

DAYANIŞMA AİDATI

I-GİRİŞ

Sendikalar genel olarak, çalışan ve çalıştıranların ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini koruyup, geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Ülkemizde sendikalar konusundaki ilk Yasa 1947 Yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanundur. Daha sonra, 1963 yılında 274 sayılı, 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Yasası kabul edilmiş, en son olarak da halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 Yılında yasalaişip uygulanmaya başlanmıştır.

Kural olarak, sendikaya üyeliği bulunmayan ya da toplu iş sözleşmesini imzalayan o sendikanın üyesi olmayan işçiler imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Eski Kanunun 31, yeni Kanunun 25. maddesine göre, işveren işçiler arasında sendikalı oluşlarına bağılı olarak ayırım yapamaz. Ancak her iki kanunda da "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı" olduğu belirtilmiştir. Bu anlamda işveren işyerindeki işçileri arasında "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları"nda ayırım yapabilecektir.

Negatif sendika özgürlüğünü güvence altına alan dayanışma aidatı konusundaki düzenleme, önceki Kanunla hemen hemen aynıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39. maddesinin 4. fıkrasına göre "toplular 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 toplular iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplular iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağılıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplular iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur."

Yeri gelmişken belirtelim ki 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda dayanışma aidatına yer verilmemiştir.

II- DAYANIŞMA AİDATININ İŞLEVİ ve ÖZELLİKLERİ

Toplu iş sözleşmeleri uygulamalarında, yapılan bir sözleşme Fransa'da, Hollanda'da İtalya'da, Almanya'da olduğu gibi ya bütün işçileri kapsama alır ya da İsviçre'de, Türkiye'de olduğu gibi sadece toplular iş sözleşmesini akdeden sendikanın üyesi işçilerini kapsama alır. Bu her iki katı uygulamalar arasında bir denge kurabilmek amacıyla sendika üyesi olmayıp da sendikanın gayret ve masraflarıyla oluşturduğu bir toplular iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikaya üye olup olmama hürriyetini muhafaza etmek suretiyle dayanışma aidatı sistemi ihdası yoluna gidilmiştir. Türk İş Hukukuna İsviçre İş Hukukundan aktarılarak giren dayanışma aidatı[1]na son Sendikalar Kanununda da aynı esaslarla yer verilmiştir.

Hukuk sistemimizde benimsenen ve toplular 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 toplular iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin etki alanını taraf sendika üyeleri dışına taşımıştır. Kanun, toplular iş sözleşmesine genel bağılılık prensibi olan üyelik dışında, dayanışma aidatı, katılma ve teşmil gibi kurumlar getirerek normatif hükümlerin etki alanını genişletmek istemiştir[2]. Ancak, sendikalar üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplular iş sözleşmesinden yararlanmalarına olumlu bakmamaktadır.

Yararlanma talebinde bulunduğu toplu iş sözleşmesinin çalıştığı işyerini kapsamaması durumunda, işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir[3]. Dolayısıyla, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçi olması gerekmektedir. Bu anlamda o işyerinin işçisi olmayan/işçisi sayılmayanlar dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği kurala bağlanmıştır. Aynı hükme göre, imza tarihinde üye olanlar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten, imza tarihinden sona üye olanlar ise üyeliklerin taraf sendikası tarafından bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödenmesi koşuluyla yararlanma da, yasada ifadesini bulmuştur. Dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir[4]. Bu usul ve esaslar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da varlığını devam ettirmektedir.

A- Başka Sendikaya Üye Olanların Dayanışma Aidatı Ödeyebilmesi

Kanunda, sadece taraf sendikanın üyesi olmama koşulunun öngörülmesi, başka bir sendikaya üye olanlarının durumunun düzenlenmemesi, başka sendikaya üye olan işçilerin söz konusu haktan yararlanamayacakları anlamına gelmemektedir. Kanun koyucu düzenlemeyi yaparken, talepte bulunan işçinin taraf sendika üyesi olmaması gereğini açıklığa kavuşturmak istemiştir. Yoksa, işçinin başka bir sendikaya üye olması ya da olmaması üzerinde durmamıştır. Bu nedenle, taraf sendika dışında bir başka sendikaya üye olan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler[5].

B- Talebin Yapılacağı Yer

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödeme isteğinin taraf sendikaya mı, yoksa işverene mi yapılacağı konusunda düzenlemede bir açıklık yoktur.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğinin işçinin tek taraflı bir irade beyanı olması, taraf sendika onayının aranmaması, dayanışma aidatını işçinin ücretinden işverenin kesip sendika hesabına yatırma konusunda işverenin sorumlu olması, işverenin bu aidatı sendika hesabına aktarmakta gecikmesi halinde işletme faizi de ödemek zorunda kalması karşısında bu talebin işverene yapılması gerektiğini düşünürüz.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. maddesine göre, üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

Sendika üyesi olmayan ya da üyeliği sona eren işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması için işverene başvuruda bulunması gerekir. İşçinin bu yönde yazılı başvurusu mevcut değilse, işverenin dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulaması halinde resen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği şeklindeki görüşü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınırsa, işçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği ortadadır. Öte yandan davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini de uygulamış değildir[6]. Kararda da görüldüğü gibi, dayanışma aidatını işverenin işçiden kesip sendikaya ödemesi için işçinin bu yönde talebi olmalıdır.

C- Talepte Bulunma Zamanı

Düzenlemede nasıl müracaat edileceğine dair bir açıklama bulunmamaktadır. Talepte bulunma iddiasının ispatını sağlayabilmek için işverene yazılı müracaat edilerek dayanışma aidatı ödeme talebinin yapılması daha uygun olacaktır. Talebin ne zaman yapılması gerektiği konusunda önceki yasa döneminde farklı yaklaşımlar bulunmaktaydı:

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi[7], bu talebini **toplu iş sözleşmesinin hukuken ortaya çıktığı imza tarihinden sonra** beyan etmesi gerekir. Yararlanmaya başlama tarihi, beyan ve aidatı ödemeye başlama tarihidir. Yararlanma süresi, her ay aidatı ödemesi şartıyla toplu iş sözleşmesinin bitiş süresidir. Yeni sözleşme için imza tarihinden sonra yeniden talepte bulunması gerekir[8].

31.12.2002 tarihinde imzalanan, 01.01.2002-31.12.2003 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden davacı 18.06.2002 tarihinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi vermiştir. Davacı, imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan bağıtlanmayan, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir[9]. Bu kararı değerlendiren yazar, yararlanma talebi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma iradesinin ortaya konulmasını ifade eder, bu iradenin ortaya konulmasının zamanı konusunda Kanunda sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır, dolayısıyla işçi, toplu iş sözleşmesi daha ortaya çıkmadan önce de "imzalanacak" toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunabilir[10], ifadeleriyle Yargıtay kararını haklı olarak eleştirmiştir.

Öğreti ile Yargıtay'ın farklı değerlendirmede bulunduğu bu husus Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39/4 maddesi ile son bulmuş, *imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı* hükmü düzenlemelere ilave edilerek, ortada henüz bir toplu iş sözleşmesi bulunmasa dahi verilen dayanışma aidatı dilekçelerinin geçerli olduğu belirtilmiştir.

D- Yararlanmaya Başlama Zamanı

Maddede toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep tarihinden geçerli olduğu belirtilmiştir. Bu talep toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce yapılmışsa, yararlanma o toplu iş sözleşmesinin uygulanma tarihinden itibaren olması gerekir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi yürürlük süresi halen devam eden toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Bazen karşılaşıldığı gibi, imza tarihinden daha önceki dönemi de kapsayan toplu iş sözleşmelerinden işçiler yürürlük süresi içinde talep tarihinden sonraki dönem için faydalanırlar. Kazanılmış hakları etkilememek kaydı ile toplu sözleşmenin yürürlüğünün eski sözleşmenin bitimi tarihinden daha geriye gitmemek üzere, imza tarihinden geriye doğru götürülmesinde hukuka aykırı bir durum olmadığı yaygın bir görüştür[11]. Öte taraftan da toplu iş sözleşmesinin en fazla 3 yıl için yapılabileceği dikkate alınırsa tümüyle geçmiş dönem için yapılacak toplu iş sözleşmelerinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanılamayacağı açıktır. Bir başka ifadeyle geçmiş döneme dönük olarak dayanışma aidatı ödenemez ve geçmiş dönemde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de dayanışma aidatı ödenerek yararlanılamaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma TİS'nin akdinden sonra işçinin yazılı talepte bulunduğu tarihten ileriye doğru mümkündür. Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendika üyesi olmayanlar imza tarihinden geriye gidilerek sözleşmenin yürürlük tarihinden başlamak üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. İşveren sendikanın yazılı muvafakatini almadan tek taraflı kabulü ile aksine bir uygulama yapamaz[12].

E- Dayanışma Aidatının Miktarı

Önceki Kanun döneminde dayanışma aidatının aylık miktarı, üyelik aidatının (- ki üyelik aidatı işçinin bir günlük çiplak ücretini geçemeyecektir) üçte ikisidir (2822 sayılı Kanun m.9).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda üyelik aidatının miktarı belirtilmediği gibi, sınırlama da getirilmemiştir (m. 18). Kanuna (m.39/5) göre, dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

F- Dayanışma Aidatının Etkili/Etkisiz Olduğu Hususlar

Kural olarak, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

İşveren, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" hariç diğer tüm konularda sendikalı sendikasız tüm işçilere eşit davranmak zorundadır. Bir işyerinde veya işletmede yetki alan sendikanın kendi üyeleri için toplu iş sözleşmesinde; işin sevk ve dağıtımı, işçinin mesleki ilerlemesi, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan her türlü izinlerde, paraya ilişkin olmayan sosyal yardımlarda, disiplin hükümlerinde, işçilerin bir yerden diğer bir yere nakillerinde, işe son verilmesinde sağladığı hakları o işyerinde çalışan tüm işçilere zorunlu olarak eşit şekilde uygulamak zorundadır[13].

Dayanışma aidatını ödeyen işçi, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikanın sanki üyesiymiş gibi yararlanır.

İşçi, dayanışma aidatı ödese bile sendikaların kendi üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerden yararlanma hakları ancak o sendikanın oluruyla mümkün olmaktadır. Zira, Kanunun m.26/4'e göre, kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ile on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır. Sendikaların bu anlamdaki sorumlulukları 26/3'de belirtilmiş olup faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Dayanışma aidatı ödeyen işçiler o sendikanın üyesi olarak değerlendirilmez. Buradaki hak, menfaat kavramı toplu iş sözleşmesinden doğmayan hak ve menfaatlerdir.

G- İşverenin Yetkisi

İşveren toplu iş sözleşmesi ile taraf sendikaya üye olan işçilere sağlanan mali haklar kadarını hatta daha fazlasını diğer işçilere verebilir.

Yüksek Mahkemenin bu konuda verdiği bir iki karara değinmekte fayda var. Yargıtay bir kararında "işveren sendikasız işçilere, sendikalı işçilere tanıdığı haklardan daha fazla ve değişik haklar verebilir. Bunu önleyen bir kanun hükmü yoktur." Bu ilk alıntıdan anladığımız işverenin herhangi bir kısıtlamaya tabi tutulamayacağı ve kendi işyerinde serbest iradesi ile TİS dışında kalanlarla arzulanığı şekilde iş sözleşmesi yapabileceği şeklindedir. Nitekim Yüksek mahkeme bir başka kararında ise çok daha net bir şekilde bu konuyu dile getirmektedir. Hiçbir işçi sendikası, işverenle yapmış olduğu toplu iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesi ile getirilen faydalardan, sendikaya üye olmayanları istifade ettiremezsin ve işverene herhangi bir tasarruf ve müdahale ederek benim seninle toplu iş sözleşmem var iken bana üye olmayan işçilere hiçbir suretle yevmiye zammı vs. yardımları yapamazsın diyemez. İşveren sendikalı olsun, sendikasız olsun bütün işçilere veya dilediği işçilere toplu iş sözleşme dışında her türlü faydayı sağlamak hakkına haizdir[14].

III- SONUÇ

Genelde sendikaların olumsuz yaklaştığı, negatif sendika özgürlüğünü güvence altına alan dayanışma aidatı uygulaması İsviçre İş Hukukundan ülkemize aktarılmıştır. Dayanışma aidatı konusundaki usul ve esaslar önceki düzenlemelerle hemen hemen aynıdır.

Sendikaya üyeliği bulunmayan ya da toplu iş sözleşmesini imzalayan o sendikanın üyesi olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Fakat bu işçiler, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın onayı olmaksızın, dayanışma aidatı ödeme konusundaki iradelerini işverene bildirmeleri halinde toplu iş sözleşmesinden taraf sendikanın işçisi gibi yararlanmaya başlarlar.

Sendika aidatından daha fazla olamayan dayanışma aidatının miktarı sendika tüzüğünde belirtilecektir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce dahi talepte bulunursa bu geçerli olmakta, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğurmaktadır.

[1] Faruk ANDAÇ, "Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi" Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:1989, Sayı: 3, s.48.

[2] Nermin BERKİ, "Dayanışma Aidatı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl:1978, Cilt 35, s. 448

[3] Yrg. 9. HD'nin 31.05.1985 tarihli ve E: 1985/5222, K: 1985/6052 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD'nin 07.07.2009 tarihli ve E:2009/25544, K:2009/20096 sayılı kararı.

[5] Nurşen CANİKLİOĞLU, "Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi" Sicil Dergisi, Haziran 2006, Sayı: 2, s. 124.

[6] Yrg. 9. HD'nin 04.03.2003 tarihli ve E: 2002/16415, K: 2003/2828 sayılı kararı.

[7] Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre: işveren vekilleri, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, işyerinde Kanunun 65. maddesine göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

[8] Faruk ANDAÇ, "Dayanışma Aidatının Türk Sendikal Faaliyetleri İçindeki Yeri ve Önemi" Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:1989, Sayı: 3, s.54.

[9] Yrg. 9. HD'nin 15.02.2006 tarihli ve E: 2005/20647, K: 2006/3670 sayılı kararı.

[10] Nurşen CANİKLİOĞLU, age, s.126.

[11] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011,s. 568.

[12] Yrg. 9. HD'nin 28.03.1988 tarihli ve E: 1988/1310, K: 1988/3570 sayılı kararı.

[13] Şerefettin GÜLER, "Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 20, Yıl: Ağustos 2006, s.79.

[14] Şerefettin GÜLER, age, s.83.