

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. STK/41

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2016  
Karar No. 2025/2380  
Tarihi: 06.03.2025

● İŞLETME  
● İŞLETME DÜZEYİNDE YETKİ KOŞUL-  
LARININ OLUP OLMADIĞININ KAMU  
DÜZENİNDEN OLDUĞU

**ÖZETİ** Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletme kavramının açıklanması gerekmektedir. İşletme kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. 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.

İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de (Kübra Doğan Yenisey, s.32) toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı farklı bir nitelik arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 2 ve 34. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde; Kanun'daki işletme deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, “bir

işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini” ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (Talat Canbolat, s.126). Bu itibarla bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak işletme niteliğinin varlığını tespit için işveren kavramı en önemli unsur olup ancak aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri, işletme olarak nitelendirilebilecektir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre, yetki tespitine esas alınan ve Ankara'da yer alan işyeri Goethe-İnstitut /Alman Kültür Merkezi işverene ait olduğu gibi (0023532) sicil numaralı İzmir'de yer alan işyeri ile (0680651) sicil numaralı İstanbul'da bulunan işyeri de aynı işverene ait olup işyerleri aynı işkolunda yer almaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan işyerleri bakımından tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi söz konusu olmaktadır.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; davacı vekili 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; müvekkili Goethe-Institut'un, 08.05.1957 tarihinde Almanya Federal Cumhuriyeti ile Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan "*Kültür Anlaşması*" uyarınca kurulduğunu, Almanya Federal Cumhuriyeti'nin tüm dünyada faaliyet gösteren kültür elçisi olduğunu, tek gelir kaynağının, Almanca dil kursları olan Enstitüde kurslardan elde edilen meblağın çalışan ücretlerini ödemeye yetmemesi sebebiyle, faaliyetin sürekliliği için Almanya Federal Cumhuriyeti Devleti'nden düzenli olarak hibe alındığını, bu nedenle Türkiye'deki Goethe-Institut çalışanlarının ücretlerini belirleme konusunda tek başlarına karar alabilen kurumlar olmayıp Büyükelçilik ve Merkez Enstitünün talimatları doğrultusunda hareket edebilen yapılar olduğunu, Ankara, İstanbul ve İzmir'de üç işyerleri bulunduğunu, toplam 152 işçi çalıştığını, işletme düzeyinde %40 sayısal çoğunluğun sağlanmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 07.04.2023 tarihli ve 242184 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

### **II. CEVAP**

1.Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafça itirazın süresi içinde görevli makama kayıt ettirilerek Mahkemesine

sunulmaması üzerine usulüne uygun itiraz edilmediğini, 28.04.2023 tarihli ve 248373 sayılı yetki belgesinin düzenlendiğini, olumlu yetki tespit kararı kesinleştikten sonra taraflarca itirazların ileri sürülmesinin mümkün olmadığını, Bakanlıkça yapılan işlemin hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2.Davalı Tez-Koop İş Sendikası vekili cevap dilekçesinde; davanın süresinde açılmadığını, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmediğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 43/2 hükmü gereğince itiraz dilekçesinin görevli makam olan Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kaydedtirilmiş olması gerektiğini, bu şekilde bir kaydın bulunmadığını, kayıt bulunmadığından ötürü Bakanlıkça müvekkili Sendikaya 28.04.2023 tarihli yetki belgesi verildiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin 13.06.2023 tarihli kararı ile; davacı tarafca itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmediği, olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptaline dair dava açılmadan önce altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi gerektiği, bu hususun yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

### **IV. İSTİNAF**

İlk Derece Mahkemesinin 13.06.2023 tarihli kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin 21.09.2023 tarihli kararı ile; başvurunun esaslan reddine karar verilmiştir.

### **V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ**

1. Bölge Adliye Mahkemesinin 21.09.2023 tarihli kararının süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece, yetki tespitine itiraz edildiğine dair bildirim hak düşürücü süre içerisinde görevli makama KEP sistemi üzerinden iletilmesinin, 6356 sayılı Kanun'un 43/2 hükmünde öngörülen itiraz dilekçesinin kaydedtirilmesine dair özel dava şartının yerine getirildiği sonucunu doğuracağı, yetki tespitine itirazın hak düşürücü süre içerisinde 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan görevli makam tanımı kapsamındaki birimlerden herhangi birine yapılmasının da yeterli olduğu, bu itibarla, somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından KEP sistemi üzerinden itirazın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmesi yeterli olduğundan, 19.04.2023 tarihi itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez teşkilatının çalışma saatlerine dair kayıt ve bilgilerin getirilmesi, saat 17.46 itibarıyla çalışmanın bitmediği tespit edildiği takdirde işin esasının incelenmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayı belirtilen kararı ile;

uyulan bozma kararı doğrultusunda, davacının itiraz dilekçesini süresi içerisinde kaydettirdiği ve öngörülen dava şartını yerine getirdiği, davacının birlikte değerlendirme yapılmasını talep ettiği işyerleri arasında niteliksel bir bağıllık veya yönetsel bir birlik bulunmadığı, hepsinin kendisine ait bir yönetim kadrosu bulunduğu davacının kabulünde olduğundan bu işyerlerinin bağlı işyeri olarak değerlendirilmesinin de mümkün olmadığı, Almanya Münih'teki merkez Goethe-İnstitut'un (davacının iddiasına göre) mevzuatımız gereği işletme merkezi olarak kabul edilmesi de mümkün olmadığından işyeri düzeyinde yapılan yetki tespitinin mevzuata uygun olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

## VI. TEMYİZ

### A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttiği sebepleri ileri sürmüştür.

### B. Değerlendirme ve Gerekçe

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

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53/1 hükmü şöyledir:

*“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”*

6356 sayılı Kanun'un 41/1 hükmü şu şekildedir:

*“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 ise 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.”*

6356 sayılı 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 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.”

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 24.03.2023 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait (0015100.006) sicil numaralı işyerinde toplam 42 işçi çalıştığı ve 30 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 07.04.2023 tarihli ve 242184 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

İşveren tarafından İstanbul ve İzmir'de iki işyerlerinin daha bulunduğu ve işçi sayısının belirlenmesi bakımından bu işyerlerinin de dikkate alınması gerektiği itirazı ileri sürülmektedir. Mahkemece bu itiraz dikkate alınmaksızın davanın reddine karar verilmiş ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletme kavramının açıklanması gerekmektedir. İşletme kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. 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.

İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de (Kübra Doğan Yenisey, s.32) toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı farklı bir nitelik arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 2 ve 34. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde; Kanun'daki işletme deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, “bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini” ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (Talat Canbolat, s.126). Bu itibarla bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak işletme niteliğinin varlığını tespit için işveren kavramı en önemli unsur olup ancak aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri, işletme olarak nitelendirilebilecektir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre, yetki tespitine esas alınan ve Ankara'da yer alan işyeri Goethe-İnstitut /Alman Kültür Merkezi işverene ait olduğu gibi (0023532) sicil numaralı İzmir'de yer alan işyeri ile (0680651) sicil numaralı İstanbul'da bulunan işyeri de aynı işverene ait olup işyerleri aynı işkolunda yer almaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan işyerleri bakımından tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi söz konusu olmaktadır.

Bu maddi ve hukuki olgulara göre somut olayda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için, işçi sendikası tarafından başvuru tarihinde 3 işyerinde çalışan toplam işçilerin %40 oranında üye kaydedilmesi gerekmekte ise de belirtilen nisapta çoğunluğun mevcut olmadığı açıktır. Buna göre davanın kabulü ile yetki tespitinin iptaline karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

## **VII. HÜKÜM**

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

1. Davanın **KABULÜ** ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 07.04.2023 tarihli ve 242184 sayılı yetki tespiti kararının **İPTALİNE,**

2. Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 615,40 TL harçtan, peşin alınan 179,90 TL harcın mahsubuyla bakiye 435,50 TL harcın davalı Bakanlık harçtan muaf olduğundan davalı Sendikadan alınarak Hazineye gelir kaydına,

3. Davacının yatırmış olduğu 359,80 TL harcın davalı Bakanlık harçtan muaf olduğundan davalı Sendikadan alınarak davacıya verilmesine,

4. Davacı tarafından yapılan 5.472,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine, davalıların yaptıkları yargılama giderlerinin üzerlerinde bırakılmasına,

5. Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre 30.000,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine, 6. Davacı tarafından yatırılan 738,00 TL istinaf yoluna başvurma harcı ile 3.033,70 TL temyiz yoluna başvurma harcının davalı Bakanlık harçtan muaf olduğundan davalı Sendikadan alınarak davacıya verilmesine, davacı tarafından yatırılan 269,85 TL istinaf karar harcının istek hâlinde davacıya iadesine,

7. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davacıya iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

06.03.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.