

# İNSAN HAKLARINDAN DIŞLANAN İŞÇİLER YA DA KAPSAM DIŞI PERSONEL

**Mevlüt Can**  
**İş Başmüfettişi**

## ÖZET

Taraflar, toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanarak, görev ve konumları nedeniyle sendika haklarından yararlanabilecek nitelikteki “kapsam dışı personeli” sözleşmenin kişiler bakımından uygulama alanının dışında tutmaktadırlar. Bu durum, Anayasa’nın 2. ve 10. maddelerinde öngörülen “*ayrımçılık yasaklı eşitlik ilkesiyle*”, sendikal hakların ayrılmazlığı – bölünmezliği ilkesiyle çelişmekte ve insan haklarını (belgeselleriyle korunan sosyal hakları) dolanmak anlamına gelmektedir.

5170 sayılı Kanun ile Anayasa’nın 90. maddesine eklenen hüküm uyarınca, “*usulüne göre yürürlüğe koyulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmaların ve kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınacaktır*”. Buna göre, taraflar, sendikal hakların bölünmezliği ve bütünselliği ilkeleleriyle bağdaşmayan bir uygulamayı, sözleşme özerkliğine dayanarak gerçekleştiremeyecekleri için, sözleşmeler ile kapsam dışı personel kararlaşmalarını da, yapamayacaklardır.

**Anahtar sözcükler:** *Kapsam dışı personel, ayrımçılık yasaklı eşitlik, sendikal hakların bölünmezliği ve bütünlüğü.*

## ABSTRACT

Parties exclude the application area “out of scope personal” having the characteristics of benefiting from right to be member to a trade union due to their position based on labor contract autonomy. “*discrimination, prohibited and equality principles*” prescribed in Article 2 and 10 of Constitution contains circulation of social rights protected with documents related to human rights and inseparableness – indivisible of union rights.

That article takes place Article 90 of constitution added by Law no 5170: “*If disputes occur since international treaties and laws which are duly entered into force and which are related to fundamental rights and freedoms contain different clauses in same subject, clauses of international treaties will be taken into consideration*”. As per this article the parties are unable to decide related to out of scope with labor contract based on contract autonomy which don’t comply with inseparableness and totality of trade union rights.

**Keywords:** *out of scope personal, discrimination, prohibited and equality, inseparableness and totality of trade union rights*

## GİRİŞ

Ülkemizde özgür toplu pazarlık düzenine, 1961 Anayasası ve bu Anayasa'ya göre, 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile geçilmiştir. Bu tarihten sonra bağitlanan toplu iş sözleşmeleri sayesinde, işçiler genel olarak ücret ve ücret dışı haklarda önemli kazanımlar elde ederlerken, belirli konumdaki bazı işçiler de sendika üyesi olup olmadıklarına bakılmadan, kapsam dışı bırakılmışlardır. Başlangıçta, sözleşmelerde kapsam dışılık nitel ve nicel anlamda sınırlı tutulurken, bu sınırlama giderek ortadan kalkmış ve bu sayede işçilere sözleşmeler sayesinde sağlanmış olan görelî ücret üstünlüğü, önemli ölçüde törpülenmiştir. Toplu iş sözleşmeleriyle kapsam dışı bırakılanların sayısının her geçen yıl artması, bireysel ve toplu iş ilişkileri alanında yeni uyuşmazlıklar yaratmıştır. Bu uyuşmazlıklar, bugün de egemen olan anlayış temelinde çözülebildiği için, kapsam dışılık toplu iş sözleşmesi düzeninin yabanî, ama yadsınamayan bir kurumu niteliği kazanabilmiştir.

Bugünkü çözüm, bir anlamda toplu iş sözleşmeleriyle kapsam dışı bırakılan işçileri sözleşme serbestisinin korunaksız alanına iterken, yeni sorunların doğmasına ortam hazırlamıştır. Bir işyerinde, işyerlerinde ya da işletmede konumları gereği kapsam dışı bırakılan işçiler, 1963 yılını izleyen dönemde “işletmenin seçkinleri” (Can, 1994: 9) olarak nitelendirilmiş olsalar da, sayılarının oransal anlamda giderek artması, (Urhan, 2005: 218), onları “işletmenin dışlanmışları” konumuna itmeye yetmiştir

Başlangıçta, “işletmenin seçkinleri”, özellikle 1980-1983 döneminde ve 1990'lı yıllardan bu yana da, “işletmenin dışlanmışları” olarak nitelenen kapsam dışı personel, kolektif sosyal hakların ayrılmaz bir bileşeni olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkından yoksun bırakılmıştır. (Mahiroğulları, 2000: 52) Bunda değişik etmenlerin yanı sıra örgütlenme eğiliminin güçsüz olmasının etkili olduğundan söz edilebilir. İşçi sendikalarının izlediği ayrımsız (seyyanen) ücret politikaları da, kapsam dışılığı özendirmiştir. Çünkü işçi sendikalarının uyguladığı ücret politikaları, nitelikli emeği görmezden gelmiş, hatta yadsımıştır. Böylece kendi içinde seçenek üretmeyen ücret politikaları, dünün seçkinleri, bugünün de dışlanmışları sayılanları, örgütlülükten uzaklaştırmış ya da dışlamıştır.

Ayrıca, işçi sendikaları kapsam dışı bırakılan işçilerin örgütlenmelerini özendirecek onları örgüte kazandıracak yeni politikalar üretememiş, eskileri de güncelleştirmemiştir. İşçi sendikalarının sayıları giderek çoğalan kapsam dışı personel için seçenek yaratmaması, sendika üyesi olmak ve olmamak gibi, yapay dayanaklara sahip olan iki hukuki durumu aynılaştırmış, bu tutum da, kapsam dışı personeli sendikaların dışında tutmaya yetmiştir.

Bu çalışmada, ilgili tarafların sendika üyesi olan veya olmayan bazı işçileri görev ve konumları nedeniyle kapsam dışı sayarak, toplu sözleşmeden yararlandırmamalarının niteliği, insan hakları belgeleri ve Anayasa'da yer alan yasa önünde eşitlik, ayrımcılığı önleme ve sendikal hakların bütünselliği ve bölünmezliği ilkeleri temelinde tartışılacaktır.

## I. GELİŞİM SÜRECİNDE KAPSAM DIŞILIK

Toplu iş sözleşmesi çalışma yaşamına 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda yer alan "umumi mukavele" tanımıyla girmiştir. Bu Kanun, toplu iş sözleşmesi kurumunu, bağitlanmasıyla ilgili 316. ve hükümleriyle ilgili 317. maddelerinde, sınırlı bir liberal yaklaşımla düzenlemiştir

Çalışma yaşamımıza erken sayılacak bir dönemde katılan bu kurum, anılan düzenlemelerle yeterli bir gelişme gösteremediği gibi, uygulama alanı da bulamamıştır (Esener, 1978: 388, 389). Kuşkusuz, bunun ekonomik, sosyal ve kültürel nedenleri olabilir. Temel bir neden, toplu iş sözleşmesi düzeninin, pazarlığı bireysel düzeyden toplu düzeye aktaracak sendikalardan yoksun olmasıdır. 1936 yılına kadar, grev hakkını kullanmak kesin olarak yasaklanmamış olsa da, toplu iş ilişkileri bu hakkı işlevselleştiren sendika hakkından yoksun bırakılmış, toplu pazarlık gibi karmaşık bir süreci düzenlemek için de, Borçlar Kanunu'nun iki maddesi yeterli görülmüştür. Bu koşullar yaygın bir toplu pazarlık geleneğinin doğmasına öncülük edememiş, kurallar da yasa metinleri arasına sıkışıp kalmıştır (Gülmez, 1983: 328, 329; Ekin, 1976: 246; ayrıca İzveren, 1974: 214-220; Makal, 1999: 338, 339). Toplu iş sözleşmesinin kurumsal anlamda var olduğu bu dönemde, bir sözleşme bağitlanamadığı için, kapsam dışı personel uygulaması da görülmemiştir.

1961 Anayasası'nın 46. maddesiyle sendika hakkı, 47. maddesiyle toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmış, 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) ile toplu pazarlık kurumsal bir yapı kazanmıştır. Bu yapıda, toplu sözleşme özerkliği 1961 Anayasası'nda güvence altına alınmış, 1963 yasalarıyla da işlerlik kazanmıştır. Toplu pazarlık uygulamaları başlayınca, bağitlanan sözleşmelerden hangi işçilerin yararlanacağı, hangi işçilerin de, görev ve konumları nedeniyle kapsam dışında kalacakları, sözleşme hükmü olarak yer almaya başlamıştır. Bu bakımdan 1963 yılı ve sonrasını, toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanının bireyler anlamında daraltıldığı ve kapsam dışı personel uygulamasının başlatıldığı dönem olarak tanımlayabiliriz.

### 1. Kapsam Dışı Personel Kavramı

Sendika üyesi olsun veya olmasın, işletmelerin üretim, yönetim veya denetim birimlerinde, genelde üst düzeyde müdür, müdür yardımcısı, şef, ustabaşı, formen, gibi görevlerde bulunan, toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olarak veya dayanışma ödentisi ödeyerek yararlanmaları önlenen işçiler, uygulamada "kapsam dışı personel" olarak bilinir (Can, 1994: 48, 49).

Toplu pazarlık düzeninin ilk yıllarında, kapsam dışı personel uygulamasının sınırlı tutulduğu, ücret ve diğer sosyal haklarda belirli bir düzeyin altına inilmediği genel kabul görse bile, bugün durum değişmiştir. Aksine, işletmelerde sayıları hızla artan kapsam dışı işçilerin ücretleri ve diğer sosyal hakları, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin ücret ve haklarının gerisine düşmüştür.

### 2. Tanım

Toplu pazarlık düzeninde kapsam dışı personel kavramsal olarak yer almış; ama, bir tanım yapılmamıştır. Bu personele sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma bağlamında

yaklaşmış, sorun hep bu ölçekte ele alınmıştır. Aslında, hangi işçilerin kapsam dışında bırakılacaklarını düzenleyen yasal bir kural yoktur. TİSGLK'nun değişik 3. maddesinde de, sözleşmenin uygulama alanı belirlenirken, bireyler açısından bir düzenleme yapılmamıştır.

İlkel olarak, toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyesi olup olmamak kapsam dışı personel olarak tanımlanmakta belirleyici değildir. Buna göre, “bir işyerinde, işyerlerinde veya işletmede, bazı işçilerin, toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasına üye olup olmadıklarına bakılmadan, belirli nitelik ve konumları nedeniyle toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında tutulmaları, kapsam dışı bırakılma; konumları gereği toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı işçiler de, kapsam dışı personel” olarak tanımlanır (Can, 1994: 50).

### **3. Öğeleri**

Bu tanımın öğeleri:

- Bir işyeri, işyerleri ve işletmede uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunması,
- Bu sözleşmeden yararlanacak işçinin taraf işçi sendikasına üye olması veya olmaması,
- Konumları gereği, bir grup işçinin sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulmasıdır.

Bir özel hukuk sözleşmesi türü olan toplu iş sözleşmesi, anayasal ve yasal koşullara uygun olarak, tarafların iradeleri doğrultusunda bağitlanır. Bazı görev ve konumlarda olan işçiler, örneğin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun ikinci maddesinde tanımlanan işveren vekilleri ve TİSGLK'nun 38. maddesi uyarınca grev süresince işyerinde çalışmayı sürdürenler, sözleşmenin taraflarının iradelerinden bağımsız olarak, doğrudan yasal bir kuralla, sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılmıştır.

## **II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ**

### **1. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hakkı**

1961 Anayasası'nda olduğu gibi, 1982 Anayasası'nda da, temel hak ve özgürlükler kişinin hak ve ödevleri, sosyal ve ekonomik hak ve ödevler, siyasi hak ve ödevler olarak üç bölümde düzenlenmiştir. Ayrıca, Anayasa'nın 51. maddesinde sendika, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi ve 54. maddesinde de, grev hakları yer almıştır. Toplu pazarlık düzeninin anayasal temelini oluşturan haklar, kolektif sosyal haklar olarak nitelenir. Anayasa, kolektif hakların ayrılmaz bir bütün olduğu gerçeğinden yola çıkarak, toplu iş sözleşmesi hakkıyla birlikte, sendika ve grev hakları gibi sosyal hakları da tanımış ve yasal düzenlemelerle kurumsallaştırmıştır (Ulucan, 1987: 175, 176; Engin, 1999: 3, 8; Kaboğlu, 1994: 259, 260, 261; Ayrıca, Tanör, 1978: 289, 290, 191; Bulut, 2009: 154, 167, 175; Demir, 2009: 537, 538, 539).

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını karşılıklı olarak serbestçe düzenleme hakları ve yetkileri olarak tanımlanabilir. Sosyal tarafların bu özerkliğe dayanarak kullandıkları kural koyma yetkisi, devletin kural koyma yetkisinden farklı ve bağımsızdır. Taraflar bu

yetkiyi toplu iş sözleşmesi düzenini koruma işlevini sınırlamak ve işyerinde çalışma ilişkilerindeki kararlılığı etkilemek için, yani amacına aykırı olarak kullanamazlar (Tuncay: 2000: 260, 261; Aktay, 2000: 2, 14; Sur, 1991: 57, 58). Usulüne göre onadığımız insan haklarına ilişkin sözleşmelerin sözel anlamları kadar, konuya özgü denetim organlarının verdiği kararlar ve oluşturduğu yorumlar da aynı ölçüde bağlayıcı olduğu için, çözüm üretilirken amaçla uyumlu çözümlenmeler yapılmalıdır (Gülmez, 2005: 102, 103).

## **2. Tarafların Toplu İş Sözleşmesiyle Kapsam Dışılığı Kararlaşmalarının Niteliği**

Toplu iş sözleşmelerinde, işçi sendikasına üye olsun veya olmasın, genellikle işyerlerinin üst, orta ve alt kademelerindeki bazı işçilerin kapsam dışı bırakıldığı bilinir. Kapsam dışılığına ilişkin eski 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi, 2822 sayılı TİSGLK'nda da ayrı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Önceki yargı kararları ve bilimsel görüşler bugün de geçerliliğini korumakta ve uygulamayı biçimlendirmektedir (Çelik, 2006: 538).

Anayasal düzeyde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin amacı, işçileri korumaktır. Aslında, işçilerin kolektif yarar savunularak korunması, sözleşme erkine meşruluk kazandırırken, özerkliği de sınırlamaktadır. Bireysel ilişkilerde yetersiz kalan sözleşme özgürlüğünün yerini alan toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi - işveren ilişkilerini kapsar. Bu ilişkilerin konusu olmayan ve dışında kalan alan, sözleşmenin de özerklik alanı dışında kalır ve sözleşmeye konu olamaz (Ulucan, 1981: 126; Engin, 1999: 133; Ekmekçi, 1996: 76, 77). Bu yönüyle, tarafların toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine dayanarak sendika üyesi olan veya olmayan bazı işçileri görev ve konuları nedeniyle kapsam dışı saymaları, hem koruma amacına, hem de, insan haklarının kullanılmasını ertelediği veya olanaksızlaştırdığı için, tarafı olduğumuz insan hakları sözleşmelerine açıkça aykırıdır.

Toplu iş sözleşmesinin meşruluğu, insan hakları belgelerinde, Anayasa'da ve yasalarda tanımlanmış olan işçileri koruma düşüncesinden kaynaklanır. Sözleşmenin taraflarının, sözleşme ile bireyler açısından yasada belirtilen sınırlama ve daraltmaları genişletmek gibi bir "*takdir*" yetkileri esasen yoktur. Sözleşmenin taraflarının böyle bir "*takdir*" yetkilerinin bulunduğunu kabul etmek, bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun bırakılabileceğini kabullenmek olur ki, tarafı olduğumuz insan hakları belgelerinin ve Anayasa'nın böyle bir amacı olduğu düşünülemez (Çelik, 1990: 184; Sağlam, 1975: 208).

## **III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE KAPSAM DIŞI BIRAKILMA**

Yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi, bağtlandığı işyerindeki bütün işçileri kapsar. Böylece, yer bakımından sözleşmenin uygulama alanına giren işçiler, üyelik veya dayanışma ödentisi ödeyerek, sözleşmeden yararlanma hakkı kazanırlar (Erkul, 1991: 71, 72; Tuğ, 1996: 169, 171).

Ancak, taraflarca işyeri, işyerleri ve işletmelerin üretim, yönetim veya denetim birimlerinde çalışan, belirli bir görev ve konumda bulunan, toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği veya dayanışma ödentisi vererek yararlanmaları önlenen ve uygulamada, "*kapsam dışı personel*" olarak adlandırılan işçiler, ayrıksı bir hal oluştururlar. Toplu iş

sözleşmesinin taraflarının kararlaştırmaları sonucu kapsam dışı bırakılan işçiler, yasa gereği toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçiler gibi, üyelik sıfatıyla veya dayanışma ödentisi ödeyerek de olsa, sözleşmeden yararlanamamaktadır (Esener,1978: 482, 483; Aktay, 2000: 111, 112, 113; Ekmekçi,1996: 177). Özgür toplu pazarlık düzenine geçildikten sonra, kapsam dışı personel uygulaması da yaygınlaşmış; yargı kararları da öğretilerdeki baskın görüş yönünde biçimlenmiştir.

### **1. Tarafların Toplu İş Sözleşmesiyle “Kapsam Dışı Personel” Kararlaştırmalarının Mümkün Olduğunu İleri Süren Görüşler**

Öğreti ve yüksek yargının paylaştığı görüşler şöyle özetlenebilir:

İşçilerin bir bölümünü toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışında bırakmak Anayasa’ya aykırı değildir. Çünkü, Anayasa ile güvenceye alınan toplu iş sözleşmesi özerkliği taraflara düzenleme yetkisi vermiştir. Bazı işçiler yasal kuralla toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışına çıkarılabildiği gibi, bazı işçiler de, maddi anlamda sözleşmenin yasal niteliği olan normatif hükümlerle, sendika üyesi olup olmadıklarına bakılmadan, kapsam dışında tutulabilirler. 2822 sayılı Kanun’un 38. maddesinin ikinci fıkrasındaki, “*aksine bir hüküm bulunmadıkça, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, ...işyerinde çalışmış olanlar yararlanamazlar*” hükmü, bu duruma bir örnek oluşturur (Ulucan, 1981:160,161; aynı yazar: 1986, 165; Ekmekçi,1996: dipnot 430’daki kaynaklar; Subaşı , 1998: 179 ).

“Kapsam dışı personel” uygulamasının hukuka uygun olduğunu ileri süren diğer bir yaklaşıma göre; toplu iş sözleşmesiyle bağlı olanlar konusunda taraflara yetki verilmemiş, bunlar yasa ile belirlenmiştir. Ancak, sözleşme kapsamına kimlerin gireceğini belirlemek, tarafların yetki alanındadır ve sözleşme erkinin de ögesidir. Esasen, toplu iş sözleşmesiyle bağlılık oluşması için, sözleşmenin yürürlükte olması bir koşuldur. Sözleşmenin kapsadığı işçiler, sözleşme ile bağlı olanlardır. Bağlı olmayanları, sözleşme hükümleri de bağlamaz. Buna göre, sözleşme ile birlikte, bağlılık da sonlanır. Bu yönüyle, kapsam dışı bırakılanlar sözleşme ile soyut olarak bağlı olan, ama sözleşme hükümleri uygulanmayan işçilerdir (Ulucan, 1990: 161; Ekmekçi, 1996: 179, 180; Çelik, 1992: 428; Subaşı ,1998: 177, 178).

Kapsam dışı personel uygulamasını işverenin eşit davranma yükümlülüğü açısından ele alan yazarlara göre, uygulama Sendikalar Kanunu’nun 33. maddesinin son fıkrasında düzenlenen, sendikanın üyeleri arasında eşitliğe uyması gereğine de, aykırı değildir. Çünkü, 2821 sayılı Kanun, 274 sayılı Kanun’dan farklı olarak, sendikalara, toplu iş sözleşmesi bağitlamayı da kapsayan etkinliklerinde, üyelerine eşit davranma zorunluluğu getirmemiş, eşitliği sendikal faaliyetleri düzenleyen 33. maddede düzenlemiştir (Ekmekçi, 1996: 179; Reisoğlu, 1986: 43). Kapsam dışı bırakılan personel, işverene yakın kişiler olarak nitelenebilirler. İşveren bu kişilere daha büyük menfaat sağladığı veya sağlayacağı için, sendikanın bunlara eşit davranmadığı veya hizmet sunmadığı da ileri sürülemez (Ekmekçi 1996: 179; Çelik, 1992: 427, 428; ayrıksı görüş: Koray 1992: 208, 209).

Öğretilerde, kapsam dışı personele sınırlı geçerlilik öngören görüşler de anılmalıdır. Bu görüşlere göre, kapsam dışı personele toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücretlerin altında bir ücret ödenmesi, işçiler arasında eşitliği bozacaktır ve hukuki anlamda geçersiz sayılmalıdır. Bu kişiler, kendilerine toplu iş sözleşmesiyle sağlanan ücretten daha yüksek ücret ödenmesi gibi haklı bir nedenle, kapsam dışı bırakılmışlardır. Belirli konumdaki işçileri

kapsam dışı bırakmak, işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranmasını önlediği gibi, 2821 sayılı Kanun'un 31. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen sendikal ayırım yasağının ihlalini de önlemektedir. Esasen, işyerinde kapsam dışı bırakılan personelin üstün kişisel niteliklere ve farklı özelliklere sahip olduğunun işverence kabul edilmiş olması, eşitlik ilkesine aykırılık oluşturamaz (Centel, 1988: 167, 168; Ekmekçi, 1996: 180).

## **2. Tarafların Toplu İş Sözleşmesiyle “Kapsam Dışı Personel” Kararlaşmalarının Mümkün Olmadığını İleri Süren Görüşler**

Öğretide, toplu iş sözleşmesiyle işyerinde bazı işçilerin konumları gereği kapsam dışı bırakılmayacaklarını belirten Çelik, “Toplu iş sözleşmesinin taraflarına tanınan özerkliğin içeriği ve sınırları Anayasa’da ve yasalarda belirtilmiştir. TİSGLK’nda çözüme bağlanmayan bu konuda Sendikalar Kanunu’nun 33. maddesinin son fıkrası uyarınca, eşitlik ilkesinin uygulanması gerektiğinden, sendika üyesi olanların kapsam dışı bırakılmalarının bu maddeye ve Anayasal güvence altında olan toplu iş sözleşmesi hakkından aynı durumdaki bütün işçilerin yararlanabilmesi ilkesine ters düşer”, demektedir (Çelik, 2006: 537, 538). Aksi halde, sözleşmenin tarafları anlaşırken, bazı işçiler sözleşme ile getirilen haklardan yararlandırılmayacaklardır. Gerçekten, toplu sözleşme sistemimizde kendileri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılmayan bu işçiler kapsam dışı bırakıldıkları gibi, anayasal bir sosyal haktan da yoksun kalmaktadırlar. Böylece, ulus üstü normlarla korunan bölünemez nitelikteki insan haklarının daha alt normlarla etkisiz hale getirileceği bir ortam da yaratılmaktadır (Ayrıca, Ekmekçi, 1996: 181; Can, 1994: 73).

## **3. Yargı Kararlarında “Kapsam Dışı Personel”**

Yüksek yargı, kapsam dışı personel uygulamalarında, başından beri öğretideki baskın görüşü savunmuştur. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi bu konudaki gerekçeli kararında özetle, “Toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmayı yasa belirlemiştir. Buna göre, taraf sendika üyesi olan her işçi, toplu iş sözleşmesiyle bağlıdır. Buna karşın, sözleşmenin tarafları da, sözleşmenin kimleri kapsayıp, kimleri kapsamayacağını kararlaştırılabilir. Hatta, kapsam dışı kalanlar taraf sendika üyesi oldukları için sözleşme ile yasal anlamda bağlı olsalar bile, sözleşme hükümleri kendileri hakkında uygulanmaz. Diğer önemli nokta da, işverenin eşit davranma ilkesinin mutlak biçimiyle algılanmamasıdır. Ayrıca, farklı uygulama Anayasa ve yasanın korumak istediği sendika özgürlüğünü engellemek veya kısıtlamak amacına da yönelmemelidir. Oysa hakkın kötüye kullanılmaması esastır ilkesine karşın, taraflara toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışı personel konumu oluşturarak, kişiler bakımından sözleşme alanını sınırlama olanağı verilmiştir”, demektedir (Ekmekçi, 1996: 180, 181; dipnot 435’teki kararlar <sup>1</sup> ; Çelik, 2006: 538, 539; Demir, 2009: 582, dipnot 1743’te belirtilen kararlar <sup>2</sup> ).

<sup>1</sup> Yrg. 9HD, 12.01.1976-31395/1000, YKD Nisan 1976, 490; Yrg. 9HD, 20.05.1981-4600/7180, Tekstil İşveren Nisan 1983, 22; Yrg. 9HD, 20.05.1985 - 2546/5437, Yasa Hukuk Dergisi, Aralık 1985, 1777-1779; Yrg. 9HD, 23.05.1995-4219/17027, Tekstil İşveren, Temmuz 1995; YHGK, 25.04.1986-1985-9-835/1986-449 Tekstil İşveren, Şubat 1987, 22.

<sup>2</sup> Kapsam Dışı Personel sendika üyesi olsa bile sözleşmeden yararlanamayacağına ilişkin kararlar: Yrg. 9HD, 20.04.1985, 2546/5436, İşveren Dergisi, Temmuz 1985,19; Yrg. 9HD, 24.10.1995, 12072/32880, Tekstil İşveren, Şubat 1996,14; Yrg. 9HD, 04.11.1998, 12790/15602, TÜHİS Kasım 1983,37; Yrg. HGK, 06.05.1998, E.998/9-312, K.1998/329, İşveren Dergisi, Ekim 1998, 18.

#### IV. KAPSAM DIŞI PERSONELİN TOPLU İŞ SÖZLEŐMESİNDEKİ İZDÜŐÜMÜ

Toplu iş sözleşmesi düzenine geçildiği gündən beri, işverenler sözleşme görüşmelerinde, kendilerine yakın konumda görev yapan işçilerin kapsam dışı sayılmalarını önermişlerdir. Sendikalar bu öneriye sıcak bakmamış olmakla birlikte, işçiler sendika üyesi değilse, karşı da çıkmamışlardır (Aşçı, 1996: 160; Subaşı, 1998: 168, 169; dipnot 1'deki kaynaklar). Esasen, toplu iş sözleşmesi, bir açıdan işyeri, işyerleri ve işletmede işverenin yönetim işlevinin paylaşılmasını ve bu hakkının sınırlanmasını kapsar. Bu bakımdan işverenin toplu pazarlık sisteminde kapsam dışı personel uygulamasının sürdürülmesine destek vermesi doğal karşılanmalıdır (Aşçı, 1996: 167, 168, 169). Nitekim toplu pazarlık sisteminde kapsam dışı personele üzerine yapılan bir alan araştırmasında, bir işveren sendikası: (a) *“Yönetime bağlı ve yönetim erkinin delege edildiği bütün personeli”* ve (b) *“yönetimle yakın çalışan ve yönetim kararlarından anında bilgi sahibi olacak personeli”* kapsam dışında bırakılacak konumdaki işçiler olarak nitelemiş, bağıtlanmış bir sözleşmedeki kararlaştırmayı, örnek göstermiştir (Aşçı, 1996: 59, 60).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu üyesi sendikaların 1979 yılında bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinde, kapsam dışı bırakılan işçi sayısının toplam işçi sayısına oranı, *Urhan*'ın belirttiğine göre, %13,5 iken, bu oran 1990'da %17,2'ye, 1995'de %28,8'e, 1998'de de %33,11'e yükselmiştir. 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun'un uygulandığı 1980-1983 döneminde Yüksek Hakem Kurulu'nda bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışılık güncellik kazanmış, 1983 yılı sonrasında da, giderek yaygınlaşmıştır (Mahiroğulları, 2000: 52). 1998 yılında toplu iş sözleşmeleriyle kapsam dışı bırakılan 52,346 işçinin hiçbiri sendika üyesi değildir. Petrol-İş Sendikası'nın 1994 yılında toplu iş sözleşmesi bağıtladığı işyerlerinde çalışan işçilerden %12,8'sini kapsam dışı personel oluştururken, bu oran, 1998 yılında %21,2'ye çıkmıştır. Bu dönemde kamu sektörü toplu iş sözleşmelerinde bu oran %8,6'dan %20'ye yükselirken; özel sektörde %23,7'den %22'ye düşmüştür (Urhan, 2005: 219 ve dipnot 56'da gösterilen kaynak; Petrol İş Yıllığı 1993-1994-1995: 355-356; Petrol-İş Yıllığı 1997-1999-2000: 736). Toplu iş sözleşmesi düzeninde kapsam dışı personel genelde beyaz yakalı işçilerden oluşur. Bu işçilerin örgütlenme eğilimlerinin düşük olması bir anlamda doğal sayılabilir ve tek başına sendikalaşmanın önünde bir engel gibi görülemez. İşyeri yönetiminin kapsam dışı personeli ayrıcalıklı bir konumda tutma nedeni, daha çok toplu iş sözleşmesinden yararlanamamış olmalarında aranmalıdır (Urhan, 2005: 219)

Aynı araştırmaya göre, kapsam dışı personel, sendikaları yalnızca kendilerinin değil, üyelerinin hak ve çıkarlarını da koruyup geliştirebilecek örgütler olarak görmemekte, sendikaların kendilerine ulaşmakta, kendileriyle iletişim kurmakta, kendilerini anlatmakta yeterli çaba göstermediklerini ve başarısız olduklarını düşünmektedir (Aşçı, 1996: 168). Kapsam dışı tutulan işçiler, uygulamayı kendilerine yönelik bir hak ihlali olarak görmediklerini, kendi istençleri dışında gerçekleştirilen bu uygulamayı yadırgamadıklarını, konularından memnun olduklarını ve bu uygulamanın görevlerinin bir gereği olduğuna inandıklarını, belirtmişlerdir. Bu işçilerin yarıdan çoğu, konularının ücretlerini olumlu



etkilemediğini, açıklamıştır. Ankete katılan kapsam dışı personelin %8,92'si “Sendikaların kapsam dışı personel uygulamasının daraltılması yönünde etkin ve yeterli politikalar ürettiği ve uyguladığı” görüşüne katılırken, %61,79'u bu görüşe katılmamıştır. Sonuç olarak, kapsam dışı personel, sendikaların kapsam dışı personel uygulamasının daraltılması yönündeki uygulamalarını etkili ve yeterli bulmamaktadır (Aşçı, 1996: 95, 99).

İşletmenin üretim, yönetim veya denetim birimlerinde çalışan, genellikle üst düzeyde görev alan işçiler, taraflar toplu iş sözleşmesinde kararlaştırdıklarında, taraf işçi sendikasına üye olup olmadıklarına bakılmadan, kapsamı dışında bırakılmaktadırlar. Bu işçiler, üye olarak veya dayanışma ödentisi ödeyerek sözleşmeden yararlanamayacaklardır. (Esener, 1978: 482, 483; Aktay, 2000: 111, 112, 113; Ekmekçi, 1996: 177). Yargıtay'ın da kabul ettiği gibi, sözleşmeden yararlanamayan bu personelin hakları, taraflara tanınan sözleşme serbestisi kapsamında belirlenmektedir. Uygulamada, sözleşme kapsamında olan işçilerden farklı olarak, işverenlerin ikramiye, izin harçlığı, yakacak yardımı, bayram parası, tahsil yardım, gibi sosyal yardımları, “sözleşme serbestisi” içinde, sözleşmedeki kayıtlara bağlı kalmadan, tek yanlı olarak ve sözleşmede belirlenmiş olan tutarlardan düşük ya da yüksek olarak kapsam dışı personele de, vermektedirler. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin üçüncü fıkrasında, “işverenin bir sendikaya üye olan, sendika üyesi olmayan veya ayrı sendikaların üyesi olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, mesleki ilerlemede, ücret, ikramiye ve prim tutarlarında, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde, ayırım yapamayacağı”, dördüncü fıkrasında ise, “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlarda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı tutulacağı” belirtilmiştir. Oysa, toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan parasal konularda, sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında, sözleşmeden yalnızca sendika üyesi olan veya dayanışma aidatı ödeyen sözleşme kapsamındaki işçiler yararlandırıldıkları için, ayırım uygulanmış olmaktadır. Ayrıca, sözleşmedeki, işin sevk ve dağıtımını, işçinin mesleki ilerlemesi, disiplin hükümlerinin uygulaması, diğer çalışma koşulları ve işin sonlandırılması, gibi parasal nitelikli olmayan konulardaki kararlaştırmalar ile ilgili sözleşme hükümleri sendika üyesi olsun ya da olmasın, işyerindeki bütün işçilere uygulanmalıdır (Oğuzman, 1986: 68, 69; Şahlanan, 1992: 123, 126; Ekmekçi, 1996: 134; Tuncay, 1999: 174; Çelik, 2004: 1, 2, 3). Bu gereklilik işçiler kadar kapsam dışı personeli de kapsadığı için, bu personel uygulama dışında bırakılamayacaktır. İşveren, sözleşmedeki yararları gelecekte de sürdürmeye karar verir ve uygulamayı sürdürür ise, durum “işyeri iş şartı” oluşturacak ve işveren bundan dönemeyecektir (Süzek, 1998: 71, 76; Eyrenci; Ulucan; Taşkent, 2005: 29; Centel, 1993: 179, 185). Aksi halde, işçi, bu uygulamadan doğan haklarını isteyebilecektir. Ama, bu uygulama da, Yargıtay'ın, “kapsam dışı personelin yararlanması söz konusu olamayacağı gibi, sözleşmedeki bazı hakların ve ücret zammının verilmesini de gerektirmez”, hükmü ile engellenmiştir (Çelik, 2004: 3, dipnot 5 ve 6'daki kararlar).<sup>3</sup>

Kapsam dışı bırakılmadaki oransal artışlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanma dışında, toplu iş hukukunun değişik alanlarını da etkileyebilmekte; çoğu zaman sendikasıylaştırma

<sup>3</sup> Yrg. 9HD, 8.5.2002, E.2002/219 K.2002/7309, TUHİS, Kasım 2002/ Şubat 2003, 123-125. Yrg. 9HD, 16.3.1998, E. 1998/523 K. 1998/4808.

aracı işlevi görebildiği gibi, toplu iş sözleşmesi yetkisine esas oluşturan çoğunluk sendikasının saptanmasını da güçleştirebilmektedir (Esener, 1978: 482, 483; Tuncay, 2004: 67, 71). Bu durum, işyerinde yetkili sendikanın belirlenmesini güçleştirdiği gibi, işyerinde “*sendika temsilcisi*”nin atanmasını engelleyerek, sendikal etkinlikleri de sınırlayabilmektedir (Tuncay, 2004: 67, 71; Özkaplan, 1994: 158, 165; Subaşı, 1998:169; Urhan, 2005: 218, 219 ve dipnot 56’daki kaynak).

Bu uygulamalar sonucunda, 1963 yılından sonra, işyerlerinde kapsam dışı personel sayısının toplam çalışan sayısına oranı giderek artmıştır. Bu artış, işletmelerde hem ücret ve diğer sosyal haklarda sağlanan kazanımların geriletilmesi, hem de, dünün “*seçkinlerinin*”, bugünün “*dışlanmışlarına*” dönüştürülmesi için uygun ortam hazırlamıştır.

## V. YASA ÖNÜNDE EŞİTLİK, AYRIMCILIK YASAĞI VE BÖLÜNMEZLİĞİ

### 1. İnsan Hakları, Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı ve Bölünmezliği

Bir hakkın insan hakkı olabilme ölçütü; temel hak olma, evrensel nitelik taşıma ve açıkça tanımlanabilmedir (Kalabalık, 2009: 23). Bu temel izlekleri içinde barındıran insan hakları kuruluşlarının “anayasaları”, bireyin hukuk kuralları önünde eşit işlem görme hakkına, ayrımcılığa uğramama istemine, güvence sağlamıştır (Gülmez, 2009: 4, 5). Eşitlik, hukuk devletinin içinde barındırdığı bir ilke olması yanında temel haktır. Yararlananlar bağlamında eşitlik ilkesi, eşit işlem görmeyi, ayırım gözetilmemesini isteme hakkını da içerir. Aynı zamanda eşitlik, bir hak olması yanında, devlet organlarına ve idare makamlarına eşit işlem yapmaları için verilmiş görevdir (Kalabalık,2009:155). Esasen, eşit işlem hakkını düzenleyen temel insan hakları belgeleri, insan doğasına uygun “*eşit işlem görme*” ve “*ayrımcılığa uğramama*” hakkının bir engelle karşılaşmaksızın korunmasını ve güvence altına alınmasını öngörmüştür (Gülmez, 2009: 5; Öden,2003: 150, 151; Tuncay, 1982: 12, 13, 14; Ertürk, 2008: 32, 33).

Bu anlamda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi eşitliğe vurgu yapan, evrensel bir hukuk belgesidir (Taşkent, 1995: 87 vd.; Kaya, 2009: 25, 26). Bildirge, temel hak ve özgürlükleri, siyasal ve kültürel haklara, ekonomik ve sosyal haklara odaklaşarak, eşitlik hakkı temelinde ele almış, bu hakları isteme hakkı tanımış, güvencelerle donatmıştır. Bildirge’nin birinci maddesinde “*bütün insanların özgürlük, onur ve hakları bakımından eşit olduğu*”, ikinci maddesinde de, “*..herkesin .. bu bildirge ile ilan olunan bütün hak ve özgürlüklerden yararlanma hakkına sahip olduğu*”, belirtilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) da, eşitliğe özel yer ayırmıştır. ASS, anlaşmayı onaylayan Avrupa Konseyi üyelerine yükümlülükler yüklerken, “insan hak ve özgürlüklerinin gözetilmesi ve daha ileri düzeyde gerçekleştirilmesi için sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanmasına” ve “*hiçbir ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasi görüş, ulusal soy ve sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkına*”, özel vurgu yapmıştır (Kaya, 2009: 33). Aslında, hem Bildirge, hem de diğer belgeler, “*eşitlik ve eşit davranma*” ile “*ayrımcılığın yasaklanması*” ilkelerinin ayrılmaz bütünlüğünün ve “*bölünmezlik*” ve “*bütünsellik*” ilişkisinin, insan özgürlüğü için kaçınılmaz ve vazgeçilemez olduğunu ortaya koymaktadır (Gülmez, 2009: 8, 9; Kaya, 2009: 25, 28). Nitekim, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, bir kararında, eşitlik ve eşit işlem ile ayrımcılık gözetmeme arasındaki ilişkiye

değinken, “ayrımcılık yasağı topluluk hukukunun temel ilkelerinden olan genel eşitlik ilkesinin özgül bir anlatımıdır”, demiştir (Gülmez, 2009: 10, 11 ve dipnot 14’de anılan rapor; İnceoğlu, 2006/4: 56).

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin ayrımcılık yasağını ele alan 14. maddesinde eşitlik ilkesinden söz edilmemesinin yarattığı boşluk, metne eklenen 12 sayılı Protokol’ün yorumunda, “ayrımcılık gözetilmemesi ve eşitlik ilkelerinin” birbirine sıkı sıkıya bağlı, iç içe geçmiş ilkeler olduğu belirtilerek, giderilmiştir (İnceoğlu, 200/4, 57, 58; Gülmez, 2009: 10, 11; 2010; Tezcan / Erdem / Sancaktar / Önok, 2010: 335, 336; Gülmez, 2010/2: 219, 220, 221).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nden bu yana, insan hakları sözleşmelerinde yalnızca “eşitlik veya kanun önünde eşitlik” ilkesine yer vermekle yetinmemiş, insan hakları ihlalleri arasında en yaygını olan ırk ve cinsiyet ayrımcılığını düzenleyen sözleşmeler yürürlüğe sokulmuş, “ayrımcılık yasağını ve eşitliği” temel alan bir hukuki çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Burada amaç, eşitlik ile ayrımcılığa karşı olmanın birbirini bütünlendiğini göstermektir. Bu konuda, Avrupa Birliği Mevzuatı’nın ilgili düzenlemeleri de, insan hakları belgeleriyle örtüşmektedir. Avrupa Birliği Anlaşması’nın 141. maddesinde, kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi hükmüne yer verilmiş, 76/2007/EC sayılı Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması İlkesine İlişkin Direktif’te, 78/2000/EC sayılı İstihdam ve Eşit Davranma İlkesine İlişkin Çerçeve Direktif’te ve ilgili diğer direktiflerde, ayrımcılığı yasaklayan eşit işlem ilkesi bu dolayımında tanımlanmıştır (Yenisey, 2006/4: 69, 70 ve dipnot 21, 23’deki kaynaklar). Bu çerçevede, ayrımcılık yasağı ile eşitlik ilkesi bütünlüşmüş, koparılamaz ve ayrılmaz bir “ikili” olarak değerlendirilmelidir (Gülmez, 2009: 11, 12, 13; Kalabalık, 2009: 37, 38).

## 2. Yasa Önünde Eşitlik, İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı

1982 Anayasası’nın “kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesinin ilk fıkrasına göre; “.herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 1961 Anayasası’nda olduğu gibi, bu Anayasa’da da, “Türkiye Cumhuriyeti’nin başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan” “sosyal hukuk devleti” olduğu (m. 2 ve m. 176) kurallaştırılmıştır. Ayrıca Anayasa, “ve benzeri sebepler” diyerek, “ayrımcılık yasağına” da yer vermiş; “başlangıç bölümü” esas alındığında, “sosyal adalet” ilkesini “kanun önünde eşitlik” ile sınırlamaksızın Cumhuriyetin “değiştirilemez” nitelikleri arasına katmıştır (m. 4). Böylece Anayasa, “yasa önünde eşitlik ilkesi”ni “genel esaslar” bölümünde düzenleyerek Anayasa’nın bütününe ve devlete egemen bir ilke konumuna getirmiş, özel hukuk alanına etkisiyle de, işverenin “eşit davranma” borcunun kuralasal dayanağını oluşturmuştur (Gülmez, 2010/2: 231; 2009, 38; Kalabalık, 2009:155,156; ve anılan yazarlar: İnceoğlu, 2006/4: 47, 48; Yıldız, 2008: 54, 55; Özbudun, 2009: 147 vd.; farka vurgu yaparak, Tanör- Yüzbaşıoğlu, 2002: 115; Öden, 2003: 122, 123, 388, 389; Taşkent, 1981: 82; Mollamahmutoğlu, 2005: 432; Aktay / Arıcı / Senyen, 2006: 158).

Eşit davranma borcu, işverenin tüm işçilere aynı davranması gerektiği anlamına gelmez. Bu ilke, işçiler arasında ayırım yapılırken nesnel ölçütlere dayanılmasını, keyfi sayılabilecek bir ayrıma olanak verilmemesini gerektirir (Centel, 1994: 165; Yıldız, 2008: 65). Aslında eşitlik, “aynı olana eşit ve aynı olmayanı da, özelliğine göre farklı davranmayı gerektirir” (Centel, 1994:165, dipnot: 104’deki karar; Sümer, 2004: 79, 80, 81; Baysal: 2010, 61, 62,

63). Anayasa Mahkemesi'nin de, 10. madde ile ilgili yorumunda, aynı durumdaki kişiler arasında haklı nedene dayanmayan ayrımların önlenmesine yönelik bir eşitlik ölçütü benimsediği görülmüştür (İnceoğlu, 2006/4: 49, 50, 51; Kaya, 2009: 130, 131).

Bu bağlamda, 4857 sayılı İş Kanunu, işverenin “eşit işlem” borcunu ve ayrımcılık yasağını uluslararası insan hakları belgeleri doğrultusunda yeniden düzenlemiş; eşit işlem borcunu, ayrımcılığı da içerecek biçimde katmanlı bir yapıya kavuşturmuştur (Yenisey, 2006/4: 64, 65; Yıldız, 2008: 69 v.d.). Kanun'un 5. maddesinin ilk fıkrasında; “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle dayalı ayırım yapılamaz” hükmüyle, genel bir ayrımcılık yasağını kurallaştırmış; ikinci fıkrasında, sözleşme türlerinden ötürü; üçüncü fıkrasında cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılması, yasaklanmıştır. İş Kanunu'nun yanı sıra, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesinin son fıkrasında, üyeler arasında eşitlik öngörülmüştür. Ayrıca değişik 31/3. maddesinde de, sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık yapılamayacağı gibi “işin sevk ve dağıtımı, işçinin mesleki ilerlemesi, işçinin ücret, ikramiye ve primleri, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinin ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması ve çalışmaya son verilmesi” bakımından herhangi bir ayırım yapılamaması esas olacaktır (Yenisey, 2006/4: 66, 67; Sümer, 2004:79,80; Narmanlıoğlu, 1988: 223, 224; Ekonomi, 1987: 157, 158).

## VI. SENDİKAL HAKLARIN BÖLÜNEMEZLİĞİ VE BÜTÜNSELLİĞİ

İnsan hakları, insanın “özünü” ve “onurunu”, insan olduğu için korumayı yeğleyen haklar olarak tanımlanır. İnsan haklarına sözleşmeler veya hukuksal yapılar değil, ahlaki değerler kaynak oluşturmıştır. İnsan hakları, önceleri ahlaki haklar olarak görülmüştür, ama, onlardan farklıdır. Bu farklılık, insan haklarıyla koruması amaçlanan değerlerin üstünlüğünden kaynaklanır. Üstün olan değer, insandır; onun “özü” ve “onurudur”; bu yönü ile ahlaktan ayrılır. İnsanın özü ve değeri, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürdüğünde ve hakları güvence ile donatıldığında, korunmuş olur (Uygun: 2000, 13 vd; Kalabalık,2009: 23 vd.). İnsanlığın gelişmişlik düzeyi, insan haklarının tanınma, düzenlenme ve pozitif hukukla bütünleşme düzeyiyle ilgilidir. Çünkü insan haklarının çerçevesi, pozitif hukukun konusu olduğu zaman çizilebilmektedir (Gülmez, 2009: 3, 18; Kaboğlu, 1989: 19 vd.; Tannilli, 1988: 161, 162; Uygun, 2000: 14).

Bu bağlamda yeni kuşak insan hakları olarak da anılan kolektif sosyal hakların gelişme süreci Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasıyla başlamıştır. 1944 yılında Filadelfiya'da toplanan 26. Konferans'ında, Örgüt'ün amaç ve hedefleri belirlenmiş, kabul edilen sonuç bildirgesinin ilk maddesinde, “örgütlenme özgürlüğünün sürekli ilerlemenin zorunlu ön koşulu olduğu” vurgulanarak, 1948 tarihli ve 87 sayılı “Sendika Özgürlüğünün ve Örgütlenme Hakkının Korunması” ve 1949 tarihli ve 98 sayılı “Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı ve İlkelerinin Uygulanması, hakkındaki UÇÖ sözleşmelerinin temeli atılmıştır. Kolektif sosyal hakların gelişiminde etkili araçlar olan bu iki sözleşme sayesinde, sendikal haklar bütünsellik ve bölünmezlik gibi, evrensel bir normatif dayanağa kavuşmuştur (Gülmez: 2008/3, 138, 139; Aker, 1981: 12, 13; Algan, 2007: 191, 192; Gülmez, 2000: 117, 130, vd.; Gülmez, 1988: 15-33).

Bu süreçte, kendi sözleşmelerinin denetimini de üstlenmiş olan İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) ve İnsan Hakları Komitesi (İHK) bu konudaki olumlu yaklaşımlarını sürdürmüştür. Türkiye'nin, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) “*sendika hakkını*” tanıyan 11. maddesini ihlal etmesiyle ilgili, *Demir-Baykara /Türkiye; Karaçay/Türkiye ve Satılmış/Türkiye* davalarında, İHAM, “*sendika hakkının, toplu sözleşme ve toplu eylem haklarını kapsayıp, kapsamadığını*”, İHAS ve diğer uluslararası sözleşmeler ekseninde değerlendirmiş ve tartışmıştır. UÇÖ'nün ve Birleşmiş Milletlerin denetim organlarının yanı sıra, ASŞ ve GGASŞ'nın denetim organı olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesi de, yerleşik kararlarında, sendikal hakların bölünmezliği gibi tarihsel bir gerçeği, yazılı hukukun sözel sınırlarını da aşarak somutlaştıran bir yaklaşım dillendirilmiştir (Gülmez, 2008/3: 138, 139 ve dipnot 2, 3, 4'deki kararlar). Bunun sonucu olarak, insan haklarında bir hak veya özgürlük demeti çıkartıldığında sistemin bütünselliği ve kurgusu bozulacak; bir hak diğer hakka eşlik etmediği sürece eksik olacaktır (Kalabalık, 2009: 37).

UÇÖ denetim organları, 1919'dan beri, “*anayasal*” ilkesi olan “*sendika özgürlüğünü*” sendika hakkına indirgememiş, bu hak ile toplu pazarlık ve grev haklarının birbirinden ayrılamaz ve koparılamaz bir “*ikili*” olduğunu raporlarına yansıtmıştır. Ayrıca, 87 sayılı sözleşme, kuralsal anlatımında grevden söz etmemiş olmakla birlikte, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin kabulünden sonra, 87 sayılı sözleşmenin kurallarına dayanarak grevi bir “*hak*” olarak sözleşmelerin uygulanmasına ve yorumuna esas olmak üzere benimsemiştir. Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Komitesi ve İnsan Hakları Komitesi, Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin kuralsal metninde sadece sendika hakkı tanımış olmasına karşın, bu hakkın toplu pazarlık ve grev haklarını da içerdiğini belirtmiştir (Gülmez, 2008/3:141-142 ve dipnot 11, 12 deki kaynaklar; ayrıca Gülmez, 2005 :112, 118, 119, vd.; Gülmez,2000: 143, vd.).

## **VII. EŞİTLİK, AYRIMCILIK YASAĞI VE SENDİKAL HAKLARIN BÖLÜNEMEZLİĞİ BAĞLAMINDA KAPSAM DIŞI PERSONEL**

### **1. Eşitlik, Ayrımcılık Yasağı ve Toplu İş Sözleşmelerindeki Kapsam Dışı Personele İlişkin Kararlaşmalar**

Toplu iş sözleşmelerinin bireyler bakımından alanı, taraf sendika üyesi olan veya olmayan bazı işçilerin konumlarından ötürü kapsam dışında bırakılmalarına karar verilerek, sınırlanabilmektedir (Çelik, 1992: 427, 428; Şahlanan, 1992: 149, 150; Aktay / Arıcı / Senyen, 2006: 492, 494). Bu işçiler, sözleşmeden, sendikaya üye olarak veya dayanışma ödentisi ödeyerek de, yararlanamamaktadırlar. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda sözleşmelerdeki kapsam dışı personelle ilgili kararlaşmaların geçerliliği hakkında açıklık yoktur. Ancak, sözleşmelerdeki bu tür hükümlerin Sendikalar Kanunu'nun, sendikanın etkinliklerinde üyeleri arasında eşitlik sağlamasını öngören 33. maddesinin son fıkrasına ve Anayasa'nın bütün işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanıyan 53. maddesine aykırı olduğu ve bu nedenle geçersiz sayılacağı savunulmuştur (Çelik, 1992: 427; Can, 1994: 102 vd). Bununla birlikte, tarafların toplu iş sözleşmeleriyle, sözleşmenin uygulama alanını, aynı işi aynı koşullarda gerçekleştiren işçiler bakımından sınırlayabilecekleri, böylece, işyerindeki bazı işçilerin konumları nedeniyle kapsam dışı bırakılabileceği, bu tür kararlaş-

tırmaların da, sözleşme özerkliğinin sonucu olduğu söyleneğelmektedir (Ulucan, 1990: İHU, TSGLK, Md; 6, No: 1; Ekonomi, İHU: TSGLK, Md: 37, No: 2; Narmanlıoğlu, 2001: 406, 407). Yargıtay da, bu yönde değişik kararlar vermiştir. Örnek karar için bkz.: Ekmekçi, 1996: 181, dipnot 435'teki kararlar; Demir, 2009: 582, dipnot 1743'te belirtilen diğer kararlar).

1982 Anayasası'nın "*kanun önünde eşiklik*" kenar başlıklı 10. maddesinin birinci fıkrası, herkesin "*dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu ve "...benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeyeceğini*" hükmüne bağlarken, eşitlik ilkesini, "*ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğü*" biçimindeki bir anlayışla düzenleyerek, birlikte ve birbirini içerir biçimde kullanmıştır. Böylece, "*ayrımcılık yasağının ancak eşitliği gerçekleştirmek için var olabileceğini, eşitliğin de, ancak ayrımcılık yasağı ile gerçekleştirilebileceğini*" savunan evrensel anlayış ya da başka bir anlatımla, insan haklarından hak öznesi bağlamında yararlanılabilmesi için "*eşitlik ile ayrımcılık yasağının*" bütünsel ve bölünmez olmaları gereğini, ilkeleştirmiştir (Gülmez, 2010: 220, 221; Öden 2003: 345, 346; Özbudun, 2009: 148).

Toplu iş sözleşmesinin taraflarının, belirli görev ve konumda bulunan işçileri, sözleşme özerkliğine dayanarak, uygulama alanı dışında bırakmalarının hukuki niteliği öğretilmiştir. Ama, konunun ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesiyle bağdaştırılamazlığı üzerinde yeterince durulmamıştır. Ayrımcılık yasağı ulus üstü insan hakları belgelerine ve Anayasa'nın değişik 10. maddesine dayanır. Temel haklara ilişkin kurallar Anayasa'nın 11. maddesinde öngörülen "*anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı*" ilkesi uyarınca, bireyler arası ilişkilerde etkili olacağı için, toplu iş sözleşmesi taraflarının anayasal güvence altında olan sözleşme özerkliğine dayanarak yaptıkları kararlaştırmalar da, üyelerinin temel hakları ile bağli olmalıdır (Gözler, 2010: 101, 102; Kalabalık, 2009: 157; Tanör / Yüzbaşıoğlu, 2002: 121, 125). Gerçekten, toplu iş sözleşmesinin düzenleyici kısmı yasa hükmündedir; hukuk düzeninin bir parçasını oluşturur ve hukuk düzeninde, üstün hukuk kuralları olarak tanımlanan temel anayasal haklara ilişkin hükümlere aykırı olamaz. Tarafların, sözleşme özerkliğinin bir sonucu olan düzenleme yapma yetkisi kapsamında, toplu iş sözleşmesinin alanını bireyler açısından sözleşme ile sınırlaması, anayasal anlamda kanun önünde eşitlik ilkesine aykırılık ve bir tür ayrımcılık oluşturur (Öden, 2003: 122, 123; Gülmez, 2009: 8, 9; Kaya, 2009: 25, 28; iş güvencesi bağlamında yaklaşım için, Demir, 2009: 162). Böyle olunca, taraflar, toplu iş sözleşmesiyle, anayasal temel haklara aykırı farklılık yaratamazlar. Tarafların Anayasa'ya dayanan toplu iş sözleşmesiyle özerk düzenleme yapma yetkisi, anayasal temel hakların ve ilkelerin normatif alanı ile çatıştığı ölçüde sınırlanır (Ekmekçi, 1996: 46, 47; Yüksel, 2000: 130, 131 ve dipnot 83'teki kaynaklar). Bu durumda, toplu iş sözleşmesinin taraflarının, sözleşme özerkliğine dayanarak, anayasal temel haklara, daha doğrusu, "*kanun önünde eşitlik ilkesine*" aykırı düzenlemeler yapamayacakları gibi böyleleri kararlaştırmaların toplu iş sözleşmesi özerkliğinin norm alanı dışında kalacağı, açıktır (Yüksel, 2000: 131, 132; Ertürk, 2002: 154, 155).

## **2. Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı, Sendikal Hakların Bölünmezliği ve Kapsam Dışlık**

Sendikalar, endüstri toplumlarında, işçilerin, "*kendi kendine*" yardım ilkesine göre, örgütsel destek amacıyla oluşturdukları kurumsal yapılarıdır (Koray, 1994: 3 vd.). Sendika

hakkı ve özgürlüğü ile işçilerin, çalışma koşullarını, devletin müdahale alanından uzakta, kendi kendine yardım ilkesi temelinde, kolektif düzeyde belirleyebilmeleri kuramsal olarak güvence altına alınmaktadır. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen “*sendika hakkı*”, bir sosyal hak olmanın ötesinde, Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında da belirtildiği gibi, “*demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı bir hak olmasının yanında, toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erdirmeye amacı güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir*” (Ertürk, 2002: 146, dipnot 286'daki karar; Özbudun, 2009: 144, 145). Ayrıca, Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, 53. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkı ve 54. maddesinde düzenlenen grev hakkı, birbirine bağlı ve eklenmiş hak ve özgürlükler olarak düzenlenmiştir ve bir bütün oluşturur (Ertürk, 2002: 150, dipnot 296'daki kaynak; Gülmez, 2010: Radikal İki).

Sendikal hakların başat özelliği, Gülmez'in de dediği gibi, “*bölünmezlik ve bütünsellik*”. Sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı, toplu eylemleri de içeren grev hakkı, sendikal hakların ayrılmaz bileşenleridir. Sendikal hakların karşılıklı “*bölünmezliği, bütünselliği ve bağımlılığı*”, uluslararası denetim organlarının da benimsediği ortak bir görüştür. Bu bağlamda, İHAM Büyük Daire'si Türkiye hakkında, İHAS'nin 11. maddesini dayanak oluşturarak verdiği “*Demir-Baykara*” kararında, “*sendika hakkı ile toplu sözleşme hakkının bölünmezliğini*”; “*Satılmış ve diğerleri*”, “*Karaçay*” ve “*Enerji Yapı Yol-Sen*” kararlarında da, “*sendika hakkının toplu eylem ve grev hakkı ile bölünmezliği*” evrensel ilkesini yinelemiştir. İHAM'nin evrensel yaklaşımını, ILO denetim organları da dile getirmiştir. ASHK, ASS'nin sendika hakkını güvence altına alan 5. maddesine ilişkin kararlarında da, Türkiye çekince koymuş olsa bile, aynı evrensel yaklaşımı paylaşmıştır” (Gülmez, 2008: 138, 139 ve dipnot 2,3,4'deki kararlar; Gülmez, 2010: Radikal İki).

1982 Anayasası'nın 2. ve 176. maddeleri, “*Türkiye Cumhuriyeti'nin başlangıç bölümünde belirtilen temel ilkelere dayanan*” bir “*sosyal hukuk devleti*” olduğuna vurgu yapmış; 10. maddesinde “*ve benzeri sebepler*” diyerek “*ayrımcılık yasağına*” yer vermiş; “*başlangıç bölümü*” esas alındığında “*sosyal adalet*” ilkesini, “*kanun önünde eşitlik*” ile kayıtlı maksızın Cumhuriyetin “*değiştirilemez*” nitelikleri boyutuna taşımıştır (madde 4). Esasen Anayasa, “*yasa önünde eşitlik ilkesini*” “*genel esaslar*” bölümünde düzenlemekle anayasanın bütününe ve devlete egemen olan bir ilke konumuna getirmiştir.

Buna karşın tarafların toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanarak konumları nedeniyle sendika hakkından yararlanabilen belirli bir grup işçinin sözleşmenin kişiler bakımından uygulama alanının dışında bırakılması, eşitlik ilkesine aykırı, sendikal hakların bölünmezliğiyle bağdaştırılmayan bir tür dışlama ve ayrımcılık kararlaştırması niteliğine bürünmüştür. Oysa, ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesiyle, sendikal hakların toplu sözleşme ve toplu eylem haklarından ayrılmazlığı ve bölünmezliği, UÇÖ ve BM denetim organlarının yanı sıra, GGASS ve ASS denetim organı olan SHAK'nin yerleşik kararlarıyla ve insan hakları belgeleriyle yazılı hukukun sözel sınırlarını da aşan bir biçimde, korunmuştur (Gülmez, 2005: 112, 116; Kaboğlu, 1993: 265,266 ).

Anayasa'nın 90. maddesine 5170 sayılı yasa ile eklenen hükme göre; “*usulüne göre yürürlüğe koyulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmaların ve kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda mil-*

*letlerarası antlaşma hükümleri esas alınır*". Bu anayasal düzenlemeden sonra, insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ile ulusal yasalar çeliştiğinde, klasik söylemin aksine uluslararası insan hakları sözleşmeleri, pozitif hukuk öncelikli uygulamaya sahip olacaktır (Gülmez, 2005: 103, 104, 105; Gülmez, 2005/1: 27, 29, 33, 34; Gülmez, 2010: 356; Algan, 2007: 303, 304; Kalabalık, 2009: 449, 450; Gözler, 2010: 280, 281, dipnot 52'deki kaynak; farklı yaklaşım için, Özbudun, 2009: 222, 223). Anayasanın bu kuralı, uluslararası denetim organlarının kararları, bu kararların ulusal özel hukuk ilişkileri üzerindeki etkisine karşın, sendika hakkından yararlanabilecek işçilerin tarafların kararlaştırmaları ile toplu iş sözleşmesi hakkında yoksun bırakılması, "*ayrımcılık yasaklı eşitlik*" ve sendikal hakların ayrılmaz "*ikilileri*" olan "*bölünmezlik*" ve "*bütünsellik*" ilkelerine aykırı olacak; tarafların bu tür kararlaştırmaları yapamayacaklardır. Daha doğrusu taraflarının dayandığı sözleşme özerkliği alanı ile insan hakları alanı birbiriyle keşiştiği noktada düzenleme yetkilerinin olmadığı varsayılacaktır.

## SONUÇ

1963 yılında özgür toplu pazarlık düzenine geçilmesinden sonra bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle, işçiler ücret ve ücret dışı haklarda önemli sayılacak kazanımlar elde ederlerken, belirli konumdaki bazı işçiler de, kapsam dışına itilmişlerdir. Başlangıçta, sınırlı tutulan kapsam dışı personel uygulaması, sektörler arasında farklılık göstermekle birlikte, giderek yaygınlaşmış ve kapsam dışı çalıştırılanlarının oranı toplam çalışan sayısının üçte birine ulaşmıştır.

Tarafların toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanarak konumları nedeniyle sendika hakkından yararlanabilecek nitelikteki belirli bir grup işçinin sözleşmenin kişiler bakımından uygulama alanının dışında bırakılması, eşitlik ilkesine aykırı ve sendikal hakların bölünmezliğiyle bağdaştırılamayan bir türlü dışlanma ve ayrımcılıktır. Kuşkusuz böyle bir uygulama Anayasanın 2. ve 10. maddelerinde öngörülen "*ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesiyle*", İş Kanununun 5.maddesine birinci fıkrasına aykırılık oluşturur. Yine sendikal hakların toplu sözleşme ve toplu eylem haklarından ayrılmazlığı ve bölünmezliği; 1982 Anayasanın 51 ve 53 maddeleriyle, ÜÇÖ / ILO'nun onayarak iç hukukumuza da aktardığımız 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve BM denetim organlarının yanında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS), 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASS) denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, yerleşik kararlarıyla ve insan hakları belgeleriyle korunmuştur. Esasen toplu iş sözleşmesi özerkliği ve sözleşmenin normatif hükümlerine dayanılarak "*kapsam dışı personel*" statüsü yaratılması, ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesinin ve sendikal hakların bölünmezliği gibi insan haklarının (sosyal hakların) dolanılması, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 9. maddesine istisna getirilmesi anlamındadır.

Bu bağlamda Anayasa'nın 90. maddesine 5170 sayılı yasa ile eklenen hükme göre; "*usulüne göre yürürlüğe koyulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmaların ve kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınacaktır*". Bu kural uyarınca, insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ile ulusal yasalar çeliştiğinde, yerleşik söylemin



aksine, uluslararası insan hakları sözleşmeleri, öncelikle uygulanacak. Ayrıca düzenlemenin Anayasa'nın 11. maddesi gereği, yargıyı olduğu kadar yürütmeyi, yasamayı, diğer kuruluş ve kişileri de bağlaması; insan hakları belgeleri ve bu belgelerin ulusal özel hukuk ilişkileri üzerindeki etkisinden ötürü, işçilerin bir bölümünün bireyler bakımından uygulama alanı dışında bırakarak, toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının önlenmesi, "ayrımcılık yasaklı eşitlik" ve "sendikal hakların bölünmezliği ve bütünselliği" ilkeleriyle çatışacağı, doğrusu bağdaştırılamayacağı için, tarafların bu tür kararlaştırma yapmaları da artık mümkün olmayacaktır.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Algan, Bülent, (2007), **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Aker, Önder, (1981), **Sendika Özgürlüğü**, Ankara: Yol İş Federasyonu Yayınları.
- Aktay, Nizamettin, (2000), **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara: Tuhis Yayınları.
- Aktay, Nizamettin- Arıcı, Kadir- Senyen, E. Tuncay Kaplan, (2006), **İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Aşçı, M. Saim, (1996), **Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Konuyla İlgili İşgören Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma**, Doktora Tezi, İstanbul.
- Bulut, Nihat, (2009), **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, İstanbul: XII. Levha Yayınları.
- Can, Mevlüt, (1994), **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği**, İstanbul: Sentez Basın Yayın.
- Centel, Tankut, (1988), **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul: Denizciler Sendikası Yayınları.
- Centel, Tankut, (1994), **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku**, Cilt 1, İstanbul: Beta.
- Çelik, Nuri, (1976), **Sendikalar**, İstanbul
- Çelik, Nuri, (1992), **İş Hukuku Dersleri**, 11. Bası, İstanbul: Beta.
- Çelik, Nuri, (2006), **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta.
- Demirçioğlu, M / Centel, T., (1991), **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Demir, Fevzi, (2009), **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir: DEÜ Yayınları.
- Ekin, Nusret, (1976), **Endüstri İlişkileri**, İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Yayınları.
- Ekonomi, Münir, (1987), **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**, Cilt 1, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Engin, E. Murat, (1999), **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.

- Erkul, İhsan, (1970), **275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uygulaması**, Eskişehir.
- Erkul, İhsan, (1991), **Türk İş Hukuku**, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uygulaması, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Esener, Turhan, (1978), **İş Hukuku**, Ankara.
- Eyrenci, Öner, (1984) **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Banksis Yayınları.
- Eyrenci, Ö / Ulucan, D. / Taşkent, S., (2005), **Bireysel İş Hukuku**, 2. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Gözler, Kemal, (2010), Türk Anayasa Hukuku Dersleri, **Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım**.
- Gülmez, Mesut, (1983), **Türkiye’de Çalışma İlişkileri**, (1936 Öncesi), Ankara: TODAİE Yayınları.
- Gülmez, Mesut, (1988), **Sendikal Hakların Uluslararası Dayanakları**, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Gülmez, Mesut, (1991), **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, 2. Bası, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Gülmez, Mesut, (2005), **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara: Belediye İş Yayınları.
- Gülmez, Mesut, (2009), **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Avrupa Birliği Uyum Dizisi, Ankara: Belediye İş Sendikası Yayını.
- Gülmez, Mesut, (2000), **Uluslararası Sosyal Politika**, NKARA: TODAİE Yayını.
- İzveren, Adil, (1974), **İş Hukuku I-II-III**, Ankara.
- Kaboğlu, Ö. İbrahim, (1993), **Özgürlükler Hukuku -İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine Bir Deneme-**, İstanbul: Afa Yayınları.
- Kaboğlu, Ö. İbrahim, (1989), **Kolektif Özgürlükler**, Diyarbakır: DÜHF Yayınları.
- Kalabalık, Halil, (2009), **İnsan Hakları Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Mahiroğulları, Adnan, (2000), **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Ankara: Kamu İş Yayını.
- Makal, Ahmet, (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara: İmge Kitapevi.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, (2005), **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Narmanlıoğlu, Ünal, (2001), **İş Hukuku (II), Toplu İş İlişkileri**, İzmir: DEÜ Yayını.
- Narmanlıoğlu, Ünal, (1988), **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, İzmir: DEÜ Yayını.
- Petrol-İş 1993-1994 Yıllığı** (1995), İstanbul: Petrol İş Sendikası Yayını.
- Petrol İş 1997-1999 Yıllığı** (2000), İstanbul: Petrol İş Sendikası Yayını.
- Sur, Melda, (2006), **İş Hukuku, Toplu İlişkiler**, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Sümer, Haluk Hadi, (2004), **İş Hukuku, Konya**: Mimoza Yayınları.
- Sümer, Haluk Hadi, (2004), **İş Hukuku**, 10. Bası, Konya: Mimoza Yayınları.

- Süzek, Sarper, (1998), **İş Hukukunun Genel Esasları**, Ankara: Savaş Yayınları.
- Şahlanan, Fevzi, (1992), **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul.
- Reisoğlu, Seza, (1986), **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara.
- Oğuzman, M. Kemal, (1984), **İşçi -İşveren İlişkileri**, İstanbul.
- Öden, Merih, (2003), **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Ankara: Yetkin Yayınları
- Özkaplan, Nurcan, (1994), **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri**, İstanbul: Kavram Yayınları.
- Özbudun, Ergun, (2009), **Türk Anayasa Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ulucan, Devrim, (1981), **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İstanbul.
- Urhan, Betül, (2005), **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- Tanör, Bülent, (1978), **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul: May Yayınları.
- Tanör, Bülent / Yüzbaşıoğlu, Nemci, (2002), **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, İstanbul: YKY.
- Taşkent, Savaş (1981), **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul.
- Tanilli, Server, (1988), **Devlet ve Demokrasi**, 6. Baskı, İstanbul: Say Yayınları.
- Tezcan, Durmuş / Erdem, M. Ruhan / Sancaktar, Oğuz / Önok, R. Murat, (2010), **İnsan Hakları El Kitabı**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tuğ, Adnan, (1996), **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara: Türkiye Orman İşçileri Sendikası Eğitim Yayınları.
- Tuncay, A. Can, (1999), **Toplu İş Hukuku**, Bursa: Alfa Yayınları.
- Tuncay, A. Can, (1982), **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul.
- Varol, Mahmut, (2002), Toplu İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, GÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış “Yüksek Lisans Tezi”.
- Yıldız, Gaye Burcu, (2008), **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yüksel, Melek Onaran, (2000), **Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, İstanbul: Beta Yayınları.

## Makaleler

- Baysal, Ulaş, (2010), “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi** Sayı 25, s. 60-99.
- Canbolat, Talat, (1998), “Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı”, MÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Centel, Tankut, (1993), “İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik”, **İş Hukukunun Uluslar arası Temel ve Güncel Konular**, Ankara: Kamu İş yayını.

- Çelik, Nuri, (1980), “Toplu İş Sözleşmesinin Kişi ve Zaman Açılarında Uygulama Alanına Başlıca Sorunları”, *İşçi İşveren İlişkilerinde Gelişmeler*.
- Çelik, Nuri, (1990), “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi, **Orhan Tuna’ya Armağan**, 18-20 Şubat 1980, İstanbul: TÜTİS Deniz Ulaş İş Yayımları, s. 16-17.
- Çelik, Nuri, (1992), “Toplu İş Sözleşmesinde Sözleşme Farkının Korunmasına İlişkin Kayıt”, **Çimento İşveren**, Temmuz 1992, Cilt 6, Sayı 4, 12.
- Çelik, Nuri, (2004), “Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Kararları Üzerine”, **Kamu- İş**, Cilt 7, Sayı 3.
- Ekonomi, Münir, Karar İncelemesi, **İHU**, 275 m. 37 No 2.
- Ekonomi, Münir, (1983), “Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği Hükümleri, Uygulama Alanı Sona Ermesi Konularında Önceki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi, İstanbul: Boray Yayınevi, 79-80.
- Gülmez, Mesut, (2005), “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/1.
- Gülmez, Mesut (2008), “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, s. 137-170.
- Gülmez, Mesut, (2009), “İnsan Hakkı Olarak Sosyal Haklar ve Sosyal Haksızlıklar”, **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**, Akdeniz Üniversitesi, Bildiriler, Ankara: Belediye İş Sendikası Yayını.
- Gülmez, Mesut, (2010), “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlişkisi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s. 217-266.
- Gülmez, Mesut, (2010), “Grev Yasaktır Demenin Başka Yolu”, **Radikal İki**, 28.03.2010.
- Gülmez, Mesut, (2010), “İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde 90/Son Sorunu”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, I Cilt, İstanbul: Beta Yayını.
- İnceoğlu, Sibel, (2006), “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 2006/4, s. 45-62.
- Keser, Hakan, (2004), “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkisinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranılması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu İş**, Cilt 7, Sayı: 3.
- Kutal, Metin, (1983), “Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (II)”, **İktisat Maliye**, Cilt XXIX, Sayı 10, Ocak 1983, 26-27.
- Kutal, Metin, (1987), “Uluslararası Normlar karşısında Türkiye’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku”, **İktisat ve Maliye**, Cilt XXXIV, Sayı 4, 1987.
- Narmanlıoğlu, Ünal, (1991), “Dayanışma Aıdatı”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 15 Yıl Armağanı**, İstanbul.

- Sağlam, Fazıl, (1975), “Türk Hukukunda Toplu Sözleşme Erki ve Sınırları”, **AÜSBFD**, Cilt: XXIX, Sayı: 1, 2’den Ayrı Bası, Ankara.
- Subaşı, İbrahim, (1998), “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel”, **Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Ankara: Tuhis Yayınları.
- Reisoğlu, Seza, (1982), Toplu İş Sözleşmesinde Kapsam Dışı Personelin Hukuki Durumu”, **Tühis**, Ocak 1982, Cilt 6, Sayı 1, s. 3-7.
- Ulucan, Devrim, (1987), “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatının Güncel Sorunları**, İstanbul.
- Ulucan, Devrim, (1990), **İHU**, TİSGLK, m. 6, No 1, Karar İncelemesi.
- Ulucan, Devrim, (1986), “Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, “Görüşmeler”, 1986, İstanbul.
- Uygun, Oktay, (2000), “İnsan Hakları Kuramı”, **İnsan Hakları**, İstanbul: YKY.
- Tuncay, A Can, (2004), “Kapsam Dışı Personelin Çoğunluk Tespitinde Nazara Alınmaması”, Karar İncelemesi, **Çimento İşveren**, Cilt 18, Sayı 6, s. 67-71.
- Yenisey, Kübra Doğan, (2006), “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 2006/4, s. 63-83.