

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/17409
Karar No.	2014/19210
Tarihi:	21.10.2014

İlgili Kanun / Madde

6356 S. STSK. /5,41

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ İTİRAZI**
- **İŞKOLU TESPİTİNİN BİR SONRAKİ DÖNEM İÇİN GEÇERLİ OLACAĞI KURALININ İŞLETME DIŞINDA KALAN İŞYERLERİ İÇİN GEÇERLİ OLACAĞI**
- **İŞLETME İTİRAZININ YETKİ TESPİTİ DAVASINDA BEKLETİCİ MESELE YAPILACAĞI**
-
-

ÖZETİ İşletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasa'nın 5.maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir.

Her ne kadar 6356 sayılı Yasa'nın 5/(2). fıkrasında “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde tanımlanan işletme iddiası kapsamı dışında haller için uygulanması gerektiği değerlendirilmelidir. Aksi halde işletme kapsamına giren bir gerçek ve tüzel kişiye ait işyerlerinde, işletme bütünlüğü gözetilmeden yasanın emredici hükümleri dikkate alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir durum ortaya çıkacaktır.

O halde, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca

bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir.

Dava Türü : Yetki Tespitine İtiraz

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, davalı Hizmet İş Sendikası'nın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yaptığı 05/07/2013 tarihli başvurusu üzerine Bakanlık tarafından Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı'na ait 1141713.001 sicil nolu iş yerinde başvuru tarihi itibarıyla 15 işçinin çalıştığı, bu işçilerden 8'inin Hizmet İş Sendikasına üye olduğu, sendikanın yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığına ilişkin yetki tespiti kararı verdiğini, ancak bakanlıkça yapılan yetki tespitinin hatalı olduğunu, OSB'deki diğer işyerlerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınmadığını, toplam 120 işçi çalıştığını, kaldı ki yetki tespitine konu işin itfaiyecilik işi olup hizmet iş sendikasının faaliyet gösterdiği genel iş kolu ile ilgisi bulunmadığını, 10 nolu iş koluna dahil olduğunu, sendika üyesi işçilerin de sonradan üyelikten çekildiğini, yetki tespitinin esasında konusunun da kalmadığını, bu işyerindeki işin asıl işe yardımcı işlerden olması nedeni ile asıl işin dahil olduğu iş koluna dahil olması gerektiğini iddia ederek davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile Hizmet İş Sendikası'nın iş yerinde çoğunluğunun bulunduğu dair 16/07/2013 tarih ve 71106642/103.02/11364 sayılı yetki tespiti yazısının iptaline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Hizmet İş Sendikası vekili, davacının 6 iş günlük süre içinde ilgili Çalışma Müdürlüğüne havale ettirilerek açılmadığından davanın usulden reddi gerektiğini, esas açısından ise, davacının OSB'deki diğer işyerlerinin farklı iş kollarında olduğunu, tespiti konu işyerindeki işin ise 20 nolu genel iş koluna dahil olup davalı sendikanın yetkili olduğunu, davacının diğer işyerlerindeki işlerin farklı iş kollarına dahil olması nedeni ile işletme sayılamayacağını beyanla davanın reddini istemiştir.

Davalı bakanlık vekili, davanın 2822 sayılı yasanın 15.maddesine göre 6 iş günlük süre içinde açılmadığını, bakanlık tarafından yapılan tespitin usul ve yasaya uygun olduğunu, davacının iddialarının doğru olmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacı işyerinde Ticaret-Büro-Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolunda çalışanların 73 kişi olarak en büyük ağırlığa sahip olduğu, dolayısıyla işyerinin tek olarak kabul edilmesi durumunda da çalışmanın Ticaret- Büro-Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolu alanında olduğu, bununla birlikte diğerlerinin ise yardımcı iş konumunda bulunduğunun kabulü gerektiği, işyerinde mevzuatta öngörülen iş kolu tespiti prosedürüne uygun olarak herhangi bir tespitin şu ana kadar yapılmamış olması nedeniyle davalı Bakanlığın davacı işyerinde yetki tespiti konusunda vermiş olduğu kararın yerinde olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne ve Hizmet-İş Sendikasının işyerinde TİS yapmak için yetkili olduğuna ilişkin kararın iptaline karar verilmiştir.

Uyuşmazlık davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı, işverene ait işyerlerinin işletme kapsamında yer alıp almadığı noktasında toplanmaktadır.

Bakanlık yetki tespit kararında, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı ünvanlı davacı işverene ait 1141713.001 sicil numaralı işyerinde başvuru tarihi olan 05.07.2013 tarihi itibarıyla 15 işçinin çalıştığı, 15 işçinin davalı Hizmet İş Sendikası'na üye olduğu ve bu sendikanın yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığına ilişkin tespit kararı vermiştir.

Öncelikle 6356 sayılı Yasa'nın geçici 6/3). maddesinde "Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, (26 Ocak 2013 tarih ve 28540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı) Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış Toplu İş Sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra yetkisi sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanunun 12'nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda

belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10.01.2013 - 6385 S.K./20. md.) Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkra göre yapacakları yetki tespit talepleri, 41'nci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır.” düzenlemesi yer almakta olup, somut olayda yetki başvuru tarihinin 05.07.2013 olması sebebi ile uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılması gerekir.

6356 sayılı Kanunun 34. maddesinde “(1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. (2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. (3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır. (4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.” düzenlemesi yer almıştır.

Buna göre, bir gerçek ve tüzel kişilikte işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, o gerçek veya tüzel kişiliğin aynı işkolunda kurulu birden çok işyerine sahip olması gerekmektedir. Aynı bir tüzel kişiliğe sahip bir şirketin diğer bir tüzel kişiliğe sahip şirketin işyeri birlikte işletme oluşturduğunun kabulü ise mümkün değildir. 6356 sayılı Yasanın 34. maddesinde işletme toplu iş sözleşmesinin hangi hallere yapılabileceğinden hareketle işletmenin tanımı yapıldığında aynı gerçek veya tüzel kişiliğe ait aynı işkolunda kurulu birde çok işyerinin bulunması halinde söz konusu işyerlerinin bir işletme oluşturduğu kabul edilmektedir. Buna göre aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması olgusu işletmenin bir unsuru olarak kabul edildiğinde iki işyerinde aynı işkolunda kurulu ancak birbirinden bağımsız işyerleri olması gerekir. Birbirini tamamlar nitelikte işler görülmesi durumunda o işyerlerinin bir işletme değil, işyeri oluşturduğundan söz etmek gerekir.

Yine Yasanın 5.maddesinde “(1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete’de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. (2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.” düzenlemesi yer almıştır.

Dolayısı ile yetki tespiti davasında bir gerçek ve tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, İşletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasa'nın 5.maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir.

Her ne kadar 6356 sayılı Yasa'nın 5/(2). fıkrasında “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde tanımlanan işletme iddiası kapsamı dışında haller için uygulanması gerektiği değerlendirilmelidir. Aksi halde işletme kapsamına giren bir gerçek ve tüzel kişiye ait işyerlerinde, işletme bütünlüğü gözetilmeden yasanın emredici hükümleri dikkate alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir durum ortaya çıkacaktır.

O halde, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır.

Somut olayda, yetki tespit prosedür dosyasına ve SGK kayıtlarına göre davacı işverenliğin 2013 yılı Temmuz ayı itibarı ile 1112057.001 mahiyeti kullanma suyu tesisi olan işyerinde 15; 1112055.001 nolu mahiyeti atık su arıtma tesisi olan işyerinde 15; 0033144.001 nolu mahiyeti büro işyeri olan işyerinde 73; 1141713.001 nolu mahiyeti itfaiye işi olan işyerinde 15 ve 1120025.001 nolu işyerinde 1 işçinin çalıştığı, bunlardan 1120025.001 işyerinin 19, 1112057.001 ve 1112055.001 nolu işyerlerinin 14 numaralı, 0033144.001 nolu işlerinin 10 numaralı iş koluna girdiği, yetki tespit kararına konu olan 1141713.001 numaralı işyerinde şimdiye kadar müracaat olmadığından bakanlık iş koluna ilişkin tespit yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yani davacı işverenliğe ait bir çok işyeri bulunduğu açıktır. Bu itibarla davacı işverenliğin 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu'nun 4 ve 5.maddelerine göre Bakanlık onayı ile kurulan lehine kamulaştırma işlemleri yapılabilen özel hukuk tüzel kişiliği olması nedeni ile kuruluşuna ve statüsüne ilişkin sözleşme ve kararlar getirtilerek merkezi tespit edilip, ayrıca işyerlerine ait iş kolu tespit dosyaları bakanlıktan getirtilerek şayet işverenliğin merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bağlı olduğu mahkemenin davanın görüldüğü mahkemeden başka yer mahkemesi olduğu tespit edilir ise 6356 sayılı kanun 34/4 maddesinde uyarınca dava açması için davacı vekiline süre verilerek sonuca gidilmelidir.

Şayet mahkemenin, davacı işverenliğin merkezindeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bağlı olduğu mahkeme olduğu tespit edilir ise, öncelikle davacı tarafa işverenliğe ait iş kolu tespiti yapılmayan işyerlerinin işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurusu için süre verilmeli, yapılan başvuru ve bu tespit sonucu ön mesele yapılarak işkolu tespit başvurusunun sonucuna göre işin esası çözüme kavuşturulmalıdır.

İşkolu tespiti prosedürü tamamlandıktan sonra sonucuna göre; somut olayda çözümlenmesi gereken konu, 6356 sayılı Kanun'un 34/2. fıkrasında belirtilen “Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir.” tanımına uygun aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan bir işletme olup olmadığı, tespit edilmelidir. Buna göre aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması olgusu işletmenin bir unsuru olarak kabul edildiğinden bu işyerlerinin aynı işkolunda kurulu ancak birbirinden bağımsız işyerleri olması gerekir. O halde, işyerleri için yapılacak işkolu tespiti sonucuna göre aynı işkolunda kurulu farklı işyerlerinin varlığı kabul edilir ise işyerleri birlikte işletme kabul edileceği için işçi sayısının tespitinde aynı işkolundaki tüm işyeri birlikte değerlendirilecektir. Yine yapılacak tespit sonucuna göre, bir kısım işyerlerinde görülen iş asıl işe yardımcı iş kabul edilir ise, aynı işkolunda farklı bir işyeri oluşturmayacağı, bağımsız varlığı olmadığı için, 6356 sayılı Kanun madde 4/(2)'ye göre “Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.” kuralı uyarınca asıl işyeri ile birlikte değerlendirilecektir. Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için bekletici mesele kabul edilecek olan, işkolu tespit kararına ihtiyaç vardır.

Mahkemece davacı işverenliğin kuruluşuna ve statüsüne ilişkin belgeler, varsa sözleşmeler, kararlar getirtilerek yukarıda yapılan açıklamalar uyarınca bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre davalıların diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, temyiz harcının istek halinde davalı Sendikaya iadesine, 21.10.2014 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.