

Av. Ender KIZILRAY

MESS Hukuk Müşaviri

Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile ilgili uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir.¹

2822 sayılı TİSGLK'nın 6. maddesinin ilk fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Bu hükümler Kanunun 2. maddesinin ilk fıkrasında yer alan, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi ile ilgili normatif hükümlerinin etkilerini düzenlemektedir. Bu düzenlemelerle Anayasanın toplu iş sözleşmesi taraflarına tanıdığı, yasa koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliğine uygun olarak, toplu iş sözleşmesinin

normatif kısmının iş sözleşmelerini, kanun gibi doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilemesi esası ortaya konulmaktadır.²

İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerli olacaktır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın söz konusu olabilmesi için her şeyden önce uygulama kabiliyeti olan bir toplu iş sözleşmesinin vücut bulmuş olması gerekir. Bir başka ifadeyle işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisini haiz işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında bağlanmış bulunan kanunen geçerli bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekir.

1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLECEK KİŞİLER

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır (TİSGLK md. 9/1). 2822

sayılı TİSGLK'nın 9. maddesine göre sözleşmenin tarafı sendikanın üyesi olmayan kapsam içi işçiler de muhatap sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

2822 sayılı Kanun'da yararlanmanın kapsamına ilişkin daha fazla bir açıklama yer almamaktadır. Bununla birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin üçüncü fıkrasında işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikaya üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, ücret, ikramiye ve primlerde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında ise, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu hususu düzenlenerek parasal konularda toplu iş sözleşmeleriyle sendika üyesi işçiler lehine getirilen hükümlerin geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemenin sonucu olarak toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden sadece taraf sendika üyesi işçiler yararlanabilecektir. Ancak 31. maddede belirtilen diğer hususlarda işçilerin sendikalı olup olmamasına göre bir ayırım yapılamaz.

2. KAPSAM DIŞI BIRAKILAN İŞÇİLER

Toplu iş sözleşmesi, tarafların serbest iradesiyle pazarlık sonucu oluşan bir özel hukuk sözleşmesidir. Sözleşme hükümlerinin büyük çoğunluğunun normatif nitelikte olması, bu sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi sayılmasını etkilememektedir. Tıpkı diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi, taraflar sözleşmenin kapsamını tayinde ve bazı işçileri kapsam dışı bırakmakta serbesttirler. Toplu sözleşmelerde sayılan işlerde çalışan işçilerin kapsam dışı bırakılabilirleri, esasen taraflar arasındaki pazarlığın tabii sonucudur.³

Toplu sözleşme tarafları, kapsam dışı maddesini kabul ederken, sadece belli işler için bu yola gidebilecekler, örneğin uygulamada oldu-

ğu gibi müdürler, şefler, mühendisler gibi bazı unvanla çalışan işçiler ya da büro personeli gibi belirli bir yerde çalışan işçilerin sözleşmeden yararlanmayacakları kararlaştırılacak yoksa kapsam dışı işçileri ismen saymak suretiyle belirlemeyeceklerdir. Belirli işlerde toplu sözleşme dışında tutulan işçiler "kapsam dışı personel" olarak adlandırılmaktadır.

Tarafların anlaşmasıyla kapsam dışında bırakılan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanmamaktadırlar. Kapsam dışı işlerde çalışan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmaları da mümkün değildir.⁴

Kapsam dışı personelin çalışma koşulları ve iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri konusunda işçi ve işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesinde yer alan hükümler uygulanmaktadır. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi ile getirilen birtakım düzenlemelerin kapsam dışı personele de uygulanması hususunda tereddütler olmaktadır. Aşağıda kapsam dışı personelin toplu iş sözleşmesi ile getirilen birtakım düzenlemeler karşısındaki durumu incelenecektir.

3. KAPSAM DIŞI BIRAKILAN İŞÇİLERİN DURUMU

275 ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda bu konuya ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay, 275 sayılı Kanun döneminde, sözleşmelere konulan bu yoldaki hükümlerin geçerli olacağına ve kapsam dışı bırakılan işçilerin taraf sendikaya üye olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacaklarına karar vermiştir.⁵ Yargıtay aynı görüşünü daha sonraki kararlarında da sürdürmektedir.

Öğretide bazı yazarlar, sözleşme özerkliği çerçevesinde tarafların sözleşmenin kapsamına kimlerin gireceklerini serbestçe kararlaştırabileceklerini, bu nedenle kapsam dışı bırakılanların taraf sendika üyesi olsalar dahi sözleşmeden yararlanamayacakları görüşünderken, aksi görüşte olanlara göre, toplu sözleşme özerkliğine dayanarak, tarafların bu kadar geniş bir hakkı olmadığı, toplu sözleşme sistemimizde kapsam dışı bırakılanlar için ayrı bir sözleşme yapılamadığından bu işçiler kapsam dışı bırakılmakla anayasal hakları olan toplu sözleşme hakkından yoksun kalmaktadırlar.⁶

Bu konuda ileri sürülen diğer bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan bazı işçiler, toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücret artışlarının üstünde ücret ödemek gibi haklı bir nedene dayanılarak kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu nedenle, anılan amacın gerçekleştiği durumlarda toplu iş sözleşmesinin kapsam dışı bırakma hükmü geçerlidir. Ancak, kapsam dışı bırakılan işçilere toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücret artışlarının altında bir ücret ödemek istenmesi halinde, bu durum işçiler arasındaki eşitliği bozucu nitelikte olup geçersiz sayılmalıdır.⁷

Kanımcıca toplu iş sözleşmelerinde yer alan işyerinde çalışan bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin hükümlerin geçerliliği, tarafların sözleşme özerkliğine dayandırılmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesiyle bağlı olanlar ile toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı karıştırılmamalıdır. Sözleşme ile bağlı olanlar kanun ile belirlenirken, sözleşmenin uygulama alanına kimlerin gireceğini taraflar belirlerler. Bu görüş, Alman hukukunda ileri sürülen “toplular iş sözleşmesi ile bağlı kişiler” ve “sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı” kavramlarının farklılığından doğmaktadır.

Kapsam dışı işçiler genellikle işverene yakın veya üst düzey yönetici konumunda olduklarından, bunların çalışma koşulları esas itibarıyla toplu iş sözleşmesiyle getirilen hakların gerisinde olmamaktadır.

Bununla birlikte kapsam dışı personele toplu iş sözleşmesi ile getirilen ve parasal hükümler içermeyen bazı düzenlemelerin uygulanması veya uygulanmaması konusunda değerlendirme yapılması da zaman zaman sorun veya ihtiyaç olarak ortaya çıkabilecektir.

4. İŞYERİNİN ÇALIŞMA DÜZENİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİN GRUPLANDIRILMASI VE KAPSAMI

a) İşçilerin ortak menfaatleri için getirilen hükümler

İşçilerin tümünü ya da bir kısmının ortak

menfaatlerini ilgilendiren hükümleri aşağıdaki başlıklar altında toplamak mümkündür.

aa) İşçileri Koruyan ve Menfaatlerini Gözetici Hükümler

Bu tür hükümlerin başında özellikle, işyerinde (bölüm veya atölyede) işçilerin sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerini aşan önlemlerin alınmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri gelmektedir. Makinelerde iş kazalarını önleyecek tedbirlere ilişkin hükümlerle ilk önce işçilerin kolektif yararları gözetilmektedir. Belirli bir çalışma yeri için getirilen düzenlemelerde dahi örneğin, belirli bir makinada alınacak koruyucu önlemler, orada o anda tesadüfen çalışan işçinin kimliği ikinci plandadır, dolayısıyla o işçinin toplu iş sözleşmesi ile bağlı olup olmaması önemli değildir.⁸

Bu gruba ayrıca, işçilerin çalışmalarını kolaylaştırıcı ve onların sağlıklı bir ortamda çalışmalarını amaçlayan hükümler de girmektedir. İşyerinde uygun bir havalandırma, ısıtma, ışıklandırma, toz arındırma tesisatı; duş ve banyolar, elbise dolapları ile özellikle inşaat yerlerinde şantiye binaları ve tuvaletler yapılması ve verilmesi yasal zorunluluk olan elbise, ayakkabı, eldiven, başlık gibi donanımlar dışında iş elbisesi verilmesi bu tür hükümlere örnek gösterilebilir.⁹

İşyerinde sosyal amaçlı hizmetler, örneğin, mutfak, kantin, okuma ve dinlenme odaları, çocuk yuvası, spor tesisleri ve otopark gibi tesislerle, işçilere işyerinde belirli nitelikte yemek verilmesi veya servis araçları sağlanması gibi hizmetler de işçilerin ortak yararlarını gözetici hükümlerdir.

Bu hükümlerin uygulanması açısından kapsam içi veya dışı, sendikalı veya sendikasız ayrımının söz konusu olmadığı açıktır.

bb) İşyerinin Organizasyonuna İlişkin Hükümler

İşyerinin organizasyonunda da işçilerin kolektif çıkarlarının varlığı tartışılmaz. Toplu iş sözleşmesi tarafları, işçilerin işyeri organizasyon yapısı içindeki konumlarını düzenlerken halen çalışmakta olan işçilerin ortak yararlarını gözetmektedirler. Burada, işçilerin nitelikleri ve sayısı ile bunların çalışma yerlerine yerleştirilmesi söz konusudur.

İşçilerin niteliklerine ilişkin örneğin, belirli işler için işçilerde bazı nitelikler aranması ve bir üst makama mümkünse halen çalışanlar arasından bir atama yapılması, işçilerin hizmet-içi eğitimden geçirilmeleri, işyerinde belirli nitelikte işçilerin işyeri doktoru, sağlık memuru ve eğitmenlerin çalıştırılması gibi hükümler akla gelmektedir.

İşçilerin sayısı ile ilgili toplu iş sözleşmesi hükümlerine örnek olarak, özellikle hizmet sektöründeki sözleşmelerde yer alan belirli bir orandan fazla emekli veya yine belirli bir oranı aşacak şekilde vasıfsız işçilerle, çırakların çalıştırılmaması gösterilebilir.

Aynı şekilde, işyerinin organizasyonu ile ilgili olarak işyerindeki çalışma düzenini ilgilendiren çalışma süreleri ile günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri ve ara dinlenmenin zamanı ve kullanım şekli ile yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanları herkese aynı şekilde uygulanacak hükümlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken husus yıllık ücretli izin sürelerinin toplu iş sözleşmeleri ile artırılmış olması durumunda bu hüküm yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçiler için söz konusu olacaktır.

Bu düzenlemelerde de kapsam dışı personel açısından önem arz eden husus özellikle çalışma sürelerinde kendini göstermektedir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde işverene yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama yetkisi toplu iş sözleşmesi ile de tanınabilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki bu hükmü o sözleşme kapsamındaki işçileri bağlayacağı gibi bu hüküm aynı zamanda işyerinin çalışma düzenine ilişkin hüküm niteliğinde de olduğundan, Sendikalar Kanunu md.31 f.3 ve 4 hükümleri uyarınca, o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçiler de, işverenin toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması yönündeki talimatına uymakla yükümlüdürler.¹⁰

Hizmet akitleri ile veya sonradan alınan yazılı onayı olmaması halinde dahi bu uygulamayı kabul etmeyen kapsam dışı personelin iş sözleşmesi işverence geçerli nedenle feshedilebilecektir.

Burada önemle belirtelim ki, işyerinin organizasyonuna ilişkin hükümler her ne kadar

doğrudan işçilerin kolektif menfaatlerini ilgilendiren hükümler ise de, bunların uygulamaya geçirilmesi bireysel iş ilişkilerini ilgilendiren bir husustur. Bu tür hükümlerle, işverenden bir iş ilişkisi kurmak veya kurmamak, fesih, iş veya işyerinin değiştirilmesi gibi işlemlere başvurulması talep edilmektedir ki bunlar, doğrudan bireysel iş ilişkisi üzerinde etkili olacaktır. Ancak bu, söz konusu hükümlerin niteliğini değiştirmemekte, sadece bunların etkisini göstermektedir.¹¹

cc) İşyerinde Yönetime Katılmaya İlişkin Hükümler

Genel olarak yönetime katılma, organları, hak ve yükümlülükleri ve işveren karşısındaki konumu da kapsayacak şekilde, işyerinde çalışan işçilerin bir bütün olarak hukuki durumunu gösteren bir kurallar manzumesi olarak tanımlanmaktadır. İşyerinde (veya işletmede) alınan ve kendilerini etkileyen kararlara o işyerinde (veya işletmede) çalışan işçilerin söz ya da oy hakkı ile katılmaları, işçilerin bir bütün olarak ortak çıkarlarını işverene karşı savunmalarının bir şekil olarak yönetime katılma ile ilgili toplu iş sözleşmesi hükümleri o işyerinde çalışan bütün işçilerin yararlanacağı hükümlerdir.

Toplu iş sözleşmeleri yoluyla yönetime katılma ülkemizde genellikle, işyerlerinde oluşturulan çeşitli kurul, komisyon ya da komitelere işçi veya sendika temsilcilerinin katılması biçiminde ortaya çıkmakta ve bunlara “uyuşmazlıkları çözme kurulları” “işçi-ışveren kurulları” gibi adlar verilmektedir.

Belirtelim ki, yönetime katılma ile ilgili ve sendikası-sendikasız bütün işçilerin yararlanacağı toplu sözleşme hükümleri, işverenin tek yanlı yapabileceği hukuki işlemleri yönetime katılma yoluyla sınırlayan hükümlerdir. Diğer bir deyişle, biçimsel haklardır. Örneğin, bir toplu iş sözleşmesinde disiplin cezalarının verilebilmesi ve/veya İş Kanunu'nun md.25/II'ye göre hizmet akdinin feshi için kurul kararının gerektiği hüküm altına alınmışsa, sözleşme ile bağlı olmayan bir işçiye, işverenin disiplin cezası vermek ya da İşK. m.25/II uyarınca hizmet akdini feshetmek istiyorsa konuyu kurula sevk edip kurul kararına göre işlem yapması gerekecektir.¹²

Ancak bu düzenlemenin kapsam dışı personel açısından bazı sorunlara neden olacağı açıktır. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde kurulu olan disiplin kurulunda muhatap sendikanın temsilcileri de bulunacaktır. Bu kişilerin sendika üyesi olmayan ya da kapsam dışı personele verilecek disiplin cezalarında karar verecek mekanizmada yer alması, söz konusu işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki "disiplin hükümleri" ibaresini dar anlamda yorumlamak, disiplin komisyonlarının sadece sendikalı veya sendika üyesi olmayan kapsam içi işçiler için geçerli olacağını kabul etmek kanun koyucunun amacına uygun düşecektir. Yargıtay'a göre de, toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışında tutulan bir personelin, feshin disiplin kurulundan geçirilmesini öngören hükümden yararlanması mümkün değildir.¹³

b) işyerinin düzeni ile ilgili hükümler

İşyerinin formel düzeni ile ilgili hükümleri, işçilerin işyeri organizasyonu içinde uyumlu ve sürtüşmesiz bir şekilde çalışmalarını sağlayan hükümlerdir. Bu hükümler, birey olarak işçiye birtakım yükümlülükler getirir. Muhteva normuna benzeyen etkileri nedeniyle, bu hükümler ilk bakışta işyerinde herkese uygulanacak hükümlerin niteliği ile bağdaşmaz görünüyorsa da, daha yakından incelendiğinde görülecektir ki, burada da söz konusu olan o işyerindeki çalışma düzenidir. Dolayısıyla, ortak ve kalıcı hükümlere ihtiyaç vardır.

Özellikle bu tür düzen hükümlerinde bireysel çıkarlarla, kolektif çıkarların çatışması ortaya çıkabilir; sigara içme yasağında olduğu gibi.

Bu tür hükümler arasında özellikle, işyerinde belli bir düzenin veya güvenliğin sağlanması amacıyla getirilen ve işçilerin davranışlarına ilişkin hükümler yer almaktadır: Sigara içme yasağı, kapı kontrolleri ve işçilerin üstlerinin aranması, işyerine giriş ve çıkışların düzeni, hastalık ve iş kazasına uğrama hallerinde, herhangi bir yangında yapılacak işler, makine ve aletlerin kullanımı, bakımı ve temizliği ile ilgili hükümler, dinlenme odaları, yemekhane ve duşların kullanımı ve ara dinlenmelerinde ça-

alışma yerlerinin terk edileceğine dair hükümler örnek olarak gösterilebilir.¹⁴

Bu hükümlerin de kapsam dışı personele uygulanabilirliği konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesinin tarafları işyerinde çalışan bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmasını sözleşme özerkliğine dayanarak kararlaştırabilirler.

Bu şekilde belirlenen işçilerle yapılacak bireysel iş sözleşmeleri ile çalışma koşulları belirlenebilecektir. Ancak yukarıda da görüldüğü üzere çalışma koşulları bu şekilde belirlenmiş olan kapsam dışı personelin de zaman zaman toplu iş sözleşmesi ile getirilen düzenlemelerle bağlantılı konuları ortaya çıkabilmektedir.

Bu konularda çözüm ararken kapsam dışı personele işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi ile getirilen düzenlemelerin uygulanmasında işyerindeki çalışma barışı ve organizasyonel yapıya olan etkileri esas alınmalıdır.

DİPNOTLAR

- 1 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 22 Bası, İstanbul 2009, 504.
- 2 ÇELİK, a.g.e., 508.
- 3 DOĞAN, İlhan, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Sicil Eylül 2010,102-103.
- 4 REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, 43-44.
- 5 "Toplu İş Sözleşmesinden kapsam dışı bırakılan işçiler yararlanamaz. Davacı kapsam dışı işçi olduğundan uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz." (Y.9.HD.20.5.1981, E.1981/4600, K.1981/7180, Tekstil İşveren D. Nisan 1983, 22).
- 6 CANBOLAT, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 29-32.
- 7 CANBOLAT, a.g.e., 33.
- 8 EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş, Nisan 1988, sh. 9.
- 9 EYRENCİ, a.g.e., sh.10.
- 10 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2005, 199.
- 11 EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, sh.11.
- 12 EYRENCİ, a.g.e., sh.12.
- 13 Y.9.H.D. 21.12.2004 T., 2004/3453 E., 2004/29040 K.
- 14 EYRENCİ, a.g.e., sh.13.