

KARAR İNCELEMESİ

SENDİKA AİDATI KONUSUNDA İŞVERENCE ÖDENECEK GECİKME FAİZİNİN BAŞLANGIÇ TARİHİ VE ORANI

Nuri ÇELİK¹

ÖZET

İncelediğimiz Yargıtay Kararı'nın temel konusunu, Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesine göre kesilmeyen veya ödenmesi geciken sendika aidatlarına uygulanacak faizin başlangıç tarihi oluşturmaktadır. Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde, faizin başlangıç tarihi olarak belirlenen hükme uyulmaması halinde, bu hükmün fiiz talebi için, ayrı bir işlemi gereksiz kılarak, işverenin temerrüdünü sağladığı sonucuna varmıştır. Bunun isabetli olduğu kuşkusuzdur. Ancak, Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde böyle bir hükmün bulunmaması ile ilgili bir kararda farklı bir görüşü kabul etmiştir. Yargıtay, bu durumda, 61. maddenin açık hükmünde yer verilen süreyi göz önüne almaksızın, iş verenin aidat ödemesini geciktirmesi halinde ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiğine hükmetmiştir. Bu görüş benimsenemez. Çünkü toplu iş sözleşmesinde yer verilmiş olan, sendika aidatının 15 gün içinde sendika hesabına yatırılacağı yolundaki hükümle, Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesinde yer verilen, sendika aidatının bir ay içinde sendika hesabına gönderileceğine ilişkin hüküm arasında bir nitelik farkı yoktur.

Anahtar Kelime: Gecikme Faizi

ABSTRACT

The commencement date of default interest that will be applied to union contributions which have not been blocked according to article 61 of the Unions Code or have been paid by delay, constitutes the main issue of the Court of Cassation's decision we have examined. The Court of Cassation has come to the conclusion that in order to claim default interest, there need to be no further act other than employer's failure to comply with the collective work agreement clause that stipulates for the commencement date of default interest and that merely this kind of clauses would suffice for the employer's default. Without a doubt, this is an appropriate decision. However, the Court of Cassation has adopted a different opinion in an other decision it has rendered, regarding the lack of such a clause in the collective work agreement. In this case, without considering the time frame stated in the explicit expression of article 61, the Court of Cassation has decided that, the employer should be put in to default position separately if it fails to pay the contributions on due time. This opinion is unadoptable. Because there is no difference in the nature of the clause stated in the collective work agreement stipulating for the deposition of union contributions to union accounts in 15 days and the clause stated in article 61 of the Unions Code stipulating for the deposition of union contributions to union accounts in one month.

Keyword: Default Interest

¹ Prof.Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Kararı

Esas No : 2004/7532
Karar No : 2004/24474
Karar Tarihi : 28.10.2004

DAVA: Davacı, sendika üyelik ve dayanışma aidatı ile faiz alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanunî gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. İşyerinde yürürlükte olan TİS'nin 9/a maddesinde sendika aidatının işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 15 gün içinde sendika adına yatırılacağı hükmüne rağmen, bilirkişinin işlemiş faiz alacağı hesabında; her ayın 15'i yerine, 8'inin başlangıç tarihi olarak esas alması hatalıdır.

Aynı TİS'nin 9/b maddesinde; yatırılmayan sendika aidatlarının bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi ile ödeneceği öngörülmesine rağmen, gecikme oranının azami işletme kredisi faiz oranlarından hesaplanması da hatalıdır. Talep nedeniyle işletme kredisi faiz oranını aşmayan en yüksek mevduat faizi oranına göre hesaplama yapılmalıdır. Ayrıca gecikilen her ayın, dava tarihine kadar olan süre için her ay itibarıyla ayrı ayrı aylık faizinin hesaplanması da doğru değildir. Gecikilen her ayın yıllık faiz oranına göre dava tarihine kadar gecikilen gün sayısına göre faizi hesaplanarak bunların toplamına hükmolunmalıdır. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.10.2004 gününde oybirliği ile karar verildi (Legal, 2005:288-289).

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtay kararının konusunu, Sendikalar Kanununun 61. maddesi ikinci fıkrasında düzenlenen, işverence kesilmeyen veya ödenmesi geciken sendika aidatlarına uygulanacak faizin başlangıç tarihi ve oramı ile ilgili uyuşmazlık oluşturmaktadır. Yargıtayın kararını aşağıda iki ayrı başlık altında değerlendirmekteyiz. Ancak, konuyu açıklığa kavuşturabilmek için, herşeyden önce, söz konusu yasal düzenlemeyi belirtmekte yarar vardır. Anılan hükme göre, “sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır”.

1. FAİZİN BAŞLANGIÇ TARİHİ

Sendika aidatına ilişkin gecikme faizinin başlangıç tarihinin belirlenmesi ile ilgili olarak, Yargıtayın, bu güne kadar verdiği kararlarda, toplu iş sözleşmelerinde bu konuda düzenleme bulunup bulunmamasına göre bir ayırım yapmak suretiyle farklı sonuçlara vardığı görülmektedir. İncelemekte olduğumuz karar toplu iş sözleşmesinde faizin başlangıç tarihinin belirlenmesini sağlayan bir hükmün varlığı ile ilgili bulunmaktadır. Ancak, burada, böyle bir sözleşme hükmünün bulunmaması halinde farklı sonuca varan kararı da ele alıp her ikisi arasında karşılaştırma yapmanın değerlendirmemize katkı sağlayacağını sanıyoruz.

1.1. Toplu İş Sözleşmesinde Konuya İlişkin Bir Hükmün Bulunması

Yargıtayın incelemekte olduğumuz kararına göre, toplu iş sözleşmesindeki, sendika aidatının işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 15 gün içinde sendika adına yatırılacağı hükmünün, mahkemece, işlemiş faiz hesabında faizin başlangıç tarihi olarak esas alınmaması hatalıdır. Görüldüğü gibi, Yargıtay, faizin başlangıç tarihi olarak toplu iş sözleşmesinde yer alan hükme uyulmaması halinde bu hükmün faiz talebi için işverenin temerrüdünü sağladığı sonucuna varmış bulunmaktadır.

1.2. Toplu İş Sözleşmesinde Konuya İlişkin Bir Hükmün Bulunmaması

Yargıtayın incelediğimiz kararındaki uyuşmazlıkta söz konusu olmayan bir durum, toplu iş sözleşmesinde sendika aidatının ödenmesine ilişkin bir hükmün bulunmaması ile ilgilidir. Bu konuda Yargıtayca verilen bir karara göre, her ne kadar, yasal düzenlemede bir aylık sürenin işverene tanınmış olması ayrıca işvereni temerrüde

düşürme gibi bir işleme gerek bırakmadığını hatıra getirebilirse de, “öğretideki baskın görüş aksi doğrudur. Buna göre, yasanın öngördüğü vade temerrüt için yeterli değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da istikrarlı uygulamasında baskın görüş doğrudurunda çözümü benimsemiştir. Buna göre işverenin temerrüde ayrıca düşürülmesi gerekir. Dairemizin uygulaması da bu yoldadır. Daha önce temerrüde düşürüldüğü kanıtlanmadığından dava tarihinden işletme kredisi faizinin hüküm altına alınması gerekir. Dosya içinde bulunan Dairemizin aksi yöndeki kararı emsal oluşturmaz” (Yarg.9.HD, 25.4.2002, E.2001/20821 K.2002/6575, Kamu-İş Bilgi Bülteni, 2002:11). Böylece, Yargıtay, bu konudaki uyuşmazlıkta, toplu iş sözleşmesinde sendika aidatının gecikmesini düzenleyen bir hükme yer verilmiş olması durumundakinden farklı bir sonuca varmış bulunmaktadır.

1.3. Değerlendirme

1.3.1. Yargıtayın incelemekte olduğumuz kararında vardığı sonucun isabetli olduğu kuşkusuzdur. Gerçekten, kararda belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen, “sendika aidatının işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 15 gün içinde sendika adına yatırılacağı”na ilişkin hüküm, gecikme nedeniyle işlemiş faiz alacağının hesabında faizin başlangıç tarihini belirleyici niteliktedir.

1.3.2. Toplu iş sözleşmesinde sendika aidatının ödenmesi konusunda herhangi bir hükmün bulunmaması durumu ile ilgili olarak, Yargıtayın yukarıda açıklanan diğer kararında, incelediğimiz karardakinden farklı bir şekilde öne sürülen görüşü ise isabetli bulmuyoruz. Kanımızca, Yargıtayın bu kararında üzerinde durulan fakat reddedilen, yasal düzenlemede ödeme bakımından işverene tanınan bir aylık sürenin geçirilmiş olmasına ilişkin esas, işvereni ayrıca temerrüde düşürme gibi bir işleme gerek bırakmamaktadır. Aksi düşünce bu düzenlemeye anlam vermeyi olanaksız kılmaktadır. Yargıtayın görüşü iş sözleşmesinin sona ermesinin parasal sonuçlarını düzenleyen İş Kanununun 26. (yürürlükteki 32.) maddesindeki hükmün uygulanmasında öteden beri benimsemiş olduğu kendi görüşüyle tutarlıdır. Ancak, Yargıtayın bu konudaki görüşünü de benimsemediğimizi belirtmeliyiz (**Çelik**, 2004:232-233 ve orada özellikle 61.madde ile ilgili olarak görüşümüz yönünde ve karşı yönde açıklanan görüşler, 245, 247, 261).

1.3.3. Ayrıca, önemle vurgulamak gerekir ki, inceleme konumuzu oluşturan Yargıtay kararındaki dayanağı oluşturan toplu iş sözleşmesinde yer verilen, sendika aidatının işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 15 gün içinde sendika adına yatırılacağı yolundaki hükümle, Sendikalar Kanununun 61.maddesindeki, kesilmesi istenen aidatı ücret ödemesinden kesmeyen işverenin ilgili sendikaya karşı kesmediği veya

kesmesine rağmen bir ay içinde göndermediği miktar tutarınca sorumlu olacağına ilişkin hüküm arasında bir nitelik farkı bulunamaz. Yargıtay kararlarında yapılan ayırımı haklı bulma olanağı yoktur.

2. GECİKME FAİZİ ORANI

2.1. Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün Geçerliliği

Yargıtayın incelemekte olduğumuz kararına göre, toplu iş sözleşmesinde, yatırılmayan sendika aidatlarının bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz ile ödeneceği öngörülmesine rağmen, gecikme oranının azami işletme kredisi faiz oranlarından hesaplanması hatalıdır (Aynı yolda, Yarg.9.HD, 2.10.2002, 2002/3750, K.2002/17814).

2.2. Değerlendirme

Yargıtay görüşünü isabetli bulmuyoruz. Kanunun mutlak emredici hükmü ile öngörülen işletme kredisi faizi yerine, toplu iş sözleşmesi taraflarının başka bir faiz türü kararlaştırabilecekleri sonucuna varılamaz. Sendikalar Kanunundaki, temerrüde düşen işveren için ifade edilen, “bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır” hükmünde (m.61/II) yer verilen “zorundadır” sözcüğünden başka bir anlam çıkarılamaz (Çelik, 2004:233 ve bu konudaki farklı görüşler için aynı kaynak, 245, 251, 261).

3. SONUÇ

Yargıtayın, incelediğimiz kararında yer alan, gecikme faizinin başlangıç tarihine ilişkin görüşünün yerinde olduğu, ancak, toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan durum için başka kararlarında varılan sonuçların, bu görüşle bağdaşmadığının vurgulanması gerektiği, ayrıca, Kanundaki gecikme faizi oranına ve türüne ilişkin açık ve mutlak emredici hükme karşın, toplu iş sözleşmesi taraflarının faiz oranını ve türünü serbestçe kararlaştırabilecekleri yolundaki görüşünün de isabetli olmadığı kanısındayız.

KAYNAKÇA

Çelik N. (2004), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi tarafından düzenlenen Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerine sunulan “Toplu İş İlişkileri” konulu tebliğ, Yargıç Utkan Araslı’ya Armağan, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası yayını, 229-242.

Kamu-İş Bilgi Bülteni (2002), Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası yayını, Ankara, Temmuz, 11.

Legal (2005), İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul, Sayı: 5, 288-289.