

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. STK/41

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4708  
Karar No. 2021/9638  
Tarihi: 27.05.2021

- İŞYERİ İŞLETME KAVRAMLARI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE KONU İŞYERİNİN İŞLETME NİTELİĞİNİ TAŞIYIP TAŞIMADIĞININ NET OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak 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” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan

irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, çağrı merkezi hizmeti konusunda uzman bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, şirket merkezinde keşif icra edilmeli, diğer illerde bulunan birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, bütün birimlerin merkezden yönetilip yönetilmediği belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, tespit konusu birimlerde yetki başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri ve sendika üyelerini gösterir Bakanlık kayıtları getirilmeli, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, gerekirse farklı illerde bulunan birimlerde de keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir "

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, duruşmalı olarak süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; davanın niteliği gereğince kanunda ivedi şekilde sonuçlandırılması öngörüldüğünden duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

#### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 1510086 sayı ve 19.06.2019 tarihli yazısı ile Tez-Koop-İş Sendikasının, Comdata Teknoloji ve Müşteri Hizmetleri A.Ş. ve bağlı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bağlatmaya yetkili kılındığını, sendikanın bağlı olduğu işkolunun müvekkili şirketin faaliyet gösterdiği işkolundan farklı olması ve birden çok işyerinde faaliyet göstermekte olan müvekkili şirketin tespiti konu bütün işyerlerinin esasen amaç ve yönetimde birlik içerisinde bulunmaları sebebiyle şirket nezdinde işyeri toplu iş sözleşmesi imzalanması ve “yarıdan fazla” oranının aranması gerekirken işletme toplu iş sözleşmesi imzalanması adına yapılan yetki tespitinde “%40” oranının aranmış olması sebebiyle Bakanlıkça verilen yetki tespiti kararına itiraz ettiklerini, müvekkil şirketin faaliyette bulunduğu işkolunun sendikanın kurulu olduğu işkolundan farklı olduğunu, Tez-Koop-İş Sendikasının işkolları cetvelininin 10 sıra numaralı “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda kurulu bir sendika olduğunu ancak çağrı merkezi hizmeti sağlayan Comdata Teknoloji ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.’nin “İletişim” işkolunda faaliyet gösterdiğini, farklı işkolunda kurulu olan Tez-Koop-İş Sendikası'nın şirket nezdinde yetkili olamayacağını kabul edilmesi gerektiğini, müvekkil şirketin birden fazla fiziki birimde faaliyet gösteren işyerlerinin birbirinden bağımsız olmadığını, amaçta ve yönetimde birlik içerisinde bulunan işyerleri arasında işyeri bütünlüğünün mevcut olduğunu, bu durumda imzalanması gereken toplu iş sözleşmesinin niteliğinin “İşyeri Toplu İş Sözleşmesi” olması gerektiğini ve yetkili sendika için de “yarıdan fazla” oran aranması gerektiğini, tespit işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak için Kanun'da öngörülmüş olan %40'lık oran doğrultusunda verildiğini, halbuki işletme toplu iş sözleşmesinin varlığı için aynı işkolunda kurulu birbirinden bağımsız işyerlerinin varlığının gerektiğini, ancak müvekkili şirket ile yetki tespitine konu bağlı işyerleri arasında bir işyeri bütünlüğünün mevcut olduğunu, her ne kadar farklı fiziki birimlerde faaliyet gösteriyor olsa da bütün işyerlerinin yönetiminin tek elden yürütüldüğü Comdata Teknoloji ve Müşteri Hizmetleri A.Ş. nezdinde tek bir işyeri bütünlüğünün söz konusu olduğunu ileri sürerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 1510086 sayı ve 19.06.2019 tarihli yazısı ile Tez-Koop-İş Sendikası lehine verilmiş olumlu yetki tespit kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

**İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

**Gerekçe:**

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s.942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun “Yetki” başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” başlıklı 42 nci maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43 üncü maddesine göre de;

“(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Bu genel açıklamalar ışığında davacının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 28/05/2019 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 8 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 3566 işçi çalıştığı ve 1488 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 19/06/2019 tarih ve 1510086 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiş ise de yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarından fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmiştir. Dosya kapsamına göre de aynı

işkolunda yer alan tespite konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti gerekmektedir. Bu konuda bilirkişiler tarafından düzenlenen rapor da hükme esas alınabilecek nitelikte değildir.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak 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” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, çağrı merkezi hizmeti konusunda uzman bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, şirket merkezinde keşif icra edilmeli, diğer illerde bulunan birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler

getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, bütün birimlerin merkezden yönetilip yönetilmediği belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, tespit konusu birimlerde yetki başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri ve sendika üyelerini gösterir Bakanlık kayıtları getirilmeli, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, gerekirse farklı illerde bulunan birimlerde de keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.