

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

154

HAZİRAN 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



GERİYE ETKİLİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMADA ÜYELİK KOŞULU

(Karar incelemesi)



Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2023/3413

Karar No.: 2023/5350

Tarihi: 12.04.2023

Karar Özeti

İmza tarihiyle yürürlük tarihi aynı olan toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi, geriye etkili şekilde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanma için de ilk koşul imza tarihinde sendika üyesi olmaktır. Ancak geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak için bu koşul tek başına yeterli olmayıp işçinin, yürürlük tarihinde o işyerinde çalışan sendika üyesi işçi olması gerekir. Çünkü toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için genel kural, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olmasıdır. 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin ne birinci ve ikinci fıkrasında bu kuralın aksine bir düzenleme yer almaktadır.

Geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde üyelik şartını sağlamak kaydıyla yürürlük tarihinden itibaren yararlanılabileceğinin kabulü, bir süre sendika üyelik aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile sadece imza tarihinde üye olmak suretiyle yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanan işçi arasında nimet ve külfet dengesi bakımından açıkça eşitliğe aykırı bir sonuç oluşturur. Oysa 6356 sayılı Kanun sistematığında sendikanın muvafakati dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya üyelik aidatı ya da dayanışma aidatı ödenmesine bağlı olup sistemde, bu yöntemler dışında bir karşılıksız yararlanma biçimi öngörülmemiştir.

Açıklanan sebeplerle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak isteyen işçi; hem yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmalı hem de imza tarihinin yanı sıra yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmalıdır. Bunun anlamı, imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin,

yürürlük tarihinden sonra işe girmesi yahut sendikaya üye olması durumunda, bu olgulardan hangisi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmişse işçinin o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesidir.

İlgili Mevzuat

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı T...AŞ (T...) vekili ve R.. Güv. Hiz. San ve Tic. Ltd. Şti. (R... Şirketi) vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı T... vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı T...'a bağlı 13. Bölge Müdürlüğü işyerinde ihaleyle özel güvenlik hizmet işi alan diğer davalı R... Şirketi nezdinde özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, davacının Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası (Öz Güven-Sen) üyesi olduğunu, Yüksek Hakem Kurulu'nun 25.02.2021 tarihli ve 2021/60 Esas, 2021/140 Karar sayılı kararıyla 15.11.2020-31.03.2021 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin işyerinde uygulanmasının karar altına alındığını, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin davacı hakkında uygulanmadığını ve davacının bir kısım alacaklarının ödenmediğini, davalı T...'ın ödenmeyen alacaklardan asıl işveren sıfatıyla sorumlu olduğunu ileri sürerek ücret farkı, ikramiye, yakacak yardımı, silah tazminatı, ulusal bayram ve genel

tatil ücreti farkı, çocuk yardımı, öğrenim yardımı ve fazla çalışma ücreti farkı alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı T... vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı de'finde bulunarak davacının, 13. Bölge Müdürlüğü işyerinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun (4734 sayılı Kanun) 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, ihale edilen özel güvenlik hizmet alımı işinin... yüklenicisi olan davalı R... Şirketi ile imzalanan sözleşme kapsamında çalıştığını, toplu iş sözleşmesinin tarafının Güvenlik-İş Sendikası değil Öz Güven-Sen olduğunu, davacının toplu iş sözleşmesi imzalandığı tarihte Öz Güven-Sen üyesi olmadığını, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karar altına alınan toplu iş sözleşmesinden davacının faydalanmasının mümkün olmadığını, kabul anlamına gelmemekle birlikte dava dışı Öz Güven-Sen tarafından Yüksek Hakem Kurulu kararına istinaden 56 kişilik üye listesi bildirildiğini ve bu 56 kişiye toplu iş sözleşmesinden kaynaklı Kasım, Aralık, Ocak ve Şubat dönemi için hak ediş ödemesi yapıldığını, yine Mart ayı hak edişinden 126 kişinin tamamına sendikal haklara ait ödemelerin yapıldığını, davacının sendikaya üye olduğuna veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden faydalandığına ilişkin Sendika tarafından herhangi bir bildirim yapılmadığını, tüm bu nedenlerle davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasının mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı R... Şirketi yasal süresi içinde davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davalı T...'ın asıl işveren, diğer davalı R... Şirketi'nin alt işveren olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2'nci maddesinin yedinci fıkrası gereğince davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu, davalı R... Şirketi ile Öz Güven-Sen arasında geçerli Yüksek Hakem Kurulu'nun 25.02.2021 tarihli ve 2021/60 Esas, 2021/140 Karar sayılı kararıyla 15.11.2020-31.03.2021 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin bulunduğu, davacının toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Öz Güven-Sen'e Yüksek Hakem Kurulu karar tarihinden önce üye olduğu, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir kısım alacaklarının ödenmediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı T... vekili ve R... Şirketi vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davalı T... vekili; toplu iş sözleşmesi yükümlülüklerinden diğer davalı Şirket'in sorumlu olduğunu, dava dışı Öz Güven-Sen'in müvekkili teşekküle ait Bölge Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinin 01.11.2020-31.03.2021 tarihleri arasında güvenliğini sağlayan R... Şirketi ile Bölge Müdürlüğünden Yüksek Hakem Kurulu Kararına istinaden toplu sözleşme farklarını talep ettiğini, yetkili sendika olduğundan bahisle dava dışı Öz Güven-Sen'in ilgili firmaya 56 kişilik üye listesi bildirdiğini, R... Şirketi'nde kasım, aralık, ocak ve şubat dönemi için düzenlemiş olduğu hak edişe istinaden yalnızca 56 kişiye, Mart ayında da yine hak edişe istinaden 126 kişinin tamamına müvekkili teşekküle bağlı Bölge Müdürlüğü tarafından sendikal haklarına ait ödemelerin yapıldığını, davacının sendika üyesi olduğuna ve dayanışma aidatı ödendiğine ilişkin belge sunulmadığını, alacaklar için herhangi bir başvuruda bulunulmadığını, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarının oluşmadığını, davacı lehine hükmedilen vekâlet ücretinin fahiş olduğunu, müvekkili lehine hükmedilen vekâlet ücretinin hatalı hesaplandığını ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı R... Şirketi; davaya konu alacaklardan müvekkili şirketin herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını, söz konusu bu bedellerden asıl işverenin sorumlu olduğunun göz ardı edildiğini, davacının müvekkili şirketin değil, diğer davalı şirketin çalışanı olduğunu, davacının alacağını varlığı kabul edilse dahi bu kez yetkili sendikanın sorumluluğunun göz ardı edildiğini, 25.12.2020 tarihli Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yazısından anlaşılacağı üzere Öz Güven-Sen'in işyeri toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilendirildiğini, yapılan görüşmeler neticesinde Öz Güven-Sen tarafından müvekkili şirkete 56 kişinin isminin yer aldığı bir liste verildiğini ve bu kapsamda müvekkili şirket tarafından liste dikkate alınarak ödeme yapıldığını, Sendika tarafından müvekkili şirkete verilen listede davacının isminin bulunmadığını, davacının sendikaya üye olduğuna, dayanışma aidatlarını ödemediğine ilişkin herhangi bir bilgi veya belge sunulmadığını, davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için aranan kriterleri taşımadığını ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla Yüksek Hakem Kurulu'nca 25.02.2021 tarihli ve 2021/60 Esas, 2021/140 Karar sayılı kararıyla Öz Güven-Sen ve işveren adına yetkilendirilen TÜHİS arasında alınan karar uyarınca, 15.11.2020-31.03.2021 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin karara bağlandığı, toplu iş sözleşmesinin bağıtlanma sürecinin, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ve Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik hükümlerine uygun şekilde yürütülüp sonuçlandırıldığından, davalı T... 'ın diğer davalıyla birlikte toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklardan sorumlu olduğu, davacı Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmasına dair karar tarihi itibarıyla taraf Öz Güven-Sen'e üye olup davanın kısmen kabulüne karar verilmesinin isabetli olduğu, İlk Derece Mahkemesi'nce bilirkişi raporu doğrultusunda, davacının toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanması gerektiği kabul edilip ücretin belirlenmesi ve buna göre hesaplanan alacakların hüküm altına alınmasının yerinde olduğu, vekâlet ücreti yönünden de bir hata bulunmadığı gerekçesiyle davalı T... vekili ve davalı R... Şirketi vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı T... vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı T... vekili, istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebepleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemiyle temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Taraflar arasında, davacı işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara hak kazanıp kazanmadığı ve talep edilen alacaklardan davalı T... 'ın sorumlu olup olmadığı, davacının toplu iş sözleşmesinden hangi tarih itibarıyla yararlanabileceği uyuşmazlık konusudur.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile

370 ve 371'inci maddeleri, 4734 sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin 1'inci fıkrasının (e) bendi, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8'inci maddesi, 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin yedinci fıkrası.

2. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) "Toplu iş sözleşmesinden yararlanma" başlıklı 39'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrası şöyledir;

"Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır."

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesiyle uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı T... 'ın aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesinin birinci fıkrasında "taraf işçi sendikasına üye olmak" toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartı olarak öngörülmüştür. Kanun hükmüne göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için asolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

3. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki; "Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır" şeklindeki düzenlemenin, maddenin birinci fıkrasında yer alan "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır." hükmüyle birlikte ele alınması gerekir.

4. Taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye veya ileriye etkili olmasına yönelik bir kararlaştırma yapılmamışsa kural olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde yürürlüğe gireceği kabul edilmelidir (İrem Yayvak, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul, 2014, s. 185; Ercüment Özkaraca/Sema Deniz Özkan Koç, "Anayasa Mahkemesi'nin

İptal Kararı Sonrası Geçmiş Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2021, S.46, s.12). Böyle bir durumda imza tarihinde sendika üyesi olanların, imza ve yürürlük tarihleri aynı olduğundan, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacakları tartışmasızdır. Kanun koyucunun 39’uncu maddede imza tarihini esas alarak, imza tarihinde üye olanların yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceğini öngörmesinin temel sebebi de bu genel kuraldan hareket edilmesidir. Buna karşılık taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesi kararlaştırıldığında, yine Kanun’un 39’uncu maddesi ışığında bir değerlendirme yapılması zorunlu olmakla birlikte, sözleşmeden yararlanma zamanı bakımından imza tarihiyle yürürlük tarihi yönünden bir ayrım yapılması gerekli hâle gelir.

5. Öncelikle belirtmek gerekir ki, tıpkı imza tarihiyle yürürlük tarihi aynı olan toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi, geriye etkili şekilde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanma için de ilk koşul, imza tarihinde sendika üyesi olmaktır (Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 4. Baskı, 2022, s. 406). Ancak geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak için bu koşul tek başına yeterli olmayıp işçinin, yürürlük tarihinde o işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçi olması gerekir (Gaye Burcu Yıldız, Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara, 2021, s.100; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, 2018, s.271; Ekmekçi, s.406-407). Çünkü toplu iş sözleşmesinden yararlanma için genel kural, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olmasıdır. 6356 sayılı Kanun’un 39’uncu maddesinin ne birinci ne ikinci fıkrasında bu kuralın aksine bir düzenleme yer almaktadır.

6. Geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde üyelik şartını sağlamak kaydıyla yürürlük tarihinden itibaren yararlanılabileceğinin kabulü, uzun bir süre sendika üyelik aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiyle sadece imza tarihinde üye olmak suretiyle yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanan işçi arasında nimet ve külfet dengesi bakımından açıkça eşitliğe aykırı bir sonuç oluşturur (Ekmekçi, s. 407). Oysa 6356 sayılı Kanun sistematüğinde sendikanın muvafakati dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya üyelik aidatı ya da dayanışma aidatı ödenmesine bağlı olup sistemde, bu yöntemler dışında bir karşılıksız yararlanma biçimi öngörülmemiştir.

7. Açıklanan sebeplerle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak isteyen işçi; hem yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmalı hem de imza tarihinin yanı sıra yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmalıdır. Bunun anlamı imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin, yürürlük tarihinden sonra işe girmesi yahut sendikaya üye olması durumunda, bu olgulardan hangisi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmişse işçinin o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesidir. Yürürlük tarihiyle imza tarihi arasındaki dönemde sendika üyeliğinden ayrılma hâlinde yararlanmanın kesintiye uğrayacağı muhakkaktır (Yıldız, s. 101). Diğer taraftan yürürlük tarihiyle imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun’un 39’uncu maddesinin üçüncü fıkrasında, istisnai bir düzenlemeye yer verilerek imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçileri açıkça iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

8. Somut olayda davacı, Yüksek Hakem Kurulu’nun 25.02.2021 tarihli ve 2021/60 Esas, 2021/140 Karar sayılı kararıyla 15.11.2020-31.03.2021 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin kendisine uygulanmadığını ve bu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarının bulunduğunu ileri sürerek işbu davayı açmıştır. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacının 01.02.2021 tarihinde işe girdiği, 15.02.2021 tarihinde Öz Güven Sen-Sen’e üye olduğu, davacının daha önce dayanışma aidatı ödemediği anlaşılmaktadır.

9. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda davacının toplu iş sözleşmesinden üyelik tarihinden itibaren yararlanması gerektiği gerekçesiyle bu tarihten itibaren hak kazanılan alacaklar hesaplanmış ve Mahkeme’ce bilirkişi raporunda hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır. Ancak Bölge Adliye Mahkemesi’nce “Davacının, 01.02.2021 tarihinde çalışmaya başladığı, Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası’na 15.02.2021 tarihinde üye olduğu, Yüksek Hakem Kurulu’nun, toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasına dair karar tarihi (25.02.2021) itibarıyla taraf işçi sendikasına üyeliğinin devam ettiği gözetildiğinde, 6356 sayılı Kanun’un 39/2 maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesinden işe giriş tarihinden itibaren yararlanması gerektiği açıktır” şeklinde, dosya kapsamı ve İlk Derece Mahkemesi’nin kabulüyle örtüşmeyen bir gerekçeye yer verilmiştir.

10. Mahkemece 6356 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesi hatalı yorumlanmak suretiyle, davacının salt imza tarihinde sendika üyesi olması yeterli görülerek işe giriş tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği sonucuna varılması isabetsizdir. İmza tarihinde sendika üyesi olan davacının işe giriş tarihinden sonra sendika üyesi olduğunun anlaşılmasına göre Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde, davacının üyelik tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğinin belirtilmemesi bozmayı gerektirir. Ne var ki bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, sonucu itibarıyla doğru bulunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek onanması, 6100 sayılı Kanun'un 370'inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü gereğidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Davalı T... 'ın diğer temyiz itirazlarının reddine,
 2. Davalı T... 'ın Bölge Adliye Mahkemesi'nce yapılan değerlendirmeye yönelik temyiz itirazlarının kabulüyle sonucu itibarıyla doğru olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek ONANMASINA,
- İstek hâlinde peşin alınan temyiz giderinin temyiz edene iadesine,
Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,
12.04.2023 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Karara konu olayda, Yüksek Hakem Kurulu kararıyla geriye etkili olarak yürürlüğe konulan bir toplu iş sözleşmesi söz konusudur. Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu kararıyla oluştuğu durumlarda sözleşmenin imza tarihinden, sözleşmenin Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlandığı tarih anlaşılmakta ve yürürlüğe gireceği tarih konusunda herhangi bir düzenleme öngörülmemişse sözleşme YHK'nın karar tarihinde yürürlüğe girmektedir (Özkaraca, E.: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014, 15, 129; Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 681). Taraflar, YHK karar tarihinden sonraki bir tarihte, kendi anlaşmışları maddeleri YHK tarafından karara bağlanan maddeleri tek bir metin haline getirerek bir toplu iş sözleşmesi metni imzalasalar dahi, sözleşmenin imza tarihi YHK karar tarihidir (Özkaraca, 130). Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesinin karar tarihinde yürürlüğe girmesine karar verebileceği gibi karar

tarihinden daha önceki bir tarihi de yürürlük başlangıcı olarak belirleyebilir. Başka bir deyişle, YHK toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesine karar verebilir. Uygulamada özellikle yetki tespitine itiraz edildiği hallerde yeni toplu iş sözleşmesinin imza süreci de gecikmekte, bu sebeple toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi geriye etkili şekilde belirlenebilmektedir. Bu süre birkaç gün ya da birkaç ay olabildiği gibi tüm sözleşme süresini kapsayacak uzunlukta dahi olabilmektedir.

Karara konu olayda da YHK 25.02.2021 tarihli kararıyla 15.11.2020 tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesine karar vermiştir. Davacı işçi, 01.02.2021 tarihinde işe girmiş, 15.02.2021 tarihinde toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmuştur. Davacı yararlanma koşullarını yerine getirmesine rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığını ileri sürerek dava açmıştır.

Yargıtay kararından anlaşıldığı kadarıyla yerel mahkeme, bilirkişi raporunu hükme esas alarak, davacının üyelik (15.02.2021) tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğini kabul etmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi ise, yerel mahkeme kararıyla bağdaşmayacak şekilde, "Davacının, 01.02.2021 tarihinde çalışmaya başladığı, ... Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası'na 15.02.2021 tarihinde üye olduğu, Yüksek Hakem Kurulu'nun, toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmasına dair karar tarihi (25.02.2021) itibarıyla taraf işçi sendikasına üyeliğinin devam ettiği gözetildiğinde, 6356 sayılı Kanun'un 39/2 maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesinden işe giriş tarihinden itibaren yararlanması gerektiği açıktır" şeklinde bir gerekçeyle istinaf başvurusunun reddine karar vermiştir. Başka bir deyişle, Bölge Adliye Mahkemesi kararında davacının taraf işçi sendikasına üye olmadığı 01.02.2021-15.02.2021 dönemi açısından da toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği belirtilmiştir.

Yargıtay ise Bölge Adliye Mahkemesi'nden farklı olarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geçmişe götürülmesi halinde, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmek için sadece imza tarihinde üye olmanın yeterli olmadığına, yürürlük başlangıç tarihinde de üye olunması gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay'a göre imza tarihinde üye olan bir işçi, yürürlük başlangıç tarihinde işyerinde çalışıyor ve o tarihte taraf işçi sendikasına üye ise, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilir. İşçi yürürlük başlangıcından sonra taraf sendikaya üye olursa üyelik tarihinden itibaren yararlanabilir. İşçinin imza tarihinde üye olması, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmesi için yeterli değildir.

Yargıtay ve yerel mahkeme kararıyla Bölge Adliye Mahkemesi kararı arasındaki farklılık da bu noktada toplanmaktadır. Yürürlük başlangıcı geriye götürülen bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcından itibaren yararlanabilmek için imza tarihinde üye olmak yeterli midir? Yoksa yürürlük başlangıç tarihinde de üye olmak mı gerekir? Bu incelemeyi yapmamızın nedeni, bu konuda öğretilerde farklı görüşler bulunduğu gibi Yargıtay kararlarının da zaman içinde farklılık göstermesidir. Öyle ki, inceleme konusu karar da -tespit edebildiğimiz kadarıyla- içtihat değişikliği niteliğinde sayılabilecek bir karardır.

Toplu iş sözleşmesinden kimlerin hangi tarihten itibaren yararlanabileceği, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesinde düzenlenmiştir. Kanun'a göre, "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır" (f.1-2). 6356 sayılı Kanun'un bu düzenlemesi mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.9 hükmüyle aynı doğrultudadır. Dolayısıyla 2822 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin olarak ileri sürülen görüşler bugün için de önemini korumaktadır. Hükmün lafzı dikkate alındığında, geçmişe etkili olarak yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcından itibaren yararlanmak için imza tarihinde üye olmanın yeterli olduğu düşünülebilecektir. Ancak yukarıda belirttiğimiz gibi bu konu öğretilerde tartışmalı olduğu gibi Yargıtay içtihadı da zaman içinde değişiklik göstermiştir. Tartışma Kanun'da üyeliğin yürürlük süresince de mevcut olmasının gerekip gerekmediği konusunda açık bir düzenleme bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Öğretilerde ileri sürülen bir görüşe göre, yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmak yeterlidir. Buna göre, sözleşmenin imzalandığı tarihte işyerinde çalışan ve taraf sendikaya üye olan işçiler, geçmiş dönemde farklı sendikaya üye olsalar veya herhangi bir sendikaya üye olmasalar dahi, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilirler. Bu işçilerden yürürlük başlangıcından itibaren işyerinde çalışanlar yürürlük tarihinden, yürürlük tarihinden sonra işe girenler ise, işe girdikleri tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabilirler. Yeter ki imza tarihinde taraf sendikaya üye olsunlar. Bu görüşe göre, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanmak için geçmiş dönemde de sendika üyeliğini aramak kanuna

aykırıdır. Kanun, geçmişe etkili yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sadece "sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye" olmak koşulunu aramış, başkaca bir koşul öngörmemiştir (Çelik, N.: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 150-152; Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 1037; Reisoğlu, S.: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 3. Bası, Ankara 1986, 140; Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018, 374; Sümer, H.H.: Toplu İş Sözleşmesinden Geçmişe Etkili Olarak Faydalanma, 9-10; Canbolat, T.: Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul 1998, 165; Demir, F.: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013, 594; Aydın, U.: Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 1992, 44-46; Akyiğit, E.: İş Hukuku, Güncellenmiş 14.Baskı, 2022, 684; Başbuğ, A.: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 184; Subaşı, İ.: Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil, Haziran 2009, S. 14, 189-190; Keser, H.: Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı, Çimento İşveren, C.8, S.5, Eylül 1994, 7). Kanun koyucu imza tarihinde üye olan işçilerin ancak geriye etki döneminde sendikaya üye oldukları tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini isteseydi, bunu açıkça düzenlerdi (Aydın, 45-46; Reisoğlu, 140).

Bizim de katıldığımız karşı görüşe göre ise, sözleşmeden yürürlük başlangıcından itibaren yararlanabilmek için imza tarihinde üye olmak yeterli olmayıp hem yürürlük hem de imza tarihinde üye bulunmak gerekir. Bu görüşün, 6356 sayılı Kanun m. 39/2'nin (mülga 2822 sayılı Kanun m. 9/2' nin) açık ifadesiyle bağdaşmadığı ileri sürülebilir. Ancak yararlanmaya ilişkin sistem bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu sonuca varılmalıdır. Yararlanmayı düzenleyen m. 39'un ilk fıkrasında, yararlanmaya ilişkin temel ilke konulmuş ve yararlanmanın kural olarak üyeliğe bağlı olduğu belirtilmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında öngörülen düzenleme, yararlanma için gerekli olan üyelik şartını değiştirmemekte, sadece yararlanmanın başlangıç tarihini açıklamaktadır. Dolayısıyla ikinci fıkra yorumlanırken birinci fıkradaki temel kuraldan uzaklaşmamalıdır. İmza tarihinde üye olmasına rağmen yürürlük başlangıcı sırasında üye olmayan işçiler, yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanamaz.

Yürürlük başlangıcıyla imza tarihi arasında taraf sendikaya üye olan işçiler, yürürlük tarihinden beri işyerinde çalışıyor olsalar bile, geriye etki dönemi içinde ancak üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 322; Şahlanan, F.: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 135 vd.; Ekonomi, M.: 1994 Yılı Kararları Semineri, 96; Eyrenci, Ö.: İHU, TSGLK 7 (No.8); Centel, T.: Önceye Etkili Toplu İş Sözleşmesinde Üyelik Aidatının İşverence Kesilmesi, TİSK Akademi, C. 7, S. 13, 2012/1, 12-14; Aktay, N.: Geçmişe Etkili Yürürlüğe Giren Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Kamu-İş, Ocak 1998, 45-48; Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 2016, 437; Aktay, N./ Özdemir Ertürk, O.: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, 2022, 206; İşçinin geriye etkili kılınan hükümlerden yararlanması için hem imza gününde hem de yürürlük başlangıcında üyeliğin varlığının aranması gerektiği yönündeki görüşün ayrıntılı değerlendirmesi için bkz. Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2023, 429-430; Uşan, F./ Erdoğan, C.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, 2022, 295-296; Göktaş, S.: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı, Ankara 2023, 193-194; Gerek, N.: Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi İle Yürürlük Tarihi Arasında Sendika Üyesi Olanların Durumu, Tühis, Ağustos 1999, 39-40; Ertürk, Ş.: Toplu Sözleşmenin İmza Tarihi ile Yürürlük Tarihi Arasında İşyerinden Ayrılan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları, İzmir Barosu Dergisi, Ocak 2000, S. 1, 13-14; Özdemir, M.E.: Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, 2002, 153-155; Subaşı, İ.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, C. 20 S. 1, 625; Özkaraca, 147-148; Yıldız, G.B.: Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara 2021, 97; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul 2018, 271; Bosna, B.: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara 2022, 97-98).

Belirtelim ki, Alman Hukuku'nda da konu tartışmalı olmakla birlikte ağırlıklı görüş, işçinin toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanabilmesi için geçmiş dönemde de toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmasını, başka bir deyişle taraf işçi sendikasına üye olmasını aramaktadır (Bu konuda bilgi ve kaynaklar için bkz. Özkaraca, 148). Alman Federal İş Mahkemesi'nin kararları da bu yöndedir (Örnek olarak BAG, 26.08.2009, 4 AZR 285/08, Rn. 41, NZA 2010, H. 4, 235).

Gerçekten, gerek 2822 sayılı Kanun'un gerek 6356 sayılı Kanun'un sistemi içinde, teşmîle ilişkin istisna bir yana bırakılırsa, sözleşmeye taraf işçi sendikasının rızası olmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlanma her zaman bir karşılığa dayanmakta, işçi bir külfete katlanarak sözleşmeden yararlanmaktadır. Bu karşılık, sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olarak üyelik aidatı ödemek veya üye olmaksızın dayanışma aidatı ödemektir. Bu karşılıktan vazgeçme yetkisi ise, taraf sendikaya aittir. Belirtilen istisna dışında üye olmaksızın ya da dayanışma aidatı ödemeksizin işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması sonucunu doğuran aksi görüş, Türk Toplu İş Sözleşmesi Sistemi'nin sendikaların varlıklarının korunması için parasal hükümlerden yararlanmayı bir karşılığa bağlamak yolunda öngördüğü prensibe aykırı düşmektedir (Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 125). Kuşkusuz sözleşme tarafları bu kuralın aksini öngörebilir. Taraflar, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların geçmiş dönemde üye olup olmadıklarına bakılmaksızın, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini kararlaştırabilir. Ancak bu tür bir kararlaştırma veya sendikanın rızası olmadığı sürece, sistem, toplu iş sözleşmesinden bir karşılık ödeyerek yararlanmaya dayanmaktadır (Bu konuda ayrıntı için bkz. Özkaraca, 149-151). Dolayısıyla inceleme konusu kararda, Yargıtay'ın yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanmak için imza tarihinde üye olmanın yeterli olmadığını belirtmesi, yürürlük başlangıç tarihinde de üyeliği araması kanaatimizce isabetlidir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, Yargıtay'ın inceleme konusu kararı -tespit ettiğimiz kadarıyla- bir içtihat değişikliği niteliği de taşımaktadır. Zira Yargıtay bu hususta değişik zamanlarda farklı yönde kararlar vermiş, her iki yöndeki pek çok karara karşı oylar yazılmıştır (İmza tarihinde üye olmanın yeterli olmadığı yönünde, Yarg. 9. H.D., 20.03.1990, E. 1990/67 K. 1990/3146; Yarg. 9. H.D., 02.11.1993, E. 1993/14695 K. 1993/15360; içtihat değişikliği ile imza tarihinde üye olmanın yeterli olduğu yönünde, oyçokluğu ile Yarg. 9. H.D., 19.09.1994, E.1994/12454 K. 1994/12518; Yarg. 9. H.D., 29.01.1996, E. 1995/26783 K. 1996/871; Yarg. 9. H.D., 18.11.1999 E. 1999/13901 K. 1999/16877; Yarg. 9. H.D., 28.04.2009, E. 2008/28644 K. 2009/11827 ve Tuncay'ın kararı isabetli bulan inceleme, 2009 Yılı Kararları, 269). Yüksek Mahkeme, yine 2011 tarihli bir kararında da, hükmün lafzını esas alarak, yürürlük başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için imza tarihinde üye olmanın yeterli olduğunu, ayrıca yürürlük başlangıç tarihinde de üye olmaya gerek bulunmadığını kabul etmişti. Oybirliğiyle verilen karara göre, "...Somut

olayda işverenle sendika arasında 05.08.2003 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve yürürlük başlangıç tarihi olarak 01.01.2003 tarihi belirlenmiştir. Davacı imza tarihinden önce [27.06.2003 tarihinde] sendikaya üye olmuştur. Böyle olunca yürürlük tarihinden itibaren TİS' den yararlanması gerekirken üyelik tarihinden itibaren yararlandırılmasına karar verilmesi hatalıdır..." (Yarg. 9. H.D., 26.09.2011, E. 2009/19899 K. 2011/33271; ayrıca bkz. Yarg. 22. H.D., 03.12.2013, E. 2012/29887 K. 2013/27806). Dolayısıyla inceleme konusu kararda geçmişe etkili yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmek için imza tarihinde üyeliğin yeterli olmadığı kabul edilmiş olması, tespit edebildiğimiz kadarıyla, bizim de katıldığımız görüş yönünde bir içtihat değişikliğini yansıtmaktadır. Sonuç olarak Yargıtay'ın inceleme konusu kararının isabetli olduğu kanaatindeyiz. Kuşkusuz toplu iş hukukunun en tartışmalı konuları arasında yer alan geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarının kanunda tartışmadan uzak biçimde düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2009/19899

Karar No.: 2011/33271

Tarihi: 26.09.2011

Karar Özeti

Somut olayda işverenle sendika arasında 05.08.2003 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve yürürlük başlangıç tarihi olarak 01.01.2003 tarihi belirlenmiştir. Davacı imza tarihinden önce sendikaya üye olmuştur. Böyle olunca yürürlük tarihinden itibaren TİS' den yararlanması gerekirken üyelik tarihinden itibaren yararlandırılmasına karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Mevzuat

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 9
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39

Yargıtay Kararı

Davacı, TİS ücret farkı, ikramiye, vasıta yardımı, hizmet zammı, sosyal yardım, giyim, konut yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Tekbaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Dava, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğine ilişkindir.

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.

Somut olayda işverenle sendika arasında 05.08.2003 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve yürürlük başlangıç tarihi olarak 01.01.2003 tarihi belirlenmiştir. Davacı imza tarihinden önce sendikaya üye olmuştur.

Böyle olunca yürürlük tarihinden itibaren TİS' den yararlanması gerekirken üyelik tarihinden itibaren yararlandırılmasına karar verilmesi hatalıdır.

3- TİS' den yararlanabilmesi için öncelikle sendika üyeliğinin işverene bildirilmesi gerekir. Bu husus araştırılıp, kayıtlar dosyaya getirilmeden eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.

4- Mahkemece kabulüne karar verilen ve TİS' den kaynaklanan alacaklar için TİS' de temerrüt tarihleri ilgili ve geçici maddelerde açıkça belirtilmiştir. Davacı da temerrüt tarihlerinden itibaren faize karar verilmesini talep ettiği halde dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faize karar verilmesi yerinde değildir.

5- Dosya içerisindeki bordrolarda davacıya bir kısım zamanlarda maaş farkı ve konut yardımı adı altında ödemeler yapıldığı görülmektedir. Yapılan tüm bu ödemelerin ücret farkı ve konut yardımı alacaklarından indirilerek kalanının kabulüne karar verilmesi gerekirken sadece bir kısım ödemelerin düşülmesi ile yetinilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 26.09.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 1994/12454

Karar No.: 1994/12518

Tarihi: 19.09.1994

Karar Özeti

Uyuşmazlık konusu TİS, 30.07.1991 tarihinde imzalanmış olup yürürlük başlangıç tarihi 01.03.1991'dir. Davacı, sözleşmenin yürürlük başlangıcı olan 01.03.1991 tarihinden sonra işe girdiğine ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğuna göre 2822 sayılı Yasa'nın 9. maddesinin açık hükmü karşısında işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur.

İlgili Mevzuat

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 9
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39

Yargıtay Kararı

Davacı, ücret alacağı kesintilerinin iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı; davalıya ait işyerinde çalışmaya başladıktan ve TİS'e taraf işçi sendikasına üye olduktan bir süre sonra imzalanan sözleşmeden işe giriş tarihinden itibaren yararlandırıldığı halde, işverenin sendika üyeliğinin kesinleştiği tarihten itibaren yararlanması gerektiğinden söz ederek bir kısım ödemeleri geri aldığı ileri sürerek, kesintilerin iadesini istemiştir.

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir. Gerek 2822 sayılı Yasa'nın 9. maddesi ve gerekse işyerinde uygulanan TİS'in 144. maddesine göre, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar. Uyuşmazlık konusu TİS, 30.07.1991 tarihinde imzalanmış olup yürürlük başlangıç tarihi 01.03.1991'dir. Davacı, 01.03.1991 tarihinden sonra ve imza tarihinden önce işyerinde çalışmaya başlamış ve henüz sözleşme imzalanmadan sendika üyeliği kesinleşmiştir. Davacı, TİS'in imzalandığı 30.07.1991 tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunduğuna göre, işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanması gerekir. Davacı, sözleşmenin yürürlük başlangıcı olan 01.03.1991 tarihinden sonra işe girdiğine ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğuna göre 2822 sayılı Yasa'nın 9. maddesinin açık hükmü karşısında işe giriş tarihinden itibaren

sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur. Buna rağmen işverenin davacının üyeliğinin kesinleştiği tarihi esas almak suretiyle fazla ödeme yaptığını ileri sürerek, bir kısım ödemeleri geri almış olması doğru değildir. Yasa koyucu, TİS'in imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olanların üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanmalarını öngörmüştür. TİS'in imzalanması tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunanlar için ise böyle bir koşul getirilmemiştir. Bu nedenle davanın kabulüne karar vermek gerekirken aksine bazı düşüncelerle reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.09.1994 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı

Toplu İş Sözleşmesi'nin imzası tarihinde üye olan bir işçinin bu üyeliğinin sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinden sonra gerçekleşmiş bulunması durumunda, yürürlük tarihinin mi, yoksa üye olduğu tarihten itibaren mi sözleşmeden yararlanılması gerektiği sorununun çözümlenmesi gerekmektedir.

05.05.1983 günlü, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun konuya ilişkin 9. maddesinin birinci fıkrasında; "toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar" hükmüne yer verildikten sonra, ikinci fıkrasında; «toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar» kuralı öngörülmüştür. Bu yasal düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçinin sendikaya üye olduğu tarihten itibaren başlar. Üye olmadan önceki süre için yararlanma söz konusu olamaz. Gerçekten bir kimsenin külfete katlanmadan, sadece nimetten yararlanması düşünülemez. Aksi halde, üyelik aidatı ödenmemiş ve üyelik sıfatı kazanılmamış bir dönem için işçi, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmış olur ki böyle bir durum, sendika hukukunun temel kurallarıyla ve eşitlik ilkesi ile bağdaşmaz. Söz konusu 9. maddenin ikinci fıkrasının «toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden yararlanırlar» ifadesini de bu çerçevede anlamak gerekir. Bu fıkra uyarınca da işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse imzalanması tarihinde

taraf sendikaya üye olması şarttır. Maddenin birinci ve ikinci fıkralarının birlikte göz önünde tutulması gerekir. Buna göre, imza tarihinde üye olmasına rağmen üyeliği tarihinden sonraki bir tarihte gerçekleşen işçi, ancak üye olduğu tarihten sonrası için yararlanabilir ve böyle bir durumda üyelik tarihinden geriye gidilerek yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanması düşünülemez. Dairemizin, 06.04.1989 gün ve 246-3185 sayılı ve 20.03.1990 gün ve 67-3146 sayılı kararlarında da belirtildiği gibi bu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın temel koşullarındandır. Somut olayda da toplu iş sözleşmesi 01.03.1991 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmuş ve 30.07.1991 tarihinde imzalanmıştır. Davacının taraf sendikaya üyeliği ise yürürlük tarihiyle imza tarihi arasında gerçekleşmiştir. Bu durum karşısında davacı söz konusu toplu iş sözleşmesinden 01.03.1991 yürürlük tarihinden değil, üye olduğu daha sonraki tarihten itibaren yararlanabilir. Açıklanan nedenlerle yerel mahkemenin davanın reddine dair kararının doğru olduğu düşüncesiyle sayın çoğunluğun görüşüne katılmıyorum.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 1990/67

Karar No.: 1990/3146

Tarihi: 20.03.1990

Karar Özeti

İşçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olması şarttır. İmza tarihinde üye olmasına rağmen üyeliği yürürlük tarihinden sonraki bir tarihte gerçekleşmişse, ancak üye olduğu tarihten sonrası için yararlanabilir ve böyle bir durumda üye olduğu tarihten geriye doğru yürürlük tarihinden itibaren yararlanamaz. Bu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın esaslı koşullarındandır. Anılan madde hükmünü başka şekilde yorumlamak mümkün değildir. Daire kararları da bu yöndedir. Davada söz konusu edilen toplu iş sözleşmesi 01.11.1988 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmuş ve 24.03.1989 tarihinde imzalanmıştır. Davacının taraf sendikaya üyeliği ise yürürlük tarihiyle imza tarihi arasında gerçekleşmiştir. Az önce açıklanan durum karşısında davacı söz konusu toplu iş sözleşmesinden 01.11.1988 tarihinden değil, üye olduğu daha sonraki tarihten itibaren istifade edebilir.

İlgili Mevzuat

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 9
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39

Yargıtay Kararı

Davacı; ihbar ve kıdem tazminatı, yol, ayakkabı ve yemek parası ile ücret farkının ödetilmesine karar verilmesi istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmekle; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1- Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- 2822 sayılı TİSGL Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar. Ancak, bu yararlanma işçinin sendikaya üye olduğu tarihten itibaren başlar. Üye olmadan önceki süre için yararlanma söz konusu olamaz. Aynı maddenin 2. fıkrası "toplular iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden yararlanırlar" ifadesini de bu çerçevede anlamak gerekir. Bu fıkra hükmünce işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olması şarttır. İmza tarihinde üye olmasına rağmen üyeliği yürürlük tarihinden sonraki bir tarihte gerçekleşmişse, ancak üye olduğu tarihten sonrası için yararlanabilir ve böyle bir durumda üye olduğu tarihten geriye doğru yürürlük tarihinden itibaren yararlanamaz. Bu, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın esaslı koşullarındandır. Anılan madde hükmünü başka şekilde yorumlamak mümkün değildir. Daire kararları da bu yöndedir. Davada söz konusu edilen toplu iş sözleşmesi 01.11.1988 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmuş ve 24.03.1989 tarihinde imzalanmıştır. Davacının taraf sendikaya üyeliği ise yürürlük tarihiyle imza tarihi arasında gerçekleşmiştir. Az önce açıklanan durum karşısında davacı söz konusu toplu iş sözleşmesinden 01.11.1988 tarihinden değil, üye olduğu daha sonraki tarihten itibaren istifade edebilir. Aksine görüşle yürürlük tarihinden itibaren gerçekleşen toplu iş sözleşmesi farklarına karar verilmiş olması yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Toplu iş sözleşmesinin 40. maddesinde, mevsimlik işçilere ayakkabı veya parasının verileceği öngörülmüştür. Davacı, mevsimlik işçi olduğuna göre bu haktan yararlanamaz. Aksine hüküm tesisi bozmayı icap ettirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.03.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.