

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

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2033

Karar No. 2025/2610

Tarihi: 13.03.2025

- İŞYERİ
- İŞLETME
- BAĞLI İŞYERİ
- BİRBİRİNİ TAMAMLAMAYAN, BAĞIMSIZ ŞEKİLDE FAALİYET YÜRÜTEBİLME NİTELİĞİNE SAHİP BİRİMLERİN TEK BİR İŞYERİ OLARAK KABUL EDİLMESİNİN OLANAKLI OLMADIĞI

ÖZETİ Öncelikle bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması gerekmektedir. 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. maddesinde işyeri kavramı "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde de; "İşyeri tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir." denilmiştir. Yine madde gerekçesinde, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretiminin, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesinin işyerinin

kurulu bulunduğu yerin dışına taşıdığı hususları belirtilerek ve bu olguların dikkate alınması suretiyle 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmünün eklendiği ifade edilmiştir. İşyeri kavramının tanımından da hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağlılık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağlılık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı belirtilmelidir. (...)

Belirtmek gerekir ki, amaçta birlik yahut nitelik bakımından bağlılık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirkete ait işyeri için Sendika tarafından davalı İdareye yapılan yetki tespit başvurusu neticesinde verilen yetki tespit kararının hukuka aykırı olduğunu, yetkisiz makam tarafından verildiğini, müvekkili Şirketin işyeri olmasına rağmen hatalı şekilde işletme olarak değerlendirilmesi sonunda Kanun'da aranan %50+1 çoğunluk şartına aykırılık teşkil ettiğini, müvekkili Şirket adına 28.09.2023 tarihinde yapmış oldukları işkolu değişikliği süreci devam etmesine rağmen, sendikal açıdan işçileri mağdur edecek şekilde yetki tespiti kararı verildiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 04.03.2024 tarihli ve 346656 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; Bakanlığın yetki tespitini mevzuat uyarınca kendisine bildirilen üyelik istatistikleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılan işçi bildirimleri üzerinden yaptığını, işverenin yaptığı işkolu tespit talebinin hâlihazırdaki yetki prosedürünü etkilemeyeceğini ve bekletici neden yapılamayacağını, işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağını, hukuki öngörülebilirlik ilkesi bakımından yetki tespitinin başvuru tarihindeki hukuki duruma göre yapılması gerektiğini, işyerinin tescili sırasında işverence bildirilen faaliyet alanına göre SGK tarafından NACE kodunun verildiğini ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı Kanun) uyarınca işkolu tespiti yapılmadıkça işkolunun belirlenmesi açısından bu NACE kodunun esas alınması gerektiğini, işverenin farklı vergi numarasına ve SGK sicil numarasına sahip birden fazla işyerinin olduğunun SGK kayıtlarından anlaşıldığını, aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunduğundan yetki tespitinin işletme düzeyinde yapılması gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; davalının işverene ait işletmede %40 çoğunluğu sağladığını, işverene ait 11 numaralı işkolunda faaliyet gösteren iki ayrı işyeri olduğundan yetki tespit düzeyinin işletme düzeyinde yapılmasının isabetli olduğunu, davanın yetki ve toplu iş sözleşmesi sürecini sürüncemede bırakmak için açıldığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tespit konusu iki birim arasında hukuki birlik, yönetimde birlik ve amaçta birlik unsurlarının mevcut olduğu, iki birimin tek bir işyeri sayılması gerektiği, bununla birlikte Sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağlayamadığı gerekçesiyle 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili dilekçesinde; taraf teşkili sağlanmadan ön inceleme duruşması yapıldığını, işverene ait aynı işkolunda bulunan iki işyeri olması sebebiyle de işletme düzeyinde yetki tespiti yapılmasının hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davalı Sendika vekili dilekçesinde; İlk Derece Mahkemesi tarafından verilen

karar yalnızca davacının beyanları dikkate alınarak düzenlendiğinden, bu konuda hiçbir inceleme yapmadan karar veren Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılması gerektiğini, Bölge Adliye Mahkemesinin davacının işyeri düzeyinde olduğu ve buna göre yetki tespiti yapılması gerektiği yönündeki kararının hukuka aykırı olduğunu, her iki tesisin tek bir işyeri değil, iki ayrı işyeri olduklarını, aynı işyeri olabilmeleri için her iki işyerinin aynı üretim sürecinin farklı parçalarını yapmaları, yani birbirlerini tamamlamaları gerektiğini, aynı ürünün üretimi başından sonuna kadar iki ayrı işyerinde yapılıyorsa burada artık iki ayrı işyerinden söz edilmesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

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

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalıların aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. 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 olan kişi veya kuruluşların mevzuatta öngörülen şartları sağlaması durumunda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi olarak ifade edilebilir. 6356 sayılı Kanun'un *"Yetki"* kenar başlıklı 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. maddesine göre *"(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 ise “(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 sayularının 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.” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu genel açıklamalar çerçevesinde temyiz itirazları değerlendirilmelidir. Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 26.02.2024 başvuru tarihi itibarıyla davacı işverene ait 2 birimde 818 işçi çalıştığı ve davalı Sendikanın 335 üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 04.03.2024 tarihli ve 346656 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince yazılı gerekçe ile dava kabul edilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvuruları reddedilmiş ise de bu konuda yapılan araştırma eksik ve yetersizdir. Öncelikle bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması gerekmektedir. 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. maddesinde işyeri kavramı “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde de; “İşyeri tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek

suretiyle verilmiştir." denilmiştir. Yine madde gerekçesinde, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretiminin, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesinin işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşıdığı hususları belirtilerek ve bu olguların dikkate alınması suretiyle 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine "*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* hükmünün eklendiği ifade edilmiştir. İşyeri kavramının tanımından da hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağlılık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağlılık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı belirtilmelidir. 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.

İnceleme konusu davada, hükme esas alınan bilirkişi raporunda "*... davacı firma dava dışı firma olan Akşa firmasından tedarik ettiği akrilik ehyafına uyguladığı oksidasyon ve karbonisasyon işlemleri ile birlikte uygulanan diğer işlemler neticesi karbon ehyafı ve bu ehyaftan üretilen teknik tekstil olarak nitelendirilen ürünlerin üretimini yapmakta olduğu tespit edilmektedir."* ve "*Taşköprü Beldesi Taşköprü Merkez Mah. adresindeki birimin, diğer birimdeki üretimin fiziki yetersizlikten dolayı burada da yapılması amaçlandığından açıldığı, her iki birimde aynı nevide üretim yapıldığı, burada üretilen malların aynı pazara sunulduğu ve her iki birimde de aynı teknik amaca yönelik üretim yapıldığı anlaşılmaktadır."* şeklindeki tespitlere yer verilmiştir. Diğer taraftan dosya kapsamında mübrez 26.02.2024 tarihli iş müfettişi raporunda ise "*3- ... 1080853.077 ... SGK sicil numaralı işyerinde; Yurt dışı veya yurt içinden hammadde olarak alınan akrilonitrilden yapılan akrilik polimerden, akrilik ehyaf yapıp bu ehyaf ilk olarak 250 derece fırınlardan daha sonra sırasıyla 750 derece ve 1300 derecelerdeki ocaklardan geçirilerek karbon ehyaf yapıldığı" ile "4- ...1110414.077... sicil numaralı işyerinde; ... (... 1080853.077 ...) sicil numaralı işyerinde üretilen akrilik ehyafın karbon ehyafa dönüştürülme işleminin yapıldığı"* hususları belirtilmiştir.

Bu çerçevede (1110414.077) sicil numaralı birimin karbon ehyaf üretimi için gerekli hammadde olduğu anlaşılan akrilik ehyafı diğer birimden temin edip etmediği konusunda çelişki söz konusudur. Belirtmek gerekir ki, amaçta birlik

yahut nitelik bakımından bağıllık unsuru ile bağılı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyığıt, Toplu İş Hukuku, Ankara 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular çerçevesinde, Mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, tespit konusu iki birimde yürütülen faaliyet konusunda uzman ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, yetki tespitine esas alınan 2 birimin işleyişine ve faaliyetlerine ilişkin bilgi ve belgeler getirilmeli, tespit konusu 2 birimin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, yukarıda açıklanan ve çelişkili olduğu belirtilen konu araştırılmalı, yetki tespitine esas alınan 2 birimin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde yahut bağımsız işyerlerinden oluşan işletme niteliğinde bulunup bulunmadığı ve buradan hareketle yarıdan fazla çoğunluk mu %40 çoğunluk mu aranacağı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilerek oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Gereken araştırmanın yetki başvuru tarihi olan 26.02.2024 tarihi itibarıyla gerçekleşen olgulara göre yapılması gerektiği de gözetilmelidir. Anılan hususlar göz önünde bulundurulmadan, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

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 davalı Sendikaya iadesine,

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

13.03.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.