

**Av. Hakkı KIZILOĞLU**

TİSK Hukuk Müşaviri

# Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır. (Karar İncelemesi)

**T.C. YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****Esas No** : 2011/15435**Karar No** : 2011/12313**Tarih** : 26.04.2011**ÖZET**

İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı işkolundan söz edilebilir. İşletme işkolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez. Alt işverenin işkolu tespiti, asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır.

**DAVA**

Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 03.07.2009 tarih ve 27277 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 29.06.2009 karar tarihli 2009/35 Karar nolu ve 48068.33.B.M.Dosya nolu İşkolu Tespiti Kararının iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı ve müdahil davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi (...) tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işyerinde yapılan faaliyetin, İşkolları Tüzüğü'nün 22 sıra numaralı "Ardiye ve Antrepoculuk" işkoluna girdiği yönünde tespitte bulunulduğunu, işyerinde

yapılan işin kara taşıtları ve iş makinelerinin yapımı, onarımı ve bakımı olduğundan, İşkolları Tüzüğü'nün 13 sıra numaralı "Metal" işkoluna girdiğini belirterek, Bakanlığının 3.7.2009 tarih ve 27277 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 29.6.2009 tarih ve 2009/35 karar numaralı İşkolu Tespit Kararı'nın iptaline karar verilmesini istemiştir.

Müdahale dilekçesinde Liman-İş Sendikası vekili, davacı şirket ile M... Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş. arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğunu, alt işveren olarak faaliyet gösteren davacı şirketin, Mersin Limanı'nda limancılık hizmetlerinde kullanılan ekipmanların bakım ve onarımını yerine getirdiğini, asıl işten ayrılacak nitelikte olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı bakanlık vekili, yapılan incelemede, şirkete ait Mersin Limanı İş Makineleri Tamir Bakım Onarım İş unvanlı işyerinde, asıl işveren olan ve liman hizmetleri işi yapan M. İşverenliğine ait vinç ve ekipmanlarının tamir bakım işlerinin yapılması nedeniyle "İşkolları Tüzüğü'nün 22 sıra numaralı "Ardiye ve Antrepoculuk" işkolunda yer aldığı tespit edildiğini, Bakanlık incelemesinin doğru ve yerinde olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesi istenmiştir.

Mahkemece, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 29.6.2009 tarih ve 2009/35 Sayılı İşkolu Tespit Kararı'nın iptali ile davacı şirkete ait Mersin Liman İş Makineleri, Tamir, Bakım ve Onarımı unvanlı işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün 13 sırasında kayıtlı "Metal" işkolunda yer aldığına tespitine karar verilmiştir.

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

## **KARAR**

3.7.2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan İş Kolu Tespit Kararı'nda M... Makine

Servis Hizmet Ticaret A.Ş.'de yapılan incelemede; şirkete ait "Mersin Limanı İş Makineleri Tamir Bakım Onarım İş" unvanlı işyerinde, asıl işveren olan ve liman hizmetleri işi yapan MIP işverenliğine ait vinç ve ekipmanlarının tamir-bakım işlerinin yapılması sebebiyle "İşkolları Tüzüğü'nün 22 sıra numaralı "Ardiye ve Antrepoculuk" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Uyuşmazlık, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. ve 60. Maddeleri uyarınca işkolu tespitine itiraza ilişkindir.

Öncelikle, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. Maddesi'ndeki "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş gün içinde dava açabilirler" ifadesinde "ilgililer" sözcüğü açıklanmadığı gibi bu davanın kimin aleyhine açılacağı da belirlenmemiştir. İlgililerden genelde işveren, o işkolunda kurulu veya kurulu olduğunu iddia eden sendika anlaşılabilir. Açılan dava ile işyerinin işkolu tespitinin değişmesi söz konusu olduğundan işveren ve işkolunda kurulu sendikalar itiraz hakkını kaybedecektir. Somut olayda olduğu gibi yapılan yargılama sonunda verilen karar aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikaları da ilgilendirdiğinden davaya bu sendikaların da dahil edilmesi gerekir. Mahkemece yapılacak iş, tespit kararından etkilenecek işyerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen işkolunda faaliyet gösteren sendikaların davaya dahil edilerek, göstereceği deliller ve karşı delilleri toplamak suretiyle değerlendirme yapmak olmalıdır. Bakanlık tespiti "22 No'lu İş Kolu" şeklinde olduğu için bu işkoluna giren yani kurulu bulunan sendikaların bu dava sonucunda verilecek karar bakımından hukuki menfaatleri bulunmaktadır. Dairemizin istikrar kazanan görüşü de

bu doğrultudadır (Y.9.H.D.'nin 2009 tarih ve 2009/41655 E, 2009/32246 K. Y9.H.D.'nin 16.6.2005 tarih ve 2005/16985 E., 2005/21462 K., Y9.H.D.'nin 9.7.1997 tarih ve 1997/12370 E., 1997/14286 K. Sayılı İçtihatları).

İşkolu tespitinde dairemiz kararlarında belirtildiği üzere aşağıdaki ilkeler dikkate alınmalıdır.

Türk Toplu İş Hukuku'ndaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, öncelikle işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre kurulmaktadır (M.3). İşkolunun belirlenmesi konusunda özel bir norm düzenlenmiştir (M.4). Anılan maddeye göre işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip bu tespiti karşı ilgililerin, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesi'nde gösterilmiştir. Anılan madde, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı madde, bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir.

Söz konusu tüzükte işkollarına giren işler, tüzüğe ekli listede belirtilmiştir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı vurgulanmıştır. (Tüz. M.3 )

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun (Toplu GLK) 3'üncü Maddesi'nde "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" tümcesi ile esas olarak işyeri toplu iş sözleşmesini esas almıştır.

Anılan maddenin 2. fıkrasına göre, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurumu ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında yapılan sözleşme tipine işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak fıkrada ayırık bir düzenlemeye de yer verilerek, kamu kurum ve kuruluşları için tek bir işletme toplu iş sözleşme yapılabilmesine olanak tanınmıştır.

İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öğedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.

İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasa'nın 2. maddesi'nin gerekçesinde iş yeri tanımı teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi iş yerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren tarafından kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişlemek gereksinimi duyulmuştur. Bu

bağlamda 2. Madde'de "işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. Esener, Turhan İş Hukuku Bası 8 Ankara 1978 sh. 83-84, Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku C.1, İstanbul 1987 sh.59; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri Bası 21, İstanbul 2008 sh.56-57; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II Ferdi İş İlişkileri Bası 3 İzmir 1998 sh. 121; Süzek Sarper, İş Hukuku Bası 4 Ankara 2008 sh. 173-178; Mollamahmutoğlu Hamdi İş Hukuku Bası 3 Ankara 2008 sh.191-201; tüm genişliği ve ayrıntılarıyla Yenisey/Doğan, Kübra; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 2007 sh.23-37).

İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla; hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir.

İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır.

Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

Üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasızdır.

Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin, işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe

sahip ve işverene de asıl işin girdiği işkolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukuku'nda işyerinin neresi olduğu ve sınırların belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır (Doğan, Yenisey: sh. 443, 447). İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlanmaktadır. İşyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletmenin mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez, işyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmelidir. Ticaret Hukuku'ndaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayrımında organizasyon kavramıyla bir ayrıştırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir.

Temel sorun 4857 Sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukuku'na yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayrımının bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak, işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı işkolundan söz edilebilir, işletme işkolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Tüzükteki 26 sıra numaralı “Milli Savunma” işkolu ve 28 sıra numaralı “Genel İşler” işkoluna ilişkin düzenlemeler sebebi ile belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığı’nca işletilen işyerleri, yukarıda belirlenen kriterlere tabi değildir.

Bundan başka, M... Servis Hizmetleri Tic. A.Ş. ile M... Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş. (MİP) arasındaki sözleşmeler getirilip incelenerek, asıl işveren alt işveren ilişkisi olup olmadığı ortaya konulmalıdır. İş kolu tespit davalarında her işverenin, bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 2821 Sayılı Kanun’un 60/2 Maddesi’nde öngörülen ve “bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır” kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren

işler yapıyorsa, “asıl iş-yardımcı iş” kavramı geçerli olmaz. İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak “işyeri” esas alınır, işyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme işkolu tespiti içinde asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

O halde somut olayda yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alınarak, İzmir veya İstanbul Üniversiteleri İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı öğretim üyelerinden oluşacak üç kişilik bilirkişi heyetinden, gerektiğinde mahallinde keşif yapılmak sureti ile rapor alınarak karar verilmesi gerekir iken eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 26.04.2011 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

### 1. İşyerinin Girdiği İşkolu Tespitinde Teknik Amaç Kavramı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin yukarıda belirtilen kararına mesnet oluşturan dava konusu olayda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işyerinin “Ardıye ve Antrepoculuk” işkoluna girdiğine ilişkin verilen işkolu tespit kararına karşı açılan davada, mahkemece işyerinin “metal” işkolunda yer aldığına tespitine karar verilmiş ve bu karar Bakanlık ve işçi sendikası tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise “eksik inceleme” gerekçe-

siyle verdiği “bozma” kararında işkolu tespit işlemlerinde Mahkemeler ve Bakanlık tarafından göz önünde bulundurulması gereken isabetli kriterler belirleyerek, uygulamada yaşanan belirsizliklerin önüne geçmek istemiştir.

Kararda isabetli biçimde, işkolu kavramını düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 3., 4. ve 60. maddeleri ile birlikte işkollarının hangi işleri kapsadığına ilişkin çıkartılan “İşkolları Tüzüğü”nün konuya ilişkin önemli normatif düzenlemeler olduğu belirtilmektedir.

Özellikle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 60. maddesi ve İşkolları Tüzüğü’nde bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı belirtilerek, bir işyerinin hangi işkoluna gireceği

## Aynı işverene ait iki üretim biriminin aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmesi yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçlarının gerçekleştirilmesi amaçta birliği sağlar.

konusunda işyerinin “teknik amacı”nın dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kararda isabetli biçimde;

- İşyerinin özelliğini veren temel öğenin “teknik amaç” olduğu;
  - Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmadığı;
  - Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretiminin tek başına teknik bir amaç olabileceği;
  - İşyerinin teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birliktelik olduğu;
  - İşyerinin sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirdiği;
  - Organizasyonun özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırdığı;
- şeklinde tespit ve ilkelere yer verilmiştir.
- Kararda işkolu tespitinde dikkate alınacak diğer kriterlerin ise;
- Aynı işverene ait iki üretim biriminin aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmesi yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçlarının gerçekleştirilmesinin amaçta birliği sağladığı;
  - Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmalarının gerekmediği;
  - Fakat birimler arasındaki uzaklığın işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmaması gerektiği, çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanması zorluğunun tartışmasız olacağı;
- hüküm altına alınmıştır.

Gerçekten 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde;

- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri deneyeceği;
  - İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı;
  - İşyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu;
- düzenlenmiştir.

Söz konusu maddenin gerekçesinde işyeri tanımıyla ilgili şu açıklamaya yer verilmiştir:

““İşyeri” tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde “işyerine bağlı yerler” ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir

örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir.”

Diğer taraftan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde;

- İşin yapıldığı yere işyeri deneceği,
- İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerde, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleği eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı,

hükmü bulunmaktadır.

Bir yerin işyerine bağlı olması ya da olmasının, İş Kanunu'ndaki işyeri tanımına 2. maddesinde yer veren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işyerinin gireceği işkolunun belirlenmesinde ve özellikle 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun uygulanmasında büyük önemi vardır. Bu Kanunda da, sınırları çizilmemekle beraber, işyeri birimi esas alınmıştır. 2822 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi işyeri veya işyerleri için yahut bazı koşullarla bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsamak üzere yapılır. Bu durum karşısında, özellikle, bir sendikanın işyerinde çalışanların çoğunluğunu temsil edip etmediğinin saptanması gerektiğinde (TSGLK m.12), işyerine bağlı başka yerlerin bulunup bulunmaması önem kazanır<sup>1</sup>.

İşyerinin sınırları çizilirken işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerin işyerinden sayılacağına ilişkin anlatımdan hareket edilmelidir. Madde gerekçesinde belirtildiği gibi, bu konuda aynı teknik amaç ve aynı yönetimde örgütlenme koşulları aranmalıdır. Bugüne kadar öğretide ve yargı kararlarında bu yönde esasların ortaya konulduğunu belirtmeliyiz. Gerçekten, hukukumuzda yukarıdaki koşullara uygun olarak, işyerinin belirlenmesinde “işin teknik bir amaç için organize edilmesi” üzerinde durulmuştur. Eğer işyeri ile

diğer yer arasında teknik yönden bir bağlılık yoksa, biri ötekini tamamlamıyorsa, bu yeri asıl işyerinden saymayarak bağımsız işyeri olarak kabul etmek gerekir.<sup>2</sup>

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından dikkate alınan ve yukarıda belirtilen ilkelerin gerçekçi bir yaklaşım içerdiğini ve mevzuatla uyumlu olduğunu belirtebiliriz.

2008 yılına ait Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku kararlarının değerlendirildiği Seminer'de konuya ilişkin bir tebliğ sunan Prof. Dr. Öner Eyrenci ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bazı kararlarında bir işyerinden sayılan, ona bağlı işyerleri kavramı ile bağımsız bir işyerinde, o işyerinin girdiği işkolunu belirleme bakımından esas alınacak asıl işin birbirine karıştırıldığını; bunun da İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu'ndaki işyeri kavramına ilişkin esaslar ile bağdaşmadığını ifade etmektedir.

## 2. İşyeri ve İşletme Ayrımı

Kararda, işyeri ve işletme ayrımının sınırları da isabetli biçimde çizilmekte; bu konuda oluşabilecek tereddütler en aza indirilmek istenmektedir.

Yüksek Mahkemenin kararında Türk iş hukukunda işyerinin mutlak ve tartışmasız olarak kabul edildiği, işyeri kavramının fonksiyonel bir kavram olduğu; işletmenin ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlandığı belirtilmiştir. İşyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden birinin izlenen amaç olduğu; işletmenin mutlaka ekonomik bir amaç gütmemesinin gerekmediği; işyerinin işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir. Kararda ayrıca iş hukukunda ticaret hukukundaki işletmeden farklı bir amaç güdüldüğü; çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğunun bulunmadığı kaydedilmiştir.

İşyeri ve işletme ayrımında organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmenin de mümkün olmadığı belirtilen Kararda, işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesinin mümkün olduğu belirtilerek; işlet-

## Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi doğru olmaz.

menin işyerine göre büyüklüğü, aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği için işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturmasının da zorunlu olduğu hükmüne yer verilmiştir.

Kararda, temel sorunun 4857 sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin toplu iş hukukuna yansımaması olduğu; işletme ve işyeri ayrımının bu bağlamda sorun çıkarmasının kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir.

### 3. Alt İşverenin İşkolu Tespitinin Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılması

Yüksek Mahkeme vermiş olduğu kararda işkolu tespitlerinde yaşanan önemli sorunlardan birini oluşturan alt işverenin işkolu tespitiyle ilgili ilkeleri de belirlemiştir. Gerçekten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan işkolu tespit işlemlerinde ve konuya ilişkin yargı kararlarında alt işveren-asıl işveren ilişkileri birbirine karıştırılabilmekte, bu durum uygulamada önemli sorunların kaynağını oluşturmaktadır.

Yargıtay kararında isabetli olarak aşağıdaki ilkelere vurgu yapılmış ve;

- Öncelikle dava konusu işlemde asıl işveren alt işveren ilişkisi olup olmadığının ortaya konulması;
- İşkolu tespit davalarında her işverenin, bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespitinin gerektiği,
- Alt işverenin işkolu tespitinin asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmeyeceği,
- Alt işverenin işkolu tespitinin asıl işverenden ayrı olarak yapılması gerektiği,
- Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesinin doğru olmayacağı,

- 2821 sayılı Kanun'un 60/2. maddesinde öngörülen ve "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı"na ilişkin kuralın bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşıdığı, yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa, "asıl iş-yardımcı iş" kavramının geçerli olmayacağı,

- İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerlerinin de ayrı ayrı dikkate alınacağı, çünkü işkolu tespitinde birim olarak "işyerinin" esas alınacağı,

- İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işlerin ise yardımcı işler olduğu, işletme işkolu tespiti içinde asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemeyeceği;

şeklinde uygulamanın önündeki belirsizlik ve tereddütleri azaltan hükümler oluşturulmuştur.

### 4. İşkolu Kararına Karşı Açılacak Davalarda Aynı İşkolunda Faaliyet Gösteren Diğer Sendikaların da Dahil Edilmesi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan işkolu tespitine karşı "ilgililer" tarafından dava açılabileceği şeklinde kurulan hükmündeki "ilgililer" ifadesinin neyi kapsadığı, Yüksek Mahkemenin kararında açıklığa kavuşturulmuştur. Kararda, ilgililer ibaresinden genelde işveren, o işkolunda kurulu veya kurulu olduğunu iddia eden sendikaların anlaşılabilceği vurgusu yapılmıştır.

Diğer taraftan bu tip davalarda hukuki menfaati bulunan aynı işkolundaki sendikaların da davaya dahil edilmeleri gerektiği özel olarak vurgulanarak, Dairenin istikrar kazanan görüşünün bu doğrultuda olduğu belirtilmiştir.

Kararda isabetli biçimde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müte-



akip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler.” ifadesindeki “ilgililer” sözcüğünün açıklanmadığı gibi bu davanın kimin aleyhine açılacağına da belirlenmediği, ilgililerden genelde işveren, o işkolunda kurulu veya kurulu olduğunu iddia eden sendikanın anlaşılacağı; açılan dava ile işyerinin işkolu tespitinin değişmesi söz konusu olduğundan işveren ve işkolunda kurulu sendikaların itiraz hakkını kaybedecekleri; somut olayda olduğu gibi yapılan yargılama sonunda verilen kararın aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikaları da ilgilendirdiğinden davaya bu sendikaların da dahil edilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Mahkemece yapılacak işin, tespit kararından etkilenecek işyerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen o işkolunda faaliyet gösteren sendikaların davaya dahil edilerek, göstereceği deliller ve karşı deliller toplanmak suretiyle değerlendirme yapmak olduğu belirtilen Kararda, işkolunda kurulu bulunan sendikaların bu dava sonucunda verilecek karar bakımından hukuki menfaatleri bulunduğu; dairenin istikrar kazanan görüşünün de bu doğrultuda olduğu ifade edilmiştir.

## 5. İşkolu Tespitine İtirazda Görevli Mahkeme

İnceleme konumuz Yargıtay kararında açık olarak yer almamakla birlikte Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde düzenlenmiş bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca verilen işkolu tespit kararlarına karşı ilgililerin iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabileceklerine ilişkin hükümdeki “mahalli mahkeme”den ne anlaşılması gerektiği de uygulamada çözüme kavuşturulması gereken önemli bir konudur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008 yılında verdiği bir başka kararda (09.10.2008 tarih ve E.29977 K.25970), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen işkolu tespit kararlarına karşı itiraz davalarının işyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılması gerektiğine hükmetmiş-

tir. Bu husus öğretilde savunulan görüşle uyusmaktadır.<sup>3</sup>

## Sonuç

Yukarıda açıklanmaya çalışılan gerekçeler ışığında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konumuz olan kararını bir işyerinin girdiği işkolu tespitlerinde dikkate alınması gereken ilkelerin ortaya konulması açısından isabetli bulmaktayız.

## DİPNOTLAR

- 1 Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 21. Baskı, 2008, s.55.
- 2 Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri 21. Baskı, 2008, s.57, 58.
- 3 Prof. Dr. Öner Eyrenci, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 2008, s.236.