

İlgili Kanun / Madde
2822 S.TSGLK/3,15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/28347
Karar No. 2010/29733
Tarihi: 19.10.2010

- İŞKOLU TESPİTİNDE İŞYERİNİN ESAS ALINACAĞI
- İŞYERİNİN TEKNİK AMACI
- ASIL İŞİN İŞLETMENİN TEKNİK AMACINA GÖRE BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ İş kolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasanın 2.maddesinin 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 işyerimi yoksa bir birinden 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 nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle

"işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2.maddede "iş yeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir.

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

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 iş kolundan söz edilebilir, işletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

DAVA: Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki tespitinin iptali ile davalı sendikanın şirkete ait işlemlerde yetkili bulunmadığına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, yetki yönünden davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı ile davalılardan Birleşik Metal İş Sendikası avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi O.F.Tüfek tarafından düzenlenen rapor dinlendikten soma dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, başvuru tarihi olan 29.1.2010 tarihi itibarıyla işyerinde sendikanın çoğunluğu sağlayamadığını, Çalışma genel müdürlüğü tarafından tespitin sadece Çorlu'daki fabrikası için yapıldığını, oysa şirketin üretim tesisleri dışında

pazarlama ve idari birimlerinin de bulunduğu, ayrı işyerleri olduğunu, şirkete ait tüm işyerlerinin teknik ve iktisadi olarak birbirine bağımlı olduğu dikkate alınarak yetki tespitinin yapılması gerektiğini belirterek, yetki tespitinin iptali ile davalı sendikanın şirkete ait işletmelerde yetkili bulunmadığına karar verilmesini talep etmiştir

Davalı bakanlık vekili idarece yapılan işlemlerin doğru olduğunu, hukuka aykırılık bulunmadığını, açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı sendika vekili cevap dilekçesinde iddiaların gerçek dışı olduğunu çoğunluk tespitinin doğru olduğunu, davacı her ne kadar Çorlu' da ki işyerinin dışında işyeri olduğunu İddia etse de bu işyerinin hangi adreste olduğunu, kaç işçinin çalıştığını, bu işyerlerinde hangi işlerin yapıldığını açıklamadığını, bu durumun davacının iddiasının yersiz olduğunu ortaya koyduğunu bu nedenlerle açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, 2822 sayılı Kanunun 15. Maddesi gereğince, " ...işletme toplu iş sözleşmesi için itiraz işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülür. " düzenlemesi olduğu, davacı şirketin fabrikadan ayrı birtakım ünitelerin bulunduğu, son oturumda davacı vekili tarafından şirket merkezinin Avrupa serbest bölgesinde olduğunun beyan edildiği gerekçesi ile dava dilekçesinin yetki yönünden reddine dosyanın görevli ve yetkili Çorlu iş mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Karar davalı sendika vekilince; davacının dava dilekçesinde ileri sürdüğü, üretim tesisleri dışında pazarlama ve idari birimlerinde bulunduğu iddiası doğru olsa bile, anılan işlerin fabrikada yapılan üretime yardımcı olan ve tamamlayan işler olduğu, üretimden bağımsız olmadığı, davacının ikinci işyerinde pazarlama ve idari birimler olduğu beyanı da, bu işyerinde mal üretiminin yapılmadığı, fabrikada ki üretilen ürünlerin pazarlamasının ve yönetiminin gerçekleştirildiği ve yardımcı iş olduğunu göstermekte olduğunu, bu nitelikteki bir işyerinin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilemeyeceğini, kaldı ki yetki tespitine konu olan işyerinin dışında Çerkezköy'de ayrı bir işyeri olarak şirketin merkezinin bulunduğu kabul edilse dahi işletme merkezinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalılarına bakmakla görevli mahkeme yetkili olacaktır. İşletme merkezinin dosyada bulunan vekâletnameye göre Çerkezköy'de bulunduğu kabul edildiğinde bile, Edirne İş Mahkemesi yetkilidir, gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

Karar davacı işveren vekilince, İşyerinde çoğunluğun temsiline ilişkin itirazın işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalılarına bakmakla görevli mahkemeye yapılması gerektiği ve yetkili mahkemenin Edirne İş Mahkemesi olduğu gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında çoğunluk tespitine itiraz davasında davacı şirketin, bir işyeri mi, yoksa aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan bir işletme mi olduğu ve buna bağlı olarak yetkili mahkeme konusunda uyuşmazlık vardır.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 15. Maddesi " Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır...." düzenlemesini içermektedir.

Kural olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tespiti istenen işyeri veya işyerlerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne göre, Bakanlık kararına itiraz edilecek mahkeme belirlenir. Ancak bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin oluşturduğu işletme kapsamında yer alan işyerlerinde çoğunlukla ilgili itirazın yapılacağı yere ilişkin 2822 sayılı Yasadaki boşluk, işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili sayılarak doldurulmuştur (3451 sayılı Yasa ile değişik TİSGLK. m. 15/1).

2822 sayılı Yasanın 15. maddesinde gösterilen yetki belirlemesi, kamu düzeni ile ilgili olup kesin yetki saptamasıdır.

Ancak somut olayda öncelikli olarak çözümlenmesi gereken konu 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ('Toplu GLK')' nun 3/2 fıkrasında belirtilen "Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. " tanıma uygun aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan bir işletmenin olup olmadığı tespit edilmelidir.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanununun 60. maddede gösterilmiştir. Anılan maddede, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede; bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlarda 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 dâhil olduğu işkolundan sayılacağı vurgulanmıştır. (Tüz m.3)

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu('Toplu GLK)' nun üçüncü maddesinde " bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" tümcesi ile esas olarak işyeri toplu iş sözleşmesini esas almıştır.

Anılan maddenin ikinci fıkrasına göre, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurumu ve kuruluşlarına ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında yapılan sözleşme tipine işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, fıkra da ayrık bir düzenlemeye de yer verilerek, kamu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşme yapılabilmesine olanak tanımıştır.

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

İş kolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasanın 2.maddesinin 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 işyerimi yoksa bir birinden 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 nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2.maddede "iş yeri, 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 3 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; Narmanhoğlu, 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 süreklili 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 gerçekleştiriyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

Farklı 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 işverende asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının 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, işyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletme mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez. İşyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmeli gerekir. Ticaret Hukukundaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayırımının da organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya 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 Yasadaki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayırımının 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 iş kolundan söz edilebilir, işletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Dosya kapsamında davacı şirket işyerlerinin yaptıkları işler konusunda açıklayıcı belge ve bilgi bulunmamaktadır.

O halde somut olayda; öncelikli olarak işyerlerine ilişkin işkolu tespit kararları var ise bu kararlar dosyaya getirilmelidir. Şayet işkolu tespit kararı yok ise, davacı işverene 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesinde öngörülen prosedüre göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunmak üzere süre verilmeli, işyerlerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilmelidir.

İşkolu tespitinin sonucuna göre, örneğin işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapılmakta, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinde 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 işyerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl işin olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden, 2822 s. yasanın 3/2 fıkrasında belirtilen aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olma koşulu gerçekleşmemiş olacaktır. Dolayısıyla her iki işyerinin işletme kapsamı içinde düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda yetkili mahkeme işyerine göre belirlenmesi gerekecektir. Asıl işin görüldüğü yer olan fabrika işyerinin bağlı olduğu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi yetkili mahkeme kabul edilecektir.

Özetlenecek olursa , İşkolu tespiti sonucuna göre :

İşyerleri işletme kabul edilecek olursa; yani 2822 yasanın 3/2 anlamında aynı işkolunda kurulu farklı işyerlerinin varlığı kabul edilir ise ; yetki tespiti davası 2822 sayılı yasa 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.

İşyerleri 2822 yasanın 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 yasanın 3/2 uyarınca işletme kabul edilemez ise ve fabrika da görülen işler asıl iş, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinde görülen iş ise yardımcı iş kabul edilir ise, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu 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 belirlenecek, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanununun 15/1 maddesi gereğince itirazın işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekecektir.

Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için işkolu tespit kararına ihtiyaç vardır. Daha önceden şirket işyerleri ile ilgili, işkolu tespiti yapılmış ise gerekli belgeler getirilmeden, yapılmamış ise işkolu başvurusu için davacıya süre verilip sonucu beklenmeden, davacı şirketin ana sözleşmesi, ticaret sicil kayıtları, getirilmeden, yazılı şekilde mahkemenin yetkisizliğine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,19.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.