

DAYANIŞMA ÖDENTİSİ KURUMU VE GÜÇLÜ SENDİKACILIK

Mesut GÜLMEZ*

Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 21.1.1979 günlü kararına göre, toplu iş sözleşmesinden dayanışma ödentisi yoluyla yararlanmada, sözleşmeyi bağtlayan işçi kuruluşunun yazılı olurunun (muafakatının) alınmasına gerek yoktur. Toplu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan sendikası ya da başka bir sendikanın üyesi olan işçilerin, bu sözleşmeden yararlanmaları için dayanışma ödentisi ödemeleri yeterlidir. Buna ek olarak, 274 sayılı yasanın 21 inci maddesinin 1 inci fıkrası uyarınca, toplu iş sözleşmesini bağtlayan işçi kuruluşunun yazılı oluru aranmaz.¹

Böylece yüksek yargı organı, uzun süredir benimsediği görüşünü değiştirmiş ve Türk İş Hukuku öğretisinde hemen hemen oybirliği ile savunulan egemen görüşü paylaşmış olmaktadır. Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinden dayanışma ödentisi yoluyla yararlanma konusunda uygulama ve öğreti arasında süregelen görüş ayrılığı bağlayıcı nitelik taşıyan bir içtihadı birleştirme kararı ile sona ermiştir. Ne var ki, görüş birliğinin sağlanmış olmasına karşın, bir yandan Genel Kurul kararının ancak yarıdan bir fazlayı geçen çoğunlukla alınabilmiş olması, öbür yandan ise dayanışma ödentisi kurumunun sendika özgürlüğünü ve sendikacılığın gelişip güçlenmesini yakından ilgilendirmesi nedeniyle, bu kurumla ilgili tartışmaların süreceğini ve soruna yasa koyucunun el atması gerektiğini sanıyoruz.

Biz bu yazıda, dayanışma ödentisi kurumunun Türk çalışma yaşamına girmesinden bu yana sürdürülen tartışmaları toplu biçimde gözden geçirmek istiyoruz. Bu amaçla önce, yasama organında yapılan görüşmeleri ve öğretilerde ileri sürülen çeşitli görüşleri göz önüne alarak, dayanışma ödentisi kurumunun nitelik ve yasaya konuş nedeni üzerinde duracağız. Daha sonra ise, öğreti ve uygulama arasındaki görüş ayrılığının temelini oluşturan, toplu sözleşmeyi bağtlayan sendikanın yazılı oluruna gerek olup olmadığı sorununu, bugüne değin öne sürülen gerekçeleri kümelendirerek ince-

* Dr. Mesut GÜLMEZ, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nde İş Hukuku ve Sosyal Politika asistanıdır.

1 Yarg. HBBGK, 21.1.1979, Esas No : 1978/6, Karar No : 1979/1, Resmi Gazete, 17 Mart 1979, Sayı : 16581, s. 3-5.

lemeye çalışacağız. Son kararın işçilerin örgütlenme eğilimini ve dolayısıyla sendikacılığın güçlenmesini olumsuz yönde etkilemesi olasılığı üzerinde durarak, dayanışma ödentisi kurumu ile ilgili görüş ve önerilerimizi belirteceğiz.

DAYANIŞMA ÖDENTİSİ KURUMUNUN NİTELİĞİ VE YASAYA KONUSU NEDENİ

Dayanışma Ödentisinin Niteliği

Ülkemiz dışında yalnızca İsviçre hukukunda düzenlendiği ve bize bu ülkeden geçtiği belirtilen dayanışma ödentisi kurumu,² toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden uygulama alanını genişleten bir kurumdur.³ Bilindiği gibi, Türk toplu iş ilişkileri sisteminde, toplu sözleşmenin sağladığı hak ve yararlarından, kural olarak yalnızca o sözleşmeyi bağtlayan işçi kuruluşunun üyesi olan işçiler yararlanabilirler. Başka bir anlatımla, hiçbir sendikanın üyesi olmayan ya da toplu iş sözleşmesini bağtlayan sendika dışında bir sendikanın üyesi olan işçilerin, sözleşmeye taraflarca konulan açık bir kuralla öngörülmedikçe, o sözleşmeden yararlanmaları olanaksızdır. İşverenin de, toplu sözleşme ile tanınan hakları kendiliğinden sözleşmeyi bağtlayan sendikanın üyesi olmayan işçilere tanıması olanağı yoktur. Tanırsa, toplu iş sözleşmesini çiğnemiş sayılır.⁴ "274 ve 275 sayılı kanunlara göre, işveren kural olarak, toplu sözleşmeyi bu sözleşmeyi yapan sendikaya üye olan işçilere uygulamak zorundadır".⁵

Yasa sisteminde benimsenen bu kural, düşünsel temelini ve varlık nedenini, işçilerin örgütlenmeye özendirilmesinde ve dolayısıyla sendikacılığın güçlendirilmesinde bulur. Güçlü sendikacılığın ise, benimsenen sendikacılık anlayış ve öğretisinin tutarlılığı yanında, öncelikle sayısal çokluğa bağlı olduğu kuşku götürmez. Gerçekten, birey olarak elde edemediği hak ve yararların örgütlü bir savaşım ile toplu sözleşmeler yoluyla sağlandığı gerçeğini gören bir işçinin sendikalara üye olma isteğinin artacağı açıktır. Sendikaların mesleki çalışma ve etkinliklerini somutlaştıran toplu iş sözleş-

2 Seza Reisoglu, *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri*, Ankara, 1967, s. 195 vd.; Turhan Esener, *İş Hukuku*, 3. bası, Ankara, 1978, s. 478 ve 484-486.

3 Toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden uygulama alanının belirlenmesinde çeşitli ülkelerde değişik sistemler benimsenmiştir (Bu konuda bkz. M. Kemal Oğuzman, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi*, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul, 1973, s. 57-59). Örneğin Fransız hukukunda, toplu iş sözleşmesi, sözleşme kapsamına giren işyerinde çalışan tüm işçilere, yani sendikası ya da başka bir sendikanın üyesi olan işçilere de uygulanır. İş Yasası'na (m. L. 132-10) göre, toplu sözleşmeyi bağtlayan işveren, sözleşmenin işçi tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerle yaptığı iş sözleşmelerinde de toplu sözleşme kurallarına uymak zorundadır. Böylece, bir işyeri ya da işletmede çalışan tüm işçilerin, hangi sendikaya üye olduklarına bakılmaksızın aynı çalışma rejimine bağlı olmalarını sağlayan bir sistem söz konusu olmaktadır (G.H. Camerlynck. Gérard Lyon-Caen, *Droit du Travail*, Neuvième édition, Dalloz, Paris, 1978, s. 638 ve 642; Jean Rivero-Jean Savatier, *Droit du Travail*, Sixième édition, PUF, Paris, 1975, s. 339).

4 Seza Reisoglu, a.g.e., 192 ve 193; Seza Reisoglu, *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, 1975, s. 188-189.

5 Nuri Çelik, *İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I, Sendikalar*, İstanbul, 1976, s. 106.

mesinden, kural olarak, sendika üyesi niteliğiyle sözleşmenin bağitlanmasına doğrudan doğruya maddi ve manevi katkıda bulunan işçilerin yararlanması, sendikaların güçlenmesi yönünden doğru ve gereklidir. Özellikle, sendikacılığın mesleksele amaçlarla sınırlandırıldığı bir iş ilişkileri sisteminde, toplu iş sözleşmesi bağitlamak sendikalar açısından yaşamsal bir etkinlik niteliği kazanır. Türk çalışma yaşamında bunun en canlı ve somut örneğini, toplu iş sözleşmesi bağitlama yetkisinin kazanılması sorununun oluşturduğu biliniyor. Mesleksele etkinliklerini ve dolayısıyla örgütsel varlıklarını sürdürmelerinin başlıca yolu olan toplu sözleşme yetkisini kazanmak amacıyla, sendikaların kimi zaman üye kayıt fişlerinde sahtelik yapılması gibi yasa dışı boyutlar kazanan kıyasıya bir savaşıma girişmelerinin temel nedeni budur. Kısacası, toplu iş sözleşmesi bağitlama yetkisinin çoğunluk sendikasına tanınmış olması, sorunun işçi sayısı ile ilgili boyut ve önemini göstermeye yeter.

274 sayılı yasanın 14 üncü maddesinde sayılan etkinliklerin en önemlilerinden birini oluşturan toplu iş sözleşmesi bağitlamak, Prof. Talas'ın yazdığı gibi, "sendikanın temel fonksiyonudur. Hatta o kadar ki, sendikanın belki de mevcudiyeti bu faaliyete bağlıdır. Sendika tarihi incelenecek olursa, sendikaların işverenlerden ilk taleplerinin, çalışma şartlarını düzenleyecek yazılı bir anlaşma olduğunu görürüz".⁶ Kanımızca, 274 sayılı yasanın 21 inci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan kuralın, yani işçi kuruluşunun kendi etkinliklerinin sonucu olarak üyelerine sağladığı hak ve yararların o kuruluşun üyesi olmayanlara yaygınlaştırılmasını, bu kuruluşların yazılı olurunun alınması koşuluna bağlayan kuralın, hem bu tarihsel gerçeğin, hem de sendikacılığı geliştirme ve güçlendirme amaç ve düşüncesinin bir ürünü olarak değerlendirilmesi gerekir.⁷ Toplu iş sözleşmesi, sendikaların en önemli etkinliğini oluşturduğuna göre, bu yolla sağ-

6 Aktaran Rüçhan Işık, *İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*, Ankara, 1977, s. 33.

7 Sendikaların öz etkinlikleriyle üyelerine sağladığı hak ve çıkarların üye olmayanlara yaygınlaştırılmasını yazılı olur koşuluna bağlayan 21 inci maddenin yasaya konusu nedeni, Geçici Komisyon sözcüsünce şöyle açıklanmıştır: "Burada bir hukuk siyaseti tedbiri alınmıştır. Bir sendikaya girmek veya girmemek hususunda işçi iradesini izhar ederken, onun zihninde yer alacak saiklere tesir edilmek istenmiştir. Doğrudan doğruya irade izharının muhtevası kayıtlanmış değildir. Bu saiklere tesir etmek son derece meşru ve yerindedir. Uzun vadeli Kalkınma Planı'nda güdülen gaye, sendikaların kuvvetli olmalarıdır ve mümkün merteye, çok sayıda işçiyi bir araya toplayacak şekilde teşkil edilmesidir. Şimdi, bir sendika bir işyerinde veya bir işkolunda birtakım menfaatler sağlamış(...) Bu menfaatleri sağlamak için o sendikanın üyeleri, sendika bir varlık kazansın diye ona aidat vermişlerdir. Belki de grev yapmıştır. Binaenaleyh, bir takım fedakârlıklara, zahmetlere ve ıstıraplara katlanmışlardır. (...) Şimdi, bu toplu hareketin tamamıyla dışında olan işçiye işveren, "sen bu ıstıraplara, zahmetlere katlanmadın, ama ben sana o ıstıraplara, zahmetlere katlanmış insanlara kadar hak tanıyorum" derse işte bu sarı sendikacılığın teşvikinin ta kendisi olur. O takdirde, işçilerin sendikalara üye olmasi hiçbir şekilde teşvik görmez. Niçin üye olsun? Başka insanlar fedakârlık gösterecek, bir takım haklar ve menfaatler temin edilecek, o toplu hareketin içinde hiçbir fedakârlığa katlanmamış olan diğer bir takım insanlar işverenin lütfu olarak, o haklardan istifade edecekler! Bunu sendika ve toplum ahlâkı ile kabili telif görmedikten başka, komisyonumuz sendikaların kuvvetli, büyük ve disiplinli varlıklar halinde teşekkülü şeklinde uzun vadeli Kalkınma Planı'nda yer alan ana prensibe de aykırı görmüştür. İşte 21 inci madde bu sebeple sevk edilmiştir." (Millîyet Meclisi Tutanak Dergisi (MMTD), Cilt 16, Birleşim: 72, 15.4.1963, Oturum: 1, s. 317).

lanan hak ve çıkarlardan yalnızca üyelerinin yararlanması konusunda sendikaların duyarlı ve kıskanç olmalarını doğal karşılamak gerekir.

Ne var ki, madalyonun sendika özgürlüğü ile ilgili öbür yüzünü de gözden kaçırmamak gerekir. Gerçekten, sendikaca elde edilen haklardan yalnızca üye işçilerin yararlanması konusunun kesin bir kural olarak düzenlenmesinin, sendikasız işçileri dolaylı olarak sendikaya girmeye ve başka sendikanın üyesi olan işçileri de, sendikalarını değiştirerek sözleşmeyi bağıtlayan sendikaya üye olmaya zorladığı, bunun ise sendikaya üye olmama özgürlüğü ilkesine aykırı olduğu öne sürülebilecektir. Bu yüzden, toplu iş sözleşmesinden yalnızca o sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın üyesi olan işçilerin yararlandırılması sisteminin "katı bir şekilde uygulanması, işçileri sendikalı olmaya zorlayacak bir nitelik taşır."⁸ Sendikaca ortaya konulup yürütülen ve sonuçlandırılan bir toplu eylemle elde edilen hak ve yararlarından, "üye olmayan bir bireyin yoksun bırakılması da sendikaya üye olmama özgürlüğü ile bağdaşmayacaktır."⁹

Türk toplu iş ilişkileri sistemi, sendikacılığın gelişmesi ve güçlenmesi düşüncesi ile sendika özgürlüğü ve özellikle sendikaya üye olmama özgürlüğü ilkesini bağdaştırmaya çalışan bir çözüm yolunu yeğlemiştir. Belirttiğimiz gibi, bu sisteme göre, sendikaca sağlanan haklardan, buna doğrudan doğruya katkıda bulunan ve destek olan üye işçilerin yararlanması kuraldır. Sendikasz ya da başka sendikaların üyesi olan işçilerin bunlardan yararlanması, işçi kuruluşunun yazılı oluruna bağlıdır. Ne var ki bu durum, katı ve kesin bir kural olarak düzenlenmiş değildir. Toplu iş sözleşmesinin kişi yönünden uygulama alanının, sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın üyesi olan işçiler dışında genişletilmesi olanağı veren kimi kurumlara da yasada yer verilmiştir. Dayanışma ödentisi, yaygınlaştırma (teşmil) ve katılma ile birlikte, toplu iş sözleşmelerinin kişi yönünden kapsamının genişletilmesini sağlayan kurumlardan biridir.

Dayanışma ödentisi kurumunun bu niteliği, 274 sayılı Sendikalar Yasası tasarısının Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında Geçici Komisyon sözcüsüne dile getirilmiştir. Sendikaca sağlanan hak ve yararlardan, hiçbir güçlük ve sıkıntıya katlanmayan sendikasız işçilerin yararlanmamasının iş ahlakının bir gereği olduğunu belirten sözcü, anılan yasanın 21 inci maddesinde öngörülen yazılı olur koşulunun, dayanışma ödentisi ve yaygınlaştırma kurumları ile iki noktadan "hafifletildiğini" açıklamıştır.¹⁰

Dayanışma ödentisi kurumunun, güçlü sendikacılık düşüncesi ile sendikaya girmeme özgürlüğü ilkesini bağdaştırıcı ve uzlaştırıcı niteliği üzerinde öğretide de durulmuştur. Örneğin Reisoğlu, yasa koyucunun dayanışma ödentisi kurumuna yer vermekle sendika dışı işçilerin sözleşmeden yararlanamayacağı ilkesini yumuşattığı, bu yolla da işçilerin sözleşmeyi bağıtlayan sendikalara girme zorunluluğunu önlediği görüşündedir.¹¹ Kutal

⁸ Turhan Esener, a.g.e., s. 484.

⁹ Fikret Sönmez, *Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı*, İzmir, 1968, s. 64.

¹⁰ a.g., MMTD, s. 316.

¹¹ Sırra Reisoğlu, *Türk Hukukunda ve...*, s. 202.

ve Ekonomi de, bu kurumun "sendikaya üye olmadan sözleşmeden yararlanma ve dolayısıyla sendikaya girmeme özgürlüğünün bir güvencesi" olduğunu belirtmektedirler.¹² Dereli'ye göre ise, dayanışma ödentisi, "bir yandan sendika seçme özgürlüğünü, öte yandan da sendika güvenliğini dengeleyen uzlaştırıcı bir çözümdür".¹³ Tuncay'a göre de, dayanışma ödentisi ile "bireyin sendikaya üye olmama hakkı ile sendikanın güçlenmesi ve varlığını koruma hususundaki hakkı arasında ölçülü bir denge kurulmuş"tur.¹⁴

Yargıtay'ın son kararında da, dayanışma ödentisi kurumunun madalyonun iki yüzü arasında denge kurmayı amaçlayan bu niteliğine şu tümce ile değindiği görülüyor: "Şu husus da özellikle belirtilmelidir ki, her ne kadar 275 sayılı yasanın 7/3 maddesinde muvafakatın aranması koşuluna yer verilmiş ise de, dayanışma aidatı ödenmesini öngörmek suretiyle, bir taraftan işçinin sendikaya üye olma veya olmama hakkı ile diğer taraftan maddi katkı ile sendikaların varlıklarını koruma ilkeleri arasında kendi bünyesi içerisinde dengeli bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır". Kısacası, öğreti ve Yargıtay'ca benimsenen bu görüşlerde, dayanışma ödentisinin işçinin bireysel sendika özgürlüğü ilkesi ile sendikanın varlığını koruma (sendika güvenliği) ilkesi arasında denge kurmayı amaçlayan bir kurum niteliği taşıdığı vurgulanmaktadır.

Dayanışma Ödentisinin Yasaya Konuş Nedeni

275 sayılı yasaya ilişkin hükümet tasarısında yer almayan dayanışma ödentisi kurumu,¹⁵ Geçici Komisyonca 7 nci maddenin 4 üncü bendine şu gerekçeyle eklenerek çalışma yaşamımıza girmiştir: "(...) Gerçekten, sendikaya girmeden sendika faaliyetinden istifade etmek, iş ve toplum ahlâkı ile kabili telif olmayan bir hareket olacağı gibi, buna cevaz vermek işçi sendikalizmini gelişmemeye mahkûm etmek"¹⁶ olurdu."¹⁷

275 sayılı yasa tasarısının Cumhuriyet Senatosu'nda görüşülmesi sırasında yapılan konuşmaları yanıtlayan Geçici Komisyon sözcüsü, aynı gerekçeye değinerek dayanışma ödentisi kurumu ile işçilerin dolaylı olarak sendikaya girmesinin ve böylece sendikaların güçlendirilmesinin amaçlandığını belirtmiştir. Sözcüye göre işçi, "yalnız toplu sözleşmeden faydalanmak için bu parayı vereceğine, sendikaya girer, sendikanın diğer bütün faali-

12 Metin Kutal-Münir Ekonomi, "Türk endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesi ve başlıca sorunları", Uluslararası Deneylerin İşgücünde Türkiye'deki Endüstri İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul, 1976, s. 216.

13 Toker Dereli, "Türkiye'de sendikacılığın ve toplu sözleşme düzeninin ekonomik ve sosyal etkileri", Uluslararası Deneylerin..., s. 185.

14 A. Can Tuncay, İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul, 1975, s. 101.

15 Bunun nedeni, hükümet tasarısında toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikaya o işyerinde çalışan tüm işçileri temsil etme olanağının tanınmış olması idi. Gerçekten, tasarının 8 inci maddesinin 1 inci fıkrasına göre, "bir işyerinde çalışıp sendika üyesi olabilecek nitelikteki işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, toplu sözleşme yapma konusunda o işyerindeki bütün işçileri temsil eder. (a.g., MMTD, Millet Meclisi S. Sayısı: 132, s. 14).

16 Altını biz çizdik.

17 a.g., MMTD, Millet Meclisi S. Sayısı: 132, s. 14.

yetlerinden faydalanırım" düşüncesiyle, dolaylı olarak sendikaya girmek zorunda kalacak ve bu da sendikaların güçlenmesini sağlayacaktır.¹⁸

Dayanışma ödentisi kurumunun 275 sayılı yasaya konuş nedenleriyle ilgili yukardaki açıklamalarda yer alan düşünceler, 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın yasama organında görüşülmesi sırasında da yinelenmiştir. Yasa tasarılarının tümü üzerinde parti grupları adına yapılan konuşmaları yanıtlayan Geçici Komisyon sözcüsüne göre, "(...) toplu iş sözleşmesi, üstelik bir grevden sonra yapılabı uygulanmaya başlanınca, işçilerin hem bu gayretlere iştirak etmemek, hem de bu gayretler neticesinde sağlanan menfaatlardan istifade etmek gibi iş ahlakına aykırı bir durumda olmamalarını temin için, sendika üyesi olmayan bu gibi işçilerin sendika aidatına eşit bir dayanışma aidatını ekseriyet sendikalarına ödemeleri mecburiyeti vaz olunmuştur. Bu elbette ki, işçileri kuvvetli sendikalara girmeye teşvik edecek en müessir hükümlerden bir tanesidir."¹⁹ Sözcüye göre, sendika üyelik ödentisi tutarında dayanışma ödentisi ödeyeceğini bilen bir işçi, "eğer akli varsa, mali külfetine katıldığı sendikanın idaresine de katılmak isteyecek, binaenaleyh o sendikaya üye olmaya teşvik olacaktır".^{20, 21}

Özetlemek gerekirse, dayanışma ödentisi kurumu, iş ahlakının bir gereği olarak, toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmasında hiçbir katkısı olmayan ve özveride bulunmayan sendikasız işçilerin dolaylı olarak sendikaya girmesini ve böylece sendikaların güçlenmesini sağlamak düşüncesiyle tasarına konulmuştur. Bu amacı gerçekleştirmek için de dayanışma ödentisi tutarının üst sınırı, üyelik ödentisine eşit olarak belirlenmiştir. Ne var ki, ilerde değineceğimiz gibi, bu tutar değiştirilmiştir.

DAYANIŞMA ÖDENTİSİNDE SENDİKANIN YAZILI OLURU GEREKİR Mİ?

Sendikasız ya da toplu iş sözleşmesini bağıtlayan sendika dışında bir sendikanın üyesi olan işçilerin dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmede yararlanmalarında, o sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın yazılı olurunun gerekli gerekmediği konusu, gerek Yargıtay kararlarında, gerekse öğretilerde en çok tartışılan sorunlardan biridir. Dayanışma ödentisi kurumu çerçevesinde süregelen tüm tartışma ve görüş ayrılıklarının odağını bu sorunun oluşturduğuna kuşku yoktur.

Yargıtay, 275 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden bir buçuk yıl kadar sonra verdiği bir kararda, sendikanın olurunun alınması gerektiği görü-

18 Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi (CSTD), Cilt 13, Birleşim: 89, 9.7.1963, s. 22.

19 a.g., MMTD, s. 200.

20 a.g., MMTD, s.

21 Belirtilen bu gerekçelerle Türk çalışma yaşamına giren dayanışma ödentisi kurumuna sı. yasal partiler karşı çıkmamışlardır. Örneğin, 275 sayılı yasa tasarılarının tümü üzerinde Millet Meclis'inde yapılan görüşmeler sırasında YTP Meclis Grubu adına konuşan Orhan Apaydın, toplu sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın üyeleri dışındaki işçilerin dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmeden yararlanmaları görüşünü onayladıklarını belirtmiştir. Dayanışma ödentisi kurumunun sendikacılığın güçlenmesini önleyeceği düşüncesine katılmadıklarını belirtilen sözcüye göre işçi dayanışma ödentisi vermek yerine, sendikaya üye olarak, daha geniş biçimde haklardan yararlanmayı yeğleyecektir (a.g. MMTD, s. 371).

şünü benimsemiştir. Gerçekten, bu karara göre, toplu iş sözleşmesini yapan işçi kuruluşunun üyesi olmayan bir işçinin bu sözleşmeden yararlanabilmesi için, yalnızca dayanışma ödentisini ödemeye hazır olması yeterli olmayıp, ayrıca 274 sayılı yasanın 21 inci maddesi uyarınca işçi kuruluşunun olurunun alınması da gereklidir.²² Yüksek yargı organı, toplu sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın yazılı oluru alınmaksızın dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmeden yararlanmanın olanak dışı olduğu görüşünü, oybirliği ile alınan 7.4.1975 günlü kararında da sürdürmüştür. Gerçekten, 9. HD'nin bu kararına göre, "toplular iş sözleşmesini yapan işçi teşekkülünün mensubu olmayan ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasında ve yetkinin alınmasında bir katkısı bulunmayan davacının, yalnız dayanışma aidatını ödemeye hazır olması ile toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan yararlanması mümkün olmayıp, söz konusu işçi teşekkülünün de muvafakatını alması gerekmektedir".²³

Buna karşılık Anayasa Mahkemesi, 274 sayılı yasanın 21 inci maddesinin 1 inci fıkrasının Anayasa'nın 46 ve 40 inci maddelerine aykırı olmadığı sonucuna vardığı 2.3.1971 günlü kararında, dayanışma ödentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, ilgili işçi kuruluşunun olurunun gerekli olmadığı görüşünü benimsemiştir. Yüksek yargı organının, Sendikalar Yasası'nın 21 inci maddesinde 13.8.1970 günü yürürlüğe giren 1317 sayılı yasa ile yapılan değişiklikten sonra verdiği bu karara göre, "bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı, o toplu iş sözleşmesini yapan işçi kuruluşunun muvafakatına bağlayan bir hüküm bu maddede yer almış değildir. Bu hükme göre, işçi kuruluşunun yetkisi, kanundaki sınırı aşmamak üzere, dayanışma aidatını saptamaktan ileri geçemez".²⁴

Türk İş Hukuku öğretisinde de büyük bir çoğunluk, Yargıtay'ın görüşünü benimsememiştir; toplu iş sözleşmesini bağıtlayan sendikanın üyesi olmayıp o sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin, ilgili sendikanın oluru aranmaksızın dayanışma ödentisi ödeyerek sözleşmeden yararlanmaları gerektiğini savunmuştur.²⁵ Biz bu egemen görüşün dayandığı gerekçelerin üç kümede toplanabileceğini sanıyoruz.

Genel ve Önceki, Özel ve Sonraki Kural Gerekçesi

Toplu sözleşmeyi bağıtlayan işçi kuruluşunun üyesi olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanmaları konusunda, Sendikalar Yasası'nın 21 inci mad-

22 Yarg. 9. HD, 3.12.1964, Esas No: 8458, Karar No: 7983. Bu karar ve eleştirisi için bkz. Nuri Çelik, *Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi*, İstanbul, 1964, s. 88 vd).

23 Bu karar metni ve Prof. Çelik tarafından incelenmesi konusunda bkz. Münir Ekonomi-Devrim Ulucan, *İş Hukuku Uygulaması (İHU)*, Kararlar ve İncelemeleri, TSGLK. 7 (No: 1).

24 Anayasa Mahkemesi, 2.3.1971, Esas sayısı: 1970/46, Karar sayısı: 1971/24, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı 9, Ankara, 1972, s. 342-343.

25 Egemen görüşü 1317 sayılı yasa ile yapılan değişiklikten önce de savunan hukukçulardan bazıları şunlardır: Ferit H. Saymen, *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Esasları, Toplu Sözleşme Bilgileri*, Ankara, 1964, s. 22; Münir Ekonomi, "Toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülüne üye olmayan işçilerin sözleşmeden faydalanmaları", *İktisat ve Maliye Cilt XI*, Sayı 7, Ekim 1964, s. 258-259; Nuri Çelik, a.g.e., s. 89 vd; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, 2. bası, İstanbul, 1967, s. 117-118 (49 sayılı dlp. notu); Seza Reisoğlu, a.g.e., s. 200 vd.

desinin 1 inci fıkrasının değil, 275 sayılı yasanın 7 nci maddesinin 3 üncü bendinin uygulanması gerektiğini öne süren Oğuzman'a göre, bu iki yasadaki birincisinde yer alan kural hem genel, hem de önceki kural; ikincisinde yer alan ise hem özel, hem de sonraki kural niteliğindedir. Sonraki özel kuralın önceki genel kurala yeğlenmesinin temel bir hukuk ilkesi olması nedeniyle, toplu iş sözleşmesini bağtılayan sendikanın üyesi olmayan işçilerin dayanışma ödentisi yoluyla sözleşmeden yararlanmaları konusunda 275 sayılı yasanın 7 nci maddesinin 3 üncü bendi uygulanır.²⁶

Dayanışma ödentisinin, ilgili işçi sendikasının olurluna bağlı olmaksızın ödenebileceği ve böylece sözleşmeden yararlanılabileceği görüşünde olan Reisoglu ise, 275 sayılı yasadaki yer alan kuralın "sonraki kural" sayılmasıyla güçlü bir gerekçe olmadığı kanısındadır. Buna karşılık, anılan maddede düzenlenen kuralın, "özel kural" olduğu görüşüne katılan yazara göre, "kanun koyucu özel bir hüküm getirerek maddi bakımdan gerekli ödeme bulunan işçinin, sözleşmeden faydalanmasını sağlamıştır. 7. madde bu hususta sarıh olup, Sendikalar Kanunu'nun 21. maddesindeki genel hükümle birlikte mütalaa edilemez".^{27, 28}

Türk İş Hukuku öğretisinde benimsenen egemen görüşe katılmadığı anlaşılan Tunçomağ'a göre ise, 274 ve 275 sayılı yasalar arasında "öncelik, sonralık yoktur. Tek fark, birinin numarası 274, öbürünün numarası ise 275'dir. Şu halde, öncelik sonralık bu iki yasa açısından söz konusu değildir."²⁹ Ekleyelim ki, 274 sayılı yasadaki yer alan kuralın genel, 275 sayılı yasadaki kuralın ise özel nitelik taşıdığı gerekçesine de katılmayan ve bu alanda temel yasanın Sendikalar Yasası olduğunu, temel görüş ve ilkenin bu yasa içinde bulunduğunu öne süren Tunçomağ'a göre, bu iki yasa "aynı güçte, aynı yerde ve birlikte uygulanacak yasalardır."³⁰

Sendika Özgürlüğüne Aykırılık Gerekçesi

Dayanışma ödentisi yoluyla yararlanmada ilgili sendikanın olurlunun aranmaması görüşünü benimseyenlerin öne sürdükleri ikinci gerekçe, sendika özgürlüğü, özellikle sendikaya üye olmama özgürlüğü ilkesi ile ilgilidir. Toplu sözleşmeyi bağtılayan sendikanın üyesi olmayan bir işçinin, dayanışma ödentisi ödemesine karşın sözleşmeden yararlandırılmamasının ve bunun için ayrıca ilgili sendikanın olurlunun alınmasının, onun sendika-

26 M. Kemal Oğuzman, a.g.e., s. 118.

27 Seza Reisoglu, a.g.e., s. 201; Ekleyelim ki, dayanışma ödentisi yoluyla yararlanmada toplu sözleşmeyi bağtılayan sendikanın olurlunun alınmasına gerek olmadığı görüşüne katılan İzveren de, 274 sayılı yasa karşısında konu yönünden özel nitelikte bir yasa olan 275 sayılı yasanın 7'nci maddesinin 3'üncü bendinde izin koşulu aranmadığını yazmaktadır (Adil İzveren, İş Hukuku (I, II, III), Ankara, 1974, s. 314).

28 Belirtelim ki, Anayasa Mahkemesi de, yukarıda andığımız kararında aynı gerekçeye dayanmıştır. Yüksek yargı organına göre, 274 sayılı yasanın 21 inci maddesi yasama meclisinde daha önce kabul edilmiş bir genel kural niteliği taşımaktadır. Buna karşılık, 275 sayılı yasanın 7 nci maddesinin 3 üncü bendi, daha sonra kabul edilen bir özel kural niteliğindedir. Bir uyumsuzluğun çözülmesinde ise, genel kuralın değil, özel kuralın uygulanacağı kuşku yoktur.

29 Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir, 1976, s. 216.

30 a.k.,

ya girmeye zorlanması anlamına geleceği ve bunun da sendikaya üye olmama özgürlüğü ilkesine aykırı düşeceği görüşü ilk kez yasama organında öne sürülmüştür.³¹ Bu görüşün öğretide de benimsendiği görülüyor. Örneğin Reisoğlu'na göre, "sendikaların üyelerine, sözleşme dışında çeşitli menfaatler sağladıkları göz önünde tutulursa, işçi sendikasının muvafakat etmemesinin sebebinin esas itibarıyla işçiyi sendikaya girmeye zorlamak olduğu anlaşılır. İşçiyi sendikaya girmeye zorlayacak her türlü hükmün, hem sendikaya girme serbestisi ile çatışacağını, hem de MK'nun 23. maddesinde öngörülen şahsiyet haklarını ihlâl edeceğini unutmamalıdır."³² Sendikası işçilerin dayanışma ödentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanaklarının saklı tutulmasıyla, "sendikalara üye olmayı zorunlu kılacak bir ortam yaratılmamış ve bunun sonucu olarak da üye olmama özgürlüğü zedelememiş olmaktadır" diyen Sönmez'e göre de,³³ Yargıtay'ın sendikanın olurunun gerekli sayan kararı, yasa koyucunun anlayışına uymamaktadır. Yargıtay'ca verilen bu karar, "sendikaya üye olmayı zorunlu kılacak nitelikte olup, sendikalara üye olmama özgürlüğünü zedelemektedir."³⁴ Dereli'nin görüşüne göre de, toplu sözleşmeden yararlanma hakkının yalnızca sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın üyelerine tanınması yönündeki sendika uygulamaları ve bunları destekleyen yargı kararları, "işçinin sendika seçme özgürlüğünü ve bir dereceye kadar da çalışma hakkını zedeleyici etkiler yapmaktadır."³⁵

Bu gerekçe Yargıtay'ca da benimsenmiştir. Gerçekten son kararda, üye olmayan işçilerin toplu sözleşmeden yararlanmaları sorunu çözümlenirken

31 Gerçekten, dayanışma ödentisi kurumunun Anayasa ile güvenceye kavuşturulan sendika özgürlüğüne aykırı olduğu görüşü ilk kez, 275 sayılı yasa tasarısının tümü üzerinde Cumhuriyet Senatosu'nda yapılan görüşmeler sırasında AP sözcüsünce (Mehmet Ünal'dı) ileri sürülmüştür. Sendikaların dayanışma ödentisini hiçbir zaman sendika üyelik ödentisinden daha aşağı düzeyde saptamaya yanaşmayacaklarını belirten sözcüye göre, "her ne kadar bu hükmün, sendikalarımızın mali yönden kuvvetlenmesini istihdaf etmekte ise de, Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nda kabul edilmiş olan sendikalara girme ve sendikalardan çıkma hürriyetini açıkça zedelemektedir." Biz dayanışma aidaatına muhalif değiliz ve fakat bu hükmü işçiyi sendikaya girmeye veya sendikada kalmaya zorlayıcı bulmaktayız.. Ve bu aidaatin sendika aidaatının dönünde olmasını daha muvafık mütalaa etmekteyiz. Zira, sendika aidaatı veren bir sendikal, sendikanın diğer faaliyetlerinden istifade ettiği halde, yalnız toplu sözleşmeden istifade eden bir işçinin, sendikalı bir işçinin verdiği aidaatı vermesini aklı uygun bulmamaktayız." (a.g., CSTD, s. 19). Önemle belirtmek gerekir ki, dayanışma ödentisi kurumunun işçiyi sendikaya girmeye zorlayıcı nitelikte bulunmamasını gerekçesi, ödentisi tutarının tavanının üyelik ödentisine eşit olarak saptanmış olmasıdır. Anayasa'ya aykırılık savını yanıtlayan Geçici Komisyon sözcüsü, sendikaları güçlendirmek amacıyla tasarıya konulan dayanışma ödentisinin, temelde Anayasa'da yer alan sendika özgürlüğüne aykırı değmediğini savunmuş, ancak dayanışma ödentisi tutarının üyelik ödentisini aşamamasını ön gören kuralın hakkaniyete aykırı olduğu görüşünü benimsemiştir (s. 22). Bunun üzerine, dayanışma ödentisinin "üyelik ödentisini geçemeyeceği" biçiminde tasarıda yer alan kural, Cumhuriyet Senatosu'nca "üyelik ödentisinin üçte ikisini aşamaz" biçiminde değiştirilmiştir (s. 24). Bu değişikliğin daha sonra Millet Meclisi'nca de benimsenmesiyle, dayanışma ödentisinin tavanı, sendika üyelik ödentisinin üçte ikisi ile sınırlandırılmış oldu. Bu değişikliğin ve öne sürülen gerekçelerin yerinde olmadığına ilerde değineceğiz.

32 Seza Reisoğlu, a.g.e., s. 201-202.

33 Fikret Sönmez, a.g.e., s. 66.

34 Fikret Sönmez, a.g.e., s. 68; Aynı görüş için bkz. Erol Akı, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, İzmir, 1975, s. 49.

35 Toker Dereli, a.g., bildiri, s. 184-185.

ve 274 ve 275 sayılı yasalar yorumlanırken, herşeyden önce Anayasa'nın 46 ncı maddesini düzenlerken egemen olan, "işçilerin bir sendikaya üye olup olmamak konusundaki özgürlüklerinin korunması" temel düşüncesinden yola çıkılması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay'a göre, dayanışma ödentisi yanında ayrıca ilgili kuruluşun "yazılı muvafakatının aranması, muvafakatın verilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve menfaatlardan yararlanmak isteyen işçiyi sendikaya girmek zorunda bırakacaktır. Bu durum ise, işçinin Anayasa güvencesi altında bulunan sendikaya üye olmak veya olmamak özgürlüğünü zedeleme sonucunu doğuracağından Anayasa ile bağdaşmayan bir yorum biçimi benimsenemez".

Buna karşılık, İş Hukuku öğretisinde benimsenen egemen görüşü paylaşmayan Talas, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayarak sendika dışında kalabilmek seçeneğinin her zaman bulunması nedeniyle, yazılı olur koşulunun üye olmama özgürlüğüne aykırı düşeceği savını "tartışma götüren bir düşünce" saymaktadır.³⁶

1317 Sayılı Yasayla Değişiklik Yapıldığı Gerekçesi

Toplu sözleşmeyi bağitlayan sendikanın olurunun gerekmediği görüşünün dayandığı üçüncü gerekçe, 274 sayılı yasanın 21 inci maddesine 1317 sayılı yasayla 2 nci fıkra olarak eklenen, "275 sayılı kanun hükümleri saklıdır" kuralından kaynaklanmaktadır.³⁷ Oğuzman'a göre, anılan maddeye bu fıkranın eklenmesiyle, dayanışma ödentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, "sözleşmeye taraf olan işçi teşekkülünün muvafakatına bağlı olmayacağı kanun koyucu tarafından açıklığa kavuşturulmak istenmiştir.³⁸ Kutal ve Ekonomi'ye göre de, 21 inci maddeye 1317 sayılı yasayla eklenen fıkra ile "açıkça 275 sayılı yasanın 7/3 maddesinde dayanışma aida-tına ilişkin özel düzenleme saklı tutulmuştur.³⁹ 21 inci maddede yapılan bu değişiklikten önce, dayanışma ödentisi yoluyla yararlanmada ilgili sendikanın yazılı olurunun aranması gerektiği yolundaki yargıtay kararına katılan Esener,⁴⁰ bu maddeye anılan fıkranın eklenmesinden sonra görüşünü değiştirmiş ve "sendikası işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için kabul şartına gereksinme kalmadığı düşüncesini" benimsemiştir.⁴¹ Ekleyelim ki, Yargıtay'ın da yazılı olur aranmaması sonucuna varırken dayandığı gerekçelerden biri de budur.

GÖRÜŞ VE ÖNERİMİZ

Türk İş Hukuku öğretisi, belirttiğimiz bu üç gerekçeye dayanarak, dayanışma ödentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda, söz-

³⁶ Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, Ankara, 1976, s. 427.

³⁷ Sendikalar Yasası'nın 21 inci maddesine 1317 sayılı yasayla eklenen bu fıkranın, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin dayanışma ödentisi (ve 6 ncı madde) ile ilgili olduğunu, Çel'kin de belirttiği gibi, yasanın hazırlık çalışmalarında açıkça ortaya konulmuştur. (İHU, a.g., karar incelemesi).

³⁸ M. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler, Toplu İlişkiler, Cilt 1, İstanbul, 1975, s. 41; Aynı görüş için bkz. Nuri Çelik, İHU, a.g., karar incelemesi.

³⁹ Metin Kutal-Münir Ekonomi, a.g., bildiri, s. 126.

⁴⁰ Turhan Esener, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964, s. 86.

⁴¹ Turhan Esener, İş Hukuku (1978), s. 490.

leşmeyi bağitlayan sendikanın olurunun alınmasına gerek olmadığı görüşünü benimsemiştir. Belirlenen dayanışma ödentisi tutarını ödeyen sendikasıız işçi, tek yanlı iradesiyle sözleşmeden yararlanabilir. Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihadı Birleştirme Genel Kurul kararı ile, yüksek yargı organı da, gerek yasama organında tartışılan, gerekse öğretide ileri sürülen bu gerekçelere dayanarak egemen görüşe katılmıştır.

Kanımızca da, yürürlükteki kurallar çerçevesinde bu görüşün tersini benimsemek olanak dışıdır⁴² Ne var ki, hukuksal yaklaşımla bu sonuca ulaşmak zorunlu görünse de, sorunu madalyonun öbür yüzü, yani güçlü sendikacılık açısından tartışmanın gerekli ve yararlı olduğunu sanıyoruz.⁴³ Dayanışma ödentisi kurumunun uygulandığı durumlarda, toplu iş sözleşmesini bağitlayan işçi kurulunun yazılı olurunun zorunlu olup olmadığı sorunu üzerinde durulurken, Sendikalar Yasası'na egemen olan temel düşüncenin gözardı edilmemesi gerekir. Bu temel düşünce, 21 inci maddenin yasaya konuş nedeni belirtilirken açıkça dile getirildiği gibi, işçilerin sendikalara üye olmaya sözendirilmesi ve dolayısıyla sendikacılığın gelişme ve güçlenmesidir.⁴⁴ Bu nedenle, sendikaya üye olma özgürlüğünün çiğnenmemesi amacıyla 21 inci maddede öngörülen yazılı olur koşuluna getirilen ayrı kuraların, sendikacılığı güçlendirme düşüncesine aykırı olmaması ya da en azından, bu düşüncenin önem ve etkisini yitirmesine yol açmaması gerekir. Daha açık bir anlatımla, işçilerin örgütlenme isteğini önleyici nitelik taşıyan ayrı kuraların, sendikaya üye olmama özgürlüğü adına ve pahasına onaylanmasının doğru olmadığını, bunun yasaya egemen olan temel düşünce ile bağdaşmayacağını sanıyoruz. Temelde işçilerin sendikalara karşı korunmasını amaçlasa da, sendikaya üye olmama özgürlüğüne, işçileri sendika dışında kalmaya özendireci ve edilgenliğe itici bir anlam ve içerik kazandırılması gerekir.

Sendikaya üye olmama özgürlüğünün korunması ile sendikaların güçlendirilmesi düşüncelerini uzlaştıracı bir kurum olarak çalışma yaşamımıza giren dayanışma ödentisi, ödenti tutarının üyelik ödentisinin altında belirlenmiş olması nedeniyle, öğretide öne sürülen görüşün tersine, amaçlanan

42 Nitelikim dayanışma ödentisi kurumunun, yaygınlaştırma ile birlikte yazılı olur koşulunu yumsatan iki noktadan biri olduğu, yani bu iki kurumun uygulanmasının söz konusu olduğu durumlarda yazılı olura gerek bulunmadığı, geçici komisyon sözcülüğünde de açık biçimde şöyle vurgulanmış: "Eğer bir sendika toplu iş sözleşmesinden, onu yapan sendikanın üyesi olmayan kimseler de istifade edecekse, onu yapan sendikanın tesbit edeceği dayatması aiddatını ödedikleri zaman, artık o sendika 'ben bunlar için, bu toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan, menfaatlerden istifade etmeyecekler diye yazılı muvafakat vermem' diyemez. Madem ki, dayanışma aiddatını vermeye razı olmuştur. sendikanın muvafakatı da lâhik olmuş addedilir." (a.g., M.M.T.D., s. 316).

43 Bu nedenle, özellikle 21 inci maddeye eklenen 2 nci fıkra çerçevesinde Yargıtay kararında ulaşılan sonuca katılmamıza karşın, Prof. Kutal'ın belirttiği gibi, bu kararın 'soruna en adil bir çözüm yolu getirdiği' kanısında değiliz (Metin Kutal, 'Toplu sözleşmeden yararlanma konusunda beklenen adım atıldı', İktisat ve Maliye, Cilt XXV, Sayı 12, Mart 1979, s. 544).

44 "Bütün toplu iş sözleşmesi ve grev, lokavt hukuku, güçlü sendikaların varlığı varsayımına dayalıdır" diyen Sağlam'a göre, Sendikalar Yasası'nın 21 inci maddesinde öngörülen yazılı olur koşulu, sendikaların gücünü artırıcı yasal önlemlerin önde gelenlerinden biridir (İHU, Sendikalar Kanunu 21, No. 1).

dengeyi kuramamıştır. Üyelik ödentisinin sendikanın tüm etkinliklerinden yararlanma hakkı sağlamasına karşılık, dayanışma ödentisinin yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı vermesi nedeniyle iki ödenti tutarının eşitlenmemesi gerektiği, bunun "örtülü ve dolaylı bir biçimde de olsa, işçiyi sendikaya üye olmaya zorlama olarak kabul edilebileceği"⁴⁵ görüşünü paylaşıyoruz. Herşeyden önce, sendika üyesi işçilerin sendikanın çeşitli etkinliklerinden ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını, salt üyelik ödentisinin bir karşılığı olarak görmemek gerektiği kanısındayız. Üyelik ilişkisinin, ödenti borcuna ve etkinliklerden yararlanmaya indirgenemeyeceğine kuşku yoktur. Bu ilişkinin temelinde, ortak mesleki çıkarların bireysel değil, örgütlü savaşımla gerçekleştirilmesi amacı vardır. Bu nedenledir ki, Talas'ın da belirttiği gibi, "sendika aidatı bile sendikalı işçilerin maddi yükümlülüklerinin tamamını ifade etmemektedir."⁴⁶ Toplu iş sözleşmeleri, kimi zaman işçinin tek gelir kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma sonucunu doğuran ve öncelikle sendikalı işçiler açısından işyerinde çalışma ilişkilerini olumsuz yönde etkilemesi olasılığı bulunan greve başvurmayı gerektiren zorlu ve uzun bir savaşım sonunda bağitlanmaktadır. Bu durumda üye işçiler, yalnızca ödenti borcunu yerine getirerek parasal yönden değil, aynı zamanda sendikaca sürdürülen bu savaşıma manevi yönden de destek olmaktadır. Bu nedenle, üye işçinin sendikanın etkinliklerinden yararlanmasını, salt üyelik ödentisinin karşılığı olarak çok dar bir çerçevede ele almamak gerekir.

Sendika dışında kalarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı sağlayan dayanışma ödentisi kurumu, temelde işçilerin örgütlenmesi ve sendikacılığın güçlendirilmesi düşüncesinden verilmiş bir "ödün"dür. Kanımızca, sendikaya üye olmama özgürlüğünün korunması pahasına verilen **bu ödünün bedelinin, üyelik ödentisinin tutarına eşit olması gerekir.** Çünkü, yasa koyucu dayanışma ödentisini yazılı olur koşulunu yumuşatan bir kurum olarak öngörürken, toplu iş sözleşmesi bağitlama etkinliğinin, Sendikalar Yasası'nın 14 üncü maddesinde sayılan çeşitli etkinlikler içinde ayrı bir önem taşıdığını (daha doğrusu taşıyacağını) düşünüyor ve biliyordu. Dayanışma ödentisinin üst sınırının, tasarının ilk metninde üyelik ödentisine eşit olarak belirlenmesinin başlıca nedeni de, kanımızca budur. Böylece, sendika dışı işçilerin üye işçilerce ödenen ödenti tutarına eşit bir dayanışma ödentisi ödemeleri sağlanarak, sendikanın temel etkinliğinin önemini yitirmesi ve güçlü sendikacılık düşüncesinin bundan olumsuz yönde etkilenmesi önlenmek istenmiştir. Bu yüzden, dayanışma ödentisinin tutarında değişiklik yapılarak, üyelik ödentisinin üçte ikisini geçmemesi biçiminde saptanması doğru olmamıştır.

Dayanışma ödentisi tutarının üyelik ödentisine eşit olmasının, işçiyi sendikaya girmeye zorlayıcı bir etken olacağı görüşüne katılmak güçtür. Çünkü, dayanışma ödentisi yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı yeğleyen bir işçi açısından önemli olan, **sendikanın dışında kalmaktır.** Toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasından sonra da bu isteğine bağlı kalmayı

⁴⁵ Nuri Çelik, a.g. karar incelemesi.

⁴⁶ Cahit Talas, a.g.e., s. 427.

yeğleyen ve düşüncesinden ödün vermeye yanaşmayan bir işçinin, daha iyi hak ve yararlar sağladığını düşündüğü bu sözleşmeden yararlanmak istemesi durumunda, bunun bedelini üye işçi ile eşit koşullarda paylaşması gerekir. Üye işçilerin sendikanın öbür etkinliklerinden de yararlanmakta olması, dayanışma ödentisi tutarının üyelik ödentisinin altında belirlenmesini gerektiren haklı bir gerekçe olamaz. Bu tür bir düşünce, herşeyden önce, üyelik ödentisinin üçte ikisinin toplu sözleşmeden, üçte birinin ise öbür etkinliklerden yararlanmanın karşılığı olduğu sonucuna götürür. Bu ise, ne ödenti, ne de üyelik ilişkisi kavramları ile bağdaşır. Öte yandan, dayanışma ödentisi ödeyerek sendika dışında kalan işçi, aslında bu tutumuyla, nedenleri ne olursa olsun, düşüncelerinden ödün vermeye yanaşmamaktadır. Yukardaki düşünce çerçevesinde, bu işçinin sendikanın öbür etkinliklerinden yararlanmamasına karşın, üye işçi ile eşit tutarda dayanışma ödentisi ödemesinin, hiç olmazsa bunun karşılığı sayılması gerekir. Ayrıca, aynı tutardaki ödenti karşılığında sendikanın tüm etkinliklerinden yararlanmayı çıkarlarına daha uygun bulduğunda, sendikaya üye olmakta her zaman özgürdür.

İki ödenti tutarının eşitlenmesine karşı öne sürülen gerekçelerden biri de, bunun sendikaları toplu sözleşme dışında etkinliklerde bulunmaktan alıkoymasıdır. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi dışında kalan etkinlikler sonucu sağlanan hak ve yararların pek ilginç ve önemli olmaması durumunda, daha aşağı tutardaki dayanışma ödentisi karşılığında sözleşmeden yararlanmanın yeğlenmesi doğaldır. Bunu bilen sendikalar, iki ödenti ödenti tutarı arasındaki farka daha somut bir anlam ve içerik kazandırmak için toplu sözleşmeler dışında etkinliklerde bulunmaya özendirilmiş olacaktır. Kanımızca bu gerekçe, ödenti tutarlarının eşitlenmesi durumunda da geçerlidir. Çünkü sayısal gücünü artırmayı ve üyelerine daha ileri hak ve yararlar sağlamayı amaçlayan ve böylece üyelik ilişkisinin üstünlüğünü kanıtlamak isteyen bir sendika, dayanışma ve üyelik ödentilerinin eşit tutarda olması durumunda da, toplu sözleşme dışındaki etkinliklerini yoğunlaştırmaktan ve çeşitlendirmekten geri kalmayacaktır, kalmamalıdır.

Görüşümüze göre, yürürlükteki toplu iş ilişkileri düzeninin tümüne el atmaksızın, yalnızca dayanışma ödentisi kurumunda yapılacak bir değişiklik çerçevesinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın karşılığı olarak ödenen dayanışma ödentisi tutarının üst sınırının, üyelik ödentisine eşit olarak belirlenmesi gerekir.⁴⁷ Bunun sendikasız işçiyi sendikaya üye olmaya zorlayıcı değil, olsa olsa, özendirici bir önlem niteliği taşıdığını ve güçlü sendikacılık olgusuna dayanan temel düşünceye ters düşmediğini sanıyoruz. Başka bir

⁴⁷ Çalışma Bakanlığı'na hazırlanan 275 sayılı yasanın kimi maddelerinin değiştirilmesine ve bu yasa kimi maddeler eklenmesine ilişkin yasa taslağı, üyelik ödentisi'ne eşit bir dayanışma ödentisi ödeyen sendikasız ya da başka bir sendikanın üyesi olan işçilerin, sendikanın olurlarına gerek kalmaksızın yararlanabileceklerini öngörerek, soruna bu doğrultuda bir açıklık getirmektedir. (Çalışma Dergisi, Yasa Tasarı ve Tasarıları Özel Sayısı 1978-1979, Ankara, 1979, s. 60). Ekleyelim ki, bu açıklığın yararlı olduğunu belirten Prof. Ku' al, dayanışma ödentisi tutarının üyelik ödentisi düzeyine yükseltilmesini "tartışılacak tek husus" olarak görmektedir. (Metin Kutal, 'Çalışma hayatını düzenleyen yasalarda yapılması düşünülen değişiklikler (III)' İktisat ve Maliye, Cilt XXV, Sayı 10, Ocak 1979, s. 443).

anlatımla, sendikacılığı güçlendirme düşüncesinden sendikaya üye olmama özgürlüğü adına verilen ödünün bedelinin, sendikalı işçilerin parasal katkısına eşit olması gerekir.

Öte yandan, "dayanışma ödentisi" teriminin, bu kurumun gerçek niteliğine uygun düşmediğini sanıyoruz. Gerçekten, yasanın dayanışma ödentisi olarak nitelendirdiği parayı ödeyen sendikasız işçi, toplu iş sözleşmesinin sağladığı hak ve çıkarlardan yararlanmasının karşılığı olarak, yalnızca maddi bir katkıda bulunmaktadır. Sendika dışında kalmayı sürdürdüğü için, bu parasal katkı dışında sendika ile herhangi bir dayanışma içine girmesi söz konusu değildir. Bu yüzden, "dayanışma ödentisi" teriminin, bu kurumun gerçek niteliğine daha uygun düştüğünü sandığımız "yararlanma ödentisi" olarak değiştirilmesini öneriyoruz.