

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜM İŞÇİLERE UYGULANACAK HÜKÜMLERİNİN KAPSAMI

*Samet TURAN*

*T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Çalışma Uzmanı*

### ÖZET

Toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinin kapsamının belirlenmesi hususu Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi bakımından oldukça önemlidir. Zira kapsamın dar ya da geniş belirlenmesi sendikal örgütlenmeyi, toplu iş sözleşmesi düzenini doğrudan etkileyebilmektedir. Dolayısıyla uygulamada işçiler arasında ayırım yapılamayan bu hükümlerin kapsamı konusundaki muğlaklıkların giderilmesi elzemedir. Yapılması gereken, genel çalışma düzenini devamlı şekilde etkileyen, kişilere bölünmesi ve farklı uygulanması mümkün olmayan hükümlerin tüm işçilere uygulanması ve hükümlerin net bir şekilde belirlenmesidir.

Ayrıca kapsam dışı personel olarak adlandırılan ve toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı dışında bırakılan işçiler fiili durumda sözleşmenin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinden faydalandırılmamaktadır. Ancak, uygulamanın aksine tüm işçilere uygulanacak toplu iş sözleşmesi hükümleri kapsam dışı personel içinde geçerli olmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** Toplu iş sözleşmesi, Yararlanma, Ayrımcılık, Kapsam dışı personel

### ABSTRACT

The issue of determining the scope of the provisions of the collective bargaining agreement to be applied to all workers is significant in terms of the functioning of Turkish industrial relations system. Since, the limited or broad determination of the scope may directly affect union organization and the level of collective bargaining agreement. Therefore, it is essential to eliminate the ambiguities related to the framework of these provisions, which there cannot be discrimination among workers in practice. What requires to be done is to apply the provisions that constantly affect the general working organization, are non-divisible provisions for persons and cannot be practiced differently, to all workers and to determine the provisions precisely.

Moreover, workers who are named out-of-scope and who are excluded from the framework of application of the collective agreement are not genuinely being benefited from the provisions of the contract that will apply to all workers. However, contrary to the practice, the provisions of the collective agreement to be applied to all workers should also be valid for the person who are out of scope.

**Key words:** Collective agreement, Benefiting, Discrimination, Out-of-scope person

## GİRİŞ

Sendikalar demokratik toplum düzeni içerisinde yerine getirdiği işlevler bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu yapıların işlevlerini yerine getirmedeki temel aracı ise toplu iş sözleşmeleridir. Toplu iş sözleşmeleri, çalışma hayatını, ekonomik, sosyal ve hukuki açılarından yoğun bir şekilde etkilemektedir. Zira sözleşme tarafları toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine dayanarak sözleşme tarafı olmayan işçi ve işverenlerin iş ilişkilerini düzenleyen objektif nitelikte hukuk normları kararlaştırabilmektedir (Bozkurt Güm-rükçüoğlu, 2018, s. 1). Ayrıca, sosyal diyalogun en güçlü şekilde kullanıldığı karar alma biçimi olan toplu iş sözleşmeleri iş hukukunda ihtiyaç duyulan esnekliği de içerisinde barındırmaktadır.

Anayasal güvence altında olan ve uzun yıllar önce mevzuatımıza giren toplu iş sözleşmesi hakkı ülkemizde yavaş gelişim gösterse de günümüzde toplu iş sözleşmeleri çalışma hayatındaki yerini giderek sağlamlaştırmakta ve işçi-işverenlerin iş ilişkilerini düzenlemede kullandığı başlıca yöntem olma yolunda ilerlemektedir. Her yıl değişmekle birlikte 2021 yılında ülkemizde 3421 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Ülkemiz çalışma ilişkileri açısından bu denli önemli bir yere sahip olan toplu iş sözleşmelerinin işyerindeki kişilere nasıl uygulanacağı hususu tartışmalıdır. Çalışmamızda bu tartışmaların bir kısmını oluşturan toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinin kapsamının ne olması gerektiğine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Tabiatıyla, değerlendirme öncesinde toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanına, toplu iş sözleşmesi içeriğine değinilmiştir. Sonrasında çalışmamızın ana unsurunu oluşturan tüm işçilere uygulanacak hükümlerin kapsamının mevcut durum itibarıyla ne olduğu hususu somut örnekler üzerinden incelenmiştir. Akabinde konuya ilişkin yapılması gerektiği düşünülen değişiklik önerileri sunulmuştur.

Son olarak ise kapsam dışı personel konusu ele alınmaya çalışılmış ve toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinden faydalanıp faydalanmayacaklarına ilişkin mevzuat hükümleri ve yargı kararları ışığında değerlendirilmelerde bulunulmuştur.

## 1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULANMA ALANI

Tarafların toplu iş sözleşmesi imzalamasındaki en temel amaç, sözleşmenin uygulanma alanında yer alan işçilerin bilhassa taraf sendika üyesi işçilerin çalışma koşulları ile mali ve sosyal haklarını düzenlemektir. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi nedeniyle iş ilişkileri etkilenecek çalışanların tespiti büyük önem taşır.

Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanında yer alınabilmesi için belirli şartlar öngörülmüştür. Kuşkusuz, ilk şart geçerli imzalanmış ve halen yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetidir.

İkinci olarak ise, çalışanların 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işçi sıfatına sahip olmaları gerekmektedir. İşçi sıfatına sahip olma koşulunun istisnası bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işçi sıfatına sahip olmayan bir çalışanın toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alması mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun işçi kavramını tanımlarken 4857 sayılı İş Kanununa gönderme yaparak oradaki tanımın esas alınacağını belirtmiştir. 4857 sayılı Kanunda ise işçi “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır.

İşçilerin toplu iş sözleşmesi uygulanma alanında yer almaları için sağlamaları gereken bir diğer koşul da toplu iş sözleşmesi kapsamında bir işyerinde çalışıyor olmalarıdır. Çünkü toplu iş sözleşmesi ancak kapsam içerisinde yer alan işyeri veya işyerleri için hüküm ve sonuç doğurmaktadır (Kandemir, 2013, s. 177). Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyeri ya da işyerlerinin tespitinde ise esas alınan belge Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen “yetki tespiti” ve “yetki belgesi” olacaktır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işletmede, bu toplu iş sözleşmesiyle bağlı işverenin işçilerinden başka işçilerin de çalışıyor olması mümkündür. Bu noktada, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sözleşme kapsamındaki bir işyerinde çalışıyor olması tek başına yeterli olmayacaktır (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 240). Çünkü söz konusu işçilerin aynı zamanda toplu iş sözleşmesi ile bağlı işverenin işçisi olması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen şartları taşıyan işçiler yer ve zaman bakımından da gerekli koşulları sağladıkları takdirde toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanı içerisinde yer almaktadırlar.

### 1.1. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı

İşçilerin uygulanma alanında yer aldıkları ön koşuluyla toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyeleri yararlanır. Zira işçi sendikalarının esas amacı üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin hükümleri göz önüne alındığında, sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olmak dışında, dayanışma aidatı ödenmesi, teşmil uygulamasına gidilmesi veya taraf işçi sendikası yazılı onay verilmesi yollarıyla işçiler sözleşmeden yararlanabilir (Özkaraca, 2017, s. 576).

Bu noktada, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramını tanımlayabilmek için 6356 sayılı Kanunun “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25 inci maddesinde yer alan hususlara değinmek gerekmektedir. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında “*İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.*” hükmü yer almaktadır.

Dolayısıyla, bahsi geçen hüküm uyarınca toplu iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında farklı uygulamaya gidilebilecek hususlar ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularıdır. Diğer konulara ilişkin sözleşmede yer alan kararlar ise toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanında yer alan tüm işçiler için geçerli olacaktır. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın kapsamı da söz konusu düzenleme ile ortaya çıkmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2018, s. 935).

Bu noktada, toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma kapsamı arasındaki farklar konusunu biraz daha açmak faydalı olacaktır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı içerisinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı seçen – seçmeyen, sendika üyesi olan olmayan işyeri/işletmedeki tüm işçileri kapsamaktadır. Bu açıdan, toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının, yararlanma kapsamından daha geniş olduğu ve hatta uygulanma alanının yararlanma kapsamını içerisinde barındırdığı söylenebilir. Esasında, iki kavram arasındaki yararlanma bakımından uygulama farkını toplu iş sözleşmesinin sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için geçerli hükümler oluşturmaktadır.

Bu noktada, kapsam kargaşasını önlemek adına toplu iş sözleşmesinin tüm işçiler için uygulanması gereken hükümlerinin hangileri olduğunun tespiti büyük önem taşır. Zira öğretilerde konuya dair hükmün 6356 sayılı Kanunun en müphem hükmü olduğu belirtilmiş ve işyerindeki tüm işçilere uygulanacak hükümler konusunda ayrı ve açık bir karara yer verilmeyerek dolaylı bir şekilde düzenlendiğine vurgu yapılmıştır (Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2019, s. 369-370). Söz konusu hükümlerin kapsamını belirleyebilmek için ilk olarak toplu iş sözleşmesinin muhtevasına değinmek gerekmektedir.

## 2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Türk hukukunda, toplu iş sözleşmeleri, Alman ve İsviçre hukuk sistemlerine benzer şekilde normatif(düzenleyici) ve borç doğurucu hükümler olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır (Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 2013, s. 27).

### 2.1. Normatif Hükümler

6356 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 2 nci maddesinde yer aldığı üzere toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler içermektedir. Bu hususlar toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici kısmı olarak da adlandırılan normatif hükümler maddi anlamda tıpkı kanun gibi genel ve objektif hukuk kuralı etkisine sahiptir (Tuncay & Savaş Kutsal, 2016, s. 184). Bu hükümler, toplu iş sözleşmesi tarafları haricinde kalan kimselerin hukuki ilişkilerine dair düzenleme getirme amacı taşımaktadırlar (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 46). Hiç kuşkusuz, toplu iş sözleşmesine rengini veren de sosyal tarafların anlaşarak iş sözleşmeleri üzerinde etkiye sahip hükümler kararlaştırmasıdır.

6356 sayılı Kanunda yer alan ilgili düzenlemeye bakıldığında toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerinden en az birini içermesinin zorunlu olduğu anlaşılmaktadır (Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 2013, s. 27). Öğretilerdeki hâkim görüş de normatif hükümlerin toplu iş sözleşmelerinin zorunlu unsuru olduğu yönündedir (Tuncay & Savaş Kutsal, 2016, s. 185) (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 47) (Narmanlıoğlu, 2016, s. 375) (Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2019, s. 214).

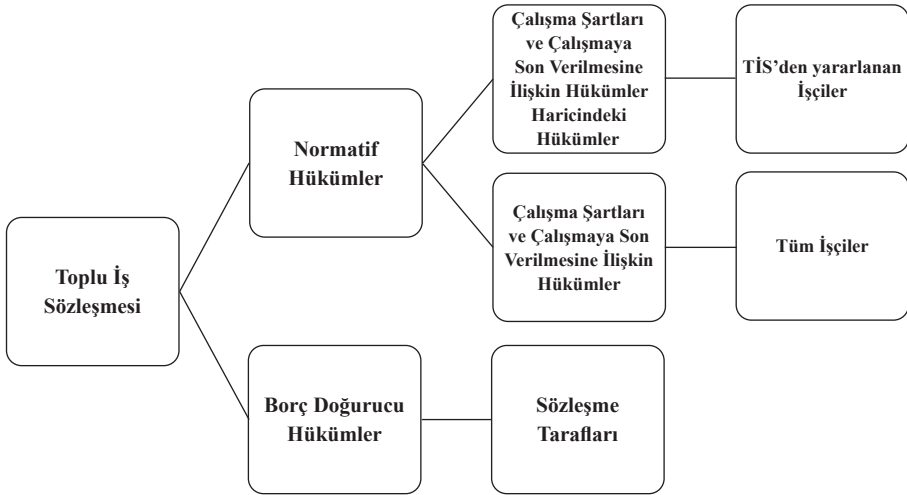
### 2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri

Her sözleşmede olduğu gibi toplu iş sözleşmesinde de tarafların karşılıklı olarak hak ve borçları bulunmaktadır. Sözleşme taraflarının hakları ve borçlarına ilişkin sözleşmede yer verilen bu tip hükümlerine toplu iş sözleşmesinin

borç doğurucu hükümleri ya da borçlar hukukuna ilişkin hükümleri denilmektedir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 377).

6356 sayılı Kanununun 33 üncü maddesi 2 nci fıkrasında bulunan “*Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*” hükmü göz önüne alındığında, söz konusu fıkrada yer alan hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer alabileceğinin açıkça düzenlendiği görülmektedir. Kanun metninde geçen “*içerebilir*” ifadesinden de anlaşılacağı üzere, borç doğurucu hükümler, toplu iş sözleşmesinin zorunlu ya da düzenleyici bir ögesi değildir (Esener & Demir, 2019, s. 38). Esasen bu hükümler, tarafların sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde özgürce kararlaştırdığı kurallardır (Tuncay & Savaş Kutsal, 2016, s. 196).

Temelde iki gruba ayrılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, normatif kısmında bulunan çalışma şartları ile çalışmaya son verilmesine ilişkin düzenlemeler o işyerinde çalışan tüm işçiler için uygulanacaktır. Bu durumu bir şekil ile özetlemek gerekirse;



Şekil 1. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İçerik Bakımından Uygulanma Alanı

### 3. TÜM İŞÇİLERE UYGULANACAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİNİN KAPSAMI

Toplu iş sözleşmelerinin içerisinde uygulanma alanında yer alan tüm işçilere uygulanacak hükümler barındırdığı konusunda öğretilde büyük oranda görüş birliği mevcut olmasına karşılık çalışmanın özünü oluşturan tüm işçile-

re uygulanacak hükümlerin kapsamının ne olduğu hususunda farklı görüşler dile getirilmektedir.

Öğretide yer alan ilk görüşe göre, tüm işçilere uygulanacak sözleşme hükümleri, işyeri düzenine ilişkin ve işçilerin ortak yararını ilgilendiren çalışma süresi, yemek ve servis hizmeti ile işçi sağlığı ve işçi güvenliğine dair hususlarla birlikte esasen parasal hükümler dışındaki diğer hükümlerin tamamıdır (Özkaraca, 2017, s. 577) (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 254). Ayrıca Özkaraca'ya göre “.. *paraya ilişkin kastedilen hükümlerle kastedilen parasal değeri bulunan tüm hükümler olmayıp işçiye para verilmesine ilişkin hükümlerdir. Gerçekten, m.25/2’de sosyal yardımlardan sadece paraya ilişkin olanların istisna tutulmuş olması, istisnanın sadece nakit olarak yapılan ödemeleri kapsadığını, aynı yardımlardan tüm işçilerin yararlanabileceğini ortaya koymaktadır.*” (Özkaraca, 2017, s. 577) Dolayısıyla bu görüş bakımından ücret, ikramiye, ilave tediye, evlenme parası, yol parası gibi nakit olarak ele geçen parasal hükümlerden sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunu seçen işçiler faydalanabilecektir.

Yine aynı görüşe göre, yıllık ücretli izin süresi, hafta tatili, dinlenme zamanları, disiplin kurulu işlemleri ve çalıştırmaya son verilmesine dair hususlarda nakit bir ödeme söz konusu olmadığından toplu iş sözleşmesi uygulanma alanındaki tüm işçiler için geçerli olacaktır (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2018, s. 936) (Özkaraca, 2017, s. 578).

Öğretide yer alan diğer fikre göre ise 6356 sayılı Kanunun bahse konu 25 inci maddesinin ikinci fıkrası son cümlesindeki hüküm lafzına bağlı olarak yorum yapılırsa, “*ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım*” ödemeleri haricindeki tüm hakların örneğin, artırılmış ihbar sürelerinin, yıllık ücretli izin sürelerinin, kıdem tazminatının tüm işçilere uygulanması gerektiği yönünde bir sonuç çıkacaktır ki bu durum toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramının ve dahası sendikal örgütlenmenin etkinliğini önemli ölçüde azalmasına yol açabilecektir (Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2019, s. 370).

Gerçekten de ilgili hükmün kapsamının bu kadar geniş yorumlanması, demokratik toplumun gereği olarak sendikaların güçlendirilmesi ve toplu iş sözleşmesinin çalışma hayatında yaygınlaştırılması bakımından olumsuz etkileri beraberinde getirecektir.

Bunun yerine, aynı maddenin ikinci fıkrasının ilk cümlesi ile birlikte değerlendirilerek tüm işçilere uygulanacak hükümlerin kapsamının belirlenmesi gerekmektedir. Bahsi geçen cümlede yer alan “*İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.*” hükmüne göre ayırım yasağı yalnızca

çalışma şartları ve çalıştırmaya son verilmesi konularını kapsar. Kanun koyucu ikinci cümlede ayırım yapılabilecek hükümlere belli başlı örnekler vermiştir. Kabul etmek gerekir ki bu örnekler sözleşme taraflarının iradelerinin uyuşması durumunda farklılaşabilir. Ayrıca, tüm hükümlerin Kanunda yer alması mümkün değildir. Dolayısıyla, hangi hükümlerin ayırım yasağına tabi olduğu hangi hükümlerin ise sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunu seçen işçilere uygulanacağı hususunda Kanun tüm hükümleri ve genel esasları temel alınarak bir yoruma gidilmelidir.

Öte yandan, 6356 sayılı Kanuna göre ayırım yasağına tabi olan iki konudan biri olan çalışma şartları hususuna bu noktada değinmek faydalı olacaktır. Bahse konu maddede yer alan “çalışma şartları” tabirinin sözleşmenin genel düzenleyici nitelikteki hükümlerini işaret ettiği düşüncesindeyim. Bu açıdan, işyerindeki çalışma süresine, dinlenme süresine, vardiya düzenine işçi sağlığı ve işçi güvenliğine ilişkin hükümler bakımından ayırma gidilemeyeceği açıktır. Ancak bu nitelikteki hükümler içerisinde doğrudan ya da dolaylı olarak parasal düzenlemeleri de bulundurabilir.

Örneğin, toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda yer alan fazla çalışmaya ilişkin kararlar bu niteliğe haizdir. Kısaca tanımlamak gerekirse Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalara, fazla çalışma denilmektedir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2018, s. 691).

Sözleşmenin fazla çalışma başlıklı maddesinde;

*“Memleketin genel yararları ya da işin niteliği, üretimin arttırılması gibi nedenlerle günlük normal çalışma süresinin dışında fazla çalışma yaptırılabilir.*

- a) *Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.*
- b) *Fazla çalışma süresinin toplamı 270 saatten fazla olamaz.*
- c) *Fazla çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.*
- d) *Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ya da daha az çalıştırılması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.*
- e) *Bir günde yapılan fazla çalışma süresinin bir saatten az olması durumunda ücreti bir saat olarak ödenir.*
- f) *Fazla çalışmaların ücreti %75 zamlı ödenir.”* hükümlerinin yer aldığını varsayalım.

Görüldüğü üzere maddede hem işyerinin genel çalışma düzenine hem de parasal konulara ilişkin kararlar bir arada bulunmaktadır. Bu örnekte ayırım yapılabilecek husus sadece fazla çalışma ücretinin %75 arttırılarak ödenmesi



olacaktır. 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereğince her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi ile taraflar bu oranı %75'e çıkartmıştır. Dolayısıyla, fazla çalışma ücreti toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için %75 artırımlı ödenecekken diğer işçiler, bireysel iş sözleşmelerinde daha yüksek bir oran bulunmaması durumunda %50 artırımlı olacaktır. Bu noktada öğretilerde yer alan iki görüşü benimseyenler arasında görüş birliği söz konusudur.

Ancak örneğin yıllık izin sürelerine ilişkin maddelerin tüm işçilere mi yoksa sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere mi uygulanacağı hususunda Yargıtay öğretilerde yer alan baskın görüşün aksine kararlar vermektedir.

Sözleşmenin yıllık izin süresini düzenleyen maddesinde;

*“İşyerinde bir hizmet yılı doldurmuş işçiye 18 gün ücretli izin verilir. Yıllık izin kullanma ve verme şekilleri Toplu İş Sözleşmesi ek'inde belirtilmiştir.”* kararının yer aldığı varsayalım.

Bu durumda, öğretilerdeki ilk görüşe göre işçiye nakden yapılan bir ödeme söz konusu olmadığından hükmün tamamıyla işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanması gerekmektedir.

Örnekte, tarafların toplu iş sözleşmesi ile 4857 sayılı Kanuna nazaran 4 gün fazladan izin süresi belirlediği anlaşılmaktadır.

Mevcut mevzuat düzenlemeleri dikkate alındığında yıllık ücretli izin süresine dair hükmün tüm işçiler için geçerli olacağı düşüncesine katılmakla birlikte yasal bir değişiklik, yıllık ücretli izin süresi vb. kavramların, çalışma süresi veya fazla çalışma kavramı gibi işyerinin genel çalışma düzenini etkileyen, devamlı şekilde uygulanma alanı bulan bir kavram niteliği taşıması ve kişilere bölünebilir olması nedeniyle sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunu seçen işçilere uygulanması sağlanmalıdır. Kanunun, işçiler arasında çalışma şartları bakımından ayırım yapılamayacağına ilişkin düzenlemenin bu şekilde yorumlanması daha doğru olacaktır.

Mevcut durum, Türk hukukunda kural olarak benimsenen toplu iş sözleşmesinden, sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olan çalışanların yararlanacağı hükmüyle de uyumsuzdur. Bu durumun kolektif sendika özgürlüğüne de aykırılık teşkil ettiği söylenebilir. Çünkü dayanışma aidatı müessesesi en azından taraf sendikaya maddi bir fayda sağlarken mevcut durumda bu maddi faydaya da gerek olmadan işçiler sözleşmenin birçok hükmünden yararlanabilecektir.

Diğer yandan, kendi iradesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunu seçmeyen bir işçinin sendikal mücadelesi neticesinde kişilere bölünmesi

mümkün ve farklı uygulanabilir olan yıllık ücretli izin süresinden faydalandırılmaması ayrımcılık olarak nitelendirilmemelidir. Kanun koyucunun ilgili maddede kastettiğinin ayrımcılığın net olarak düzenlenmediği görüşüne katılmakla birlikte bu nitelikte olmadığı kanaatindeyiz. Yukarıda da belirtildiği gibi haftalık çalışma süresi gibi çalışma düzenini devamlı olarak ciddi biçimde etkileyecek konular ayırım yasağı kapsamında yer almalıdır.

Öte yandan, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de bu yönde kararlar vermiştir. Örneğin, Daire yıllık ücretli izin alacağına ödertilmesine dair 16.04.2014 tarihli kararında “*Şu halde mahkemece yapılacak iş, önceki dönem toplu iş sözleşmelerinin dosyaya dâhil edilerek davacının da bu toplu iş sözleşmelerinden yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadığı da netleştirildikten sonra dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirme yapılarak davacının kullanmadığı ve ücretini talep edebileceği yıllık izin sürelerini belirlemektir. Bu esasa aykırı olarak en son toplu iş sözleşmesindeki yıllık izin süresine ilişkin hükümden hareket ederek yıllık izin sürelerinin ve dolayısıyla yıllık izin ücretinin belirlenmesi isabetsizdir.*” ifadeleri yer almaktadır (Lexpera, 2022). Bu kararda, Yüksek Mahkeme, işçinin toplu iş sözleşmesi uygulanma alanında yer almasını yeterli bulmayıp sözleşmeden yararlanıp yararlanmadığının araştırılmasını istemiştir. Diğer bir deyişle, Yargıtay yıllık ücretli izin süresine ilişkin hükümleri çalışma şartları kapsamında saymamıştır.

Çalışmamızda belirtmemiz gereken bir diğer önemli husus ise toplu iş sözleşmesinde düzenlenen yemek yardımı, taşıt yardımı gibi bazı hükümlerin durumudur. Özellikle yemek yardımı, işverenin işçilerine yemek vermesini zorunlu kılan bir mevzuat olmamasına rağmen Türk endüstri ilişkileri sisteminde yaygın olarak yer almaktadır (Önsal, 2021, s. 346).

Ekseriyetle işyeri uygulaması olarak tatbik edilen yemek ve taşıt yardımı toplu iş sözleşmeleriyle de düzenlenebilir. Bu konular toplu iş sözleşmesinde aynı veya nakdi olarak düzenlenebilir ve işçilere sunulmuş şekline göre paraya ilişkin bir sosyal yardım niteliği taşıyabilir. Taraflarca imzalanan toplu iş sözleşmelerinin ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarının birçoğunda söz konusu yardımlar sosyal yardımlar ya da ödemeler başlığı altında düzenlenmektedir.

Dolayısıyla, işverenin işe geliştire-gidişte sunduğu servis hizmetinden ve fiilen çalışılan günler için verilen yemek hizmetinden işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanabilir ancak işyeri uygulamasının üzerinde hükümlerle nakdi olarak veya karta para yüklenmesi şeklinde gerçekleştirilen ödemeler sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler faydalanabilecektir.

Son olarak yine öğretilerde tartışmalı olan toplu iş sözleşmesinin disiplin kurullarına ve disiplin hükümlerine ilişkin düzenlemelerinin hangi işçileri etkileyeceği hususuna değinmek faydalı olacaktır.

Mevzuatımızda disiplin hukukuna yönelik genel bir düzenlemenin bulunmamasından doğan boşluğu taraflar toplu iş sözleşmeleri ile doldurmaktadır (Mülayim, 2021, s. 329). Öğretideki baskın görüşe, toplu iş sözleşmelerinde yaygın olarak yer alan bu hükümler, 6356 sayılı Kanun gereği iş sözleşmesinin feshi ve fesih nedenleri bakımından işçiler arasında ayırım yapılamayacağından, işyerindeki tüm işçilere uygulanacaktır (Başbuğ, 2012, s. 275). Böylelikle aynı durumda olan işçilere farklı muamele yapılmasının önüne geçilmektedir.

Taraf sendikaya üye olamamayı seçen işçiler için disiplin kurulu hükümlerinin geçerli olmasının negatif etkiler doğurabileceği düşünülse de Başbuğ'a göre *"Disiplin kurulu kararları yargı denetimi dışında değildir. Kurulun kararının yargısal denetimi aşamasında, işçinin sendikasız ya da başka bir sendikaya üye olmasının kararın alınmasında bir etkisi varsa, hukuka aykırılığının tespiti olanağı varken, işçiler arasında ayırımı gitmek doğru değildir."* (Başbuğ, 2012, s. 275-276).

Kanaatimizce de gerek disiplin hükümleri gerekse de disiplin kuruluna ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan tüm işçiler için geçerli olması gereken ayırım yapılamayan hükümlerdendir.

#### 4. KAPSAM DIŞI PERSONELİN DURUMU

Kapsam dışı personel kavramı, çalışma hayatımızda ilk olarak 1961 Anayasasında yapılan düzenlemelerden sonra çıkarılan 274 ve 275 sayılı Kanunlar döneminde uygulama alanı bulmuştur (Güler, 2007, s. 51). O tarihten günümüze kadar da uygulama alanı artarak devam etmektedir.

Mevzuatımızda açıkça bir düzenleme bulunmamakla birlikte, uygulamada, tarafların toplu iş sözleşmesine koydukları bir hükümle sözleşmenin uygulanma alanında bulunan müdür, şef, mühendis, gibi belirli nitelik ve unvanları veya büro personeli gibi belirli yerde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanmalarına engel oldukları görülmektedir (Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak Olanlar, 2002). İşte, sözleşme taraflarının iradeleri ile toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılan bu tür işçiler kapsam dışı personel olarak adlandırılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine dayanılarak yapılan bu uygulamanın geçerli olup olmadığı öğretilerde tartışmalıdır. Nitekim ilk görüşe göre toplu iş sözleşmesi kapsamında kimlerin yer alacağı sözleşme taraflarının takdir ve yetkisi altında olup toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında geçerli olduğu kabul edilmesi gereken bir konudur. Diğer görüşe göre ise sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kabul edilen söz konusu

işçiler, başka bir toplu iş sözleşmesi yapamayacaklarından Anayasa ile güvence altına alınmış toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmayacaklardır (Kandemir, 2013, s. 192). Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanılarak Anayasal bir hakkın sınırlandırılması geçerli kabul edilmemelidir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 318).

Yargıtay'ın öteden beri toplu iş sözleşmelerinde yer alan kapsam dışı personele ilişkin hükümlerin geçerli olduğu yönünde kararları bulunmaktadır (Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu, 2019, s. 149).

Konu, çalışmamız açısından toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinin kapsam dışı personele uygulanıp uygulanmayacağı noktasında önem taşımaktadır. Öğretideki ilk görüşe göre Yargıtay içtihadı göz önüne alındığında bu işçiler toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının da dışına çıkarıldığından parasal hususlar haricindeki sözleşme hükümlerinin de kendilerine uygulanmasını talep edemeyeceklerdir (Özkaraca, 2017, s. 580).

Ancak, işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağına ilişkin Kanun hükmü dikkate alındığında bu yönde bir yorum isabetli olmayacaktır. Zira ilgili hükümde ayırım yasağı dışında tutulan işçi grubu yer almaktadır. İşçilerin dâhil olabileceği bütün seçenekler sayılarak düzenlemeye gidilmiştir.

Bu bakımdan, taraflarca sözleşme kapsamı dışında bırakılan çalışanlar çalışma şartları ve çalıştırmaya son verilmesine ilişkin hükümlerden faydalandırılmalıdır. Örneğin toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmüş ise söz konusu hükümden kapsam dışı bırakılan personelin de yararlanması gerekmektedir.

## SONUÇ

Toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinin kapsamı ilgili madde metninden “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları” dışında kalan tüm haklar olarak anlaşılmaktadır. Ancak bu durum toplu iş sözleşmesinden yararlanma mekanizmasının dolayısıyla sendikal örgütlenme etkinliğinin azalmasına yol açmaktadır.

Bu bakımdan, yasal bir düzenleme ile tüm işçilerin yararlanabileceği hükümlerin sınırları net olarak çizilmeli ve genel çalışma düzenini devamlı şekilde etkileyen, kişilere bölünmesi ve farklı uygulanması mümkün olmayan hükümlerin bu kapsamda yer aldığı belirtilmelidir. Kanunda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere uygulanacak hükümler yerine tüm işçilere uy-

gulanacak hükümler sayılmalıdır. Zira asıl olarak toplu iş sözleşmesinden sendika üye olan işçiler yararlanmakta ve onları ücret ile diğer mali ve sosyal hakları belirlenmektedir.

Ayrıca, işyerlerinde sözleşme taraflarının iradeleriyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılan ve Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamayan işçiler bulunmaktadır. Bu işçilerin toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanının dışında olduğu dolayısıyla tüm işçilere uygulanacak hükümlerden de yararlanamayacakları öğretide dile getirilmiştir.

Ancak 6356 sayılı Kanununun 25 inci maddesi ikinci fıkrası gereğince çalışma şartları ve çalışmaya son verilmesi bakımından ayırım yasağı işyerindeki tüm işçiler için getirilmiş bir haktır. Dolayısıyla kapsam dışı bırakılan işçilerin de toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinden faydalandırılması gerekmektedir.

### **Kaynakça**

Başbuğ, A. (2012). *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*. Ankara: Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018). *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Canbolat, T. (2013). *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım Anonim Şirketi.

Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Esener, T., & Demir, E. (2019). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Güler, Ş. (2007). Türk İş Hukukunda Kapsamdışı Personel. *Kamu - İş Dergisi*, 49-72.

Kandemir, M. (2013). Toplu İş Sözleşmesi Uygulama Alanı. *Çalışma ve Toplum*, 167-214.

*Lexpera*. (2022, 11 17). Lexpera Web Sitesi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2013-8747-k-2014-8347-t-16-04-2014> adresinden alındı

Mülayim, B. O. (2021). İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 327-354.

Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İŞ HUKUKU 2 Toplu İş İlişkileri*. İSTANBUL: BETA BASIM A.Ş.

Önsal, N. (2021). *Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar*. Ankara: Türk Metal Sendikası Eğitim ve Araştırma Yayınları.

Özkaraca, E. (2017). Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri. *Press Academia Procedia*, 576-581.

Tuncay, C., & Savaş Kutsal, B. (2016). *Toplu İş Hukuku*. İSTANBUL: Beta Basım A.Ş.