

İlgili Kanun / Madde
6096 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/7508

Karar No. 2023/6118

Tarihi: 26.04.2023

- KAPSAM DIŞI ÇALIŞANLAR
- KAPSAM DIŞI PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜNÜ BELİRLEYEN YASAL DÜZENLEME BULUNMADIĞI
- KAPSAM DIŞI BIRAKMANIN HUKUKİ KAYNAĞININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ OLDUĞU
- BEYAZ YAKALI ÇALIŐANDAN NE ANLAŐILMASININ GEREKTİĞI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMAMASI KARARLAŞTIRILAN BEYAZ YAKA PERSONELİN TİS DEN YARARLANMA DIŞINDA İŞ YASASINA TABİ OLDUĞU
- BEYAZ YAKANIN YAPILAN İŐE GÖRE BELİRLENECEĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İŞ Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) kapsam dışı personel kavramına ve tanımına yer verilmemiştir. Aynı Şekilde genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da kapsam dışı personelle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3 üncü maddesinin (a) bendinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütüleceği açıklanmış, kapsam dışı personel statüsüne yer verilmemiştir. Konuyla ilgili tek normatif hüküm, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışanların nâkle tabi olduğu yönündeki düzenlemedir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 tarihli ve 1995/1 Esas, 1996/1 Karar sayılı ilke kararında kapsam dışı

personelin normatif dayanaktan yoksun olduğuna değinildikten sonra kapsam dışı personelin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan işçiler olduğu belirtilmiştir. Gerçekten kapsam dışı personel 4857 sayılı Kanun'a tâbi işçi statüsündedir. Uygulamada genellikle işyerinde yönetici konumunda oldukları için toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı dışında bırakılan personel, kapsam dışı personel olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamama dışında, 4857 sayılı Kanun'un hükümlerinin uygulanması noktasında kapsam dışı personel ile sendika üyesi işçiler arasında bir fark bulunmamaktadır.

O hâlde eldeki uyuşmazlığın esasını, toplu iş sözleşmelerinin ilgili düzenlemeleri ile kapsam dışı bırakılan beyaz yakalı çalışanlar arasında davacının olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır. Davacının, davalı işyerinde sevkiyat planlama uzmanı olarak çalıştığı uyuşmazlık dışıdır. Bu durumda sevkiyat planlama uzmanının beyaz yakalı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin irdelenmesi gerekir. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince yasal düzenlemelerde beyaz yaka ve mavi yaka çalışan işçi ayrımı ile ilgili bir düzenleme bulunmayıp uygulamada yer bulan kavramların kapsamlarının ise daha çok beden gücü ile çalışanların mavi yakalı, ofis çalışması ve fikri çalışma (büro, idari ve yönetim kadrolarında) alanında çalışanların ise beyaz yakalı grup altında çalıştığı kabul edilip bu kabule göre sevkiyat planlama uzmanı olarak çalışan davacının beyaz yakalı çalışan kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ne var ki varılan bu sonuç, "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.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketin Kestel'deki adresinde 16.07.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, kesintisiz çalışmasına sevkiyat planlama uzmanı olarak hâlen devam ettiğini, müvekkilinin çalışmakta olduğu işyerinde Tekgıda-İş Sendikasının (Sendika) tarafı olduğu 01.01.2016-31.12.2017 ve 01.01.2018-31.12.2019 dönemlerine ait toplu iş sözleşmelerinin bağitlandığını, müvekkilinin 18.04.2017 tarihinden bu yana Tekgıda-İş Sendikası üyesi olmasına rağmen bugüne kadar işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığını, toplu iş sözleşmelerinde öngörülen ücret zamlarının kendisine uygulanmadığını, dolayısıyla işyerinde yetkili sendika olan Tekgıda-İş Sendikasına üye olduğu tarihten bugüne kadar müvekkilinin hak ettiği ücretlerin eksik ödendiğini, toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı sosyal haklardan da faydalandırılmadığını, ücretlerinin eksik ödenmesi ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklı sosyal haklarının eksik ödenmesinde davalı Sendikadan da sorumluluğunun bulunduğunu, daha öncesinde sözlü talepte bulunan müvekkilinin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden faydalandırılması ve birikmiş ücret farkı alacakları ile hak ettiği sosyal hakların kendisine ödenmesi talebiyle davalı işveren ve davalı Sendikaya noter kanalıyla başvurmuşsa da sonuç alamadığını, 18.04.2017 tarihinden itibaren davalı Sendikaya üye olan müvekkilinin yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesindeki haklardan faydalandırılmamasının kanunlara ve ilkelere aykırı olduğunu, arabuluculuk yolunda anlaşma sağlanamadığını, müvekkilinin, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinden sendika üyelik tarihinden itibaren faydalanması gerektiğinin tespiti ile işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmeleri göz önünde bulundurularak dava tarihi itibarı ile alması gereken ücretin tespiti ve toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmaması nedeniyle bugüne kadar müvekkiline eksik ödenen ücret farkları ile ödenmeyen sosyal haklarının tahsilini talebiyle ücret farkı, ikramiye, yakacak yardımı, yıllık ücretli izin harçlığı, kıdemli işçi taltif ikramiyesi, bayram harçlığı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının açmış olduğu davanın reddi gerektiğini, davacının müvekkili Şirkette uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi gereği kapsam dışı personel olduğunu, davacının müvekkili Şirkette 01.04.2008-

12.09.2018 tarihleri arasında sevkiyat planlama uzmanı olarak çalıştığını, 16.07.2007 tarihinde müvekkili Şirkette çalışmaya başladığı iddiasını kabul etmediklerini, 01.01.2018-31.12.2019 tarihleri arasında kapsayan toplu iş sözleşmesinin “Toplu iş sözleşmesinin kapsam ve yararlanma” başlıklı maddesinde kapsam dışı personelin düzenlendiğini, uzmanların da kapsam dışı kaldığını, davacının dava dilekçesinde sevkiyat planlama uzmanı olarak çalıştığını ikrar ettiğini, davacının görev tanımının toplu iş sözleşmesinin 3 üncü maddesinin (b) bendinde düzenlenmiş olan kapsam dışı personel kapsamında olduğunun sabit olduğunu, hâl böyle iken sendika üyelik tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden faydalanması gerektiğinin tespiti yönünden taleple bulunmasının haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, Yargıtayın yerleşik içtihatlarında da toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere uygulanan zam oranları ve tanınan sosyal hakların, kapsam dışı personel bakımından emsal olamayacağını ifade edildiğini, davacı yana müvekkili Şirketle arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinde, kanuna ve eşit işlem borcuna uygun olarak kararlaştırılan zam oranları ve sosyal hakların eksiksiz bir şekilde vakit geçirilmeksizin ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek ödendiğini, davacının müvekkili Şirketten fark ücret, ulusal bayram ve genel tatil ücreti veya sosyal haklara ilişkin herhangi bir alacağının bulunmadığını, müvekkili Şirkette genel uygulama olarak resmî ve dinî bayramlarda çalışma yapılmadığını, işin ve işyerinin gerektirdiği durumlarda arızı olarak çalışma yapılması hâlinde ise bu çalışmaların karşılığının yine kanuna ve sözleşmeye uygun olarak eksiksiz bir şekilde bordrolarda tahakkuk edilmek suretiyle ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; yasal düzenlemelerde beyaz yaka ve mavi yaka çalışan işçi ayrımı ile ilgili bir düzenleme bulunmadığı, uygulamada yer bulan kavramların kapsamları itibarıyla ise daha çok beden gücü ile çalışanların mavi yakalı, ofis çalışması ve fikri çalışma (büro, idari ve yönetim kadrolarında) alanında çalışanların ise beyaz yakalı grup altında çalıştığı kabul edilmekte olup tüm dosya kapsamına göre sevkiyat planlama uzmanı olarak çalışan davacının bu doğrultuda beyaz yakalı çalışan kapsamında olduğu, davalı işyeri ile davalı Sendika arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde beyaz yakalı çalışanların kapsam dışı bırakıldığı görülmekle davacının söz konusu toplu iş sözleşmesi kapsamında olmadığı kanaatine varıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; “beyaz yakalı çalışanlar” ifadesinin muğlak

ve belirsiz olduğunu, beyaz yaka ifadesi ile kimlerin kastedildiğinin, hangi çalışanların beyaz yakalı çalışan olarak kapsam dışı bırakıldığının toplu iş sözleşmesinde belirlenmediğini, bazı çalışanların kapsam dışı personel olarak belirlenmesinin Ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na (Anayasa) ve eşitlik ilkesine aykırı olduğunu, davacının iş organizasyonundaki yeri, ücreti nazara alındığında kapsam dışı olamayacağını, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.10.2008 tarihli ve 2008/31403 Esas, 2008/26524 Karar sayılı ilâmında ancak yönetici konumundaki kişilerin beyaz yakalı olabileceğinin belirtildiğini ileri sürerek kararın bozulmasını istemiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının sendika üyesi olduğu hususunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmadığı, üyesi olduğu Sendika ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 3 üncü maddesi uyarınca davacının sözleşme kapsamı dışında olduğunun anlaşıldığı, dava konusu uyumsuzluğun temelini oluşturan toplu iş sözleşmesinin kapsadığı dönem bakımından da geçerli ve yürürlükte olduğu, iptaline veya geçersiz hâle geldiğine ilişkin herhangi bir iddianın da bulunmadığı, davacının sendika üyesi olmakla birlikte, üyesi olduğu sendika ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 3 üncü maddesi gereği çalışma biçimi ve görevi itibarıyla kapsam dışında tutulduğu, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kanunun emredici düzenlemelerine aykırılığı da tespit edilemediğinden, bir yönüyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 53 üncü maddesi kapsamında yorum talebinin de değerlendirildiği İlk Derece Mahkemesi kararında usul ve kanuna aykırılık görülmediği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; davalı işveren nezdinde sevkiyat planlama uzmanı unvanı ile çalışan müvekkilinin yaptığı iş, görev ve sorumlulukları, davalı işyerinin organizasyonu içerisindeki yeri, işverene uzaklığı, aldığı dar ve geniş anlamda ücreti (müvekkilinin toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bazı çalışanlardan daha düşük ücret aldığı) dikkate alındığında, kapsam dışı olamayacağı sabit olup müvekkilinin toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğunun açık olduğu, İlk Derece Mahkemesince bu yöndeki iddiaları incelenmeden ve değerlendirilmeden soyut bir değerlendirme ile müvekkilinin beyaz yakalı olduğu kabul edilmek suretiyle söz konusu toplu iş sözleşmesinde zaten son derece muğlak ve belirsiz olan beyaz yakalıların toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında olduğuna dair hükmün müvekkilini de kapsadığına karar verilmesinin hukuka ve kanuna aykırı olduğu, Bölge Adliye

Mahkemesince de bu iddiaları incelenmeden, sadece müvekkilinin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında olduğu belirtilmek ve üstelik değiştirilmiş olduğu dava dosyası kapsamında açıkça ortaya çıkmış olan toplu iş sözleşmesinin kapsam maddesine de atıf yapılmak suretiyle, istinaf taleplerinin reddine karar verilmesinin de hukuka ve kanuna aykırı olduğu, ayrıca bazı çalışanların kapsam dışı personel olarak belirlenmesinin Ülkemizin taraf olduğu İnsan Hakları Sözleşmelerine, Uluslararası Sözleşmelere, Anayasa'ya ve eşitlik ilkesine de aykırı olduğunu ileri sürerek kararın bozulmasını istemiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacı işçinin toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmamasına yönelik uygulamanın yerinde olup olmadığı ve bu bağlamda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara hak kazanıp kazanmayacağı hususlarına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. Anayasa'nın 53 maddesi, 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesi.

2. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

3. Değerlendirme

1. Taraflar arasında davacı işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamında olup olmadığı, bu bağlamda toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan faydalanıp faydalanamayacağı hususu ihtilaflıdır.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) kapsam dışı personel kavramına ve tanımına yer verilmemiştir. Aynı şekilde genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da kapsam dışı personelle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3 üncü maddesinin (a) bendinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütüleceği açıklanmış, kapsam dışı personel statüsüne yer verilmemiştir. Konuyla ilgili tek normatif hüküm, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışanların nâkle tabi olduğu yönündeki düzenlemedir.

3. Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 tarihli ve 1995/1 Esas, 1996/1 Karar sayılı ilke kararında kapsam dışı personelin normatif dayanaktan yoksun olduğuna değinildikten sonra kapsam dışı personelin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan işçiler olduğu belirtilmiştir. Gerçekten kapsam dışı personel 4857 sayılı Kanun'a tâbi işçi statüsündedir. Uygulamada genellikle işyerinde yönetici konumunda oldukları için toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı dışında bırakılan personel, kapsam dışı personel olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamama dışında, 4857 sayılı Kanun'un hükümlerinin uygulanması noktasında kapsam dışı personel ile sendika üyesi işçiler arasında bir fark bulunmamaktadır.

4. Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmasına rağmen yararlandırılmadığını iddia ederek talepte bulunmuş, davalı ise davacının kapsam dışı personel olduğundan toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacağını savunmuştur.

5. Dosya içeriğine göre davacının davalı Tekgıda-İş Sendikasına 18.04.2017 tarihinde üye olduğu sabittir. Davalılar arasında düzenlenen ve 01.01.2016 - 31.12.2017 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin "Kapsam ve Yararlanma" başlıklı 3 üncü maddesinde aynen "... b)Yararlanma: Sözleşmenin imzası tarihinde taraf sendikaya üye bulunan işçiler yürürlük tarihi itibarıyla, imza tarihinden sonra üye olanlar ise Sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarih itibarıyla yararlanırlar. Üye olmayanların yararlanması hususunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak, işbu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde beyaz yakalı çalışanlar bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadırlar." düzenlemesi; yine 01.01.2018 - 31.12.2019 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin aynı maddesinde de "... b) Yararlanma: Sözleşmenin imzası tarihinde taraf sendikaya üye bulunan işçiler yürürlük tarihi itibarıyla, imza tarihinden sonra üye olanlar ise Sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarih itibarıyla yararlanırlar. Üye olmayanların yararlanması hususunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak, işbu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde beyaz yakalı çalışanlar bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadırlar." düzenlemesinin olduğu görülmektedir.

6. O hâlde eldeki uyuşmazlığın esasını, toplu iş sözleşmelerinin ilgili düzenlemeleri ile kapsam dışı bırakılan beyaz yakalı çalışanlar arasında davacının olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır. Davacının, davalı işyerinde sevkiyat planlama uzmanı olarak çalıştığı uyuşmazlık dışıdır. Bu durumda sevkiyat planlama uzmanının beyaz yakalı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin irdelenmesi gerekir. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince yasal düzenlemelerde beyaz yaka ve mavi yaka çalışan işçi ayrımı ile ilgili bir düzenleme bulunmayıp uygulamada yer bulan kavramların kapsamlarının ise daha çok beden gücü ile çalışanların mavi yakalı, ofis çalışması ve fikri çalışma (büro, idari ve yönetim kadrolarında) alanında çalışanların ise beyaz yakalı grup altında çalıştığı kabul edilip bu kabule göre sevkiyat planlama uzmanı olarak çalışan davacının beyaz yakalı çalışan kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ne var ki varılan bu sonuç, "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.

7. Bu nedenle, davacının salt beden gücü ile çalışmamasından hareketle beyaz yakalı çalışan kabul edilmesi yeterli bir kriter değildir. Davalı işverenlik nezdinde sevkiyat planlama uzmanı unvanı ile çalışan davacının yaptığı iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumlulukları, aldığı ücret, işyeri organizasyonu içerisinde

yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarının irdelenerek sonucuna göre bir değerlendirme yapılması gereklidir. Açıklanan nedenlerle eksik inceleme ve yanılığılı değerlendirmeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

26.04.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.