnamesini ayırık tutmuş ancak bu maddede yer alan 1317 sayılı kanunla eklenen "275 Sayılı Kanun hükümleri saklıdır" hükmüne değinmemiştir.

Diğer hukuk dallarına nazaran ülkemizde çok yeni bir hukuk dalı olan İş Hukuku uygulamasında sistemi yerleştirmek, bu alanda ortaya çıkan çeşitli hukuk boşluklarını birçok isabetli kararları ile dolduran Yargıtay'ımızın dayanışma aidatı konusundaki bu tutumuna gerekçe olarak işçi haklarının korunması ve geliştirmesi için kuvvetli sendikaların önemini düşünmek mümkündür.

Yargıtay<sup>11</sup> 9. HD Başkanlığı 1970 yılında, 12.1.1978 gün ve 4 / 144 sayılı bir yazı ile: Toplu sözleşme yapan işçi kuruluşunun mensubu olmayıp, o sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanabilmelerinin 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 7 / 3 maddesine göre ödenmesi gereken dayanışma aidatı yanında, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 21 / 1. maddesi uyarınca taraf işçi kuruluşunun yazılı muvafakatına da bağlı tutan ve bu iki koşul birlikte gerçekleşmedikçe toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı bulunmadığına dair yıllardır uygulanagelen görüş ve yerleşmiş içtihadın aksine toplu iş sözleşmesine taraf işçi kuruluşunun yazılı muvafakatına gerek bulunmadığı, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sadece dayanışma aidatı ödenmesinin yeterli olacağı ve bu nedenlerle eski içtihadın dönülmesi yolunda dairede yeni bir eğilim belirlediği ve bu eğilim doğrultusunda verilmiş bir mahkeme

<sup>9</sup> Anayasa Mahkemesinin 2.3.1971 T., E. 970 / 46, K. 971 / 24 sayılı kararı (R.G. 4.8.1971 sayı 13916).

<sup>10</sup> Y 9HD, 7.4.1975 T., E. 75 / 1307, K. 75 / 21883 (İHU 1975, TSGKL 7 (No.1); Yargıtay'ın aynı mahiyette diğer bir kararı için bakınız: Y9HD 11.6.1976 T., E. 12854, K. 18210 (T. Esener, adı geçen eser, s. 489, dip not 172 a).

<sup>11</sup> YHBİBGK'nun 21.1.1979 T.E. 978 / 6,İK. 979 / 1 sayılı kararı (R.G. Tarih 13.3.1979, sayı 16581).

kararının da dairece onaylandığı bildirilerek, bu suretle doğan içtihat uyuşmazlığının içtihadı birleştirme yolu ile giderilmesi istenmiştir.

Yargıtay 1. Başkanlığının 19.10.1978 gün ve 1115 sayılı yazıları ile gündeme alınan konu, 27.11.1978 tarihinde Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunda ele alınmış; 9. HD. 3.12.1964 gün ve 8458 / 7983, 20.9.1976 gün 12854 / 18810 sayılı kararları ile 30.1.1978 gün 1122 / 2444 sayılı kararları arasında içtihat aykırılığı bulunduğu oylama sonucu saptanmıştır.

YHBİBGK, 21.1.1979 tarihinde konu ile ilgili şu kararı almıştır:

“Bir işçi kuruluşunun yaptığı toplu iş sözleşmesinden sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde çalışan ve sözleşmeye taraf işçi kuruluşu mensuplarının yararlanmaları temel kuraldır. İchtihat uyuşmazlığı yukarıda kısaca değinildiği üzere toplu iş sözleşmesine taraf işçi kuruluşu işyeri olmayıp, sözleşmenin uygulandığı, işyerinde çalışan işçilerin yararlanabilmelerinin tâbi olduğu koşullardan doğmaktadır.

“Bu karara bazı üyeler

— Her iki yasanın düzenledikleri alan itibarı ile aynı derecede özel hükümler taşıdıkları, bunun sonucu olarak içtihadı birleştirmeye esas alan sorunun çözümünde belirtilen hükümlerden birinin diğerine özel nitelikte bulunmadığından söz edilerek herhangi birisinin dikkate alınmayacağı yolundaki düşüncenin savunulacağı;

— Diğer taraftan, her iki yasanın yasama organında aynı zamanda kabul edilmiş olmalarıyla 275 sayılı yasanın sonraki yasa olduğu gerekçesiyle 274 sayılı yasayı değiştirdiğinin de düşünülmemeyeceği;

— Toplu iş sözleşmelerine taraf işçi kuruluşu mensubu olmayanların o sözleşmeden yararlanabilmeleri için 274 sayılı yasanın 21 / 1. maddesindeki temel kural uyarınca ilgili teşekkülün yazılı muvafakatının aranması gerektiği, bu muvafakatın mesleki teşekküllerin 274 sayılı Yasanın 14. maddelerinde ayrıntılı olarak belirlenen tüm faaliyetleri ile sağlanan hak ve menfaatlerden yararlanabilmeleri için zorunlu olduğu, toplu iş sözleşmesi sonucu sağlananlardan yararlanma söz konusu olduğu takdirde 274 sayılı yasanın 21. maddesine sonradan 1317 sayılı yasa ile eklenen “275 sayılı Kanun Hükümleri Saklıdır” şeklindeki düzenleme uyarınca muvafakat yanında ayrıca dayanışma aidatı ödenmesi gerekli olduğu sonucuna vararak katılmamışlardır.

9. HD. yerleşmiş içtihadını savunan bu üyeler 274 sayılı S. Kanun 21. maddesinin sendikaların varlıklarını ilgilendiren bir alanda düzenlemede bulunarak esas itibarı ile işçi ve işveren teşekküllerinin

kendi faaliyetleri sayesinde mensuplarına sağladığı hak ve menfaatlardan o teşekkülün mensubu olmayanların yararlanabilmelerini teşekkülün yazılı muvafakatına bağlı kaldığını; 275 sayılı T.İ.S. Grev ve Lokavt Kanununun 7 / 3 maddesinin toplu iş sözleşmesi ne taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanabilmeleri için dayanışma aidatının ödenmesini öngördüğünü, böylece; genellik ve özellik bakımından aynı nitelikte yasalar oldukları fikrine katılmaya olanak yoktur. Çünkü, Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu Sendikalar Kanunu'nun 14 ncü maddelerinde gösterilen faaliyetlerden ancak birini düzenlemiştir. Kendi alanlarında özel fakat iki kanununun birbiri ile karşılaştırılması yapıldığı an Sendikalar Kanununun Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasını sağlayan temel kuram ve prensipleri içerdiğini görmemek olanaksızdır. Her iki kanuna bu genel bakış açısı dışında, Sendikalar Kanunu'nun 21 nci maddesine eklenen "275 sayılı Kanun hükümleri saklıdır" fıkrası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun bu alanda düzenlediği hükümleri SK 21 nci maddesinin dışında tutmaktadır. Ayrıca her iki yasa kendi alanlarını düzenliyen özel yasalar olarak düşünülürse, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kendi sistemi içinde toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı üyelik esasının dışına çıkarmıştır. Hükümete verilmiş temsil kurumu, taraflara tanınmış katılma hakkı ve işçilere tanınmış dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı sistemli bir şekilde sağlanmıştır. Tek işçinin dayanışma aidatı ile getirilen bu hakkı kullanılmasının sendikanın muvafakatına bağlanması sistemi bozacaktır.

Zaten çoğunluktaki üyeler aşağıdaki gerekçelerle eleştirdiğimiz bu görüşlere katılmamışlardır.

"T.C. Anayasanın 46. maddesi hükmünce işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.

Anayasa koyucuya Anayasanın 476. maddesini düzenlerken ege-men olan düşüncelerden biri kuşkusuz işçilerin bir sendikaya üye olup olmamak konusundaki özgürlüklerinin korunmasıdır. O halde sorun çözümlenirken ve 274, 275 sayılı Yasalar yorumlanırken bu temel düşüncelerden hareket edilmesi zorunluluğu dikkate alınmalıdır.

274 sayılı Yasanın 21 / 1. maddesi temel bir kural koyarak bir işçi veya işçi kuruluşunun kendi faaliyetleri sayesinde mensuplarına sağladığı hak ve menfaatlerin o kuruluş mensubu olmayanlara teşmilini kuruluşun yazılı muvafakatına bağlı kılmıştır. Bu maddeye sonradan 1317 sayılı Yasa ile eklenen 2. fıkra ile "275 sayılı Kanun hükümleri saklıdır" hükmü getirilmiştir. İçtihadı Birleştirmeye esas olan sorunla ilgili olarak saklı tutulan hüküm 275 sayılı Yasanın 7 / 3. maddesin-

de yer almış olup aynen şöyledir. "Bu madde gereğince yapılan bir toplu iş sözleşmesinden taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı iş yerlerinde çalışan işçilerin, bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tesbit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlıdır". Görülüyor ki bu hükümde muvafakattan söz edilmemiştir. Diğer taraftan 274 sayılı Yasanın 21 / 2. maddesi sonradan kabul edilmiş olması ve getirdiği düzenlemenin mahiyeti itibarı ile 275 sayılı Yasanın 7 / 3. maddesini saklı tutmak suretiyle ona özel nitelik vermiş olması itibarı ile toplu iş sözleşmesine taraf işçi kuruluşuna üye olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanması koşullarının tayininde sadece 275 sayılı yasanın 7 / 3. maddesi hükmünün dikkate alınması zorunludur. Bunun yanında ayrıca ilgili kuruluşun yazılı muvafakatının aranması, muvafakatın verilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve menfaatlerden yararlanmak isteyen işçiyi sendikaya girmek zorunda bırakacaktır. Bu durum ise işçinin Anayasaya güvencesi altında bulunan sendikaya üye olmak veya olmamak özgürlüğünü zedeleme sonucunu doğuracağından Anayasa ile bağdaşmayan bir yorum biçimi benimsenemez. Şu hususta özellikle belirtilmelidir ki her ne kadar 275 sayılı Yasanın 7 / 3. maddesinde muvafakatın aranması koşuluna yer verilmemiş ise de dayanışma aidatı ödenmesini ön görmek suretiyle, bir taraftan işçinin sendikaya üye olma veya olmama hakkı ile diğer taraftan maddi katkı ile sendikaların varlıklarını koruma ilkeleri arasında kendi bünyesi içerisinde dengeli bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. Bu itibarla ve özetle toplu iş sözleşmesi yapan işçilerin sözleşmeden yararlanabilmeleri için 275 sayılı Yasanın 7 / 3. maddesi uyarınca dayanışma aidatı ödemeleri yeterli olup, ayrıca 274 sayılı Yasanın 21 / 1. maddesine göre ilgili kuruluşun yazılı muvafakatı aranması gerekir."

### Sonuç:

Dayanışma aidatı kurumunun hukuk sistemimizde yer almasının nedenininin toplu iş sözleşmesinin üyelik esasına dayanan kişisel uygulama alanının genişletilmesi olduğunu yukarıda belirtmiştik. Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin hizmet eakitleri üzerindeki etkisinin niteliği dikkate alındığı takdirde bu hükümlerin birer objektif hukuk kuralı olduğu görülmektedir. Objektif bir kuralın etkisinin üyeliğe dayanan subjektif bir alanda sonuçlar meydana getirmesi yerine o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bütün işlerinde uygulanmasına yönelik yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesi daha yerinde bir hareket olacaktır. Böyle bir düzenleme Anayasanın 47 nci maddesine uygun ola-



cağı gibi meseleyi kökünden halledecektir. Ülkemizde sendikaların kuvvetlenmediğini ve sendika güvenliği ilkesinin en önemli sorun olduğunu söylemek ne derece doğru olacaktır? Böyle bir düzenlemenin kabulü ile dayanışma aidatının muvafakat dışında ortaya çıkaracağı miktarı ve benzeri sorunlara kökünden çare bulacaktır. Zaten bugüne kadar teşmil, katılma, ve dayanışma aidatı kurmalarının işlediğini savunmaya imkân yoktur. İsviçre dışındaki Avrupa ülkelerinde kapsamı farklı olsa da objektif hukuk kuralı niteliğinde olan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin kişisel uygulama alanı üyelik esasına dayanılmamaktadır. Böyle bir düzenleme ile sendikalar arasındaki rekabetin de önenebileceği düşünülmelidir.