

## **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN FAYDALANMA VE FAYDALANMA ALANININ GENİŞLETİLMESİ**

**Prof. Dr. İhsan ERKUL**

### **I. GENEL OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN FAYDALANMA**

#### **1. TARAF OLARAK FAYDALANABİLECEKLER :**

Toplu İş Sözleşmesinden ancak toplu iş sözleşmesine taraf olanlar faydalanır. Zira toplu iş sözleşmesi hükümlerine uymak ancak onlar için söz konusu olabilir. Hemen ekleyelim ki, gerek işyeri ve gerekse işkolu toplu iş sözleşmesi uygulama alanı bakımından daima işyeri veya işyerlerini kapsamına aldığı cihetle, toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmek için ilke olarak mutlaka toplu iş sözleşmesinin kapsamı içersine giren işyerlerinin işçi veya işverenleri olmak gerekecektir. Bunların dışında kalan kimselerin toplu iş sözleşmesinden faydalanması söz konusu edilemez. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecek işçi ve işveren taraflarının kimler olabileceğini tarafları ayrı ayrı ele almak suretiyle incelemek yerinde olur.

**A) İşçi Tarafı Olarak Faydalanabilecekler:** Gerek işyeri ve gerekse işkolu toplu iş sözleşmeleri her zaman işyeri veya işyerlerine uygulanır. Bu bakımdan işyerlerinin işçileri de ilke olarak

toplular iş sözleşmesinden faydalanabilecek demektir. İlke olarak dediğimiz, zira işyerlerinde çalışan işçilerin hepsinin yapılan toplular iş sözleşmelerinden faydalanması söz konusu edilememektedir.

İşyeri toplular iş sözleşmesine, işçi örgütü olarak ancak bir sendikandan taraf olabilmesi söz konusu olduğunda cihetle (TİSGLK Mad. 7) bir sendikandan yaptığı işyeri toplular iş sözleşmesinden de ancak o sendikaya üye olan işyeri işçileri faydalanır. Sendika üyeleri dışarsında kalan kimselerin imzalanan toplular iş sözleşmesinden faydalanması ilke itibariyle söz konusu olamaz. Zira sendikalar kanunumuza göre sendika faaliyetlerinden ancak o sendika üyelerinin faydalanması söz konusudur. Üyelik sendika faaliyetlerinden faydalanma keyfiyetini birlikte getirmektedir. Bu bakımdan bir işyeri toplular iş sözleşmesine taraf olan işçi örgütü (sendika) üyesi olan işyeri işçileri ancak yapılmış olan bu işyerine ait toplular iş sözleşmesinde faydalanabileceklerdir.

Toplular iş sözleşmesi işkolu seviyesinde yapılmış ise, bu taktirde sözleşmeye taraf işçi örgütünün türüne bakmak gerekir. Zira işkolu toplular iş sözleşmesine işçi tarafı olarak ancak bir sendika veya federasyon taraf olabilmektedir. Taraf olarak bir sendika karşımıza çıkmakta ise, bu taktirde bu sendikandan üyesi olan işçiler; taraf olarak bir federasyon karşımıza çıkmakta ise, bu taktirde, işçilerin direkt olarak bir federasyona girmeleri mümkün olmadığı cihetle, bu federasyona bağlı sendikalara üye işçiler yapılmış olan toplular iş sözleşmesinden faydalanabileceklerdir. Sendika veya federasyona bağlı sendikalara üye olmayan işçilerin, ilke olarak işkolu toplular iş sözleşmesinden faydalanması sözkonusu olmayacaktır. Hattâ işveren, her işçisine ortak iş şartları uygulamak arzusuyla, imzalanan toplular iş sözleşmesini sendikalı veya sendikasız herkese uygulamak istese bile, sendika üyeleri dışarsında kalanların taraf işçi örgütünün muvakatı olmaksızın toplular iş sözleşmesinden faydalandırılması söz konusu edilemeyecektir.

**B) İşveren Tarafı Olarak Faydalanabilecekler:** Toplular iş sözleşmesinin işveren tarafı olarak karşımıza, duruma göre, işveren veya işveren örgütü olarak bir sendika veya federasyon çıkmaktadır (TİSGLK Mad. 7). Toplular iş sözleşmesinden istifade edecek olanlar da bu duruma göre ya sözleşmeyi imzalayan işveren veya toplular iş sözleşmesine taraf sendika ise bu sendikandan üyesi işverenler

veya taraf bir işveren federasyonu ise, bu federasyona bağlı sendikaların üyesi olan işverenlerdir.

## 2. FAYDALANMANIN BAŞLAMASI VE SONA ERMESİ :

Görülüyor ki gerek işçi ve gerekse işveren bakımından sözleşmeden faydalanabilme ancak sözleşmeye taraf olan işçi veya işveren örgütüne üye olmaya bağlı kalmaktadır. Ancak hemen belirtelim ki toplu iş sözleşmesi, hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümleri düzenleyen bir sözleşde olması sebebiyle, sendikaya üye olan işçinin toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmesi için hizmet aktine göre çalışan bir işçi olması gerekir. Çalışan ile çalıştıran arasındaki iş ilişkisi bir hizmet akdine dayanmıyorsa (1), o kimse sendikaya üye olsa bile (2) toplu iş sözleşmesi hakkından faydalanamayacaktır. Bu bakımdan 275 sayılı kanunda 274 sayılı kanuna göre bir sınırlama görülmektedir. Zira 274 sayılı kanunda geniş bir şekilde o kanuna göre işçi sayılan herkese toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmış bulunmaktadır. 275 sayılı özel kanun ise bu geniş hükmü sınırlandırarak bu hakkı sadece hizmet akdile çalışanlara tanımış bulunmaktadır. Bu yüzden de meselâ nakliye mukavelesine göre çalışanlar sendika kurabildikleri veya kurulu bir sendikaya üye olabildikleri halde toplu iş sözleşmesinden faydalanamamaktadırlar. Toplu iş sözleşmesinden faydalanacak kimseler sadece hizmet akdine göre çalışan ve 274 sayılı kanunda gösterilen meslek örgütlerine üye olan kimselerdir.

Yukarda belirtilen kimseler toplu iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesi yapıldığı andan itibaren süresinin sonuna kadar faydalanırlar (3). Kanunumuza göre «toplular iş sözleşmelerinde taraf olan işçi veya işveren teşekkülünün sözleşmenin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçi veya işverenin o teşekkül ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi

- 
- (1) İster İş Kanunumuza, isterse Borçlar Kanununa tabi bir hizmet akdine dayanmama burada söz konusu olmaktadır.
  - (2) Kimlerin sendikalara üye olabilecekleri sendikalar kanunumuzda gösterilmiştir. Fazla bilgi için bkz.: İhsan ERKUL, *Türk Sendikalar Hukuku*, Ders Notu, Eskişehir, 1975, s. 29-36.
  - (3) Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra sendikaya üye olanlar ise üye oldukları tarihten itibaren süresinin sonuna kadar toplu iş sözleşmesinden faydalanırlar.

halinde dahi, sözkonusu işçi veya işveren, sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında o sözleşmeye bağlı kalır» (TİSGLK Mad. 6 f. 1). Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinin yapıldığı veya sözleşmeye katılınması sırasında işçi veya işveren örgütüne üye olan bir kimse toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra örgütten çıkarılsa bile, sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümler dışında o sözleşmeden faydalanmaya devam edecektir (4). Şu halde toplu iş sözleşmesi imzalandığı sırada o sözleşmenin taraf olduğu sendikaya üye olan bir kimsenin herhangi bir sebeple sendikadan ayrılması o kimsenin toplu iş sözleşmesiyle kazandığı haklarının kaybolmasına yol açmayacak demektir (5). Bu durum işveren bakımından belirsiz bir süre için yapılan toplu iş sözleşmelerinde değişmektedir. Şöyleki, «toplular iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için yapılmış olması halinde, teşekkülden ayrıldığı tarihten başlayarak bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere, aynı yılın bitiminden üç ay önce bildirmek şartıyla, taraf işveren teşekkülü ile ilgisi kesilen işveren sözleşmeyi feshedebilir» (TİSGLK Mad. 6 f. 2). Yani belirsiz bir süre için yapılmış toplu iş sözleşmesine taraf işveren örgütüne üye olan bir işveren bu örgütten kendi rızasıyla ayrılrsa veya çıkartılacak olursa, bu takdirde bağlı bulunduğu toplu iş sözleşmesini feshedebilecektir. Kanunumuza göre işveren böyle bir fesih işlemini yapabilmesi için sendikadan ayrılışından itibaren bir yıl beklemek zorundadır. Yani en az bir yıl daha o sözleşmeye bağlı kalacaktır. Bu bir yılın bitiminden üç ay önce bildirimde bulunması şartıyla bir yıl geçtikten sonra dilediği anda toplu iş sözleşmesini feshedebilecektir.

## II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN FAYDALANMA ALANININ GENİŞLETİLMESİ

Toplu iş sözleşmesinden ilke olarak, yukarıda değinildiği üzere sadece toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya veya federas-

- 
- (4) Bkz.: Yarg. HGK., 23.11.1966 T., E.9/1052, K. 298. (Baki ORHANER-Süleyman ORHANER, *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*, Ankara, 1969, s. 575; «Toplu iş sözleşmesinin görüşme safhasında üye iken imzalanmasından önce sendikadan istifa eden işçi, anılan toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalır» Yarg. 9. HD., 2.10.1967 T., E. 7201, K. 9000 (ORHANER-ORHANER, s. 578-579).
- (5) Halbuki «işçi sendikasına, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra üye olan ve anılan sözleşme devam ederken bir süre sonra işçi sendi-

yonu bağı sendikalara üye işyeri işçileri veya işverenleri veya toplu iş sözleşmesine doğrudan doğruya taraf olan işveren faydalanır. Bununla beraber gerek Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa ve gerekse Sendikalar Kanunumuza (Mad. 21) konulan bazı hükümlerle toplu iş sözleşmesinden faydalanma alanının bazı şartlar altında genişletildiği görülür. Bu genişletmeye ilişkin hükümleri şu şekilde üç grup içersinde toplamak mümkündür (6).

### **1. İşçi Örgütünün Muvafakatı ile Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanma Alanının Genişletilmesi :**

Bir sendikanın yaptığı bütün faaliyetlerden (7) ilke olarak sadece o sendika üyeleri faydalanır. Bu bakımdan bir sendikaya üye olmak, o sendikanın bütün faaliyetlerinden faydalanmak için yeterli bir husus teşkil eder. Bu husus gerek işçi ve gerekse işveren örgütleri üyeli için aynıdır. Bununla beraber sendika yetkili mercilerince uygun görülürse (gerek işçi gerekse işveren örgütü olsun), o sendikanın kendi faaliyetleri sayesinde mensuplarına sağladığı hak ve menfaatlerden sendika üyesi olmayanlar da faydalanabilirler. Böyle bir ayrık durumun yürürlüğe konulabilmesi için, sendikalar kanunumuzun 1317 sayılı kanunla değişik 21 inci maddesinde belirtildiği üzere, ilgili sendikanın yazılı muvafakatı aranır.

Sendikalar kanunumuzun 21 inci maddesine temel teşkil eden bu düşünceden hareket edilecek olursa, bir sendika akdettiği toplu iş sözleşmesinden, o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde veya işyerlerinde çalışan fakat sendika üyesi olmayanlar da, yazılı bir muvafakat vermek suretiyle faydalandırabilecek demektir. Sendikanın bu şekilde yazılı bir muvafakat vererek üyesi olmayan kimseleri de imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmasını sağlaması, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesinden başka bir şey olmamaktadır.

---

kasından istifade ederek ayrılan işçilerin söz konusu toplu iş sözleşmesine ilişkin yararlanmaları sona erer» Yarg. 9. HD., 12.9.1966 T., E. 7560. K. 8103 (ORHANER-ORHANER, s. 573).

- (6) Konuya ilişkin yabancı ülkelerdeki uygulamalardan bir örnek olarak bkz.: Gürgün ÇELEBİCAN, «Fransa'da Kollektif İş Mukavelelerinin Teşmili», Çalışma Dergisi, C. I, No. 1 (Temmuz-Ağustos 1959), s. 67-72.
- (7) Bu faaliyetlerin neler olacağı Sendikalar Kanununun 14 üncü maddesinde gösterilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işveren işyerlerinde çalışan işçilere, sendikaya üye işçi olup olmamalarına göre ayrı iş şartları uygulamak zorundadır. Bu ikili uygulama zorunluluğu işyerlerinde büyük huzursuzluklar doğurduğu için çok kere işveren veya işveren örgütü bu ikili uygulamayı ortadan kaldırmak için böyle bir muvafakatı işçi örgütünden almak ister. Ancak işçi örgütleri böyle bir muvafakatı vermekte haklı olarak pek titiz davranırlar. Zira böyle bir muvafakatın verilmesi, taraf işçi teşekkülüne üye olmayan kişilerin hiçbir zahmet ve külfete girmeden (8) toplu iş sözleşmesinden faydalanmasına sebep olacağı cihetle bu durum sendika üyeleri arasında haklı bir huzursuzluğa yol açabilecektir. Bunun dışında her sendika üye sayısını arttırmak suretiyle güçlü bir sendika halinde gelişmek ister. Üye sayısının artırılmasında ise toplu iş sözleşmeleri önemli bir rol oynar. Zira toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmek için, toplu iş sözleşmeleri işçiyi sendikaya üye olmaya iter. Muvafakat vermek suretiyle bu önemli nedenler ortadan kaldırılacağı cihetle, sendikanın gelişme olanakları da baltalanmış olur. Bu bakımdan sendikaların böyle bir muvafakatı kolay kolay vermeyecekleri hiç bir zaman gözden uzak tutulmamalıdır.

## **2. Dayanışma Aidatı Ödemek Suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanma Alanının Genişletilmesi :**

Bir toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi örgütüne üye olmayan kimselerin de uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmasını mümkün kılan, bu suretle toplu iş sözleşmesinden faydalananlar alanını genişletmek suretiyle işyerinde aynı çalışma şartlarının uygulanmasını sağlayan bir hükme Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 7 inci maddesinin üçüncü bendinde rastlanmaktadır.

Bu hükme göre «... yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin, bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tespit edilecek bir dayanışma aidatını ödemelerine bağlıdır. Bu dayanışma aidatının nasıl ödeneceği taraf işçi teşekkülünce tespit olunur. Bu aidat aynı işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşme-

---

(8) Mesela üyelik aidatı ödemek, dayanışma aidatı ödemek vs. gibi.

sinde taraf işçi teşekkülüne mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının üçte ikisini aşamaz. Dayanışma aidatı ile ilgili olarak, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş olan hükümler uygulanır.»

Demek ki, toplu iş sözleşmesine taraf işçi örgütü üyesi olmayan bir kimse dayanışma aidatı denilen bir aidatı toplu iş sözleşmesine taraf işçi örgütüne ödemek suretiyle, hatta işçi başka bir sendikaya üye olsa bile, toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecek demektir. Kanunumuzun bu ifadesine göre aidat ödeme talebinin tek tek işçilerden gelmesi gerekir. Bu talep geldikten ve dayanışma aidatı ödendikten sonra, toplu iş sözleşmesinden faydalanılacağı kabulü yerinde olur. Yani bu talebin ayrıca işveren veya işçi örgütünün kabulüne bağlı olması gibi bir şartın ileri sürülmemesi gerekir. Her ne kadar 274 sayılı kanunun 21 inci maddesi «bu kanuna (yani 274 sayılı kanuna) göre kurulan işçi veya işveren teşekkülünün kendi faaliyetleri sayesinde mensuplarına sağladığı hak ve menfaatlerin o teşekkülün mensubu olmayanlara teşmili bahse konu teşekkülün yazılı muvafakatına bağlıdır» hükmünü taşımakta ise de onu takip eden fıkra 275 sayılı kanun hükümlerini mahfuz tuttuğuna göre ve Anayasa Mahkememizin 2.3.1971 tarih E. 1970/46, K. 1970/24 sayılı kararında da belirtildiği üzere, 275 sayılı kanun 274 sayılı kanundan sonra kabul edilen ve konuya ilişkin özel hükümler taşıyan bir kanun niteliğini taşıdığından ve özel hükmün genel hükme üstünlüğü genel hukuk kuralından hareketle toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi örgütü üyesi olmayan bir işçinin o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde hizmet akdine dayanarak çalışan işçilerin ödemeyi kabul ettikleri dayanışma aidatını ödemekle, ödeme sendikaca kabul edilmeyecek olursa bunu sendika adına bir hesaba yatırmakla, toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceği inancındayız (9). Hattâ işçi başka bir sendikaya üye olsa bile durum değişmez. Zira kanunumuzun değinilen mutlak ifadesinde yapılacak talebin sendikaca ayrıca kabul veya reddi gibi bir hususa cevaz verdiği görülmektedir (10).

---

(9) Eğer dayanışma aidatı tespit edilememişse, en yüksek kanuni had olan sendika üyelik aidatının üçte ikisini yatırmakla.

(10) Bu hususta görüşler değişiktir. Bazı kimseler bu görüşümüzün aksine yapılacak olan bu taleplerin sendikalarca kabul edilmesi halinde geçerli olaca-

Doktrinde aynı görüşü paylaşmak veya paylaşmamak şeklinde tartışmalı olan bu husus hakkında (11) Yargıtayımızın görüşü» 274 sayılı yasanın 21. maddesinin 1. bendi karşısında ve 275 sayılı yasanın 7. maddesinin 3. fıkrası gereğince toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen fakat taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp sadece o işyerinde çalışan işçinin isteğine o işçi teşekkülünün yazılı olarak katılması gereklidir» şeklinde tebellür etmiş ise de (12) yeniden belirtelim ki, kanımızca yapılacak talebi sendikanın kabulü şartına bağlı tutmak, sendika yetkili mercilerine şirin gelmeyen bazı işçileri toplu iş sözleşmesi dışarsında bırakmak gibi bir duruma da ayrıca yol açacağından sakıncalı bulunmaktadır. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinde miktarı hususunda bir kayıt bulunmasa bile en yüksek sınır olan sendika üyelik aidatının 2/3 nispetindeki dayanışma aidatını veren her işçinin yapılan toplu iş sözleşmesinden faydalanması gerekir. Bu görüşümüze rağmen ancak hemen belirtelim ki bugünkü uygulama yargıtayımızın görüşü paralelinde yürütülmektedir (13).

Yukarıda alınan madde münderecatından anlaşıldığı üzere, bu yolda bir faydalanma, dayanışma aidatı ödeyecek kimsenin evveleminde o toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına giren işyerinde veya işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi örgütüne üye olmayan bir işyeri işçisi olması ve bunun yanın-

---

ğı fikrini savunmakta ve hatta mevcut görüş ayrılıkları dolayısıyla sendikalar bu hususta toplu iş sözleşmelerine açık ve kesin ifadeler konularak açıklık getirilmesine gayret etmektedirler.

- (11) Bkz.: Ferit Hakkı SAYMEN - Münir EKONOMİ, *Türk İş Hukuku Dersleri*, Teksir, İstanbul, 1967, s. 229-230; Sait Kemal MİMAROĞLU, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*, Sümerbank Genel Müdürlüğü Neşriyatı No. 20/49, Ankara, 1965, s. 11 vd.; Servet ÇOLAKOĞLU, *Toplu İş Sözleşmesi*, Grev ve Lokavt Hukuku Ankara, 1971, s. 93 vd.; Seza REİSOĞLU, *Toplu İş Sözleşmesi*, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ank. Ünl. Huk. Fa. Ya. No. 286, Ankara, 1971, s. 129 vd.; Münir EKONOMİ, *Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşmeden Faydalanmaları*, İktisat ve Maliye Dergisi, C. XI, No. 7 (15 Ekim 1964), s. 255 - 260; Adil İZVEREN, *İş Hukuku*, Ankara, 1974, s. 313 - 314; Erol AKI, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, İzmir, 1975, s. 48-64.

- (12) Karar için bkz.: ÇOLAKOĞLU, s. 125, No. 37.

- (13) Nitekim Yargıtayımızın son bir kararında «toplu iş sözleşmesine taraf işçi teşekkülünün üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasında ve yetkinin alınmasında bir katkısı olmayan işçinin, yalnız dayanışma aidatı ödemeye razı olması ile toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan yararlanması mümkün olmayıp söz konusu işçi teşekkülünün muvafakatının da alınması gerekir» demek suretiyle görüşünü halen de muhafaza ettiğini açıkça göstermiş bulunmaktadır. Yarg. 9. HD., 7.4.1975 T., E. 75/1307, K. 75/21883 [ İHU 1975, TSGLK. 7 (No. 1) ].



da her ay dayanışma aidatı adı altında bir aidatı taraf sendikaya ödeme şartına bağlı tutulmaktadır. Bu aidatın miktarının kaç para olacağı ve nasıl ödeneceğinin toplu iş sözleşmelerinde gösterilmesi gerekir. Kanunumuzun bu aidat miktarını tespit için işçi örgütünü bir noktada sınırlamış bulunmaktadır. O da «... taraf işçi teşekkülüne mensup aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının üçte ikisini aşmaması» keyfiyetidir. Yani en çok aynı kategori ve vasıftaki işçilerin ödedikleri sendika üyelik aidatının üçte ikisi dayanışma aidatı şeklinde ödenecek miktar olarak tesbit edilebilir. Bunun altına düşülebilir, hatta alınmaktan vazgeçilebilir, amma üstüne çıkılamaz.

Toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmek için dayanışma aidatı ödenmesi meselesine ilişkin aklımıza gelen birkaç konuya değinecek olursak ;

i. Yukarda da değinildiği üzere Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunumuz, toplu iş sözleşmesinde taraf olan işçi örgütünün sözleşmesinin yapılması veya sözleşmeye katılması sırasında mensubu olan işçinin o örgüt ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işçi o sözleşme ile bağlı kalır, hükmünü taşımaktadır (Mad. 6). Kanunumuzun anılan maddesiyle sözleşmenin yapılması veya bu sözleşmeye katılınması sırasında taraf sendikaya üye olan işçi sonradan bu sendikadan ayrılrsa veya çıkarılrsa bile mevcut toplu iş sözleşmesinden faydalanmağa devam edeceği hüküm altına alındığına göre, bu gibi kimselerin toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri için ayrıca dayanışma aidatı gibi bir aidat ödemelerine lüzum yoktur (14) (15). Ancak bu gibi kimseler sözleşmenin değiştirilmesi veya yenilenmesi suretiyle getirilen hükümlerden faydalanamayacakları cihetle (Mad. 6), bu kimseler sözleşmenin değiştirilen veya yenilenmesi

---

(14) Şüphesiz bu durumdaki bir işçinin işyerinde çalışmasına devam etmesi şarttır. Yani işçinin işyerinin işçisi olması sıfatı kaybetmemiş bulunması gerekir. Bir amir hüküm niteliğinde bulunan bu hükmün dışına çıkılamaz. Toplu İş Sözleşmelerine aksine bir hüküm konulamaz.

(15) Nitekim Yargıtayımızın bir çok kararında da bu husus görülmektedir. «Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında akit sendikanın üyesi olup da herhangi bir sebeple sendikadan ayrılan işçiler (başka bir sendikaya üye olsalar bile) dayanışma aidatı vermeden o toplu iş sözleşmesinden faydalanabilirler». Yarg. 9. H.D., 14.5.1965 T. E. 3403, K. 4045 (ÇOLAKOĞLU, s. 125 No. 39); Ayrıca bkz.: Yarg. 9. H.D. 10.1.1965 T. E. 1063 K. 586 Erdal EGEMEN, İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul, 1968, s. 28).

suretiyle getirilen hükümlerinden faydalanmak isterlerse, bu takdirde dayanışma aidatı ödemek zorundadırlar.

ii. Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı veya sözleşmeye katıldığı sırada toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi örgütüne mensup olmayan bir işçi toplu iş sözleşmesinden faydalanmak isterse, kendisi için şu iki yol mevcuttur:

α ) Ya işçi örgütüne üye olmak suretiyle üyesi bulunduğu sendikanın yaptığı faaliyetlerden biri olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanır; Zira toplu iş sözleşmesinden faydalanmak ancak o sendikaya üye olan kimseler için söz konusu edilir.

β ) Veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Zira dayanışma aidatı, ancak toplu iş sözleşmesi yapıldığı sırada sendika üyesi olmayıp bilâhare sendikaya katılmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin başvuracakları hukuki bir yol olur (16). Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı veya katıldığı sırada taraf işçi teşekküllere üye olmadığı halde, daha sonra sendikaya üye olmak suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan kimse, sonradan üyelikten ayrılırsa artık o kimsenin üyesi bulunmadığı sendikaya ait toplu iş sözleşmesinden faydalanması söz konusu olamaz. Bu bakımdan ayrılma tarihinden itibaren bu kimsenin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaması yerinde olur. Eğer toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmek isteniyorsa bu takdirde dayanışma aidatı ödemeyi kabul etmesi gerekir (17).

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı veya toplu iş sözleşmesine katıldığı sırada toplu iş sözleşmesine taraf işçi örgütüne mensup bulunmayan ve daha sonra da sendikaya üye olmayan fakat dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden faydalanan bir işçi (paragraf β ) her ay ödemek zorunda olduğu dayanışma aidatını ödemeyecek olursa, bu ödeme tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden faydalanmaması gerekir. Zira Mad. 7 b. 3 c. son da belirtildiği üzere «dayanışma aidatı ile ilgili olarak, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş olan hükümler uygulanır». Sendika üyeliğinin devamı, sen-

(16) Yarg. 9. HD., 10.1.1966 T., E. 10710, K. 176 (ÇOLAKOĞLU s. 126, Karar üo. 41).

(17) Bkz.: ÇOLAKOĞLU, s. 125, No. 36 Karar No. 38.

dikalar kanunumuza göre, üyenin kendisine düşen bir borç olan sendika üyelik aidatını ödeme şartına bağlı kaldığı cihetle, üyelik aidatını ödemeyen kimsenin sendikayla ilişiği kesileceği gibi aynı şeyin dayanışma aidatının ödenmesine devam edilmemesi halinde de aynen uygulanması ve bu kimsenin toplu iş sözleşmesi ile kurduğu ilişkilerin de kesilmesi gerekir. Bu bakımdan dayanışma aidatını ödemekten kaçınan bir kimsenin artık toplu iş sözleşmesinden daha fazla yararlandırılması düşünülemez.

### **3. Bakanlar Kurulu Kararıyla Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanma Alanının Genişletilmesi :**

Toplu iş sözleşmesi işverenleri birtakım mali külfetler altına soktuğu cihetle, serbest piyasada rekabet olanağı bakımından toplu iş sözleşmesi yapmış olan işverenler, yapmamış olan işverenlere göre daha dezavantajlı bir durumda kalırlar. Bu şekilde de eşit rekabet şartlarının ortadan kalktığı açıktır. Buna ilâveten söylemek gerekirse toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerle, girmeyen işçiler arasında da eşit olmayan bir rekabetin doğmasına yol açar. Zira toplu iş sözleşmesine bağlı olan işçiler sözleşmeden ileri gelen daha iyi şartlarda çalışan kimseler oldukları ve bu şartların altına inemedikleri cihetle, toplu iş sözleşmesi dışarısında kalan ve diledikleri şartlarla çalışma olanağı bulan işçilere göre işverenler açısından daha mali yükü ağır işçilerdir. İşverenlerinin bulabilecekleri ilk fırsatta ucuz iş gücü olarak toplu iş sözleşmesinden faydalanamayan kimseleri kullanmaya kalkacakları ve dolayısıyla diğer işçilerin işlerini kaybetmek tehlikesiyle karşı karşıya kalacakları şüphe götürmez bir gerçektir (18). Meseleyi belli bir iş kolunda çalışan işveren ve işçiler açısından ele alacak olursak, o zaman toplu iş sözleşmesi yapmanın ortaya çıkaracağı dezavantaj daha iyi anlaşılır. Yani toplu iş sözleşmesinden uzak kalan işyeri veya işyerleri, kanunlara uygun toplu iş sözleşmesi yapmamakla piyasaya hakim olup daha fazla kâr edebilecekler demektir.

Devletin görevlerinden biri de hiç şüphesiz bu şekilde eşit şartlarla yapılmayan rekabet olanaklarını ortadan kaldırmaktır (19).

(18) Bu hususta bkz.: SAYMEN - EKONOMİ, s. 23.

(19) «Devlet, özel teşebbüslerin milli iktisadın gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.» Anayasa Mad. 40 f. 3.

Bunun için de Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunumuzun 8 inci maddesinde Bakanlar Kuruluna şöyle bir olanak tanınmış bulunmaktadır: «Bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işçiler aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil ediyorsa Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun istişari mütalâasını aldıktan sonra, bir toplu iş sözleşmesini aynı iş kolundaki diğer işçilere ve onları çalıştıran işverenlere bir kararname ile teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde bu kararın gerekçesi de açıklanır. Yüksek Hakem Kurulu istişari mütalâasını en çok 30 gün içinde verir» (f. 1).

Demek oluyor ki, işkolunda kalkmış bulunan eşit rekabet olanağını iş şartlarını yeknesak bir duruma getirerek yeniden sağlayabilmek için kanunumuz Bakanlar Kuruluna böyle bir yetki tanımış bulunmaktadır (20). Bu bakımdan Bakanlar Kurulu işte bu yetkisini kullanarak mevcut bir toplu iş sözleşmesinden faydalananlar alanını genişletme olanağına sahiptir (21). Ancak Bakanlar Kurulu bu yetkisini kulanırken herhangi bir toplu iş sözleşmesini değil, kanunumuzda belirtilen belirli nitelikteki bir toplu iş sözleşmesini teşmil etme yetkisine sahip bulunmaktadır. Yani Bakanlar Kurulu ancak aynı iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu kapsayan işçileri kapsamı içersine alan bir toplu iş sözleşmesini teşmil etmek yetkisini haizdir (22). Maddede toplu iş sözleşmesinin türüne değinilmeyerek. «bir toplu iş sözleşmesi...» denilmekle yetinildiği cihetle, bu o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu kapsayan bir İşyeri Toplu İş Sözleşmesi (23) veya İşkolu Toplu İş Sözleşmesi olabilecek demektir. Bakanlar Kurulu bu nitelikleri haiz bir toplu iş sözleşmesinin o iş kolunda kalan toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmeyen bütün işverenlere ve onların işyerlerinde çalışan işçilere teşmil ederken, Yüksek Hakem Kuru-

---

(20) Bu duruma göre işçi örgütlerine veya işverenler ve işveren örgütlerine böyle bir yetki tanınmamaktadır.

(21) Bakanlar Kurulu bu yoldaki kararını ya resen ya da toplu iş sözleşmesine taraf olan veya olmayan bir işçi örgütü, işveren, işverenler veya işveren örgütünün talebi üzerine verebilir.

(22) Benimsenen bu çoğunluk hesabında sadece taraf işçi örgütü üyesi işçiler değil, o örgüte dayanışma aidatı vermek suretiyle toplu iş sözleşmesinden faydalananların sayısının da dikkate alınması herhalde yerinde olur.

(23) Meselâ, şişe cam fabrikası işyeri için yapılacak bir işyeri toplu iş sözleşmesinin o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu kapsamı içine alması düşünülebilir. Yahut Sümerbank tekstil fabrikaları için yapılacak bir işyeri toplu iş sözleşmesinde olabileceği gibi.

lunun 30 gün içinde bildirilmesi gereken mütalâasına başvurmak zorundadır (24). Ancak verilecek olan bu mütalâanın istişari nitelikte olduğu kanun metninde açık ve seçik bir şekilde belirtildiği cihetle, Bakanlar Kurulu bu mütalâaya uymak zorunda değildir. Yani dilerse verilen mütalâaya uyar, dilerse uymaz. Bu bakımdan zamanında verilmeyecek olan bir mütalâayı da beklemek zorunda değildir (25).

Bakanlar Kurulu, eğer o yolda karar vermişse, teşmil kararını gerekçesi ile birlikte bir kararname ile açıklamak zorundadır (26). Bir karara Yüksek Hakem Kurulunun istişari mütalâası alındıktan sonra varılması kanunumuzda öngörüldüğü cihetle, her halde 30 gün Bakanlar Kurulunun beklemesi gerekir (27). Daha fazla beklemeye gerek yoktur. Bu sürenin dolmasını takiben (28) kararını verip kararnameyi yayımlayabilir. Kararname yayımlandıktan sonra artık o iş kolunda çalışan bütün işçilere ve bütün işverenlere toplu iş sözleşmesinin hükümleri aynen uygulanacak demektir. Bu suretle de idari bir tasarrufla o işkolunda rekabet şartlarındaki eşitsizlik ortadan kaldırılmış olmaktadır.

«Bakanlar Kurulu, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin belli hükümleri, belli işyerlerinin veya belli bölgelerin çalışma şartlarına uymuyorsa, bu hükümleri, sözleşmenin genel niteliğine ve işleyişine hâle getirmemek şartıyla, teşmil kararının dışında tutabilir» (Mad. 8 f. 2). Yani toplu iş sözleşmesi duruma göre tamamen veya kısmen teşmil olunabilir. Fakat hiçbir zaman toplu iş sözleşmesi hükümlerinde herhangi bir değişiklik Bakanlar Kurulunca yapılamaz veya yeni hükümler getirilemez. Toplu iş sözleşmesi taraflarını bu yolda zorlayamaz. Ancak hemen belirtelim ki, «Toplu İş Sözleşmesinde yer alan özel hakeme başvurma hakkın-

---

(24) Başka bir deyimle Bakanlar Kurulu bunun dışında işçi veya işverenlerin mütalâa veya muvafakatlarını almak zorunda değildir. Ama taraflar (yani işçi ve işveren örgütleri ve hatta işverenler) dilerlerse şüphesiz teşmil talebinde bulunabilirler. Bkz.: SAYMEN - EKONOMİ, s. 232.

(25) İdari bir tasarruf olması dolayısıyla şüphesiz Bakanlar Kurulunun bu kararına karşı Danıştay'da iptal davası açmak mümkündür (Bkz.: Anayasa mad. 114).

(26) Kararname olması itibariyle bunun Resmi Gazetede yayınlanması gerekir.

(27) Bu 30 gün takvim günüdür. Zira kanun metninde mutlak olarak gün ifadesi kullanılmıştır.

(28) Süre dolduktan ne kadar sonra kararın verilmesinin gerekeceği hususunda kanunumuzda bir hüküm yoktur. Bakanlar Kurulu bu konuda tamamen serbest bırakılmıştır.

daki hükümler teşmil edilemez» (Mad. 8 f. 5). Bu şekilde aynı iş-kolunda «teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı işyerlerinde uygulanan ve temsil konusu olmayan diğer toplu iş sözleşmesinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır ancak teşmil edilmemiş toplu iş sözleşmesinde işçiler lehine mevcut hükümler sakıdır» (Mad. 8 f. 6). Başka bir deyimle söyleyecek olursak, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi daha üst bir sözleşme olarak işyerlerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerinin üstüne çıkarak öncelikle uygulanma niteliğine kavuşmaktadır. Ancak işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin işçiler lehine mevcut hükümleri, işçi haklarının kaybolmaması bakımından saklı tutulmaktadır.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi teşekkülüne üye olmadıkları halde teşmil suretiyle bu toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçiler, taraf işçi teşekkülüne dayanışma aidatı ödemek zorundadır (Mad. 8 f. 7). Bunun nasıl ödeneceği ve miktarı taraf işçi teşekkülünce tespit edilir (Mad. 7 b. 3). Ancak hemen belirtelim ki, bu gibi durumlarda, teşmil Bakanlar Kurulu kararıyla olduğu cihetle, işçi örgütünün muvafakatı hiçbir zaman aranmayacaktır. Gerekirse en yüksek meblağ olan 2/3 üye aidatının bir banka hesabına yatırılması bile yeterli olacaktır.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesini teşmil eden makam olarak «Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak kaldırabilir» (Mad. 8 b. 4). Bunun dışında teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kısmen veya tamamen ortadan kalkması ile teşmil kararı da kısmen veya tamamen ortadan kalkmış olur» (Mad. 8 f. 3). Yani toplu iş sözleşmesi, meselâ müddetinin sona ermesi dolayısıyla sona ermiş olsa, teşmil kararı da ayrı bir kararnameye lüzum kalmadan kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Aynı şeyi teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde kısmen kaldırılan hususlar için de söylemek mümkündür.

Bakanlar Kurulu kararıyla yapılacak teşmil konusunda hiç şüphesiz üzerinde durulması gereken bir husus da, teşmil olunan sözleşmede yapılacak bir değişikliğin teşmil kararına etkisi konusu olacaktır.

Teşmil olunan toplu iş sözleşmesinde bir değişiklik yapılacak olursa bu değişikliğin teşmil konusunda nasıl bir etki yapacağı

hususunda kanunumuzda herhangi bir hüküm mevcut değildir. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinde yapılan bir değişikliğin doğuracağı neticeler tartışma konusu olabilecek demektir. Yani acaba yapılan bu değişiklikte eski teşmil kararı gereğince herhangi bir muameleye tabi tutulmadan hemen teşmil edilebilecek midir? Yoksa yeni bir teşmil kararıyla mı bu değişikliğin teşmili gerekir? Yoksa bu değişiklik eski teşmil kararını ortadan kaldıracak mıdır?

Bu hususta görüşler değişiktir (29). Kanımızca, kanunumuzun 8 inci maddesi Bakanlar Kuruluna (f. 2) «teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin belli hükümleri belli işyerlerinin veya belli bölgelerin çalışma şartlarına uymuyorsa, bu hükümleri, sözleşmenin genel niteliğine ve işleyişine hanel getirmemek şartıyla teşmil kararının dışında» tutabilmek yetkisini tanıdığına göre, bu yapılan değişikliğin belli işyerlerinin veya belli bölgelerin çalışma şartlarına uyup uymadığının göz önünde tutularak Bakanlar Kurulunun yeni bir teşmil kararının, bu yeni değişikliklerin de teşmili için, bulunması gerekir.

---

(29) Bkz.: REİSOĞLU, **Toplu...**, s. 222; ÇOLAKOĞLU, s. 165 - 166; AKI, s. 69-70.