

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41,43

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14204

Karar No. 2025/23

Tarihi: 06.01.2025

●İŞYERİ İŞLETME AYRIMINDA ESAS
ALINACAK ÖLÇÜTLER

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.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Bakanlığın 09.06.2022 tarihli ve 137898 sayılı yetki tespit yazısı ile diğer davalı Sendikanın müvekkili işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalamak için gerekli şartları sağladığı gerekçesiyle başvuru tarihinde işyerinde 130 işçinin çalıştığı, bunların 60 tanesinin sendika üyesi olduğu 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, davacıya ait yetki tespitine konu üç birimin işyeri-bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyeri olduğunu, bu yerler arasında nitelik yönünden bağıllık ve yönetimde birlik koşulunun gerçekleştiğini, bu nedenle yetki tespitinin işyeri düzeyinde yapılması gerektiğini, kararın hatalı olduğunu belirterek davalı Bakanlığın yetki tespit kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; süresinde açılmadığının tespiti durumunda öncelikle davanın süre yönünden reddinin gerektiğini, davacının uyumsuzluğa konu işyerlerinin tek bir işyeri olması gerektiği, işletme düzeyinde yetki tespiti yapılmasının hatalı olduğu iddialarının yerinde olmadığını, davalı işverene

bağlı Tuzla adresli, Gebze adresli ve Kağıthane adresli üç ayrı işyerinin bulunduğunu, bu işyerlerinin bağlı işyeri olarak kabul edilemeyeceğini, yine Kağıthane'de bulunan işyerinde Tuzla ve Gebze'de üretilen ürünlerin dışında da alım-satım işlemlerinin yapıldığını, davacı tarafın iddiasının aksine fabrikalar arasında yönetim birliği bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; davalı Sendikanın başvurusu üzerine yapılan inceleme sonucu Bakanlık Yetki Tespit Otomasyon Sistemi üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) alınan verilere göre başvuru tarihi itibarıyla davacı işverenin İşkolları Yönetmeliği'nin 12 sıra numaralı metal işkolunda yer alan işyerlerinde 130 işçinin çalıştığı, 60 işçinin davalı Sendika üyesi olduğu tespit edilerek buna ilişkin 09.06.2022 tarihli ve 137898 sayılı yetki tespit yazısının gönderildiğini, yetki tespit başvuruları karşılarken işverenler tarafından SGK'ya yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, Sendika yetki sistemine 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.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

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

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Sendika vekili temyiz dilekçesinde;
 - a. Uzman bilirkişi heyeti oluşturulmadan ve keşif yapılmadan karar verildiğini, bilirkişi heyetine verilen yerinde inceleme yetkisi ise kullanılmayarak eksik inceleme ile rapor tanzim edildiğini,
 - b. Kağıthane ilçesinde bulunan birime ilişkin olarak yerinde inceleme yapılmadığını ve Kağıthane İlçesinde bulunan birimde diğer iki birimde üretilen ürünler dışında da alım satım işlemlerinin yapıldığını ve aynı teknik amaca bağlılık unsurunun mevcut olmadığını,
 - c. İşveren vekil ve temsilcilerinin dikkate alınmasının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.
2. Davalı Bakanlık vekili temyiz dilekçesinde;
 - a. Kök ve ek bilirkişi raporlarının hatalı olduğunu,
 - b. İşverenin İşkolları Yönetmeliği'nin 12 numaralı metal işkolunda birden

fazla işyeri bulunması sebebiyle işletme düzeyinde yetki tespitinin düzenlendiğini ve işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının kamu düzenine ilişkin olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

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

1. Toplu iş sözleşmesi kavramı 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakeki" 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 yaradan 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 07.06.2022 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 3 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 130 işçi çalıştığı ve 60 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 09.06.2022 tarihli ve 137898 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve davalı Sendika tarafından yarısından fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmiş, İlk Derece Mahkemesince davacıya ait 3 birimin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve davalı Sendikanın işyeri toplu iş sözleşmesi için gereken yarısından fazla çoğunluğa sahip olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de dosya kapsamına göre tespiti konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususu duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmediğinden yapılan araştırma eksik ve 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 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.

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, davalı Sendikanın işverenin Kağıthane'de bulunan biriminde Tuzla ve Gebze'de üretilen ürünlerin dışında da alım-satım işlemlerinin yapıldığına ilişkin iddiası da araştırılarak yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit 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.

VI. KARAR

Bu belge 5070 sayılı Yasa hükümlerine göre elektronik olarak imzalanmıştır.

Açıklanan sebeplerle;

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,

06.01.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.