

Dr. Gaye Burcu YILDIZ

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

## Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2010/7567

**Karar No** : 2010/5638

**Tarihi** : 2.3.2010

### ÖZET

1- İşyerleri işletme kabul edilecek olursa yani 2822 Sayılı Yasa m. 3/2 anlamında aynı işkolunda kurulu farklı işyerlerinin varlığı kabul edilir ise; yetki tespiti davası 2822 Sayılı Yasa m. 15/1 uyarınca işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülecektir.

2-İşyerleri 2822 Sayılı Yasa m.3/2 uyarınca işletme kabul edilemez ise; yani ayrı ayrı işkolunda farklı işyerleri olduğu kabul edilir ise; aynı işkolunda kurulu birden fazla işyerine sahip bir işletme söz konusu olmayacaktır. Bu halde yetki tespiti davası için

yetkili mahkeme, başvuru konusu yapılan asıl işin görüldüğü fabrika işyerine göre belirlenecektir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15/1. maddesi gereğince bu tür itirazlar işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekecektir.

3-Yine işyeri 2822 Sayılı Yasa m.3/2 uyarınca işletme kabul edilemez ise ve fabrika da görülen işler asıl iş, merkez işyerinde görülen iş ise yardımcı iş kabul edilir ise, merkez işyerinin asıl işi tamamlayan bir yapısının bulunması nedeniyle fabrika işyeri ile birlikte tek işyeri oluşturacaktır. Yetki tespiti davası için yetkili mahkeme asıl işin görüldüğü fabrika işyerine göre belirlenecektir.

Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için bekletici mesele kabul edilecek olan, işkolu tespit kararına ihtiyaç vardır. İşkolu tespit başvurusu için süre verilip sonucu

beklenmeden, yukarıda açıklandığı şekilde bir değerlendirmeye tabi tutulmadan yazılı şekilde mahkemenin yetersizliğine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## DAVA

Davacı 2822 Sayılı Yasa'nın 15. maddesi vd. hükümleri gereği Çalışma Bakanlığı'nın 09 Ekim 2009 gün ve B.13.0.ÇGM -140-01 3355 (048001) sayılı yetki tespitine ve belgesine itiraz ve anılan yetkinin iptaline karar verilmesi istemiştir.

Yerel mahkeme, yetkisizlik kararı vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## KARAR

Davacı vekili, işyerinde çelik, metal işleme, üretme vb. buna bağlı işkolu faaliyeti bulunmadığını, işyerinde madencilik dayalı ve bunun işlenmesine ilişkin üretim olduğunu, bu nedenle işkolu açısından ilgili ve yetkili olması gereken sendikanın Ç. Sendikası olmayıp; madencilik işkolunda faaliyet gösteren sendika olması gerektiğini, Yetki belgesinde belirtilen işçi ve üye sayısının da fiili duruma uygun olmadığını, gerçek oranın yasanın aradığı oranın altında olduğunu belirterek Çalışma Bakanlığı'nın 09 Ekim 2009 gün ve B.13.0.ÇGM-140-01 33555 ( 048001 ) sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini ve işyerinin 2 no'lu "Madencilik İşkolu"na girdiğinin tespitine, karar verilmesi gerektiğini iddia etmiştir.

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı cevap dilekçesinde; davanın yetkili mahkemede açılmadığını, davacının işkoluna ve yetki tespitine itiraz ettiğini, işkolu tespitine itiraz davalarının şirket merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde açılması gerektiğini, şirket merkezinin Ankara olduğunu, ayrıca

davacının işkolu tespiti konusunda başvurusu olmadığını, 2821 Sayılı Kanununun 4. maddesi gereği işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti için tarafların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurusu gerektiğini, ayrıca Bakanlığa yapılan bildirimler esas alınarak yetki tespiti yapıldığına, belirterek davanın reddi gerektiğinin savunmuştur.

Davalı Ç. Sendikası cevap dilekçesinde; davacı firmanın işkolunun, işkolları Tüzüğü'nün 13. maddesine giren metal işkolu olduğunu, yetki tespiti sırasında işyerinde çalışan 112 işçiden, 94 tanesinin sendika üyesi olması nedeni ile, çoğunluğun sağlandığını, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece; işkolu tespitine itiraz davasında davacı şirket merkezinin Ankara'da olması, şirkete bağlı mağazaların ayrı tüzel kişiliği olduğu yönünde herhangi bir iddia bulunmaması ve bu tür davaların iş yerinin bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerektiği gerekçesi ile yetki itirazının kabulü ile mahkemenin yetkisizliğine, dosyanın yetkili ve görevli Ankara Nöbetçi İş Mahkemesi'ne gönderilmesine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içerisinde davacı vekili tarafından; Ç. İş Sendikası'nın yetki talebinin sadece şirketin İskenderun Şubesi olarak faaliyet gösteren İskenderun Organize Sanayi Bölgesindeki işyeri için olduğunu, davalı Bakanlık tarafından da, sadece bu iş yerinin işçi sayısı/ sendikalı işçi sayısı oranına göre, dava konusu yetki tespitinin yapıldığını, anılan yetkilendirme yazısında ilgili Bölge Müdürlüğü olarak belirtilen Adana Bölge Müdürlüğü'nden başka bir Bölge Müdürlüğü'nün yetki alanına giren toplu iş sözleşmesi talebi de olmadığına göre, Ankara mahkemelerinin yetkili olduğunun belirtmesinin hukuken yerinde olmadığını, şirketin merkezi Ankara olmasına karşın, İskenderun'da bulunan fabrika işyeri dışında toplu sözleşmeye konu yapabilecek bir işyeri bulunmadığını asıl işin İskenderun'da görüldüğünü belirterek kararı temyiz etmiştir.

Taraflar arasında davaya konu işyerinin

hangi iş koluna girdiği, davalı sendikanın iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olup olmadığı ve davaya bakmaya yetkili mahkeme konularında uyuşmazlık vardır.

Dava dilekçesinden anlaşılacağı şekilde, davacının istekleri arasında yetki tespitinin iptali ile birlikte, iş yerlerinin İş Kolları Tüzüğü'nün hangi sıra numarasına girdiğinin de belirlenmesi yer almaktadır. Bu halde uyuşmazlıkta 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 4. maddesi de söz konusu olmaktadır. Bu maddeye göre bir iş yerinin girdiği iş kolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Resmi Gazete'de yayımlanan tespit kararına karşı ilgililer 15 gün içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açabilirler. Olayda davacı işveren bu madde de ön görülen prosedüre uymayan dava açmıştır. Bu halde öncelikle bu iş yerlerinin girdiği işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmak üzere davacıya mehil vermek ve bu tespit sonucu ön mesele yapılmak ve bunun sonucuna göre işin esasını çözüme kavuşturmak gerekir.

Bundan başka asıl dava çoğunluk tespitine ilişkin olması sebebi ile, yetkili mahkeme çoğunluk tespiti davasına göre belirlenecektir ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 4. maddesi prosedürüne uygun işkolu tespiti olmaması sebebi ile; iş kolu tespiti bekletici mesele yapılacaktır. Ancak iş kolu tespiti sonucuna göre çoğunluk tespiti davasındaki yetkili mahkeme değişebilecektir. İş kolu tespiti prosedürü tamamlandıktan sonra sonucuna göre; 2822 Sayılı Yasanın 3/2 maddesinde belirtilen "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir" Tanıma uygun aynı iş kolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan bir işletme olup olmadığı tespit edilmelidir. Kural olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tespiti istenen iş yeri veya iş yerlerinin bağ-

lı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne göre, Bakanlık kararına itiraz edilecek mahkeme belirlenir. Ancak bir işverene ait aynı iş kolunda birden çok işyerinin oluşturduğu işletme kapsamında yer alan iş yerlerinde çoğunlukla ilgili itirazın yapılacağı yere ilişkin 2822 Sayılı Yasa'daki boşluk işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili sayılarak doldurulmuştur. (3451 Sayılı Yasa ile değişik TİSGLK m. 15/1)

Öte yandan; 2821 Sayılı Yasa'nın 60. maddesinin ikinci fıkrasında; "Bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır..." denilmektedir. Asıl işin görülmesi bakımından doğrudan doğruya yardımcı olan ve o işi tamamlayan nitelikte işler asıl işe yardımcı işler olarak nitelendirilmektedir. O halde; işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapmakta, merkez iş yerinde de ise fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işleri görülmekte ise, bu durumda şirket merkezi ile fabrika işyerinde yapılan işlerin aynı işkolunda kurulu ayrı işyerleri olmayıp nitelik itibarıyla birbirini tamamlayan işler olacağından, dolayısıyla merkez iş yerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl iş olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden, 2822 Sayılı Yasanın 3/2. maddesinde belirtilen aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip olma koşulu gerçekleşmemiş olacaktır. Dolayısıyla her iki işyerinin işletme kapsamı içinde düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda yetkili mahkeme işyerlerine göre belirlenmesi gerekecektir. Asıl iş görüldüğü yer olan fabrika işyerinin bağlı olduğu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi yetkili mahkeme kabul edilecektir.

Özetlenecek olursa; Davacı işveren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde ön görülen prosedüre uymadan dava açmış olduğundan öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilerek anılan yasa hükmünce Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı'na iş kolu tespit başvurusunda bulunmak üzere davacıya süre verilmelidir.

İş kolu tespiti sonucuna göre:

1-İş yerleri işletme kabul edilecek olursa; yani 2822 Sayılı Yasa'nın m.3/2 anlamında aynı iş kolunda kurulu farklı işyerlerinin varlığı kabul edilir ise; yetki tespiti davası 2822 Sayılı Yasa m. 15/1 uyarınca "... İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır..." düzenlemesi ile işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülecektir.

2-İş yerleri 2822 Sayılı Yasa'nın m.3/2 uyarınca işletme kabul edilemez ise; yani ayrı ayrı iş kolunda farklı iş yerleri olduğu kabul edilir ise; aynı iş kolunda kurulu birden fazla iş yerine sahip bir işletme söz konusu olmayacaktır. Bu halde yetki tespiti davası için yetkili mahkeme, başvuru konusu yapılan asıl işin görüldüğü fabrika iş yerine göre belirlenecektir, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15/1. maddesi gereğince bu tür itirazlar iş yerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekecektir.

3-Yine iş yeri 2822 Sayılı Yasa'nın 3/2. maddesi uyarınca işletme kabul edilemez

ise ve fabrika da görülen işler asıl iş, merkez iş yerinde görülen iş ise yardımcı iş ise, merkez iş yerinin asıl işi tamamlayan bir yapısının bulunması nedeniyle fabrika iş yeri ile birlikte tek iş yeri oluşturacaktır. Yetki tespiti davası için yetkili mahkeme asıl işin görüldüğü fabrika işyerine göre belirlenecek, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15/1. maddesi gereğince itirazın iş yerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekecektir.

Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için bekletici mesele kabul edilecek olan, iş kolu tespit kararına ihtiyaç vardır. İş kolu tespit başvurusu için süre verilip sonucu beklenmeden, yukarıda açıklandığı şekilde bir değerlendirmeye tabi tutulmadan yazılı şekilde mahkemenin yetkisizliğine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.03.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## KARAR İNCELEMESİ

### 1. Uyuşmazlığın esas ve çözümü gereken hukuki sorun

İnceleme konusu kararda, davacı işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Ç. Sendikasına verilen yetki belgesinin iptalini talep etmiştir. Bu talebine gerekçe olarak ise öncelikle işyerinde çelik, metal işleme, üretim faaliyetinin bulunmadığını, işyerinde madencilik dayalı ve bunun işlenmesine ilişkin üretim olduğunu, bu nedenden dolayı da işyerinin metal işkoluna değil, 2 numaralı madencilik işkoluna girdiğini ileri sürmekte-

dir. Buna ek olarak da Ç. Sendikasına verilen yetki belgesinde yer alan üye sayılarına ilişkin bilginin fiili duruma uygun olmadığını, gerçek oranın yasanın aradığı oranın altında olduğunu belirtmektedir.

Davalılardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işkolu itirazının şirketin merkezi olan Ankara'da açılması gereken bir dava olduğunu, bu nedenle de yerel mahkemenin yetkisiz olduğunu, işverenin Bakanlık nezdinde işkolu tespiti yapılması için başvurusunun da bulunmadığını ifade ederek davanın reddini talep etmiştir. Diğer davalı Ç. Sendikası ise işyerinde kendilerinin yetkili olduğunu, işyerinin metal işkoluna girdiğini ifade ederek

## İş mahkemelerinin işyerlerinin girdikleri işkollarını belirleme yetkisi bulunmamaktadır.

davanın reddini talep etmiştir. Davaya bakan mahkeme ise uyuşmazlığın Ankara mahkemelerinin yetkisine girdiğini ifade ederek yetkisizlik kararı vermiştir. Bu kararın davacı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, davacı işverene işkolu tespiti konusunda Bakanlığa başvurması için süre verilmesini, mahkemenin bunu bekletici mesele yapması gerektiğini, işkolu tespiti sonucunda toplu iş sözleşmesi yapılacak ünitenin de tespit edileceğini, yetkili mahkemenin de buna göre belirleneceğini bu gerekçelerden dolayı alt derece mahkemesinin yetkisizlik kararı vermesinin yerinde olmadığını ifade ederek kararı bozmuştur.

Görüldüğü üzere, yetki belgesinin iptali talebiyle açılan davada uyuşmazlığın esası iki noktada toplanmıştır. Bunlardan ilki işyerinin girdiği işkolunun, diğeri ise toplu iş sözleşmesi yapılacak ünitenin belirlenmesidir. Bu tespitlerden sonra hem yetkili mahkeme belirlenecek hem de yetki belgesinin akıbeti belli olacaktır.

### II. İşkolunun belirlenmesi

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 3. maddesi sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını belirtmiş, aynı Kanunun 4. maddesi ise bir işyerinin girdiği işkolunun tespitinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacağını hükme bağlamıştır.

Hukukumuzda işkolu tespiti ilgililer tarafından her zaman istenebilir.<sup>1</sup> İşkolu tespiti, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için henüz bir sendika yetki başvurusu yapmadan önce, taraflar arasında sendikanın yetkisi konusunda çıkacak bir uyuşmazlık sırasında ya da toplu iş sözleşmesi uygulanırken dahi talep edilebilir.

İnceleme konusu olayda, tarafların işkolu tespitine ilişkin Bakanlık nezdinde bir talepleri bulunmamaktadır. İşkolu tespiti ihtiyacı, Ç. sendikasının yetki belgesi alması üzerine işverenin, işyerinin madencilik işkoluna girdiğini ileri sürerek bu yetki tespitinin iptaline karar

verilmesini ve işyerinin madencilik işkoluna girdiğinin tespit edilmesini istemesiyle ortaya çıkmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki hukuk sistemimizde bir işyerinin girdiği işkolunu tespit yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir. İş mahkemelerinin işyerlerinin girdikleri işkollarını belirleme yetkisi bulunmamaktadır. Bakanlığın tespitte bulunabilmesi için ise ilgililerin bu yönde bir talepte bulunmaları gerekmektedir.

Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesi "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır.", İşkolları Tüzüğü'nün 4. maddesi de "işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma Bakanlığınca saptanır." ifadeleri ile işyerini esas alan bir sistem öngörmüşlerdir. İşyerinin girdiği işkolu tespit edilirken, o işyerinde yürütülen asıl iş yani o işyerinde üretilen mal ve hizmet (işyerinin teknik amacı) esas alınır.<sup>2</sup>

İnceleme konusu olayda, davaya bakan mahkemenin, şirket merkezinin Ankara'da olması gerekçesine dayanarak yetkisizlik kararı vermesi isabetli değildir. Öğretide baskın görüş ve Yargıtay içtihadı, işkolu tespiti için süre verilerek Çalışma Bakanlığının bu konudaki kararının bekletici mesele yapılması gerektiği yönündedir.<sup>3</sup> Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi de, somut olayda işverene işkolu tespiti için süre verip bu başvurunun sonucunu bekletici mesele yapmadan yetkisizlik kararı verilmesini isabetli bulmamıştır. Karar, Dairenin bundan önceki yerleşik ve isabetli içtihadı ile aynı yöndedir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözmeye yetkili mahkeme de işkolu tespiti sonucunda belli olacaktır. Çalışma Bakanlığı, yapacağı işkolu tespitinde Ankara'da bulunan merkez ile İskenderun'da bulunan fabrika arasındaki ilişkiyi de ortaya koyacaktır. Şöyle ki verilecek işkolu tespiti kararında Ankara'daki merkez ile İskenderun'daki fabrikanın ayrı işyerleri olarak değerlendirmesi ile bu iki ünitenin birinin diğeri "bağlı yer" olduğunun kabul edilmesi ya da burada işletme niteliğinin bulunduğu tespitini durumunda yetkili mahkeme farklı olacaktır.

### A. İşletme-işyeri ayrımı

Toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilen işyerinin sınırlarının saptanması, yetkili sendikanın tespiti, ardından da yapılacak toplu iş sözleşmesinin yer açısından kapsamının belirlenmesi açısından gereklidir.

Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde "işyeri", işin yapıldığı yere denilir ifadesine yer verilmiş, ardından da işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır denmiştir. Bu maddede işyeri ile ilgili olarak yapılan tanımın eksikliği açıktır. İş hukuku öğretisinde işyeri, "teknik bir amaç doğrultusunda maddi, maddi olmayan unsurlarla işgücünün sürekli biçimde örgütlendiği birim" olarak tanımlanmıştır.<sup>4</sup>

İşyeri tanımı bu şekilde yapıldıktan sonra işyeri ile işletme arasındaki farkın ortaya konması da gerekmektedir. İşyeri, mal veya hizmet üretimine yani teknik amaca yönelik bir birim iken işletme kâr elde etme amacına yönelik bir birimdir.<sup>5</sup>

İşletme ile işyeri kavramları, işverenin tek bir işyerine sahip olması, mal ve hizmet üretimi ile bu faaliyetten kâr elde etme amacını bu tek işyeri üzerinden yürütmesi durumlarında bir arada bulunurlar. Bu durumda işyeri ve işletme kavramları aynı mekan için örtüşmüş olmaktadır. Aynı işverene ait birden çok işyerinin tek bir işletme oluşturması mümkün olduğu gibi bu işyerlerinin birden fazla işletme oluşturması ya da her birinin tek tek bağımsız işyeri sayılabilmesi de mümkündür. İşyerlerinin işletme kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği bu işyerleri arasında teknik ve hukuki açıdan bir bağlılık olmasına dayalıdır. Şayet bir işverene ait birden çok işyeri aynı yönetim altında örgütlenmişlerse, bunlar arasında teknik ve hukuki bağlılık bulunuyorsa, aynı merkezden yönetiliyorlarsa ve işletmenin kâr elde etme amacını gerçekleştirmesine katkı sağlıyorlarsa bunlar işletme kavramı altında değerlendirilebilirler. Bunun tersi bir durumda ise, yani işyerleri birbirlerinden bağımsız olarak örgütlenmiş, her biri farklı bir

**Yargıtay kararlarında, bir işletmenin idare merkezinin fabrikaya yardımcı iş sayılarak fabrikada görülen işin girdiği işkoluna dahil edildiği görülmektedir.**

teknik amaç doğrultusunda faaliyette bulunuyor ise bu işyerleri işletme kavramı altında değerlendirilemez.<sup>6</sup>

Toplu iş hukuku açısından işletme kavramının önemi "işletme toplu iş sözleşmesi" yapılıp yapılmayacağına belirlenmesindedir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 3. maddesi uyarınca bir gerçek veya tüzel kişiye yahut kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyeri varsa, bu işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Eğer birden çok işyeri farklı işkollarında ise bunlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Örneğin bir gerçek kişiye ait olan bir inşaat şirketi ile enerji şirketi, farklı işkollarında olduklarından bunların ikisini kapsayacak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılamaz.

### B. İşyeri ve işyerine bağlı yer kavramı

Yargıtay kararlarında, bir işletmenin idare merkezinin fabrikaya yardımcı iş sayılarak fabrikada görülen işin girdiği işkoluna dahil edildiği görülmektedir. Her şeyden önce bir işletmenin yönetim birimlerinin yer aldığı idare merkezi bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilirse, "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda kurulu olduğu kabul edilecektir. Bunun aksine idare merkezi fabrika işyerine "bağlı yer" ya da "yardımcı iş" olarak değerlendirilirse bu takdirde fabrikada yürütülen mal veya hizmetin dahil olduğu işkoluna girdiği kabul edilecektir.

Burada işyeri kapsamına dahil edilen "bağlı yer" kavramının açıklanması gerekmektedir. Bağlı yer, asıl işyeri sayılan bölümle amaçta ve yönetimde birlik<sup>7</sup> içinde bulunan yerlerdir. Öğretide ileri sürülen bir görüş uyarınca bağlı yer, Sendikalar Kanunu açısından, işçinin çalıştığı birimdeki asıl iş dışında, işyerinde yürütülen asıl işin girdiği işkolunda örgütlenmesi-

## Asıl iş-yardımcı iş kavramları sadece aynı işyerinde yürütülen işler arasında geçerli olabilir.

ni meşru gösterecek ölçüde yönetimde birlik ve amaçta bağlılığın bulunması gereken birim olarak tanımlanmıştır.<sup>8</sup> Bu görüş uyarınca yönetimde birlik ölçütüne, iki yer arasında, işçilerin bordrolarının ortak hazırlanması, çalışma sürelerinin takibi gibi, şekli birtakım ilişkilerin bulunması gerekliliği olarak yaklaşılmalıdır. İki yer arasında işyeri-işyerine bağlı yer ilişkisinden söz edebilmek için bağlı yer sayılan bir işyerinde işçilerin bu işyerinin girdiği işkolu yerine asıl işin girdiği işkolunda örgütlenmesini meşru kılacak şekilde bu iki işyerinde çalışan işçiler arasında menfaat birliğinin ve dayanışmanın aranması gerekmektedir.<sup>9</sup>

Bir işletmenin bir fabrikası bulunuyor, burada üretilen malların satışı, saklanması, bu üretiminin finansal yönetimi bir idare merkezinden yapılıyorsa ve bu iki yer işveren tarafından aynı yönetim ve organizasyon altında yönetilmeye engel olmayacak coğrafi uzaklıkta iseler bunlardan fabrikayı asıl işyeri, idare merkezini de bağlı yer olarak değerlendirmek mümkün olabilir.<sup>10</sup> Ancak incelemeye esas karara konu teşkil eden olayda olduğu gibi fabrika ile idare merkezi farklı şehirlerde bulunuyorlarsa, buralarda çalışan işçilerin arasında yukarıda ifade edilen şekilde bir dayanışma ve menfaat birliğinin olduğundan bahsetmek zor olacaktır. Mesafe olarak uzak olmak aynı yönetim altında örgütlenmeye engel olmasa da, somut olay açısından biri Ankara'da diğeri İskenderun'da bulunan iki yerin işveren tarafından aynı yönetim altında örgütlendiğinden söz edebilmek de kanaatimizce pek mümkün görünmemektedir.

### C. Asıl iş-yardımcı iş kavramı

Yargıtay kararlarında idare merkezlerinin, sadece fabrikada yapılan üretime ilişkin olarak faaliyet gösterdikleri ifade edilerek iki farklı işyeri için asıl iş-yardımcı iş nitelendirmesi yapıldığı görülmektedir. Oysa asıl iş-yardımcı iş kavramları sadece aynı işyerinde yürütülen

işler arasında geçerli olabilir, bir işletmenin birden çok işyeri arasında, bu bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları veya bunlardan birinin asıl iş, diğerlerinin buna yardımcı iş olduğu söylenemez.<sup>11</sup>

Çalışma Bakanlığı'nın ya da Yargıtay'ın işkolu tespit kararlarında bir işletmenin ya da kamu kuruluşunun bağımsız işyerlerinden birinde yürütülen işin, diğer işyerinde yapılan asıl iş yardımcı olup olmadığı üzerinde durmasının işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi ile bağdaşmadığı da haklı olarak ifade edilmiştir.<sup>12</sup>

### III. Sonuç

İnceleme konusu karara konu olan olayda işverene ait bir fabrika ile üretimin planlandığı, fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işlerinin görüldüğü bir merkez işyeri söz konusudur. Bu işyerlerinden fabrika İskenderun'da, merkez işyeri ise Ankara'dadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu iki işyeri arasındaki hukuki ilişki konusunda üç olasılık bulunduğunu, taraflar arasında çoğunluk tespitine ilişkin uyuşmazlığı çözecek yetkili mahkemenin de bu olasılıklara göre belirleneceğini ifade etmektedir. Bu olasılıklardan ilki işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilmeye ilişkindir. İskenderun'daki fabrika ile Ankara'da bulunan merkez işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak bir birim olduğu tespit edilirse, çoğunluk tespitine ilişkin olarak açılan davada yetkili mahkemenin 2822 sayılı Yasa'nın 15/2.maddesi uyarınca işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıda da açıkladığımız üzere işletme toplu iş sözleşmesinden söz edebilmek için, aynı işverene ait birden çok işyerinin aynı işkolunda kurulu bulunması gerekmektedir. Oysa somut olayda bu iki işyeri farklı işkollarına girmektedir. Her ne kadar İskenderun'daki fabrikanın girdiği işkoluyla ilgili çekişme bulursa da merkez işyerinin metal ya da madencilik işkoluna girmediği açıktır. Dolayısıyla burada aynı işkolunda kurulu iki işyerinden söz edilemez. Durum böyle olunca da bu iki işyerini kapsayacak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapıl-

masının mümkün olmadığı kabul edilmelidir. Burada ayrıca davalı Ç. Sendikasının sadece İskenderun'da bulunan fabrika işyeri için çoğunluk tespiti talebiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurduğu, Bakanlığın da sadece bu işyeri ile ilgili olarak inceleme yaparak sendikaya yetki belgesi verdiği gözden uzak tutulmamalıdır. İnceleme konusu olayda davalılardan Ç. Sendikasının da fabrika ile idare merkezinin bir işletme toplu iş sözleşmesine konu olamayacağı görüşünde olduğu anlaşılmaktadır.

Karara konu olayda, iki işyeri arasındaki ilişki konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından ileri sürülen ikinci olasılık bu iki işyerinin farklı işkollarında kurulu bağımsız işyerleri olmasıdır. Yüksek mahkeme bu olasılıkla ilgili olarak, farklı işkollarında kurulu işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını belirterek, bu durumda çoğunluk tespitine ilişkin davanın işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Son olasılıkta ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, merkez işyerinde yapılan işin fabrikada yapılan işe yardımcı iş sayılması durumunda, bu iki işyerinin tek bir işyeri olarak değerlendirileceği ve yetkili mahkemenin asıl işin görüldüğü yer olan fabrikanın bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme olduğunu söylemektedir. Burada bir kez daha belirtmek gerekmektedir ki Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesi asıl iş-yardımcı iş kavramlarını aynı işyerinde görülen işlerle ilgili olarak kullanmıştır. İki farklı işyerinde görülen bir işin diğerine yardımcı olduğu yönünde bir kabul, mevcut yasal düzenlemeler karşısında mümkün değildir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kararda Ankara'daki merkez ile İskenderun'daki fabrika arasında işyeri ve işyerine bağlı yer ilişkisi olup olmadığı üzerinde durmamıştır. İşyerine bağlı yer konusunda öğretide ileri sürülen ve işçilerin kendi işyerlerinin kurulu olduğu işkoluna değil de başka bir işkolunda kurulu sendikaya üye olmalarını meşru gösterecek ölçüde yönetimde birlik ve amaçta bağlılığın olması

gerektiği görüşüne katıldığımızı belirtmeliyiz. Ankara'da ve İskenderun'da kurulu, iki farklı işkoluna giren iki işyerinde çalışan işçiler arasında aynı işkolunda kurulu bir sendikaya üye olmayı meşrulaştıracak ölçüde bir menfaat birliği ve dayanışmanın olduğu, kanaatimizce ileri sürülemez. Bunun yanı sıra bu iki işyeri arasındaki mesafe, kanaatimizce, işverenin bu iki işyerini aynı yönetim altında örgütlemesini de zorlaştıracak uzaklıktadır.

Taraflar arasında bir diğer uyuşmazlık konusu ise Ç. Sendikasının yetki belgesinde gösterilen işçi ve üye sayısının da fiili duruma uygun olmadığı, gerçek oranın yasanın aradığı oranın altında olduğu, bu nedenlerden dolayı yetki belgesinin iptali istemidir. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12/III.fıkrası uyarınca bir sendikanın ülke genelinde uygulanan %10 baraj koşulunu sağlayıp sağlamadığı her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistiklere göre belirlenir. Aynı Kanununun 13. maddesi de yetki belgesi almak için Bakanlığa başvuran bir sendikanın üye kayıt fişlerini de ibraz etmesi gerektiğini, Bakanlığın ilgili sendikanın %10 koşulu ile toplu iş sözleşmesi yapılacak işyeri veya işyerlerinde çoğunluğu sağlayıp sağlamadığını "başvuru tarihindeki kayıtlara göre" bildireceğini hükme bağlamaktadır. İşkolu istatistiği yayımlandıktan sonra yenisi yürürlüğe girene kadar geçerlidir. Dolayısıyla, yayımlanmış bir istatistikte ülke genelinde uygulanan %10'luk barajı sağlamış bulunan bir işçi sendikasının üye sayısında artış ya da azalma şeklinde gerçekleşen değişiklikler, diğer istatistik yayımlanana kadar herhangi bir hüküm ve sonuç doğurmaz.

Çalışma Bakanlığı, yayımlanmış bulunan son istatistiğe ve sendikanın başvurduğu tarihteki üyelerini gösteren üye kayıt fişlerine göre çoğunluk tespiti yapmaktadır. Bu tarih itibarıyla sendika %10 ülke barajını ve toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerindeki çoğunluğu sağlamışsa yetki belgesi almaktadır. Bu aşamadan sonra sendikanın üye sayısında meydana gelecek değişiklikler yetki belgesinin geçerliliğini etkilemeyecektir.

İnceleme konusu olayda da işyerinin metal işkoluna girdiği kabul edilirse, Ç. Sendikasının



çoğunluk tespiti talebiyle Çalışma Bakanlığı'na başvurduğu tarihteki üye sayısı esas alınacaktır. Bu tarih itibarıyla ülke genelinde %10 barajını, işyerinde de çoğunluğu sağlamışsa, bundan sonra üye sayısında meydana gelen değişiklikler herhangi bir olumsuz etki yaratmayacaktır.

Sonuç olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yukarıda yer alan kararında katılamadığımız tek nokta farklı işyerlerinde yürütülen iki iş arasında asıl iş-yardımcı iş ilişkisinin olup olmadığı araştırılması hususunda toplanmaktadır. Burada bir kez daha vurgulamak gerekmektedir ki asıl iş-yardımcı iş kavramı aynı işyerinde yürütülen işler arasında söz konusu olabilir. Görüşümüze göre, incelemeye konu olan somut olayda ve buna benzer diğer olaylarda, yargı organlarınca işyeri-işyerine bağlı yer ilişkisi olup olmadığının üzerinde durulması "iş-kolu esasına göre sendikalaşma" ilkesine daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

## DİPNOTLAR

- 1 Çelik, 437; Tuncay, 39; Sur,77.
- 2 Ekonomi, 37; Narmanlıoğlu, 85; Sur, 74.
- 3 Ekonomi, Karar Değerlendirmesi 1997, 185-188; Çelik, 437; Tuncay, 39, aynı yazar, Karar Değerlendirmesi 2004, 130; Sur, 265; Narmanlıoğlu, 85, 377.
- 4 Taşkent, 602 vd; Yenisey, 334.
- 5 Güzel, 66-67; Süzek, 174.
- 6 Güzel, 65-66.
- 7 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 175-177; Çelik, 58-60; Taşkent, 603-605, yazar aynı yönetim altında örgütlenme koşulunun üzerinde durmaktadır.
- 8 Yenisey, 368
- 9 Yenisey, 369-371.
- 10 Yenisey,343.
- 11 Ekonomi, 37,41,43; Çelik, 438; Şahlanan, 51-53; Taşkent, 608; Eyrenci, 235-236; Narmanlıoğlu, 81;Tuncay, 40; Sur, 74 Yenisey, 316; Sümer, 211.
- 12 Ekonomi, 41.

## KAYNAKÇA

- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 22.B, İstanbul 2009.
- Ekonomi, Münir: İşkoluna Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1., 31-49.
- Ekonomi, Münir: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, 185-227, İstanbul 1999.

- Eyrenci, Öner: Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010, 229-253.
- Güzel; Ali: İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- Sur, Melda:İş Hukuku-Toplu İlişkiler- 3.B, Ankara 2009.
- Sümer, Haluk Hadi: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 2007, İstanbul 2009, 205-265.
- Süzek, Sarper: İş hukuku, 4.B, İstanbul 2008.
- Şahlanan, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986.
- Taşkent, Savaş: Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30.yıl Armağanı, 601-610, Ankara 2006.
- Tuncay, A.Can: Toplu İş Hukuku, 2.B, İstanbul 2010.
- Yenisey, Kübra Doğan İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.