

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/5989
Karar No : 2007/37055
Tarihi : 5.12.2007

ÖZET

İşçinin çalıştığı işkolunun değiştirilmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Kaldı ki bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 Sayılı Kanun'un 6. maddesi gereği ard etkisi devam eder. Nakledilen işçi toplu iş sözleşmesinden, yeni işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olduğu tarihe kadar yararlanır.

DAVA

Davacı işçi, dilekçesinde 5286 sayılı Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Kaldırıl-

ması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 7. maddesi uyarınca Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün personeli, İstanbul ve Kocaeli illerinde Büyükşehir Belediyeleri'ne, diğer illerde İl Özel İdaresi'ne devredildiği; iş yerinde yürürlükte bulunan Türkiye Yol İş Sendikası ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına TÜHİS arasında imzalanan mülga Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerlerinden devredilen işçilere uygulanacak 01/03/2005-28/02/2007 yürürlük süreli 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin 94. maddesinin (a) bendinde, 01/03/2005 tarihinde iş yerinde çalışmakta olan işçilerin 01/03/2005 tarihi itibarı ile almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01/03/2005 tarihinde başlayarak geçerli olmak üzere TİS'in 1. yılında yüzde 10'un altına düşmemek üzere seyyanen 4.00 YTL zam yapılacağı kararlaştırıldığı; anılan zammın 14/07/2005-14/08/2005 tarihlerini kapsayan bir aylık dönem için uygulandığı,

14/09/2005 tarihinde ise uygulamaya son verilerek önceden ödenen farklarda ücretinden kesilerek tahsil edildiği ücret zammının hala uygulanmadığından söz edilerek fazlası saklı olmak üzere 60.00 YTL'nin davalıdan tahsili isteminde bulunmuştur.

Davalı Belediye Başkanlığı olayda iş yeri devri söz konusu olmadığı; iş yeri faaliyetlerinin özdeş olmadığı; ortada yasa ile kaldırılan bir kamu kurumu olduğu, iş kollarının farklılığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, 5286 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği 16/03/2005 tarihi itibarıyla söz konusu Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamına giren işyerlerinde yasa gereği işveren değişikliği meydana geldiği; 2822 Sayılı Yasa'nın 8. maddesi'ne göre işveren değişikliğinin veya işyeri devrinin uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesi'ni sona erdiremeyeceği öngörülmüş ise de; devir ile iş kolu değişikliği meydana geldiği; iş kolunun değişmesi halinde 2821 sayılı Yasa'nın 25/Son maddesine göre sendika üyeliğinin sona ereceği; esasın anılan Toplu İş Sözleşmesi'nin yeni iş yerinde hüküm ve sonuç doğurmayacağından hareketle dava reddedilmiştir.

Uyuşmazlık, kanun yoluyla kapatılan işyerlerinde çalışan işçilerin değişik işkolunda başka bir işyerinde çalıştırılma halinde, kapatılan işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin yeni işyerine nakledilen işçilere uygulanmaya devam edilip edilme noktasında toplanmaktadır.

1982 Anayasası'nın 2. kısmındaki temel haklar ve ödevlerin 3. bölümünde yer alan sosyal ve ekonomik haklar ve ödevleri kapsayan 53/1 maddesinde "İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma saatlerini düzenlemek amaçlarıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir" ifadesi bulunmaktadır. Böylece Toplu İş Sözleşme hakkı en üst normca korunmuştur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1. maddesine göre; bu

kanunun amacı işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümle(n)melerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir.

Anılan yasa bu bağlamda bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını hükme bağlamıştır. (m. 3/Son)

Öte yandan bir Toplu İş Sözleşmesi'nin süresinden önce sona erdirilemeyeceğini vurgulamıştır. (m. 7/f.1)

Özellikle, Toplu İş Sözleşmesi'ne taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetlerinin men edilmiş olması veya hut yetkiyi kaybetmiş olması veya Toplu İş Sözleşmesi'nin uygulandığı işyerlerinde işyerinin değişmesi Toplu İş Sözleşmesi'ni sona erdiremeyeceğini norma bağlamıştır. (m. 8)

Sözü edilen bu düzenleme Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesi'nde ifade edilen işverenin değişmesinin Toplu İş Sözleşmesi'ni sona erdirmeyeceği prensibi ile paralellik taşımaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesinin 5. fıkrasına göre işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer.

Ancak bu düzenleme, sendikalar hukuku ile ilgili olup sendikal örgütlenmenin iş kolu esasına göre yapılması, yapılacak Toplu İş Sözleşmesi'nin o iş kolunda örgütlenen sendika ile yapılacağı ilkelerini tamamlayıcı özellik taşımaktadır.

Toplu İş Sözleşmeleri butlan, iptal ve işlem temelinin çökmesi ile hükümsüz kalır.

Toplu İş Sözleşmeleri doğal olarak sözleşmede belirtilen süre sonunda sona erer (2822 S.K. m. 7). Her ne sebeple olursa olsun sona eren Toplu İş Sözleşmesi'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükümü olarak devam eder (2822 S.K. m. 6/son).

Burada yasa koyucunun amacı Toplu İş

Sözleşmesi'nin yürürlük süresince getirilen hakların, sona ermesinin yaratacağı boşluğun ortadan kaldırılması düşüncesi ile toplu iş sözleşmesinin sona erdikten sonra da varlığının korunmasıdır. Dolayısıyla sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri "art etkisi" olarak devam eder.

Somut olayda, davacı işçi 15 No'lu "inşaat işkoluna giren işyerinde çalışmıştır. O işyerinde toplu iş sözleşmesi devir sırasında sona ermemiştir. Yeni işveren 28 No'lu "Genel işler" işkolunda örgütlenmiştir.

Aynı işyerinde birden fazla yapılan toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Varolan toplu iş sözleşmesinin devamı söz konusudur.

İşveren değişmiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi bu nedenle sona eremez. 2822 sayılı Kanun'un 8. maddesi buna engeldir.

Kanundan doğan bir devir vardır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma 2822 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. 2821 sayılı Kanun'un önceliği yoktur. Başka bir anla-

tımla 25. madde burada uygulanamaz. Çünkü kuruluş amacı farklıdır.

Kaldı ki bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre ard etkisi devam eder.

Davacı işçi toplu iş sözleşmesinden, yeni işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi tarafı olan sendikaya üye olduğu tarihe kadar yararlanır. Aksi halde Toplu İş Sözleşmesi'ni koruyan normatif hükümleri çiğnenmiş olur. Mahkemece işin esasına girilmeden istekler için gerektiğinde bilirkişiden hesaplama yapılıncaya yönelik rapor alınmalı, bir değerlendirme yapıldıktan sonra bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde bir hüküm tespiti isabetsizdir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.12.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 5.12.2007 tarihinde vermiş olduğu karara konu olan olayda 13.1.2005 tarih ve 5286 sayılı Kanun, 9.5.1985 tarih ve 3202 sayılı Kanunla kurulan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nü kaldırmış bulunmaktadır (md. 6). 3202 sayılı Kanuna eklenen ek md.2'ye göre 'Bu Kanunda belirtilen hizmetleri, İstanbul ve Kocaeli illeri dışında il özel idarelerince, İstanbul ve Kocaeli illerinde ise il sınırları dahilinde yapılmak üzere büyükşehir belediyelerince yerine getirilir. Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü taşra teşkilatının bölge müdürlüklerince yürütülen hizmetleri, bölge müdürlüğü kapsamına giren illerin il özel idarelerince her yıl müştereken yapılacak iş programı çerçevesinde yürütülür.'

5286 sayılı Kanununun 7. maddesi ise 'Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün, **a)** Mülkiyeti Hazineye ait olup da Maliye Bakanlığınca bu Genel Müdürlüğe tahsis edilen ta-

şınmazlar hariç olmak üzere, taşra teşkilatının kadro ve pozisyonları, personeli, tüm varlıkları, araç, gereç ve taşınırları, tapuda bu Genel Müdürlük adına kayıtlı olan taşınmazları ve hizmet binaları; İstanbul ve Kocaeli illerinde büyükşehir belediyelerine, diğer illerde il özel idarelerine, **b)** Merkez teşkilatının kadro ve pozisyonları, personeli, tüm varlıklar, araç, gereç ve taşınırları ile hizmet binaları ve diğer taşınmazları Tarım ve Köyişleri Bakanlığına...' devrolunacağını öngörmüştür. Aynı maddeye göre, Genel Müdürlüğe bağlı diğer birimlerin personeli, döner sermaye işletmeleri, tüm varlıkları, araç, gereç ve taşınırlar ile hizmet binaları ve diğer taşınmazları da hizmetin durumuna göre Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığına devredilecektir. Geçici md. 4 ise, genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, birinci hukuk müşaviri, müdürler gibi yöneticilerin devredildikleri kurumda ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebileceklerini, diğer personelin ise devredilen

kadro unvanlarıyla görevlerine devam edeceklerini öngörmektedir.

Karar metninden anlaşıldığı kadarıyla Kanunla kaldırılarak, Kocaeli ve İstanbul büyükşehir belediyelerine ve diğer illerde il özel idarelerine devredilen Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünde uygulanmakta olan ve genel müdürlüğü temsilen TÜHİS ile Türkiye Yol İş Sendikası arasında bağitlanmış bulunan bir toplu iş sözleşmesi mevcuttur. Bu toplu iş sözleşmesi ise 1.3.2005-28.2.2007 tarihleri arasında yürürlükte kalacaktır. Belirtelim ki Türkiye Yol İş Sendikası 15 no.lu inşaat işkolunda faaliyet göstermektedir. Davacı bu toplu iş sözleşmesi uyarınca yapılması gereken ücret zammının yapılmadığından bahisle ücret zammından doğan farkı talep etmiş, davalı devralan Belediye Başkanlığı da olayda bir işyeri devrinin bulunmadığı, işyerindeki faaliyetlerin özdeş olmadığı, ortada yasa ile kaldırılan bir kamu kurumu olduğu ve

işyerine nakledilen işçilere uygulanıp uygulanamayacağı noktasından yaklaşmıştır. Yüksek Mahkeme bu noktadan hareketle toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya ifisahı ya da faaliyetten men edilmiş olması yahut yetkiyi kaybetmiş olması ya da işyerlerinde işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği 2822 sayılı Kanunun 8. maddesinde öngörüldüğüne göre (her ne kadar 2821 sayılı Kanunun 25. maddesinin son fıkrası işkolu değişikliğinin toplu iş sözleşmesini sona erdireceğinden söz ediyorsa da) ortada sendikalar hukukunu ilgilendiren bir konu olmadığı için bu maddeye göre hareket edilemeyeceği, esasında ortada bir işveren değişikliği bulunduğu için işkolu değişmiş bile olsa 2822 sayılı Kanunun 8. maddesi gereği toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği sonucuna varmış fakat yine de bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 sayılı Kanunun

İşyeri devrinin söz konusu olabilmesi için işyerinin tamamının veya bir bölümünün aktif ve pasifleriyle ve çalışanlarıyla birlikte bir hukuki işlem sonucunda bir başka işverene devri bulunmalıdır.

faaliyetin artık farklı bir işkolunda sürdüğünü savunarak davanın reddini istemiştir.

İş Mahkemesi verdiği kararda toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde yasa gereği işveren değişiklikleri meydana geldiği, her ne kadar TİSGLK md. 8'de işyerinde işveren değişikliğinin veya işyeri devrinin uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği öngörülmüşse de, olayda devir ile birlikte işkolu değişikliği de meydana geldiği için işkolunun değişmesi halinde Sendikalar Kanunu md. 25/son fıkraya göre sendika üyeliğinin sona ereceği ve aslında mevcut toplu iş sözleşmesinin işkolu değişen yeni işyerinde uygulanmasının mümkün olmadığı gerekçeleriyle davayı reddetmiş bulunmaktadır.

Kararı temyizden inceleyen 9. HD, soruna kanun yoluyla kapatılan işyerlerinde çalışan işçilerin değişik işkoluna giren başka bir işyerinde çalıştırılması halinde kapatılan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yeni

ard etkisinin devam edeceği kabul edilmelidir şeklinde birden fazla gerekçeyle iş mahkemesi kararını bozmuştur. 2007 yılının başlarında karar oldukça tartışma yaratmış olup karar konusu olan bu sorun oldukça karmaşık bir görüntü arzietmekte ve yasada açık bir cevabı bulunmamaktadır.

II. Aslında çözümlenmesi gereken sorun bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu ve yasa ile kapatılan bir kamu işyerinde çalışan işçilerin başka bir işkolunda kurulu bir kamu işyerinde çalıştırılmaya devam edilmeleri durumunda sendikalı işçilerin bağlı oldukları toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını yeni işverenden istemelerinin mümkün olup olmadığıdır. Bunun için öncelikle ortada bir işyeri devrinin bulunup bulunmadığı sorusuna cevap aranmalıdır. İşyeri devrinin söz konusu olabilmesi için işyerinin tamamının veya bir bölümünün aktif ve pasifleriyle ve çalışanlarıyla birlikte bir hukuki işlem sonucunda bir başka işverene devri

İşyeri devrinden söz etmek için onun tümüyle, tüm maddi ve maddi olmayan varlıkları ve personeliyle birlikte bir başka işverene devri aranmamalıdır.

bulunmalıdır.¹ İşyerinin devri ya da işyerinde işverenin değişmesi olgusu bir sözleşme ile olabileceği gibi, işverenin ölümü, iflası, işyerinin devletleştirilmesi veya özelleştirilmesi, ticaret ortaklıklarının birleştirilmesi veya birinin diğerine katılması ya da şirketin tür değiştirmesi sonucunda da olabilir.² Hatta işyeri devri bir yasa ile veya idari bir kararla dahi olabilir.³ Devreden ya da devralan işverenin ya da her ikisinin özel ya da kamu tüzel kişisi, gerçek veya tüzel kişi olması önemli değildir.⁴ İş hukuku açısından önemli olan işyerinde yürütülen faaliyetin aynı işçilerle veya bir kısmıyla devralan tarafından aynı veya benzer şekilde devam ettirilmesinin gerekli olduğudur. Buna faaliyetin aynı olması ya da özdeşliği de denmektedir.⁵ Yeni İş Kanunumuzun 6. maddesine göre 'İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.' Ayrıca devir işlemi ne devreden ne de devralan işverene, ne de işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir (md. 6/5). İşyeri devrinin iş hukuku açısından en önemli sonucu budur. İş Kanunu'ndaki bu hüküm AB'nin 77/187 ve 2901/23 sayılı Yönergelerinde yer alan ilkelere uygundur.

İşyeri devrinden söz etmek için onun tümüyle, tüm maddi ve maddi olmayan varlıkları ve personeliyle birlikte bir başka işverene devri aranmamalıdır. İşyerinin bir bölümü de devre konu olabilir. Nitekim 2001/23 sayılı AB Yönergesinde de işyerinin, işin, işletmenin veya bir bölümünün devrinden söz edilmektedir. İş Kanunu'nun 6. maddesi de bu doğrultuda 'İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümün-

de mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.' hükmünü getirmiştir. Şu kadar ki işyerinin devrolunan bölümü üretim faaliyetini ayrıldığı işyerinden bağımsız olarak sürdürebilecek organizasyon yapısına sahip olmalıdır.⁶ Doktrinde işyerinin bir bölümünün devrinden söz edebilmek için devirden sonra geride kalan kısmın faaliyetine devam edebilen bir kısım olmasına ya da kalan kısımda işçi istihdam edilmeye devam edilmesine de gerek olmadığı kabul edilir.⁷ Önemli olan devredilen bölümün aynı faaliyeti devirden sonra da sürdürebilir olmasıdır.

Gerek 2001/23 AB Yönergesi gerekse AB Adalet Divanı Kararlarında aynı ekonomik faaliyetin sürmesi diğer bir ifade ile 'ekonomik bütünlüğün' devirden sonra da korunması durumunda işyeri devrinden söz edileceği görüşü yer almaktadır.⁸ Ekonomik bütünlüğün devirden sonra da korunduğundan ya da aynı faaliyetin sürdüğünden söz edebilmek için devirle birlikte işlerin tümünün ya da bir kısmının da yeni işverene geçmesi şarttır.⁹

İşyerinin devri işyerinin kapatılmasından ayrı bir şeydir. Kapatma işyerinin bir daha faaliyete geçmemek üzere (ya da oldukça uzun bir süre için) faaliyetini durdurup, alacak ve borçların tasfiyesi ve işçilerin işine son verilmesi, kısacası iş organizasyonunun temelli olarak ya da devralan tarafından yeniden kurulmasına yol açacak kadar uzun bir süre için dağıtılması durumudur.¹⁰

İncelediğimiz olayla bağlantısı bakımından önemli bir ayrıntı da bazen işyerinin kapatılarak başka bir işveren tarafından başka bir yerde yeniden açılması durumunun işyeri devrini dışlamadığıdır. Yer ve işveren değişikliğine rağmen işyeri kimliği korunmakta, diğer bir ifade ile aynı veya bir kısım personel ile aynı

Yer ve işveren değişikliğine rağmen işyeri kimliği korunmakta, diğer bir ifade ile aynı veya bir kısım personel ile aynı üretime devam ediliyorsa işyeri devri yoktur.

Devrin bir işletmeden diğerine bütün olarak vuku bulması şart değildir.

üretime devam ediliyorsa işyeri devri yoktur. Buna karşılık işyerinin tamamen yeniden kurulduğu ve eski işyerine ilişkin hiçbir unsurun bulunmadığı durumlarda sadece aynı faaliyetin bir başka işveren tarafından yürütüldüğüne bakılarak işyeri devrinden söz edilemez.¹¹

Olayımızda ise 5286 sayılı Kanun, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünü kaldırarak ona ait görevleri, İstanbul ve Kocaeli il sınırları içinde bu illerin büyükşehir belediyelerine, diğer illerde ise il özel idarelerine yüklemiştir. Yasa bununla kalmamış ve taşra teşkilatının personeli (kadroları ile birlikte), tüm varlıklarını, araç, gereç, taşınır ve Genel Müdürlük adına tapuda kayıtlı olan taşınmaz ve hizmet binalarını İstanbul ve Kocaeli’nde bu illerin büyükşehir belediyelerine; merkez teşkilatındaki personeli, tüm varlıkları, araç, gereç, taşınır ve diğer taşınmazları da Tarım ve Köyişleri Bakanlığına devretmiştir (md.7). Bu durum yukarıdaki açıklamalar ışığında değerlendirildiğinde Yargıtay kararında belirtildiği gibi bir işyeri devri görünümündedir. Bu noktada Yargıtayın bu kararını daha önce inceleme konusu yapan *F. Şablanan*’ın¹² 5286 sayılı Yasa uyarınca ‘işçilerin kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünden İstanbul Büyükşehir Belediyesine nakledilmeleri bir işyeri devri olarak nitelendirilemez.’ görüşüne katılmaya imkan göremiyoruz.

Adalet Divanı, Yönerge esasları çerçevesinde devredilen işletmeyi ya da birimi ‘ekonomik bütünlük’ olarak adlandırmaktadır. Adalet Divanı Kararlarındaki tanımlamaları aynen koruyarak kaleme alınmış olan 2001/23 AB Yönergesinde (md. 1/1b) işyeri devri ‘asli veya yardımcı bir ekonomik faaliyeti takip etmek amacıyla bir araya getirilmiş unsurların örgütlenmiş bütünü olan ekonomik bir birliğin kimliğini koruyacak şekilde devri’ olarak tanımlanmıştır. Devre konu işletme ya da birimin özel ya da kamu işletmesi olması, kazanç amacı güdüp gütmemesi de önemli değildir.¹³ Önemli olan ekonomik

bütünlüğün korunup korunmadığının tespitinde işçilerin sayısı ve uzmanlık itibarıyla önemli bir bölümünün devredilip devredilmediğidir. AB Adalet Divanı Kararlarına göre, devralan işveren önceki işveren yanında çalışan işçilerin önemli bir bölümünü çalıştırmaya devam ediyorsa ekonomik bütünlüğün korunduğu, İş Hukuku anlamında bir işyeri devrinin bulunduğu sonucuna varılmalıdır.¹⁴ Olayda da böyle olmuştur.

Bütün bu açıklamalardan sonra vardığımız sonuç, olayda bir kamu işletmesinin bir başka kamu işletmesine daha doğrusu işletmelerine devri keyfiyetinin bulunduğudır. Yasa ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü kaldırılmış, kaldırılan genel müdürlük aynı hizmetleri görmek üzere bazı belediyelere ve il özel idarelerine personeli, malvarlığı, taşınır ve taşınmazları ile bölümler halinde devrolunmuştur. Devrin bir işletmeden diğerine bütün olarak vuku bulması da şart değildir. Devir bir işletmeden diğerlerine bölünerek de yapılabilir. Yeter ki ekonomik bütünlük yani faaliyetin bütünlüğü bozulmasın.

III. Her ne kadar ortada bir işyeri devri bulunduğu sonucuna varsak da Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğüne ait hizmetler ile devrolunan belediyeye ait hizmetler farklı işkollarına aittir. Devreden işletme inşaat işkoluna, devrolunan işletme genel işler işkoluna dahildir. Bu durumda Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerlerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan ve inşaat işkolunda faaliyet gösteren Yol İş Sendikasına üye işçilerin genel işkoluna geçtiği için bu işçilerin Yol İş Sendikasına olan üyelikleri kendiliğinden sona erer. Zira 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 25. maddesinin beşinci fıkrası hükmüne göre ‘...işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer.’ Bu sonuç aslında işkolu esasına göre sendika kurulmasını benimsemiş olan bir sistemin de doğal sonucudur. Bu nedenle Yargıtay 9. HD’nin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 25. maddesinde yer alan bu hükmün sendikalar hukuku ile ilgili olup, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile ilgili olaydaki ihtilafa uygulanamayacağı görüşüne katılmaya olanak yoktur. Zira 2821 sayılı Kanun ve 2822 sayılı TİSGLK birbirini

İşkolu değişen işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi sona ermiş sayılmalıdır.

tamamlayan iki yasa olup sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve toplu iş sözleşmesi ile bağlılık konuları birbiriyle ilgili konulardır.¹⁵ Olayda işyeri değiştiğine göre Belediyeye devredilen işçilerin Yol İş Sendikasındaki üyelikleri de kendiliğinden sona ermiş sayılacaktır.

Olayda TİSGLK md. 8'in uygulanma olanağı olup olmadığı ise cevabı oldukça zor bir sorudur. Yargıtay, TİSGLK md. 8'in işyerinde işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği hükmünün bu olayda da uygulanabileceği ve Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin belediyelerde de uygulanabileceği sonucuna varmıştır. Yargıtay kararından önce de doktrinde TİSGLK md. 8 hükmüne kıyasen işkolu değişikliğinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği görüşü ileri sürülmüştü.¹⁶ Azınlıktaki bir görüşe göre ise toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinin girdiği işkolu değişirse toplu iş sözleşmesi de sona erer.¹⁷

Biz ortada bir işyeri devri bulunsa dahi 2822 sK. md. 8'in bu olayda uygulanamayacağı görüşündeyiz. Md. 8 'toplulu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmiş olması veyahut yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez'der. Ortada bir işveren değişikliği bulunsa da inşaat işkolunda kurulu bir sendika tarafından yapılan ve lağvedilen Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bundan böyle genel müdürlük lağvedilip personeli ve varlıkları İşkolları Tüzüğü'nün 28 no.lu işkolu olan ve sağlık işyerleri dışında kalan Belediye işyerlerini kapsamına alan genel işkoluna giren belediyelerde ya da il özel idarelerinde uygulanması mümkün değildir. Zira işkolu değişmiştir. Yukarıda değindiğimiz gibi işkolu esasına göre sendikalılık ilkesini benimsemiş bir ülkede işyerinin faali-

yet konusunu değiştirmesi ya da bir yasa ya da bir idari kararla hatta yargı kararıyla başka bir işkolu kapsamına alınması durumunda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi sona ermiş sayılmalıdır. Kısacacı işkolu değişen işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi sona ermiş sayılmalıdır. Esasen işkolu değiştiğine göre farklı işkolunda kalan sendika (Yol İş) üyelikleri de sona erer. Ancak bu sonuç başka işkolunda kurulu bir işyerine devredilen ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçilerin yararına olamaz. Çünkü işçiler bir anda toplu iş sözleşmesiz kalacaklardır. Kanun koyucunun amacı bu olamaz. Oysa 2822 sayılı K.'nun 6. maddesine göre 'Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi-ne ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.' Toplu iş sözleşmesinin 'ard etkisi' ya da 'sonraya etkisi' adı da verilen bu hükmün amacı toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden yararlanmakta olan sendikalı işçilerin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesi nedeniyle birden bire toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan yoksun kalmalarını önlemek, hiç olmazsa yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılana dek yürürlüğü sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akitlerini ilgilendiren hükümlerinden yararlanmalarını devam ettirmek, böylece işyerinde istikrarı devam ettirmektir.¹⁸ Yargıtay Kararına konu olan olayda da kanımızca işkolu değişikliği orada uygulanmakta olan ve eski işkoluna göre kurulmuş olan sendikanın bağladığı toplu iş sözleşmesini sona erdirir. Ancak sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akitlerini ilgilendiren hükümleri 2822 sayılı TİSGLK md. 6/3 hükmü uyarınca yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükümleri olarak devam eder. Zira söz konusu maddede sonraya etki için toplu iş sözleşmesinin 'her ne sebeple olursa olsun sona ermesi' (ister süre bitimi, ister yasa hükmü, ister işkolu değişikliği olsun farketmez) yeterli görülmüştür. Ayrıca bu çözümde yeni işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi olsa bile bunun yanına bir başkası gelmeyeceği için toplu iş sözleşmelerinin çatışması (yani TİSGLK md. 3/son'a aykırılık) da olmayacak, sadece nakle-

dilen işçiler sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden yararlanacaklardır.

Yargıtay da kararında esasen işkolu değiştiği halde toplu iş sözleşmesinin devamının TİSGLK md. 8 uyarınca mümkün olduğu yolundaki gerekçesini içine pek sindirememiş olacak ki 'Kaldı ki, bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 sayılı Kanunun 6. maddesine göre ard etkisi devam eder.' görüşüne yer vermiştir. Bizdeki gibi işkoluna göre sendikalaşma ilkesini benimsemiş olan Alman hukukunda da benzer bir görüşe yer verilmiştir. Nitekim işletmenin üretim türünü değiştirmesi nedeniyle toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı değişir ve toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin doğrudan doğruya ve zorlayıcı etkisi ortadan kalkar ise işletmede yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmedikçe veya iş sözleşmeleri karşılıklı iradeler ile değiştirilmedikçe toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri hizmet akdi hükmü olarak yürürlüğünü sürdürürler.¹⁹ Bir başka yazara göre de işletmenin üretim şeklini değiştirmesi sonucu bir başka işkoluna dahil olması işverenin yürürlükteki toplu iş sözleşmesi ile bağlılığını ortadan kaldırır.²⁰

IV. Özetle inceleme konusu yaptığımız olayda görüldüğü gibi yasa ile bir işletme kapatılarak işletmenin faaliyetleri, araç, gereç ve tüm varlıkları ile orada çalışan işçileri bir başka işkolu kapsamına giren başka bir kamu işyerine devroldukları takdirde İş K. md. 6 anlamında bir işyeri devrinden söz etmek gerekir. Bu durumda hem işyeri kapandığı hem de orada çalışanlar bir başka işkolu kapsamındaki işyerine nakledildikleri için yürürlükteki toplu iş sözleşmesi ortadan kalkar. Ancak normatif hükümleri devredilen sendikalı işçiler açısından 2822 sK. md. 6 uyarınca hizmet akdi hükmü olarak devam eder. Ekleyelim ki işkolu değişikliği nedeniyle Yol İş Sendikası üyeliğinin de sona ermiş olması TİS'nin ard etkisini ortadan kaldırmaz. Zira hem işyeri devri hem üyeliğin kaybı yasa zoruyla aynı anda olmuştur. Bu durumun olumsuz bir sonuç doğurması kabul edilemez.

Bu nedenle inceleme konusu yaptığımız Yargıtay kararında yer verilen gerekçelerin çoğuna katılmamakla beraber Yüksek Mahkeme-

nin bozma kararına gerekçe yaptığı son görüşü yani 'Kaldı ki, bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 sayılı Kanunun 6. maddesine göre ard etkisi devam eder.' görüşünü isabetli buluyoruz. Bu sonuç devrolunan yerde bir başka toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunması ihtimalinde aynı işyerinde aynı anda iki toplu iş sözleşmesi bulunamaz kuralına da (TİSGLK md. 3/3) ters düşmeye engel olacak niteliktedir. Sonuçta davacı işçinin ücret farkı talebi haklı görüldüğünden incelenmesi gerekir.

DİPNOTLAR

- 1 A. Güzel, İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, 25.
- 2 N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 21. Bası, İstanbul 2008, 59 vd.; E. Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, 51 vd.; K. Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, 201 vd.
- 3 Güzel, 31.
- 4 Özkaraca, 43.
- 5 Bak. Güzel, 82 vd.; Çelik, 59; Doğan Yenisey, 194, 212.
- 6 Özkaraca, 17; Doğan Yenisey, 241.
- 7 Doğan Yenisey, 242.
- 8 Bak. Doğan Yenisey, 178-179; Özkaraca, 21 vd.; Ayrıca bak. E. İren, AB İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu, Ankara 2008, 175 vd.
- 9 Özkaraca, 27 vd.
- 10 Doğan Yenisey, 216-217; Ayrıca bak. H. Mollamatmutoğlu, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008, 212.
- 11 Doğan Yenisey, 242-243.
- 12 Bak. Tekstil İşveren, Hukuk, Mayıs 2008, 3.
- 13 Doğan Yenisey, 179-180; İren, 176.
- 14 Özkaraca, 27-29.
- 15 Aynı fikirde: Şahlanan, Anılan Karar İncelemesi.
- 16 S. Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 133; K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Bası, İstanbul 1987, 84; F. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 151; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 474; Ö. Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 246.
- 17 M. Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 2. Bası, Ankara 2008, 320.
- 18 Çelik, 535 vd.; Narmanlıoğlu, 474-475; C. Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, 166; Şahlanan, 89 vd.
- 19 Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6. Aufl., München 2008, 388.
- 20 M. Löwisch, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Düsseldorf 2004, 82.