

## **Sendika Aidatı Konusunda İşverence Ödenecek Gecikme Faizinin Başlangıç Tarihi (Karar İncelemesi)**

Prof. Dr. Nuri ÇELİK\*

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

28.3.2008, E.2007/14425 K.2008/6670 <sup>1</sup>

**DAVA:** Davacı, sendikal aidat alacağıının 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.Tekbas tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Mahkeme kararında davacının 1998 Ocak ayından önceki dönem ile bu tarihten sonraki dönemde tespit edilemeyen aylara ait sendika aidat alacağıının saklı tutulmasına karar verilmiştir.

Davacı bu konudaki talebini atıye bıraktığı gibi, 08.11.2005 günlü ıslahtan sonra süresinde zamanaşımı definde bulunulmuştur. Böyle olunca atıye terk edilen alacak konusunda karar verilmesine yer olmadığına dair hüküm verilmesi gerekirken alacak ve dava hakkının saklı tutulması yerinde değildir.

3- Davacı dava konusu sendika aidatlarının kesildikleri aylardan bir ay sonrasında itibaren faizi ile tahsilini talep etmiştir.

Mahkemece davalı işveren ayrıca temerrüde düşürülmediğinden dava ve ıslahtan itibaren faize karar verilmiştir.

Bu konuda öncelikle işverinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi'nin incelenmesi gerekir. Toplu İş Sözleşmelerinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, düzenlenmemiş ise mahkemenin yaptığı gibi dava ve ıslahtan itibaren faizi yürütülmelidir. Söz konusu Toplu İş Sözleşmeleri ve ilgili hükümleri incelenmeden yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

\* *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Hukuk Fakültesi*

<sup>1</sup> Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, 231-232.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.03.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## **Kararın İncelenmesi**

### **I- Giriş**

Yargıtay kararının alacak ve dava hakkının saklı tutulması gibi hususlar dışındaki maddi hukukla ilgili önemli bölümünün konusunu Sendikalar Kanununun 61. maddesine göre kesilmeyen veya ödenmesi geciken sendika aidatlarına uygulanacak faizin başlangıç tarihi oluşturmaktadır Yargıtaya, bu konuda öncelikle işyerinde toplu iş sözleşmesinin incelenmesi gerektiği belirtilerek, sözleşmede hüküm varsa ayrıca ihtara gerek kalmadan kararlaştırılan tarihten itibaren faize karar verilmesine, aksi takdirde mahkemece yapıldığı gibi davalı işverenin temerrüde düşürülmemesi nedeniyle dava ve ıslahtan itibaren faizin yürütülmesine hükmedilmiştir. Bu karar esas itibarıyla Yargıtayın 2004 yılında vermiş olduğu kararın tekrarı niteliğindedir.<sup>2</sup>

Yargıtayın kararını, karardaki, sözleşmede konuya ilişkin hükmün bulunup bulunmaması ayırımına uygun olarak aşağıda iki başlık altında ele almış bulunuyoruz. Ancak, konuyu açıklığa kavuşturabilmek için yasal düzenlemeyi belirtmekte yarar vardır. Anılan hüküm uyarınca, sendikaca kesilmesi istenen üyelik aidatını kesmeyen işveren kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde sendikaya göndermediği miktar tutarınca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

### **II- Faizin başlangıç tarihi konusunda kararda yapılan ayırım**

#### **1- Toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin bir hükmün bulunması**

Yargıtaya göre, toplu iş sözleşmesinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmişse ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihten itibaren faize karar verilmelidir.

#### **2- Toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin bir hükmün bulunmaması**

Yargıtay kararında, sözleşmede bu konuya ilişkin bir hükmün bulunmaması ile ilgili olarak ilk durumdan farklı bir değerlendirmeye yer verilmiş, mahkemenin yaptığı gibi dava ve ıslahtan itibaren faizin yürütülmesi gerektiği, ancak mahkemece toplu iş sözleşmesi incelenmeden bu şekilde hüküm kurulmasının hatalı olduğu

---

<sup>2</sup> Yarg. 9. HD, 28.10.2004, E.2004/7532 K.2004/24474 ve N.Çelik'in incelemesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Hukuk Sayısı, 2005/2, 51-56.

sonucuna varılmıştır. Yargıtayın bu konudaki görüşü sadece 2004 yılında verdiği kararda öne sürülmüş değildir. Yargıtayın daha önce 2002 yılında verdiği bir karar da aynı doğrultuda bulunmaktaydı. Bu karara göre, her ne kadar yasal düzenlemede bir aylık sürenin işverene tanınmış olması işvereni ayrıca temerrüde düşürme gibi bir işleme gerek bırakmadığını hatıra getirebilirse de, “öğretideki baskın görüş aksi doğrultudadır. Buna göre yasanın öngördüğü vade temerrüt için yeterli değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da istikrarlı uygulamasında baskın görüş doğrultusundaki çözümü benimsemiştir. Buna göre, işverenin temerrüde ayrıca düşürülmesi gerekir. Dairemizin uygulaması da bu yoldadır. Daha önce işverenin temerrüde düşürüldüğü kanıtlanamadığından dava tarihinden işletme kredisi faizinin hüküm altına alınması gerekir. Dosya içinde bulunan Dairemizin aksi yöndeki kararı emsal oluşturmaz.<sup>3</sup> Yargıtayca, incelemekte olduğumuz kararda da aynı görüşe yer verilerek toplu iş sözleşmesinde sendika aidatının gecikmesinin kararlaştırılmış olması durumundakinden farklı bir sonuca varılmış bulunmaktadır.

### III- Kararın Değerlendirilmesi

1- Toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin bir hükmün kararlaştırılmış olması durumu ile ilgili olarak Yargıtayca varılan sonucun isabetli olduğu kuşkusuzdur. Kararda belirtildiği üzere, bu durumda ayrıca ihtara gerek kalmadan sözleşmede saptanan tarihten itibaren faize karar verilmesi gerekir.<sup>4</sup>

2- Toplu iş sözleşmesinde sendika aidatını ödeme tarihi konusunda bir hükmün bulunmaması durumu ile ilgili olarak Yargıtayca öne sürülen görüşü yerinde bulmuyoruz. Kanımızca, yasal düzenlemedeki ödeme bakımından bir aylık sürenin geçirilmiş olmasına ilişkin esas, 2002 tarihli Yargıtay kararında da değinildiği gibi, işvereni ayrıca temerrüde düşürme gibi bir işleme gerek bırakmamaktadır. Aksi düşünce yasal düzenlemeyi anlamsız kılmaktadır. Ayrıca, yukarıda açıklandığı üzere, Yargıtayca toplu iş sözleşmesinde sendika aidatının belirli bir süre içinde sendika adına yatırılmasına ilişkin bir hükmün varlığı durumunda, ihtara gerek kalmadan bu süreden itibaren faize karar verilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Böyle bir hükümle SK'nun 61. maddesindeki aidatı kesmeyen veya bir ay içinde sendikaya göndermeyen işvereni sorumlu tutan hüküm arasında bir nitelik farkı yoktur.

3- Yargıtayın görüşü iş sözleşmesinin sona ermesinin parasal sonuçlarını düzenleyen, niteliği ve anlamı itibarıyla Sendikalar Kanununun 61. maddesine uygunluk gösteren, İş Kanununun 26. (yürürlükteki 32.) maddesi hükmünün uygulanması konusunda öteden beri benimsemiş olduğu kendi görüşüyle tutarlıdır.

<sup>3</sup> Yarg. 9. H, 25.4.2002, E.2001/20821 K.2002/6575, Kamu İş Bilgi Bülteni, Temmuz 2002, 11.

<sup>4</sup> Çelik, yukarıdaki karar incelemesi, 54. Aşağıdaki (2.) açıklamamız için bkz. aynı inceleme, 54-55.

Ancak Yargıtayın 32. maddeye ilişkin görüşünü de olumsuz bulmaktayız.<sup>5</sup> Yargıtaya göre, İş Kanununun 32. maddesinde yer verilen ve iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan parayla ölçülmesi mümkün bütün menfaatlerin tam olarak ödenmesinin zorunlu olduğu yolundaki hükümde (f.V) belirtilen vadenin geçmiş olması işverenin temerrüdünü göstermez. Burada fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi biçiminde bir hükme yer verilmemiş olması karşısında, ihtar olmaksızın işverenin fesih tarihinde kendiliğinden temerrüde düşeceği sonucuna varılamaz. O halde, ihbar tazminatı ve diğer işçilik haklarına fesih tarihinden itibaren değil, temerrüt tarihinden itibaren gecikme faizi uygulanır. Buna karşılık, kıdem tazminatına, 2869 sayılı Kanunla getirilen hüküm (1475 sayılı İş K, m.14/XI) uyarınca, sözleşmenin feshi tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülür.<sup>6</sup> Yargıtayın temerrüde ilişkin bu görüşü, Genel Kurul kararına ilişkin karşıoy yazısında isabetle öne sürüldüğü gibi, 26. (yürürlükteki 32.) maddenin emredici niteliğine ve amacına aykırı düşmekte, işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmamakta, ayrıca kıdem tazminatı için varılan sonuç ile de tutarsız bulunmaktadır. Yargıtayın daha önceki bir kararında belirtildiği üzere, 26. maddedeki emredici hüküm karşısında ayrı bir temerrüt işlemi aramaya gerek yoktur.<sup>7</sup>

Yargıtayın kendi görüşüne getirdiği bir istisna, inceleme konumuzu oluşturan Sendikalar Kanununun 61. maddesine ilişkin kararda yapılan ayırıma tam bir uygunluk göstermekte ve gecikme faizi konusunda toplu iş sözleşmesinde açık bir hükme yer verilmesi durumu ile ilgili bulunmaktadır. Yargıtaya göre, sözleşmede işçilerin her türlü haklarının işten çıkış işleminin yapıldığı gün ödeneceği ve gecikme halinde gecikilen her gün için bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizinin ödeneceği ükme bağlanmışsa, işvereni ayrıca temerrüde düşürmeye gerek olmaksızın işçi yararına öngörülen faiz ödenmelidir.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Aşağıda açıklanan görüşümüz için bkz. **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstanbul 2007, 281-282.

<sup>6</sup> Yarg. HGK, 4.11.1987, E. 1987/9-427 K.1987/819, YKD, Nisan 1988, 455-459; Yarg. 9. HD, 21.3.1989, E.1989/12867 K. 1989/2624, YKD, Ekim 1989, 1417-1418; 7.7.1997, E.1997/10790 K. 1997/13860, Çimento İşv. D, Eylül 1997, 37; 22.2.2001, E.2000/19142 K.2001/3127, İşv. D, Mart 2001, 15; 2.2.2005, E.2004/12851 K. 2005/2861 ve kararı isabetsiz bulan F. **Demir**'in incelemesi, Legal YKİ, 2006/1 75-87; 30.5.2005, E.2004/28718 K.2005/19954 ve orada yollama yapılan HGK'nun 3.7.2002 t.2002/264-572 sayılı kararı, Legal İHD, 2005/8, 1711-1712; 30.1.2006, E.2005/37279 K. 2006/1588, Çalışma ve Toplum, 2006/2, 177-178. Yargıtayın görüşünde **Günay**, Cevdet İlhan: İş Hukukunda Faiz ve Uygulanması, Kamu-İş, Yargıç Dr.Aydın Özkul'a Armağan, 2002/4, 109 vd.

<sup>7</sup> Yarg. 9.HD, 1.10.1986, E. 1986/7392 K.1986/8743, Tekstil İşv. D, Ocak 1987, 17; bu karar ve görüşümüz doğrultusunda Demir, İş Hukuku, 113.

<sup>8</sup> Yarg. 9. HD, 8.3.2000, E.2000/47 K.2000/2754, YKD, Eylül 2000, 1365-1366; 18.9.2003, E.2003/2002 K.2003/14739, Çalışma ve Toplum, 2004/2, 182-183; 11.4.2005, E. 2005/8566 K. 2005/12857, ag dergi, 2005/7, 278-279; 20.6.2007, E.2007/8731

4- Sendikalar Kanununun 61 ve İş Kanununun 32. maddeleri ile ilgili olarak Yargıtayın olumsuz olarak nitelediğimiz yukarıda açıklanan kararlarında, söz konusu yasal düzenlemelerin amacı ve anlamı üzerinde durulmamakta ve konu, iş hukukunun özellikle dikkate alınmaksızın, salt borçlar hukukundaki temerrüt esaslarına göre sonuca bağlanmış bulunmaktadır. Yargıtayın görüşü bu yönü itibarıyla de tatmin edici olmaktan uzaktır.

#### **IV- SONUÇ**

5- Yargıtayca, toplu iş sözleşmesinde sendika aidatının sendikaya yatırılma süresinin kararlaştırılmasına ilişkin bir hükme yer verilmesi durumu ile ilgili olarak varılan sonuç yerindedir. Buna karşılık, bu konuda toplu iş sözleşmesinde bir düzenleme bulunmaması durumuna ilişkin olarak kararda öne sürülmüş olan görüş bize göre isabetsiz bulunmakta, Yargıtayın ilk konudaki görüşü ve herşeyden önce Sendikalar Kanununun 61.maddesinin anlamı ve amacı ile bağdaşmamaktadır.

