

TOPLU İŞ HUKUKUNDA KAPSAM DIŞI PERSONEL OUT-OF-SCOPE EMPLOYEES IN COLLECTIVE LABOR LAW

Elifg l YALÇIN YAPARG L*

 zet: Toplu iş sözleşmesi taraflarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak işçilerin belirlenmesi ile kapsam d  i personel kavramı ortaya çıkmıştır. Toplu iş sözleşmesi tarafları, genellikle beyaz yakalılardan oluşan bir grup işçiyi kapsam d  i personel olarak kararlaştırmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi taraflarının böyle bir belirleme yapma yetkisine sahip olup olmadığına ilişkin açık bir yasal bir düzenleme mevcut değildir. Bu sebeple kapsam d  i personel hükümlerinin geçerliliğinin değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay kararlarında kapsam d  i personel uygulaması geçerli görülmekte iken öğretilerde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu kapsamda çalışmamızda öncelikle kapsam d  i personel kavramı genel olarak ortaya konulacak; ardından yargı kararları ve   ğreti g  r   leri do rultusunda ge erlili i de erlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kapsam D  i Personel, Toplu İ  Sözleşmesi, Toplu İ  Sözleşmesinden Yararlanma, Beyaz Yakalı  alı an

Abstract: Out-of-scope employee has emerged through the designation by the parties to a collective labor agreement of those employees who are excluded from benefiting from the agreement. The parties to a collective labor agreement may decide that a certain group of employees generally consist of white-collar employees as out-of-scope employee. However, there is no explicit statutory regulation regarding whether the parties to a collective labor agreement are authorized to make such a determination. While The Supreme Court regards the provisions concerning out-of-scope employee as valid, different opinions have put forward in legal doctrine. In this context, this study first outlines the concept of out-of-scope employee in general terms and then examines the validity in light of judicial decisions and doctrinal views.

Keywords: Out-Of-Scope Employees, Collective Labor Agreements, Benefiting From A Collective Labor Agreement, White- Collar Employees

* Avukat, Arabulucu, İstanbul Medeniyet  niversitesi  zel Hukuk Doktora   ğrencisi, elifgulyalcin@gmail.com, ORCID No: 0009-0000-2385-5915. Gönderim Tarihi: 20.06.2025, Kabul Tarihi: 04.02.2026.

GİRİŞ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun¹ (6356 sayılı Kanun) 39' uncu maddesinin 7'nci ve 8'inci fıkralarında toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak kişiler düzenlenmiştir. Buna göre, 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılanlar ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar ve aksine hüküm bulunmadıkça zorunlu olarak çalışanlar dışında grev sırasında işyerinde çalışmış olanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Bu kişiler 6356 sayılı Kanun gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanamamakta, başka bir deyişle toplu iş sözleşmesinin kapsamının dışında kalmaktadırlar. Bununla beraber uygulamada toplu iş sözleşmesi taraflarınca toplu iş sözleşmesine hüküm konularak bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı da kararlaştırılmaktadır. Bu kişiler de sözleşme taraflarınca sözleşmenin kapsamı dışına çıkarılmış olmaktadır. Bu işçiler hukukumuzda "kapsam dışı personel olarak" anılmaktadır.² Çalışmamız 6356 sayılı Kanun gereği toplu iş sözleşme-

¹ RG. T. 07.11.2012, RG. S. 28460.

² Nuri Çelik, "Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine". *Kamu-İş Dergisi*, 2004, C: 7, S: 3, s. 1; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 1065; Talat Canbolat, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", *Kamu-İş Dergisi* (Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan), 2002, C: 6, S: 4, s. 28; Mevlüt Can, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği*, Sentez Yayınları, İstanbul, 1994, s. 30; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 455; Turhan Esener/Ender Demir, *Toplu İş Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 80; A. Can Tuncay/F. Burcu Savaş Kutsal/Yeliz Bozkurt Gümüşçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 343; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.497; Mehmet Saim Aşçı, *Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Konuyla İlgili İşgören Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma* (Doktora), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996, s. 16; Ender Kızılray, "Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, C: 7, S: 27, s. 158; İbrahim Subaşı, "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel", *Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan*, TÜHİS, Ankara, 1998, s. 168; Ergun İnce, *Çalışma Hukuku*, Artı, İstanbul, 1998, s. 319; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992, s. 149; Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı* (Doktora), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998, s. 229; Yeliz Bozkurt Gümüşçüoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018, s. 317; Gaye Burcu Yıldız, *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 112.

si kapsamı dışında kalanlar değil, sözleşme taraflarınca kapsam dışı bırakılan işçileri ele almaktadır.

Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde yer alan kapsam dışı personele ilişkin hükümlerin üst düzey yöneticiler ya da diğer işçilere göre daha yüksek mali ve sosyal haklara sahip işçilerle sınırlı kalmayarak kapsamının genişlemesi karşısında kapsam dışı personel konusunun detaylı ele alınması ve değerlendirilmesi amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle kapsam dışı personel uygulamasının hukukumuzdaki başlangıcı ile kavram olarak kapsam dışı personel açıklandıktan sonra kavramın tanımı ve unsurlarına yer verilecektir. Akabinde kapsam dışı personel uygulamasının hukuki geçerliliği konusundaki görüşlere yer verilecektir. Daha sonra kapsam dışı personele uygulanacak ve uygulanmayacak toplu iş sözleşmesi hükümleri değerlendirilecektir. Çalışmamızda son olarak öğretilerdeki görüşler ve yargı kararları ışığında kapsam dışı personel uygulamasına yönelik değerlendirmelerimize yer verilecektir.

I. HUKUKUMUZDA KAPSAM DIŞI PERSONEL UYGULAMASININ BAŞLANGICI

Toplu iş sözleşmesi, *Umumi Mukavele* kavramı ile ilk kez 818 sayılı Borçlar Kanunu³ ile hukukumuzda girmiştir. Ancak bu dönemde toplu iş sözleşmesi yapılmamıştır. Bu dönemde toplu iş sözleşmesinin yapılmaması, Tatil-i Eşgal Kanunu'nun⁴ yürürlükte olmasına ve kamu hizmeti gören tüm işyerlerinde sendika kurulmasının yasak olmasına bağlanmaktadır.⁵ Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin hukukumuzda girdiği bu dönemde, toplu iş sözleşmesi yapılmadığından kapsam dışı personele ilişkin bir uygulama da görülmemiştir. 1961 Anayasası⁶ ile sendika kurma hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı tanınmıştır.

³ RG. T. 29.4.1926, RG. S. 359.

⁴ Tatil-i Eşgal Kanunu'nun kabul edilme sebepleri ve kanunun kabulüne kadar yaşanan işçi hareketleri hakkında detaylı bilgiler için bkz. Umut Karabulut, Ömer Faruk Özkul, "II. Meşrutiyetin İlanından Tatil-i Eşgal Kanununa (1909) Osmanlı Payitahtında İşçi Hareketleri", *Belgi Dergisi*, 2, 14, (2017), 567-579.

⁵ Aşçı, s. 18; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 8.

⁶ RG. T. 20.07.1961, RG. S. 10859.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile ise toplu iş sözleşmesi kurumsal bir yapıya kavuşmuştur.⁷ Bu yasal düzenlemeler sonrası, toplu iş sözleşmeleri yapılmaya başlanmış ve toplu iş sözleşmelerinde sözleşme hükümlerinin hangi işçilere uygulanacağına ilişkin hükümlere yer verildiği görülmüştür.⁸ 275 sayılı Kanun'un kabul edildiği yıl olan 1963 yılının, toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının başlaması ve bu sözleşmelerde, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işçilere yer verilmesi sebebiyle kapsam dışı personel uygulamasının başladığı tarih olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir.⁹

II. GENEL OLARAK KAPSAM DIŞI PERSONEL

6356 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesinin 7'nci ve 8'inci fıkralarında toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak kişiler düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılanlar ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar ve aksine hüküm bulunmadıkça zorunlu olarak çalışanlar dışında grev sırasında işyerinde çalışmış olan kişiler 6356 sayılı Kanun gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanamamakta, başka bir deyişle toplu iş sözleşmesi kapsamının dışında kalmaktadırlar. 6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesi taraflarınca işçilerin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin bir düzenleme ise bulunmamaktadır. Ancak uygulamada toplu iş sözleşmesi taraflarınca, toplu iş sözleşmesine hüküm konularak bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışılık 6356 sayılı Kanun'dan kaynaklanabileceği gibi, sözleşme taraflarının iradelerinden de kaynaklanabilir. Bu iki durumu birbirinden ayırabilmek için, kapsam dışılığın 6356 sayılı Kanun'dan kaynaklanmasına *kapsam dışı kalma*, sözleşme taraflarının iradesinden kaynaklanmasına ise *kapsam dışına çıkarılma* olarak anılabileceği ifade edilmiştir.¹⁰ İşçilerin ister 6356 sayılı Kanun'dan kaynaklı, isterse sözleşme taraflarının iradesinden kaynaklı kapsam dışı kalmasının anlamı, işveren ile aralarındaki ücret, ikramiye, sosyal haklar vs. ilişkilerin serbestçe iş sözleşmesi ile belirleneceğidir.¹¹ Kapsam dışı

⁷ Aşçı, s. 18.

⁸ Can, s. 30; Aşçı, s. 18.

⁹ Can, s. 30.

¹⁰ Akyiğit, s. 497- 498.

¹¹ Subaşı, s. 167.

kalan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamamakta, iş ilişkisine bireysel iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır.

Bir işçinin kanun gereği sendikaya üye olamaması, onun toplu iş sözleşmesinden üye sıfatıyla yararlanmasını engellese de başka yöntemlerle toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olabilir. Sendika üyesi olmayan işçiler dayanışma aidatı ödeyerek ya da toplu iş sözleşmesi tarafı sendikanın onayı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bununla beraber bir toplu iş sözleşmesi teşmil edildiğinde, teşmil kapsamındaki işyerindeki işçiler bu toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Ancak kapsam dışı bırakılan işçiler hiçbir yöntemle sözleşmeden yararlanamazlar.¹² Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılan bu işçiler, taraf işçi sendikasına üye olsalar bile üye sıfatıyla sözleşmeden yararlanamazlar. Yine taraf işçi sendikasına üye değilseler de dayanışma aidatı ödeme yoluyla da sözleşmeden yararlanamazlar.

Toplu iş sözleşmelerinde ilk yıllarda kapsam dışı personel hükümlerinin dar kapsamda olduğu görülse de sonraki yıllarda bu hükümlerin kapsamının genişletildiği görülmektedir. Bununla beraber bir işçinin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmasında sendika üyesi olup olmaması değil, görevi ve pozisyonu etkili olmuştur. Böylelikle uygulamada sözleşmeden yararlanmayan bir kadro yaratıldığı görülmektedir. Sözleşmede belirtilen kadroda çalışanlar sözleşmenin kapsamı dışında kalmaktadır.¹³ Kapsam dışı personele ilişkin belirlenmenin ismen yapılmasının ise mümkün olmadığı¹⁴ ve bu hükümlerin geçersiz olacağı da kabul edilmektedir.¹⁵ Çünkü Anayasa'nın¹⁶ 10'uncu maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹⁷ 5'inci maddesinde yer alan eşit davranma ilkesi gereği kapsam dışı personelin belirlenmesinde haksız ve keyfi uygulamaların yapılmaması gerekir.¹⁸ Toplu iş sözleşmesinin

¹² Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 433.

¹³ Subaşı, s. 175; Şerefettin Güler, "Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", TÜHİS Yayını, 2006, C: 20, S: 3, s. 81.

¹⁴ Aşçı, s. 105; Seza Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975. s. 82; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 318.

¹⁵ Kızılay, s. 157.

¹⁶ RG. T. 09.11.1982, RG. S. 17863 (Mükerrer).

¹⁷ RG. T. 10.06.2003, RG. S. 25134.

¹⁸ Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 370.

kapsamı dışında bırakılan işçilerin subjektif olarak belirlenmesi eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bu sebeple taraflar, kapsam dışı personele ilişkin düzenlemeleri genel ve objektif nitelikte yapmalıdır.¹⁹

Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışına çıkarılan işçiler için kapsam dışı personel ifadesinin kullanılması zorunlu olmayıp, önemli olan bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacağının belirtilmesidir.²⁰

A. Kapsam Dışı Personelin Tanımı ve Unsurları

Yargıtay'a göre²¹ kapsam dışı personel; toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan, bireysel iş sözleşmesi kapsamında olan ve üretim, yönetim, denetim gibi birimlerde bulunan müdür, şef, mühendis gibi çalışanlardır. Öğretide ise kapsam dışı personel, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olup olmadığına bakılmaksızın, görev ve konumları sebebiyle toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılan işçiler şeklinde tanımlanmaktadır²² Kapsam dışı personelin tanımından kavramın unsurları²³ çıkarılabilir. Tanıma göre kapsam dışı personelin unsurları; bir işyeri, işyerleri veya işletmede uygulanan toplu iş sözleşmesi bulunması, bu işçilerin esasında toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçiler olması; ancak konumları gereği bu işçilerin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında olduğunun sözleşmede belirlenmesidir.

Kapsam dışı personelin varlığından bahsedebilmek için öncelikle işyerinde veya işletmede uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunması ve bu toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılmaya ilişkin kararlaştırma yapılmış olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi tarafları, henüz bir toplu iş sözleşmesi mevcut değilken bir kısım işçinin daha

¹⁹ Ahmet Nizamettin Aktay/Olgü Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 238.

²⁰ Seracettin Göktaş, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 246; Hakan Keser, "Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları", *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Kamu-İş, 2010, s. 341.

²¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 03.06.2021, 2017/ 1115 E. ve 2021/ 681 K. (www.mevzuat.sinerjias.com.tr, Erişim: 30 Ocak 2026).

²² Can, s. 31; Aşçı, s. 20; İnce, s. 319.

²³ Can, s. 32.

sonra yapılacak toplu iş sözleşmeleri açısından uygulama alanı dışında kalacaklarını kararlaştırılamazlar. Kapsam dışı personele ilişkin düzenleme bir toplu iş sözleşmesi ile yapılabilir.²⁴

Kapsam dışı personel, toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılmaya ilişkin bir kararlaştırma olmasaydı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek konumdaki işçidir. Örneğin; işyerinin tümünü sevk ve idare yetkisi olan bir genel müdür, kapsam dışı personel olamaz. Çünkü bu kişi 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekili durumunda olduğu için Kanun'un 39'uncu maddesinin 7'nci fıkrası gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak kişilerdendir.²⁵ Kapsam dışı personel ise sendika üyesi olsun veya olmasın esasında toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçidir.²⁶ Ancak, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmanın sonucu olarak, işçinin sendika üyeliği devam etse de, işçi üye sıfatıyla ya da sendika üyesi değil ise dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır.

Kapsam dışı personel uygulamasında kapsam dışı bırakılanlar bir grup işçidir. Toplu iş sözleşmesi tarafları sözleşmenin kapsamı dışında kalanları belirlerken işçilerin görev ve pozisyonlarına göre karar vermektedir. Böylelikle toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışına bırakılmada işçilerin konumları etkili olmaktadır.²⁷ Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan işçilerin görev ve pozisyonlarına yer verilmekte ve bu işleri yerine getiren işçiler toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalmaktadır.²⁸ Buna göre, belirlenen görev ve pozisyonda çalışan ve bu sebeple sözleşmenin kapsamı dışında kalan işçi, kapsam dışı olarak belirlenmemiş başka bir pozisyonda çalışmaya başladığında toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.²⁹

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan işçiler genellikle, mavi yaka olarak adlandırılan üretimde çalışan işçilere göre daha yüksek ücret elde eden mühendis, teknisyen, şef, müdür, amir, avukat,

²⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 317; Şerefettin Güler, "Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel", *Kamu-İş*, 2007, C: 9, S: 2, s. 54.

²⁵ Subaşı, s. 170.

²⁶ Aktay/Özdemir Ertürk, s. 240; Akyiğit, s. 497; Yıldız, s. 112.

²⁷ Subaşı, s. 171; Güler, *Kapsam Dışı Personel*, s. 55.

²⁸ Güler, *Yararlanma*, s. 81.

²⁹ Güler, *Yararlanma*, s. 81; Güler, *Kapsam Dışı Personel*, s. 62; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*, Banksis Yayınları, İstanbul, 1996, s. 176.

mali müşavir gibi ofis çalışanları olmaktadır. Bu çalışanlar uygulamada beyaz yaka olarak anılmaktadır. Böylelikle uygulamada yer alan beyaz yaka- mavi yaka ayrımının toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalacak işçilerin belirlenmesinde dikkate alındığı da görülmektedir.

B. Kapsam Dışı Personel Hükümünün Geçerliliği Konusunda Görüşler

Bir grup işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının toplu iş sözleşmesi taraflarınca engellenmesinin hukuki dayanağı, bu uygulamanın geliştiği ilk yıllardan beri tartışma konusu olmuştur. Uzun yıllar bu tartışmalar yapılmasına rağmen 6356 sayılı Kanun'da da önceki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda³⁰ olduğu gibi kapsam dışı personele ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Kanun taslaklarında üst kademe yöneticileri haricinde kalanların toplu pazarlık sırasında kapsam dışında bırakılamayacağına ilişkin bir düzenleme yapılmışsa da bu düzenleme 6356 sayılı Kanun içerisine girmemiştir.³¹

Kapsam dışı personel uygulamasına ilişkin yasal bir düzenleme mevcut olmadığından, bu konu yargı kararları ile şekillenmiştir. Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde yer alan kapsam dışı personel hükümlerini geçerli kabul etmektedir. Eski tarihli kararlarda³² kapsam dışı personele ilişkin hükümlerin geçerliliğine ilişkin bir değerlendirmede bulunulmamıştır. Kararlarda, talepte bulunan davacı toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı personele ilişkin hükümde yazılı kişilerden ise toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kabul edilerek sonuca varılmıştır. Yargıtay'ın yeni tarihli kararlarında da kapsam dışı personele ilişkin

³⁰ RG. T. 07.05.1983, RG. S. 18040.

³¹ Taliphan Kıymaz, "Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetkisi, Yapılması ve Yararlanma", *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu*, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013, s. 89.

³² Yargıtay 9. HD, 16.02.1976, 1976/1704 E. ve 1976/5689 K. (Bu kararda yerel mahkeme, davacının işçi niteliğinde olması halinde, sözleşme kapsamı dışında bırakılmalarına ait toplu iş sözleşmesi kısmının geçersizliğine karar verse de Özel Dairece bu kabule itibar edilmemiştir.); Yargıtay 9. HD, 25.04.1979, 1979/5822 E. ve 1979/6561 K. (www.mevzuat.sinerjias.com.tr, Erişim: 24 Mayıs 2024); Yargıtay 9. HD, 20.05.1985, 1985/ 2547 E. ve 1985/ 5436 K.; Yargıtay 9. HD, 25.11.1997, 1997/ 14304 E. ve 1997/ 19582 K. (www.mevzuat.sinerjias.com.tr, Erişim: 8 Kasım 2025).

hükümlerin geçerliliği tartışılmamaktadır. Yakın tarihli bir kararda³³ ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda beyaz yaka- mavi yaka ayırımına değinilmiştir. Yargıtay toplu iş sözleşmesinde yer alan kapsam dışı bırakılmaya ilişkin hükmün geçerliliği konusunda inceleme yapmamış; ancak hükümde yer alan beyaz yaka kavramının kapsamı konusunda değerlendirme yapmıştır. Karara konu olayda, toplu iş sözleşmesinde beyaz yakalı çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Yargıtay, davacı işçinin sevkiyat planlama uzmanı olmasından yola çıkarak beyaz yakalı çalışan sayılıp sayılmama konusunda bazı kriterlere yer vermiştir. Yargıtay'a göre işçinin salt beden gücü ile çalışmaması onun beyaz yakalı çalışan sayılmasını gerektirmemektedir. İşçinin beyaz yakalı ya da mavi yakalı olup olmadığının değerlendirilmesinde yaptığı iş, görev ve sorumlulukları, aldığı ücret ve yönetici pozisyonu olup olmadığı da dikkate alınması gereken kriterlerdir.

Anayasa Mahkemesi de kapsam dışı personel hükmünün Anayasa'ya uygunluğu konusunda, 20.03.2025 tarih ve 2022/ 18821 başvuru numaralı *Hülya Şimşek* kararında³⁴ (*Hülya Şimşek* kararı) önemli değerlendirmelerde bulunmuştur. Başvuruya konu olayda, başvuru işyerinde muhasebe şefi olarak çalışmış ve işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamıştır. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde beyaz yakalı işçileri kapsayan geniş bir kesimin kapsam dışı personel olarak nitelendirildiği tespit edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, bir kısım çalışanın toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmasını toplu iş sözleşmesi yapma hakkı yönünden değerlendirmiştir. Anayasa Mahkemesi'ne göre Anayasa'nın 53'üncü maddesi kapsamında tüm işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma hakkı vardır. Bu hak şekli anlamda bir sözleşme yapma hakkını değil, sözleşmeden yararlanma hakkını da kapsar. Dolayısıyla işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı Anayasa'nın 53'üncü maddesi gereğidir. Kanun'un 39'uncu maddesinin 7'nci fıkrası gereği de madde- de belirlenenler hariç tüm işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahiptir. Bu sebeple işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar dışındaki işçilerin kısmen

³³ Yargıtay 9. HD, 26.04.2023, 2023/ 7508 E. ve 2023/ 6118 K., *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2023/ 4, s. 3810- 3817 (www.yargi.calismatoplum.org, Erişim: 20 Mart 2025).

³⁴ RG. T. 22.09.2025, RG. S. 33025.

veya tamamen toplu iş sözleşme yapmasını engelleyen uygulamalar Anayasa'nın 53'üncü maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi yapma hakkına aykırılık oluşturur. Dolayısıyla Anayasa'nın bu hükmü işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılarak sözleşmeden yararlandırılmamasına engeldir.³⁵ Bununla beraber kararda, Kanun'da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak işçilerin düzenlendiği, bu sebeple sözleşmeden yararlanma bakımından beyaz yakalı- mavi yakalı işçi ayrımının normatif bir dayanağının bulunmadığı da ortaya konulmuştur.³⁶

Öğretide ise toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca bir grup işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağına ilişkin kararlaştırma yapıp yapamayacağı ve bu tartışmanın doğal sonucu olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarının ne olduğu değerlendirmeleri yapılmıştır. Öğretideki görüşlere yer vermek, kapsam dışı personel hükmünün geçerliliğini tartışabilmek açısından önemli gözükmektedir.

1. Kapsam Dışı Personel Hükmünü Geçerli Kabul Eden Görüşler

Öğretide, toplu iş sözleşmesinde yer verilen kapsam dışı personel hükmünü geçerli kabul edenler, toplu iş sözleşmesi özerkliği gereği tarafların sözleşmenin uygulama alanını belirleyebileceği ve daraltabileceğini savunmaktadırlar. Bununla beraber kapsam dışı personelin genellikle yüksek ücret elde eden işçiler olması sebebiyle, kapsam dışı bırakılma bu işçilerin aleyhine bir sonuç doğurmamaktır. Bu sebeple kapsam dışı personel hükmünün hukuka aykırı olmayacağı da ifade edilmektedir.

Subaşı'ya göre, toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından kapsamını saptama yetkisi taraflara verilmemiş, bu kimseler 6356 sayılı Kanun ile belirlenmiştir. Fakat, toplu iş sözleşmesinin kapsamına kimlerin gireceği veya girmeyeceği konusu toplu iş sözleşmesi erkinin bir unsuru olarak tarafların yetkisi içindedir.³⁷

³⁵ *Hülya Şimşek* kararı, § 39.

³⁶ *Hülya Şimşek* kararı, § 40.

³⁷ *Subaşı*, s. 178.

Sur' a göre, Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve İş Kanunu'nun 5'inci maddesi belirli ayrımları yasaklamıştır. Bu şekilde Anayasa ve yasa hükümleriyle cevaz verilmeyen şekilde ve ayrıca haksız, keyfi ayrımlar yapılmamalıdır. Buna karşılık genel olarak taraflar geniş bir özerkliğe sahip olup, istedikleri düzenlemeyi yapmakta ilke olarak serbesttir.³⁸

Akyiğit' e göre, kapsam dışı personel genelde işyerinde üst düzeyde bulunsalar da işçidirler ve taraf işçi sendikasına da üye olabilirler. Kapsam dışı bırakılmanın hukuki temelini 6356 sayılı Kanun'un 36'ncı maddesinin birinci fıkrası hükmü oluşturabilir. İlgili hükme göre, *"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz."* Bu hükmün karşıt anlamından; toplu iş sözleşmesinde belirtildiği takdirde, işçilerin iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olması ve aykırılığa rağmen iş sözleşmesi hükmünün yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alamadığından, işçilerin toplu iş sözleşmesinden dışlanması mümkündür, sonucuna varılabilir. Yine bu görüşe göre, 6356 sayılı Kanun'da normal bir işçiye nazaran daha üst düzeyde mali hakları ve konumu olanların kapsam dışı bırakılabileceğinin düzenlenmesi doğru olacaktır.³⁹

Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan' a göre, bu tür hükümler, uygulamada diğer işçilere göre daha yüksek ücret elde eden işçiler için, aleyhlerine bir durum oluşturmadığından geçerli kabul edilmelidir.⁴⁰

2. Kapsam Dışı Personel Hükümünü Geçerli Kabul Etmeyen Görüşler

Öğretide *Tuncay/Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu'*na göre, kapsam dışı personel genelde toplu iş sözleşmesine eşit ya da sözleşmenin üstünde haklar sağlanarak ya da başka yollarla işverence kullandıklarıdır.⁴¹ Böylece kapsam dışı personelin mağduriyetinden pek bahsedilmemektedir. Ancak yönetim düzeyinde yer alsalar dahi bazı işçileri kapsam dışı bırakma, çalışanların Anayasa ile güvence altına

³⁸ Sur, s. 370.

³⁹ Akyiğit, s. 499.

⁴⁰ Ömer Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan. *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 630.

⁴¹ Tuncay/Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 343; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 319.

alınan toplu iş sözleşmesi hakkına aykırılık oluşturur.⁴² Ama burada eşitlik ilkesine aykırı bir durum yoktur. Çünkü kapsam dışı bırakılan işçiler esasen farklı konumda bulunan kişilerdir. Kapsam dışı bırakmanın hukuka aykırılığı ise işçiden alınacak onayla giderilebilir.⁴³ Taraf işçi sendika üyesinin kapsam dışı bırakılması açısından sendikanın üyelerine eşit davranma borcunun ihlali olarak görülse de bu görüş de isabetli değildir. Çünkü sendikanın üyelerine eşit davranma borcu sendikal faaliyetleri bakımından geçerlidir.⁴⁴

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, kapsam dışı personel uygulamasını hukuka aykırı bulmakla beraber bu hükümlerin her zaman geçersiz kabul edilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir. Yazarlara göre, toplu iş sözleşmesi taraflarına tanınan özerkliğin içeriği ve sınırları Anayasa’da ve kanunlarda belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun gereği eşitlik ilkesinin uygulanması gerekliliği karşısında sendika üyesi olanların kapsam dışı bırakılmasının hem kanuna hem de Anayasa ile sağlanan toplu iş sözleşmesi hakkından aynı durumdaki bütün işçilerin yararlanabilmesi ilkesine ters düştüğü ifade edilmektedir.⁴⁵ Kapsam dışı bırakılanlar için aynı dönemde ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılmadığından, bu işçiler kapsam dışı bırakılmakla anayasal haktan yoksun bırakılmaktadırlar. Ancak sözleşmedeki bu tür düzenlemelerin hükümsüz sayılması değil, kapsam dışı bırakma hükmünün kapsam dışı bırakılanın onayına bağlı tutulması gerektiği de ifade edilmiştir.⁴⁶

Oğuzman’a göre, kapsam dışı personele gördükleri iş gereği olarak toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklar üstünde haklar sağlanacağı varsayımı ile kabul edildiği söylenebilecek bu tarz kapsam dışı tutma hükümlerinin, bu işçiler için her zaman yararlı olduğu söylenemez.⁴⁷ Sözü geçen işçiler, anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamaz duruma kendi iradeleri dışında sokulmaktadırlar.

⁴² Tuncay/Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 343.

⁴³ Tuncay/Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 344.

⁴⁴ Tuncay/Savaş Kutsal/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 344.

⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 1066; aynı yönde bkz. Nuri Çelik, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, *Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*, Kamu-İş, Ankara, 1990, s. 145; Canbolat, *Yararlanamayacak İşçiler* s. 31.

⁴⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 1066.

⁴⁷ Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*, Yön Ajans, İstanbul, 1987, s. 78.

Bu uygulamanın sakıncalarını gidermek için, hiç değilse kapsam dışı bırakma hükmünün, kapsam dışı bırakılanın onayı ile geçerli olacağı'nın kabul etmek doğru olur.⁴⁸

Ekmekçi'ye göre, kapsam dışı personele ilişkin hükümlerin geçerliliği toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayandırılrsa da toplu iş sözleşmesiyle bağlı olanlar ile toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı birbirine karıştırılmaması gerekmektedir. Alman Hukukunda ileri sürülen "toplular iş sözleşmesi ile bağlı kişiler" (Tarifgebundene) ve "sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı" (Personlicher geltungsbe-reich) kavramları birbirinden farklıdır.⁴⁹ Sözleşmenin kişiler açısından uygulama alanı, sözleşmenin işyerinde çalışan işçi gruplarından hangisi için yapıldığını ifade etmektedir. Ancak Alman Hukukunda yer alan bu ayrım Türk hukuk sistemine göre yorumlanmalıdır.⁵⁰ Alman Hukukunda toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan tüm işçileri kapsamı zorunluluğu olmadığı gibi, bu sistemde Türk hukukundan farklı olarak işçiler gruplara ayrılmaktadır. Bu sisteme göre işçiler, bedenlen çalışması ağır basanlar (Arbeiter) ve fikren çalışması ağır basanlar (Angestellte) olarak ayrılmaktadır. Taraflar anlaşarak belirli işçi grupları için ayrı toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir. Bu uygulamada toplu iş sözleşmesini bir iş grubuna uygulamak diğer grubu kapsam dışına itmek amaçlı değil, diğer grubun özelliklerine göre ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını sağlamak içindir.⁵¹ Yazara göre, kanuni düzenlemeler karşısında toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeden yararlanma hakkına sahip kişileri sınırlayabileceklerinin kabulü mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda bir ayrım yapmamaktadır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sözleşme taraflarına kapsam dışı bırakma yetkisi verdiğinin de kabulü mümkün değildir. Çünkü işçilerin daha iyi korunması amacıyla sendika vasıtasıyla kullanılması öngörülen bir sözleşme hakkının, yine sendikanın iradesiyle ortadan kaldırılabileceğinin kabulü Anayasa'ya aykırıdır.⁵² Ancak işçinin onayı ile kapsam dışı bırakma hükmü geçerli hale gelebilir. İşçinin

⁴⁸ Oğuzman, s. 79.

⁴⁹ Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 182.

⁵⁰ Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 183.

⁵¹ Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 185; aynı yönde bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 1067; Canbolat, *Kişiler Açısından Uygulama Alanı*, s. 233.

⁵² Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 186.

onayı ile hükmün geçerli hale gelmesinin hukuki dayanağı ise kanunun toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmişse, iş sözleşmelerinin, toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler taşıyabileceği hükmüdür.⁵³ Ancak bu onay, onay verilen toplu iş sözleşmesi dönemi için geçerlidir.⁵⁴ Bununla beraber yazar, kapsam dışı personel uygulamasına ancak toplu iş sözleşmesi üzerinde hak sağlanması durumunda izin verilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁵⁵

Canbolat, kapsam dışı personel uygulamasını hukuka aykırı bulmaktadır. Yazar, temel olarak 6356 sayılı Kanun'da cevaz veren bir hüküm olmaması ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanarak tarafların böyle geniş bir yetkisi olamayacağından yola çıkmaktadır.⁵⁶ Yazara göre, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada dahi sendikanın muvafakati aranmamaktadır. Sendikanın böyle bir irade serbestisi yokken aynı sendikanın sözleşmeye koyacağı bir hükümle işçinin yararlanma hakkını ortadan kaldırabilmesinin kabulü de mümkün değildir. Kanunun emredici hükümleri karşısında geçersiz olan bu hükümler, işçinin onayı ile geçerlilik kazanamaz. Ancak işçinin sözleşmeden kaynaklanan ve doğmuş bir hakkından feragat etmesi mümkün olup bu ayrı bir konudur.⁵⁷

Esener/Demir'e göre, işçilerin kapsam dışı bırakılarak sendika üyesi olmak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları engellenemez. Aksi halde dayanağı Anayasa olan toplu iş sözleşmesi hakkı ihlal edilmiş olur.⁵⁸

Can'a göre, sözleşme taraflarının böyle bir takdir yetkisinin olduğunu kabul etmek, anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve korunan toplu iş sözleşmesi hakkından bazı işçi gruplarının yoksun bırakılabileceğini kabul etmek anlamına gelir. Anayasa koyucunun böyle bir amacının olduğu düşünülemez. Ayrıca böyle bir kararlaştırma, sendika üyesi kapsam dışı personel açısından, sendikaların faaliyetlerin-

⁵³ Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 190.

⁵⁴ Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 191.

⁵⁵ Ekmekçi, *Toplu İş*, s. 457.

⁵⁶ Canbolat, *Kişiler Açısından Uygulama Alanı*, s. 231.

⁵⁷ Canbolat, *Yararlanamayacak İşçiler*, s. 32; Canbolat, *Kişiler Açısından Uygulama Alanı*, s. 235.

⁵⁸ Esener/Demir, s. 81.

den yararlanmada üyeleri arasında eşitliğe uymak zorunda olmaları kuralına da aykırı düşmektedir.⁵⁹ Bu sebeplerle, kapsam dışı personele ilişkin hükmün, hukuken geçersiz sayılmasında zorunluluk vardır.⁶⁰

*Yıldız'*a göre, toplu iş sözleşmesi hakkı uluslararası sözleşmeler ve Anayasa ile güvence altına alınmış bir temel hak olup işçi maddi bir zarara uğramasına bile ortadan kaldırılamaz.⁶¹ Toplu sözleşme özerkliği kapsamında kişilerin temel özgürlüklerini sınırlandırıcı ya da ortadan kaldırııcı nitelikte düzenlemeler yapma yetkisi bulunmamaktadır. Bu sebeple kapsam dışı personel uygulaması, uluslararası sözleşmeler ve Anayasa'nın 53'üncü maddesine aykırılık sebebiyle geçersizdir.⁶²

Kapsam dışı personel hükümlerinin geçersiz sayılması gerektiği görüşüne katılıyoruz. Kanaatimizce, toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu sözleşme özerkliğine dayanarak anayasal hak olan toplu sözleşme yapma hakkını ortadan kaldıran bir düzenleme yapması mümkün değildir. Bununla beraber kapsam dışı personelin genellikle toplu iş sözleşmesi ile elde edilecek haklardan daha yüksek hak elde eden işçiler olduğu ileri sürülse de uygulamada beyaz yakalı kavramı içerisinde tüm ofis işçileri yer almaktadır. Tüm ofis işçileri her zaman yüksek sosyal ve mali haklara sahip olmamaktadır. Bu sebeple bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarının aleyhlerine bir durum oluşturmadığı gerekçesi isabetsizdir. Ayrıca işçiler arasında Anayasa ve kanunların öngörmediği beyaz yaka- mavi yaka ayrımının yapılması Anayasa'da yer alan eşitlik ilkesine de aykırıdır. Ancak kapsam dışı personel uygulaması Anayasa'da yer alan eşitlik ilkesine aykırı olmakla beraber işverenin eşit davranma borcu yönünden bir aykırılık söz konusu değildir. Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan beyaz yakalı işçiler ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan mavi yakalı işçiler aynı veya benzer konumda olmadığından işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiğinden bahsedilemez. Kapsam dışı personel hükmü, işverenin eşit davranma borcunun ihlali anlamına gelmese de Anayasa'ya aykırı olması sebebiyle geçersizdir.

⁵⁹ Can, s. 76; aynı yönde bkz. Canbolat, *Yararlanamayacak İşçiler* s. 29; Erol Akı, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Karınca Matbaacılık, İzmir, 1975, s. 94.

⁶⁰ Can, s. 78.

⁶¹ Yıldız, s. 22.

⁶² Yıldız, s. 123.

C. Kapsam Dışı Personele Uygulanacak ve Uygulanmayacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

6356 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin 2'nci fıkrasına göre, “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.”. Hüküm toplu iş sözleşmesi dolayısıyla sendika üyesi işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında ayırım yapılamayacağını düzenlemiştir. Bununla beraber hükmün son cümlesinde ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı tutulmuştur. Bu cümlelerin karşıt anlamından işçiler arasında ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında farklı işlem yapılabileceği sonucuna varılmaktadır. Böylelikle toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri dışında kalan hükümlerin tüm işçilere uygulanacağını söyleyebiliriz. Bu hükümlerden tüm işçilerin yararlanması, işyerinde disiplin ve düzenin sağlanması ve eşitlik ilkesinin uygulanması gereğidir.⁶³

Öğretideki bir görüşe göre, kapsam dışı personelin toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinden yararlanması gerekir.⁶⁴ Bir başka görüş ise kapsam dışı personelin toplu iş sözleşmesinin kapsamından tamamen çıkarıldığı ve bu sebeple toplu iş sözleşmesinin tüm işçilere uygulanacak hükümlerinin kendilerine uygulanmasını talep edemeyeceklerini savunmaktadır.⁶⁵ Yargıtay da bir kararında⁶⁶ kapsam dışı personel olan davacının, toplu iş sözleşmesinde yer alan iş sözleşmesinin feshi prosedürüne uyulmaması nedeniyle iş güvence-

⁶³ Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 435.

⁶⁴ Yıldız, s. 113; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 255; Çelik, *Kapsam Dışı Personel*, s. 3; Samet Turan, “Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümlerinin Kapsamı”, *İş ve Hayat*, 2022, S. 16, s. 46, Murat Kara, *Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel* (Yüksek Lisans), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 74.

⁶⁵ Ercüment Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2014, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 349; Ercüment Özkaraca, “Toplu İş Sözleşmelerinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri”, *PressAcademia Procedia*, 2017, C. 3, S. 1, s. 580.

⁶⁶ Yargıtay 9. HD, 12.09.2000, 2000/7637 E. ve 2000/10953 K. (www.mevzuat.sinerjias.com.tr, Erişim: 27 Mayıs 2024).

si tazminatına hak kazanamayacağına karar vermiştir. Yargıtay başka bir kararında ise kapsam dışı personelin toplu iş sözleşmesinde yer verilen yıllık ücretli izin sürelerinden yararlanamayacağına hükmetmiştir.⁶⁷

Kanaatimizce, 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 6356 sayılı Kanun hükmü karşısında tüm işçilere uygulanacak hükümleri kapsam dışı personele uygulamamak isabetli değildir. Hükümde ayırım yasağı dışında tutulabilecek bir işçi grubuna yer verilmemiştir.⁶⁸ Yine parasal nitelikte olmayan hükümlerin, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanındaki işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanması gerektiği de ifade edilmektedir.⁶⁹ Bu nedenle, kapsam dışı personel de çalışma şartları ve çalıştırmaya son verilmesine ilişkin hükümlerden yararlandırılmalıdır. Örneğin toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmüş ise söz konusu hükümden kapsam dışı personel de yararlanmalıdır.⁷⁰ Toplu iş sözleşmesi taraflarınca kapsam dışı bırakılan işçilerin, sözleşmenin uygulama alanı içinde olduğu, ancak parasal hükümlerden yararlanmasının engellendiğinin kabulü gerekir.⁷¹

Kapsam dışı personele, toplu iş sözleşmesindeki bazı hakların sağlanması söz konusu olabilir. Yargıtay, kapsam dışı personele, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanmasını öngören iş sözleşmesi hükümlerini ve işyeri iç yönetmeliklerini geçerli kabul etmiştir.⁷² Ancak sözleşmedeki

⁶⁷ Yargıtay 22. HD, 24.05.2018, 2018/ 5994 E. ve 2018/ 12986 K. (www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim: 05 Nisan 2025).

⁶⁸ Turan, s. 46.

⁶⁹ Göktaş, s. 180; Güler, *Kapsam Dışı Personel*, s. 64.

⁷⁰ Turan, s. 46.

⁷¹ Göktaş, s. 247; Canbolat, *Kişiler Açısından Uygulama Alanı*, s. 229.

⁷² “... davalı işyerinde iş mevzuatına tabi (kapsam dışı) teknisyen olarak çalışan davacının “... İş Mevzuatına Tabi (Kapsam Dışı) Olan Personelin Ücret ve Fazla Çalışma Esasları” başlıklı belgenin ücretlerin belirlenmesi başlıklı 4. maddesi gereği toplu iş sözleşmesi ücret zammı artışının ücretine yansıtılması gerekip gerekmediğinin tespiti için, kendi iş sözleşmesi ve tabi bulunduğu ücret skalasında öngörülen ücret, yönetim kurulu kararı ile yapılan zam oranı dikkate alınarak toplu iş sözleşmesinde kapsam içi işçiler için öngörülen ücret artışını karşılayıp karşılamadığı, karşılamıyorsa davalı tarafından ödeme olup olmadığı tespit edilerek, ödeme olması durumunda ise mahsubunun yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.” Yargıtay 22. HD, 24.12.2015, 2014/ 25076 E. ve 2015/

birtakım hakların kapsam dışı personele de sağlanması, bunların sözleşmeden yararlandıkları anlamına gelmez.⁷³ Bununla beraber, şartları varsa bu haklar iş şartı teşkil edebilir ve kapsam dışı personele talep hakkı verilebilir. İşveren sözleşmedeki bazı hakları kapsam dışı personele sağlamak konusunda, bu hakları gelecekte de sağlamaya devam edeceğini bildirmek suretiyle vaatle bulunmuşsa ya da bu hakları vermekten vazgeçebileceğini bildirmeden bunları devamlı olarak sağlamışsa, bu uygulama artık iş şartı haline gelir ve işveren bundan dönemez.⁷⁴

Kapsam dışı personel, çoğunlukla toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere oranla daha yüksek mali ve sosyal haklar elde eden kişiler olmaktadır. Kapsam dışı personele, toplu iş sözleşmesinde tanınan hakların üzerinde haklar sağlanmasının mümkün olup olmadığı konusunda ise sözleşme serbestisi kapsamında toplu iş sözleşmesinde tanınan parasal hakların daha üzerinde ya da daha altında haklar tanınabileceği savunulmaktadır.⁷⁵

Kapsam dışı personel ile ilgili bir diğer husus da kıdem tazminatı farkı talebine ilişkindir. Yargıtay'ın bir kararına⁷⁶ konu olayda, davacının çalıştığı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatının 45 gün üzerinden hesaplanacağı öngörülmüştür. Davacının iş sözleşmesinin sona ermesinden önce, 1997 yılında iş sözleşmesi feshedilen 4 kapsam dışı personelin kıdem tazminatları da 45 gün üzerinden hesaplanmıştır. Davacının iş sözleşmesi ise 2000 yılında sona ermiş ve kıdem tazminatı 30 gün üzerinden hesaplanmıştır. Özel Daire tara-

35874 K.; aynı yönde Yargıtay 22. HD, 11.02.2016, 2015/ 35360 E. ve 2016/ 3572 K. ; "... 31/08/2000 tarihinde yürürlüğe giren "Türk Telekomünikasyon A.Ş. iş mevzuatına tabi (kapsam dışı) olan personelin ücret ve fazla çalışma esasları" başlıklı uygulamanın 4. maddesinde de, yönetmeliğe uygun şekilde " İş kolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesi ile kapsam içi işçilere verilen ücret zammı oranı ve dönemleri personel ücretlerine aynen yansıtılır. Genel Müdüriin teklifi ve Yönetim Kurulunun kararı ile yansıtılan ücret zammı oranının üzerine artış yapılabilir" hükmü kabul edilmiştir. Yukarıda açıklanan yazılı işyeri uygulamalarının yürürlükte bulunduğu dönemle sınırlı olmak üzere, kapsam içi işçilerin iş kolunda geçerli toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ücret zammı oranlarının kapsam dışı personele de uygulanması gerektiği açıktır." Yargıtay 22. HD, 07.06.2018, 2015/ 33415 E. ve 2018/14556 K. (www.karararama.yargitay.gov.tr, 24 Mayıs 2024).

⁷³ Ekmekçi, *Toplu İş*, s. 455.

⁷⁴ Çelik, *Kapsam Dışı Personel*, s. 3.

⁷⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 320.

⁷⁶ Yargıtay 9. HD, 11.3.2002, 2001/18348 E. ve 2002/3479 K. (www.lexpera.com.tr, Erişim: 26 Mayıs 2025).

findan davacının iş sözleşmesinin diğer kapsam dışı personellerden 3 yıl sonra sona erdiği, bu süreçte işverenin değiştiği değerlendirilerek işveren uygulamasının hukuka aykırı olmadığı sonucuna varılmıştır. Öğretide bu karar isabetli bulunmamıştır⁷⁷. Buna göre, daha önce iş sözleşmeleri sona eren 4 kapsam dışı personelin kıdem tazminatı 45 gün üzerinden hesaplaması, eşit davranma ilkesi gereğince yine kapsam dışı personel olan davacı için de uygulanması gerekirdi. Bununla beraber kapsam dışı personele kıdem tazminatının 45 gün üzerinden hesaplanması uygulamasının en son 3 yıl önce yapılmış olmasının da bir fark yaratmaması gerekir. Kararda bu uygulamanın üzerinden 3 yıl geçtiğinin ileri sürülmesi ile aslında işyeri uygulamasının işçiye talep hakkı veren bir iş şartı oluşturmayaacağına işaret edilmek istenmiştir. Ancak iş şartı sayılmasa bile eşit davranma ilkesine aykırı bir uygulama karşısında davacının talebi geçerli sayılmalıdır.⁷⁸

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELERİMİZ

Uygulamada kapsam dışı personel hükümlerinin alanı sürekli olarak genişlemiş ve ciddi boyutlara ulaşmış bulunmaktadır. Öğretide kapsam dışı personelin üst düzey yöneticiler ya da diğer işçilere göre daha yüksek mali ve sosyal haklara sahip işçiler olduğu ve bu kişiler için bir mağduriyet olmadığı ileri sürülse de uygulamada kapsam dışı personel uygulaması bahsettiğimiz kişiler ile sınırlı kalmamakta tüm ofis çalışanları, mühendisler, teknisyenler, ustabaşılar, avukatlar, mali müşavirler, şoförler, bölüm amirleri, vardiya amirleri⁷⁹ gibi üst düzey görev almayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle çoğu zaman aynı düzeyde veya daha düşük mali ve sosyal haklara sahip kişilerin de dahil edildiği görülmektedir. Bunun sebebi, bu işçilerin ortak özelliğinin ofis çalışanı olmaları, genelde taraf işçi sendikasına üye olmamaları ve sendikanın faaliyet konusunu oluşturan asıl iş dışındaki çalıştıkları için sendikanın rahatlıkla pazarlık yapabilmeleri olarak gösterilmektedir.⁸⁰

⁷⁷ Çelik, *Kapsam Dışı Personel*, s. 6.

⁷⁸ Çelik, *Kapsam Dışı Personel*, s. 6.

⁷⁹ Toplu iş sözleşmelerinde yer alan örnek kapsam dışı personel hükümleri için bkz. Naci Önsal, *Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar*, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2021, s. 20- 24; Yıldız, s. 117- 120.

⁸⁰ Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 188.

Öğretide toplu iş sözleşmesi taraflarının, bir grup işçiyi kapsam dışı bırakmalarının toplu iş sözleşmesi özerkliği gereği olduğu ileri sürülmektedir.⁸¹ Ancak toplu iş sözleşmesi taraflarınca bir grup işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamından çıkarılması, temelinde bu kişilerin toplu sözleşme hakkının engellenmesi niteliğinde olup aynı dönem içerisinde işyerinde başkaca bir toplu iş sözleşmesi yapılamaması karşısında toplu sözleşme hakkının özüne aykırılık teşkil etmektedir. Kapsam dışı personel olarak belirlenen kişilerin üst düzey yöneticiler ya da diğer işçilere göre daha yüksek mali ve sosyal haklara sahip işçiler olduğu ihtimalinde bu kişilerin mağduriyet yaşamadığı, aslında bir toplu iş sözleşmesine ihtiyaç duymaması, bu kişilerin toplu sözleşme hakkının ortadan kaldırıldığı, yani toplu iş sözleşmesi hükmü ile bu hakkın özüne dokunulduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Kaldı ki toplu iş sözleşmesi korumasından yararlanmayan bu işçiler, iş sözleşmesi alanına terk edilmiş durumdadır. Daha yüksek sosyal ve mali haklara sahip olan bu işçinin, iş ilişkisi boyunca her zaman bu haklara sahip olacağının bir garantisi bulunmamaktadır. Bununla beraber, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinde öngörülen parasal hakların üzerinde hak elde etmeleri, toplu iş sözleşmesinden yararlanmamaları konusunda yeterli bir gerekçe değildir. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen mali haklardan daha yüksek hak elde eden bir işçi için yararlık ilkesi gereği zaten iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.⁸²

Kapsam dışı personel hükümlerini geçerli gören görüşlerin, bu kişilerin esasında toplu iş sözleşmesinde öngörülen haklardan daha yüksek hak elde eden işçiler olduğu yönündeki gerekçeleri de uygulamanın geldiği nokta açısından artık yetersiz kalmaktadır. Uygulamada tüm ofis işçileri toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmaktadır. Ofiste çalışan tüm işçiler her zaman yüksek sosyal ve mali haklara sahip işçiler değildir. Böylelikle esasında işyerinde çalışan işçiler, ofiste çalışan işçiler ve üretimde çalışan işçiler olarak ayrılmaktadır. İşçiler arasında Anayasa ve kanunların öngörmediği böyle bir ayırım yapılması da eşitlik ilkesine aykırıdır.

Kapsam dışı personel uygulaması Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olmakla, işverenin eşit davranma borcu açısından ise değerlendir-

⁸¹ Subaşı, s. 178, Sur, s. 370.

⁸² Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, s. 189.

meye muhtaçtır. İşveren, eşit davranma borcu uyarınca aynı veya benzer konumdaki işçiler arasında farklı uygulamalarda bulunamaz. Bu açıdan toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan işçiler ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler eğer aynı veya benzer konumlarda ise işverenin eşit davranma borcuna aykırılığı söz konusu olur. Ancak ofis çalışanları ile üretim çalışanlarının aynı veya benzer iş yapmaması karşısında kapsam dışı bırakılmanın işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edeceğini söylemek mümkün değildir.⁸³ Ancak böyle bir aykırılık olmaması kapsam dışı personel uygulamasının Anayasa'ya aykırı bir uygulama olduğu sonucunu doğuşturmamaktadır.

Yargıtay'ın yukarıda yer verdiğimiz yakın tarihli bir kararına⁸⁴, kapsam dışı personel uygulamasını geçerli kabul etmesi yönüyle katılmamız mümkün değildir. Ancak son zamanlarda toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan çalışanların beyaz yaka olarak tanımlanması ve bunun sonucunda tüm ofis çalışanlarının toplu iş sözleşmesinden yararlanmaması sonucunun doğması karşısında Yargıtay'ın beyaz yakalı çalışanlara ilişkin bazı kriterler getirmesi isabetli olmuştur. Böylelikle üst düzey görev almayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle çoğu zaman aynı düzeyde veya daha düşük mali ve sosyal haklara sahip kişilerin, salt beden gücü ile çalışmamaları gerekçe gösterilerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamasının önüne geçilebilecektir.

Anayasa Mahkemesi, *Hülya Şimşek* kararında toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olan işçilerin Kanun'da düzenlendiğini ve beyaz yakalı- mavi yakalı ayrımının normatif dayanağının olmadığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi'nin bu yorumu, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı kapsamındadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı anayasal bir hak olup toplu iş sözleşmesi özerkliğinin de sınırını oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışın-

⁸³ Devrim Ulucan, "Genel Görüşme", *Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 1976, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979, s. 165; Can Tuncay, "Genel Görüşme", *Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 1976, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979, s. 167.

⁸⁴ Bkz. dn. 27.

da olan, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak işçiler, Kanun'da işaret edilen işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlardır. Toplu iş sözleşmesi taraflarının iradeleri ile bu işçiler dışındaki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması engellenemez. Böylelikle toplu iş sözleşmesi taraflarının, bir grup işçiyi toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakmasının Anayasa'ya aykırı olduğu Anayasa Mahkemesi tarafından da ortaya konulmuştur.

Kaynakça

Kitaplar

- Akı Erol, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Karınca Matbaacılık*, İzmir, 1975.
- Aktay Ahmet Nizamettin/Ertürk Olgu Özdemir, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Akyiğit Ercan, *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018.
- Can Mevlüt, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği*, Sentez Yayınları, İstanbul, 1994.
- Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- Ekmekçi Ömer, *Toplu İş Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023. (Toplu İş)
- Ekmekçi Ömer, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*, Banksis Yayınları, İstanbul, 1996. (Düzenleme Yetkisi)
- Esener Turhan/Demir Ender, *Toplu İş Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.
- Eyrenci Ömer/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim/Baskan Esra, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Göktaş Seracettin, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- İnce Ergun, *Çalışma Hukuku*, Artı, İstanbul, 1998.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Oğuzman Kemal, *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*, Yön Ajans, İstanbul, 1987.
- Önsal Naci, *Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri Üzerine Notlar*, Türk Metal, Ankara, 2021.
- Reisoğlu Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975.
- Sur Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.
- Şahlanan Fevzi, *Toplu İş Sözleşmesi*, Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992,
- Tuncay A. Can/Savaş Kutsal F. Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

Tuncay Can, “Genel Görüşme”, *Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 1976, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979.

Yıldız Gaye Burcu, *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.

Makaleler

Canbolat Talat, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler”, *Kamu-İş Dergisi* (Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan), 2002, C: 6, S: 4, s. 1- 39.

Çelik Nuri, “Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine”. *Kamu-İş Dergisi*, 2004, C: 7, S: 3, s. 1- 7. (Kapsam Dışı Personel)

Çelik Nuri, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı”, *Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*, s. 137- 158, Kamu-İş, Ankara, 1990. (Uygulama Alanı)

Güler Şerefettin, “Yargı Kararları Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, *TÜ-HİS Yayını*, 2006, C: 20, S: 3, s. 76- 92. (Yararlanma)

Güler Şerefettin, “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel”, *Kamu-İş*, 2007, C: 9, S: 2, s. 49- 72. (Kapsam Dışı Personel)

Keser Hakan, “Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları”, *Osman Güven Çankaya’ya Armağan*, Kamu-İş, 2010, s. 307- 369.

Kıymaz Taliphan, “Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetkisi, Yapılması ve Yararlanma”, *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uluslararası Sendikalar Örgütleri Sempozyumu*, s. 83- 90, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013.

Kızılay Ender, “Toplu İş Sözleşmesi ile Getirilen Düzenlemelerin Kapsam Dışı Personele Uygulanabilirliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, C: 7, S: 27, s. 157- 162.

Özkaraca Ercüment, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2014, s. 227- 409, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Özkaraca Ercüment, “Toplu İş Sözleşmelerinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümleri”, *PressAcademia Procedia*, 2017, C. 3, S. 1, s. 576- 581.

Subaşı İbrahim, “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel”, *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan*, s. 167- 200, TÜHİS, Ankara, 1998.

Turan Samet, “Toplu İş Sözleşmesinin Tüm İşçilere Uygulanacak Hükümlerinin Kapsamı”, *İş ve Hayat*, 2022, S. 16, s. 35- 48.

Ulucan Devrim, “Genel Görüşme”, *Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 1976, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979.

Tezler

Aşçı Mehmet Saim, “Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Konuyla İlgili İşgören Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma” (Doktora), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.

Canbolat Talat, “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı” (Doktora), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

Kara Murat, “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel” (Yüksek Lisans), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

İnternet Kaynakları

www.mevzuat.sinerjias.com.tr

www.karararama.yargitay.gov.tr

www.yargi.calismatoplum.org

www.lexpera.com.tr

www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr