

# KAPSAM DIŞI PERSONEL DE TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLECEK

16 Őubat 2026

Yıldırım Koç

Toplu iş sözleşmesinin önemli hükümlerinden biri, bu sözleşmenin kimlere uygulanacağıdır. İşverenlerin genel eğilimi, mümkün olduğunca çok kişiyi, özellikle de büro personelini, teknik personeli ve ustabaşı gibi görevlileri, sözleşmenin kapsamı dışına çıkarmaktır. Birçok işyerinde bu kadrolarda çalıştırılanlara, yanlış bir biçimde, "memur" denmektedir. Halbuki özel sektör işyerlerinde çalışan herkes işçi statüsündedir. "Memur", 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kamu kesiminde çalıştırılanların statüsüdür. Esasında toplu sözleşme kapsamında olmak ile sendika üyesi olmak arasında bir ilişki yoktur. Toplu sözleşme kapsamı dışında olan ücretliler de (işveren vekilleri dışında) isterlerse sendika üyesi olabilirler. Ancak genel eğilim, toplu sözleşme kapsamı dışında kalan personelin sendikaya üye olmaması yönündedir. Toplu sözleşmeden yararlanmayacak kişi, sendikaya üye aidatı ödemek istemez. Böylece kapsam dışı personel sayısının artırılması işyerinde sendikayı zayıflatan bir etki yaratır.

Örneğin, Kristal-İş Sendikası ile Cam İşveren Sendikası arasında bağitlanan ve 2022-2023 döneminde yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesine göre, kapsam dışı personel aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

"Bu toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işveren veya işveren vekili sayılanlar dışında, işçi sendikası üyelerini kapsamı içine alır.

"Ancak, işyerinde çalışan müdürler, mühendisler, teknisyenler, ustabaşılar, büro memurları, serbest meslek erbabı (avukat, mühendis, mali müşavir gibi), personel puvantörleri, işverenin sırlarına vakıf olabilecek personel (makam şoförü, kurye), genel müdür odacısı bu sözleşmenin kapsamı dışındadır."

BASS Sendikası ile Vakıflar Bankası arasında bağitlanan ve 2023-2025 döneminde yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesine göre, kapsam dışı personel aşağıdaki kadrolarda çalışanlardır:

"Genel müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı, Baş Hukuk Danışmanı, Başkanlar, Bölge Müdürleri, Koordinatörler, Baş Hukuk Danışman Yardımcısı, Yönetici Hukuk Danışmanı, Hukuk Danışmanları, Hukuk Danışman Yardımcıları, Müdürler veya Müdürlük görevini yürütmek üzere görevlendirilenler, Bağlı Şube Müdürlüğü görevi verilenler, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları, Baş Müfettiş, BT Baş Müfettişi, Müfettiş, BT Müfettişi, Müfettiş Yardımcıları, BT Müfettiş Yardımcısı, Teknik Müdür, Yurtdışı şubelerde çalışanlar, Avukatlar ve Sağlık Görevlileri (hemşire unvanlılar hariç) ile Bilişim Teknolojileri (BT) Görevlileri unvan grubunda çalışan tüm personel bu sözleşmenin kapsamı dışındadır."

Birçok işyerinde işçi statüsünde olmasına karşın, uygulanan toplu iş sözleşmesi nedeniyle sendikaya üye olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan kişilerin toplam çalışanlara oranı yaklaşık yüzde 25'tir. Diğer bir deyişle, kapsam dışı bırakılan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi durumunda sendikanın işyerindeki üye sayısında önemli bir artış olacaktır.

Kapsam dışı personel de işyerinde çalışan işçi sayısına dahildir. Buna göre, işyerinde örgütlü sendikanın yetki alabilmesi için gerekli çoğunluğun belirlenmesinde kapsam dışı personelin çokluğu sorun yaratır. Ayrıca işyerinde grev oylaması yapıldığında da kapsam dışı personel oy kullanabilir.

İşyerinde grev uygulanması durumunda kapsam dışı personel de greve çıkabilir.

Kapsam dışı personelin sayı ve oranının sınırlı tutulması, işyerindeki işçilerin birlik ve bütünlüğü ve gücü açılarından önemlidir.

Bugüne kadarki uygulamaya göre, kapsam dışı personelin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması da mümkün değildir.

Ancak Anayasa Mahkemesi'nin kısa bir süre önce yayımlanan kararıyla, sendika üyesi olan ve toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışı bırakılan personelin (işveren vekili veya işveren adına toplu sözleşme görüşmelerine katılan kişi olmaması koşuluyla) toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün kılındı.

Ekonomik krizin yaşanmadığı koşullarda, büro personeli veya teknik elemanlar, diğer işçilere göre daha iyi çalışma ve yaşama koşullarına sahipti. Ancak günümüzde "beyaz yakalı" denilen bu işçilerin

çalışma koşulları ve gelirleri nispi olarak azaldı ve bu kesimde sendikalaşma eğilimi güçlendi. Özellikle Anayasa Mahkemesi'nin bazı bölümleri aşağıda verilen kararıyla, sendika üyesi olması koşuluyla, işyerinde çalışan tüm beyaz yakalı ve mavi yakalı kapsam dışı personelin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının yolu açıldı. Bu konuda tek kısıtlama, işveren vekili veya toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işvereni temsil etme durumudur. Bu kişiler bu kararın kapsamı dışındadır.

İşyerinde bağlanmış toplu iş sözleşmesinde "kapsam dışı personel" olarak belirtilmiş kişiler, işyerinde örgütlü sendikaya üye olurlarsa ve Anayasa Mahkemesi'nin bu kararını kullanarak yargı yoluna giderlerse, toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Sendikaların da toplu sözleşme görüşmeleri sırasında bu kararı gündeme getirmeleri ve kapsam dışı personel maddesini bu karar temelinde düzenlemeleri gerekmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin oybirliğiyle kabul ettiği "Hülya Şimşek Başvurusu" kararının önemli bölümleri aşağıda sunulmaktadır (Başvuru No.2022/18821, Karar Tarihi. 20.3.2025, Resmi Gazete 22 Eylül 2025):

"39. Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca ekonomik ve sosyal durum ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçiler ve işverenler TİS yapma hakkına sahiptir. Anılan hak, doğası gereği toplu olarak kullanılabilecek olması nedeniyle işçiler tarafından sendikalar vasıtasıyla kullanılabilir (AYM,E.2020/57, K.2020/83, 30.12.2020). Dolayısıyla anılan maddenin birinci fıkrasına göre bütün işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla TİS yapma hakkı bulunmaktadır. TİS yapma hakkı sadece şekli anlamda bir sözleşme yapma hakkını değil, şüphesiz bu sözleşmeden yararlanma hakkını da kapsar. Başka bir ifadeyle, hükümlerinin pratikte anlam ifade etmediği bir TİS yapma hakkından bahsedilemez. Buna göre işçilerin kısmen veya tamamen TİS yapamamasına yol açan uygulama veya yorumlar Anayasa'nın anılan hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Diğer bir deyişle Anayasa'nın anılan hükmü işçilerin bir kısmının TİS kapsamı dışında bırakılmasına izin vermemektedir.

"40. Nitekim kanun koyucu da 6356 sayılı Kanun'da işveren vekilleri ile TİS görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar hariç tüm işçilerin TİS'ten yararlanma hakkı olduğunu açıkça düzenlemiştir. Öte yandan Yargıtay da TİS'ten yararlandırılma bakımından beyaz yakalı – mavi yakalı işçi ayrımının normatif bir dayanağının olmadığını tespit etmiştir. Anılan karara göre, '...beyaz yakalı çalışanlar' şeklindeki ifadenin geniş bir şekilde yorumlanarak salt beden gücüne göre çalışma kriteri ile bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından geri bırakılabilmelerine sebebiyet verebileceğinden yerinde olmayacaktır.'

"41. Yargıtay uygulamada ofis işlerinde çalışanların beyaz yaka, beden gücüne dayalı çalışanların ise mavi yaka olarak nitelendirildiğinin altını çizmiştir. Bununla birlikte Yargıtay kararında yapılan iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumluluklar, alınan ücret, işyeri organizasyonu içinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarında bir incelemenin gerekli olduğu belirtilse de TİS'ten yararlanma konusunda belirleyici ölçütün işveren vekili sıfatı taşıyıp taşıyamama ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılıp katılmama olduğu net şekilde ifade edilmemiştir. Oysa hem anayasal olarak hem de 6356 sayılı Kanun'a göre işveren adına hareket eden, diğer bir deyişle işveren sıfatı taşıyan ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılanlar haricinde hangi ölçüt kabul edilirse edilsin beyaz yakalı işçilerin TİS'ten yararlandırılmamaları sendika hakkına aykırılık teşkil edecektir.

"42. Somut olayda başvuruçunun beyaz yakalı çalışan olarak TİS kapsamı dışında tutulduğu görülmüştür. Ancak mahkemelerce TİS tarafı konumundaki sendikanın üyesi olan başvuruçunun işveren adına veya işveren vekili sıfatıyla hareket edip etmediği ortaya konulmamıştır. Diğer bir ifadeyle anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanma hakkından başvuruçunun mahrum bırakılmasının anılan Anayasa ve kanun hükümleri karşısında ne şekilde hukuka uygun olduğu izah edilememiştir. Oysa Anayasa'nın 53. maddesi kapsamında tüm işçilerin TİS yapma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanamama gibi ciddi bir sonuç doğuran hukuki yorumun somut olayın koşulları dikkate alınarak çalışanın işveren vekile olarak görev yaptığı ya da işveren adına TİS görüşmelerine katıldığı şeklinde yapılacak tespitlere dayanması gerektiği açıktır.

"44. Neticede başvuruçunun kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek TİS'ten yararlandırılmamıştır. Buna karşı mahkemelerce ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya konulmaması sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır.

"45. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir. (...)

“48. Bununla birlikte sendika hakkının ihlal edilmesi nedeniyle yalnızca yeniden yargılamaya karar verilmesiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvurucuya net 34.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir. (...)

“B. Anayasa’nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE, (...)

“G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 20.3.2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.”