

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14387

Karar No. 2025/2106

Tarihi: 27.02.2025

- İŞYERİ
- İŞLETME
- BAĞLI İŞYERİ

ÖZETİ: Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2/3 hükmünde işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. 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 hâlinde 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 taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı

yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun’un 34/2 hükmünde, 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 (Talat Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s. 344). Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; inceleme konusu dava, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369. maddesinde temyizde duruşmaya tâbi davalar arasında belirtilmediğinden duruşma isteminin reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Bakanlığın 29.09.2022 tarihli ve 175652 sayılı yetki tespit yazısı ile diğer davalı Sendikanın gerekli şartları sağladığı, başvuru tarihi itibarıyla işyerlerinde 290 işçinin çalıştığı ve bunların 151 tanesinin Sendika üyesi olduğunun kabulü ile işletme toplu iş sözleşmesi için yetki verildiğini; ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı Kanun) uyarınca Sendikanın yeterli çoğunluğu bulunmadığını, işe iade davalarının bekletici mesele olarak kabul edilmesi gerektiğini, davacıya ait yetki tespitine konu birimlerin işyeri-bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyeri olduğunu, bu nedenle davalı Sendikanın işyerinde yarıdan fazla üyesi bulunup bulunmadığının yargılamayı gerektirdiğini, kararın hatalı olduğunu belirterek davalı Bakanlığın yetki tespit kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Birleşik Metal İşçileri Sendikası vekili cevap dilekçesinde; davanın yetkili mahkemede açılmadığını ve süresinde olmadığını, başvuru tarihi itibarıyla çalışan ve üye sayısının hatalı olduğu ve işe iade davalarının bekletici mesele olarak kabul edilmesi gerektiği şeklindeki iddiaların mesnetsiz olduğunu, farklı işkollarına dâhil olan işyerlerinin yetki tespitine esas alınmasının mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; yetkili mahkemenin İzmir iş mahkemeleri olduğunu, dava süresinde açılmamış ise reddi gerektiğini, yetki tespit başvuruları karşılarken işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, Sendika Yetki Sistemi'ne SGK kayıtlarından otomasyon sistemiyle yansıyan bilgiler doğrultusunda işlem yapıldığını, ilgili Sendikanın adı geçen işyerinde işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak için gerekli olan yüzde kırk üye şartını sağladığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

3. Davalı Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası (Özçelik-İş Sendikası) vekili cevap dilekçesinde; davanın yetkisiz mahkemede açılmış olması nedeni ile reddi gerektiğini, müvekkili Özçelik-İş Sendikasının dava konusu yapılan işyerinde örgütlenmesi ve üyesinin bulunmadığını, bu nedenle davanın müvekkili Sendikaya yöneltilemeyeceğini ve müvekkiline yöneltilmiş olan davanın husumet yönünden reddi gerektiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

4. Diğer davalı, davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye

Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile başvurunun esaslan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Yetki prosedür dosyasının UYAP sistemine şifreli olarak yüklendiğini, buradaki bilgilere ulaşılamadığını ve bilgilerin denetlenemediğini,
2. Farklı tüzel kişilikleri bulunan dava dışı Şirketlerin ortaklarının ve işkolunun davacı ile aynı olduğundan bahisle bu Şirketlere ait işyerlerinde çalışanların da yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğini,
3. İşe iade davalarının bekletici mesele yapılması gerektiğini,
4. İşyerinde çalışan sendikali işçi sayısının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

Toplu iş sözleşmesi kavramı 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinde düzenlenmiştir. 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 olan kişi veya kuruluşların mevzuatta öngörülen şartları sağlaması durumunda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi olarak ifade edilebilir.

6356 sayılı Kanun'un 41/1 hükmüne 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 için başvuru" kenar başlıklı 42. maddesi şöyledir:

"(1) 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.

(2) 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.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde

*Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.
(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”*

Yine aynı Kanun'un “Yetki itirazı” kenar başlıklı 43. maddesi de şu şekildedir:

“(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 bata 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.”

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 28.09.2022 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 4 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 290 işçi çalıştığı ve 151 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 29.09.2022 tarihli ve 175652 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir. Öncelikle yetki başvuru tarihinde çalışan işçi bulunmadığı ve işyeri niteliğini haiz olmadığı anlaşılan 1101790.034 ve 1137128.034 sicil numaralı işyerlerinin yetki tespitinin kapsamında gösterilmesi doğru değil ise de bu husus sonuca etkili görülmemiştir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve davalı Sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmiş, İlk Derece Mahkemesince davacıya ait 1309088.034 ve 1365959.035 sicil numaralı birimlerin iki bağımsız işyeri niteliğinde olduğu ve davalı Sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi için gereken yüzde kırk çoğunluğa sahip olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ve

Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiştir. Ne var ki dosya kapsamına göre tespite konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususu duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmediğinden, yapılan araştırma eksik olup hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2/3 hükmünde işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. 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 hâlinde 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 taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde *"İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34/2 hükmünde, 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 (Talât Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, 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, tespit konusu birimlerde yürütülen faaliyet konusunda uzman bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, tespit konusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler söz konusu birimlerden getirilmeli, tespit konusu birimlerde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, tüm birimlerin tek bir merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususu belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin işletme niteliğinde olup olmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**, 2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

27.02.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.