

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ BAKIMINDAN İŞYERİNİN SINIRLARININ BELİRLENMESİNİN ÖNEMLİ YANSIMALARI^(*)

Arş. Gör. **Mehmet Şükrü YILDIZ^(**)**

Öz

İşyeri kavramı, iş ilişkisi bakımından işveren ve işçi kavramının yanında yer alan önemli bir bağlama noktasıdır. Öyle ki 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ilk fıkrasında işçi ve işveren kavramı tanımlanmış; hemen devamında ise işyeri kavramının tanımına yer verilmiştir. 6356 sayılı Kanun bakımından ise özel bir işyeri tanımına yer verilmemiş; 4857 sayılı Kanun'da yer alan işyeri tanımının 6356 sayılı Kanun açısından da geçerli olacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Bu konuda kavram birliği sağlanmaya çalışılsa da işyeri kavramının toplu iş ilişkileri bakımından ayrıca incelenmesi önemlidir. Zira işyeri kavramı, bireysel iş ilişkisi bakımından taşıdığı önemin ötesinde, toplu iş ilişkileri bakımından çeşitli noktalarda doğrudan ya da dolaylı etkiyi haizdir. Bu bakımdan çalışmamızda ilk olarak işyeri kavramının tanımı açıklanmaya çalışılacaktır. İşyeri-işletme ayrımı, toplu iş ilişkileri bakımından işletme kavramına özel anlam yüklediği için ayrıca irdelenmesi gereken bir ayrımdır. Bu noktada çalışmamızda 6356 sayılı Kanun bakımından toplu iş sözleşmesi türü olarak özel bir anlam yüklenen ve işyerinin sınırlarının belirlenmesinin sonuçları açısından önem taşıyacak olan işletme kavramı da ele alınmaya çalışılacaktır. İşyerinin sınırlarının belirlenmesi bakımından önemli olan ve yargı kararlarında da sıkça tartışma konusu olmaya devam eden durum, bir yerin bağlı yer mi farklı bir işyeri mi olduğu hususudur. Bir yerin işyerine bağlı yer ya da ayrı işyeri olduğunun yorumlanması; sendikal örgütlenme, işkolu, toplu iş sözleşmesi türü, toplu iş sözleşmesi yetkisi ve toplu iş sözleşmesinin kapsamı gibi birçok noktada önem arz etmektedir. Çalışmamızın temel amacı da bağlı yer sayılmaya ilişkin ölçütlerin yargı kararlarında ne şekilde uygulandığı belirtilerek işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinin toplu iş ilişkileri açısından ne denli önemli olduğunun ortaya koyulabilmesidir.

Anahtar Kelimeler

İşyeri, İşletme, Bağlı Yer, İşkolu, Sendikal Örgütlenme, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi.

IMPORTANT IMPLICATIONS OF THE DETERMINATION OF THE BOUNDARIES OF THE WORKPLACE IN COLLECTIVE LABOUR RELATIONS

Abstract

The concept of workplace is an important anchor point in the labor relationship, next to the concepts of employer and employee. In fact, in the first paragraph of Article 2 of the Law No. 4857, the concept of employee and employer is defined, and the definition of the concept of workplace is given immediately afterwards. Law No. 6356, on the other hand, does not include a special definition of workplace, and it is regulated that the definition of workplace in Law No. 4857 shall also be valid for Law No. 6356. Although there is an attempt to achieve conceptual unity on this issue, it is important to examine the concept of workplace separately in terms of collective labor relations. This is because the concept of workplace, beyond its importance in terms of individual labor relations, has a direct or indirect impact on collective labor relations at various points. In this respect, the study will first try to explain the definition of the concept

^(*) Makalenin Dergiye Gönderiliş Tarihi: 06.11.2023 - Makalenin Kabul Edildiği Tarih: 27.11.2023, DOI No: 10.54704/akdhfd.1386914.

^(**) Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi / Eskişehir, Türkiye.
E-posta: msyildiz@anadolu.edu.tr,
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-9730-3427>.



"This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)"

of workplace. The distinction between workplace and enterprise should be examined separately since the concept of enterprise has a special meaning in terms of collective labor relations. At this point, the concept of enterprise, which has a special meaning as a type of collective labor agreement in terms of Law No. 6356 and which will be important in terms of the consequences of determining the boundaries of the workplace, will also be discussed. The important issue in terms of determining the boundaries of the workplace, which continues to be the subject of frequent discussion in judicial decisions, is whether a place is an affiliated workplace or a different workplace. The interpretation of whether a place is an affiliated workplace or a separate workplace is important at many points including union organization, branch of activity, type of collective bargaining agreement, collective bargaining agreement authorization and scope of collective bargaining agreement. The main purpose of our study is to demonstrate the importance of the issue of determining the boundaries of the workplace in terms of collective labor relations by indicating how the criteria for being considered an affiliated workplace are applied in judicial decisions.

Keywords

Workplace, Enterprise, Affiliated Workplace, Branch of Activity, Trade Union Organization, Types of Collective Bargaining Agreements, Collective Bargaining Agreement Authorization.

Extended Abstract

The issue of determining the boundaries of the workplace, which is frequently discussed in judicial decisions, is the determination of an affiliated workplace. With regard to the determination of an affiliated workplace, Law No. 4857 stipulates the criteria of being qualitatively connected in terms of the goods or services produced in the workplace, being under the same management and belonging to the same employer. Various judicial decisions have been made regarding the content of these criteria in different concrete cases and the Court of Cassation has tried to introduce various criteria in this regard. An important point for our study is whether a location constitutes an affiliated workplace or a separate workplace. This determination has important implications for collective labor relations. These effects are discussed in the last section of our study. In terms of the level of union organization, trade unions can be organized on the basis of occupation, workplace or branch of activity. Since Law No. 6356 includes the principle of branch of activity in the definition of trade union, the level of union organization in our country is based on the branch of activity in terms of the current regulation. The determination of the branch of activity is based on the activity carried out at the workplace. In this respect, the technical objective pursued at the workplace is also the subject matter of the classification. The resolution of the issue of determining the boundaries of the workplace has a direct impact on the determination of the branch of activity. In addition, the fact that the branch of activity has a direct impact on various issues, especially union organizing, brings the concept of workplace to the fore. Law No. 6356 states that collective labor agreements can be concluded at the workplace level. The fact that the collective labor agreement covers the workplace or workplaces as a geographical area has caused the concept of workplace to take center stage and the issue of determining the boundaries of the workplace has directly become an important issue at this point. While the concept of workplace is taken as a basis in determining the level of collective bargaining, in terms of types of collective bargaining agreements, the agreement may cover a single workplace, all workplaces of the same employer in the same branch of activity, or workplaces of different employers in the same branch of activity. In terms of the type of collective bargaining agreement, if the employer has a single workplace, a workplace collective bargaining agreement; if the employer has more than one workplace and these workplaces are in the same branch of activity, an enterprise collective bargaining agreement will be concluded. In addition, the concept of workplace has a significant impact on the collective bargaining agreement capacity and authority. Since collective bargaining capacity is limited to the branch of activity, the concept of workplace is of indirect importance at this point. In terms of collective bargaining agreement authority, since different rates are adopted for collective bargaining agreement and enterprise collective bargaining agreement, the issue of whether a place is an affiliated workplace or a different workplace also affects the authorization. The concept of workplace is also important for the implementation of the collective labor agreement. For a worker to benefit from a collective bargaining agreement, he/she must be employed at the workplace covered by the collective bargaining agreement. In this respect, the workplaces included in the authorisation certificate are taken into consideration. The issue of determining the boundaries of the workplace is also important in determining the competent authority and the competent court. In our study, the reflections of the concept of workplace on collective labour relations are tried to be addressed within the specified framework.

GİRİŞ

İşyeri kavramı, toplu iş ilişkileri açısından özel bir anlam taşımaktadır. İşyeri kavramı ve bu kavramın sınırlarının belirlenmesi meselesi; sendikal örgütlenme, sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmesi düzeyi ve türü, toplu iş sözleşmesi yetkisi, işkolunun tespiti gibi toplu iş ilişkisinin temel konuları açısından doğrudan ya da dolaylı anlamda önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmamızın temel amacı, toplu iş ilişkileri yönünden işyeri kavramının taşıdığı önemin vurgulanmasıdır.

Çalışmamız dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmamızda ilk olarak “*İşyeri Kavramının Tanımı*” konusu üzerinde durulacaktır. 6356 sayılı Kanun, işyeri kavramının tanımı konusunda 4857 sayılı Kanun’a atıfta bulunmuştur. Böylelikle merkez bir kavram olan işyeri kavramı açısından her iki kanun bakımından kavram birliği sağlanması amaçlansa da işyerinin 6356 sayılı Kanun açısından taşıdığı özellikler dikkate alındığında 6356 sayılı Kanun bakımından işyeri kavramının özel olarak ele alınması gerektiği açıktır. Çalışmamızda ikinci olarak işyeri-işletme kavramı ayrımı üzerinde durulmaya çalışılacaktır. İşyeri-işletme kavramı ayrımı, toplu iş ilişkileri açısından işletme kavramının bir toplu iş sözleşmesi ünitesi teşkil etmesi nedeniyle son derece önemlidir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise işyeri kavramının sınırlarının belirlenmesi meselesi üzerinde durulmaya çalışılacaktır. Bu bakımdan bir yerin bağlı yer mi bağımsız bir işyeri mi olduğu konusunun belirlenmesinde kullanılan ölçütler ve bu ölçütlerin yargı kararlarında ne şekilde kullanıldığı meselesi incelenmeye çalışılacaktır. Çalışmamızın son bölümü ise işyerinin sınırlarının belirlenmesinin toplu iş ilişkileri açısından ne gibi etkiler doğurduğu konusuna ilişkindir. Öyle ki özellikle bir yerin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu konusu toplu iş hukukunun birçok konusuna doğrudan ya da dolaylı olarak tesir etmektedir.

I. İŞYERİ KAVRAMININ TANIMI

İş ilişkilerinde merkez kavramlar olan işçi, işveren ve iş sözleşmesinin yanında önemli bağlama noktalarından birisi de işyeri kavramıdır. Öyle ki işçi ile işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olan iş görme unsuru, işyeri kavramının açıklanmasıyla anlam kazanmaktadır. Çalışmamızın ilk başlığında 4857 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanun bakımından işyeri kavramının ne şekilde anlaşılması gerektiği ele alınmaya çalışılacaktır.

A. 4857 SAYILI KANUN BAKIMINDAN İŞYERİ KAVRAMI

İşyeri kavramına ilişkin temel düzenleme, 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinde yer almaktadır. Maddenin ilk fıkrasına göre işyeri “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlanmıştır. Tanımdan hareketle işyerinin unsurlarının arsa, bina, ham madde ve ilgili teçhizatları ifade eden maddi unsurlar; müşteri

çevresi, know how, patent ve sair alacak haklarını ifade eden maddi olmayan unsurlar ve iş gücünün oluşturduğu söylenebilecektir¹. Belirtelim ki işyerinin unsurları arasında en kilit unsur, iş gücü unsurudur². Bir işyerinde sendikal örgütlenmenin meydana gelebilmesi için doğal olarak iş gücü unsurunun varlığı zorunludur. Zira sendikaların varlık amacı, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmektir. İşyeride çalışan işçi sayısı, işyeri niteliğinin kazanılmasında önem teşkil etmez³.

İşyerine ilişkin tanımlamaya bakılacak olursa, mal ve/veya hizmet üretimi amacı nedeniyle işyerinin yukarıda belirttiğimiz unsurlarının bir araya getirildiği anlaşılmaktadır. Gerçekten de işyeri kavramı aşağıda ele almaya çalışacağımız işletme kavramından farklı olarak teknik bir amaca yönelmiştir⁴. İşyeri bakımından teknik amaç, bir çıktı sağlanmasına yönelik olsa da bu çıktı sonrası kazanç sağlanması işyeri açısından önemli değildir. Başka bir deyişle işyerinde yalnızca mal ve/veya hizmet üretimi amaçlanmakta; ayrıca ekonomik bir beklenti bulunmamaktadır⁵. Ayrıca işyerinde tek bir teknik amaç söz konusu olabileceği gibi birden fazla teknik amacın söz konusu olması da mümkündür⁶. Bu durumda tek işyeri mi yoksa birden fazla işyeri mi söz konusu olacağı meselesi yalnızca teknik amaç unsuru ile çözümlenemeyeceği için fiziksel yer ve organizasyon unsurları da hesaba katılmalıdır⁷.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ilk fıkrasında yer alan işyeri tanımında ayrıca işyerinin “örgütlenmiş birim” olduğu ifade edilmiştir. Bu ifadeyle işyerinin fiziksel yer olmasının yanında bir organizasyon olduğu da belirtilmek istenmiştir. Bu bakımdan unsurlardan hareketle işyeri kavramı, fiziksel mekânın sınırlarını da aşan maddi, maddi olmayan ve iş gücü unsurlarının bir araya getirildiği, teknik amacın yerine getirilmesini hedefleyen sürekli bir örgüt olarak tanımlanabilecektir⁸.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ikinci fıkrasında ise işyeri kavramının kapsamına ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Madde düzenlemesinden açıkça anlaşılacağı üzere işyerine bağlı yer olarak ifade edilen yerler, eklentiler ve araç-

¹ Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, (İstanbul: Legal Yayınları, 2007), 17 vd; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 197; İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, (Ankara: Demiryol-İş, 2001), 9; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Özkaraca, Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022), 136.

² Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 24; Muhittin Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2019), 92.

³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları 2022), 247.

⁴ Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 16; Süzek, *İş Hukuku*, 200; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 66; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 244.

⁵ Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 41, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 245.

⁶ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 24.

⁷ Konuya ilişkin detaylı inceleme için Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 371.

⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 245-246; Süzek, *İş Hukuku*, 197.

lar ayrı bir işyeri teşkil etmeyecek; bu şekilde nitelendirilen yer, eklenti ve araçlar işyeri organizasyonu kapsamında sayılacaktır⁹. Burada madde düzenlemesinden hareketle işyerinin tek bir yerden oluşan bir birim olmadığı ya da salt fiziksel yer olarak tarif edilemeyeceği hususları ayrıca ifade edilmelidir. Dolayısıyla işyeri kavramının sınırlarına ilişkin yorumlama yapılırken işyerinin organizasyon teşkil ettiği gözden kaçırılmamalı ve somut olay bakımından fiziksel yer ve teknik amaç unsurları, organizasyon unsuru süzgecinden geçirilerek tespit edilmelidir.

B. 6356 SAYILI KANUN BAKIMINDAN İŞYERİ KAVRAMI

6356 sayılı Kanun bakımından temel bağlama noktalarından birisi olan işyeri kavramının sınırlarının çizilmesi birçok noktada kilit öneme sahiptir. Özellikle toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak “işletme” kavramına verilen özel anlam ve emredici hüküm, işyeri kavramının sınırlarının çizilmesini zaruri kılmaktadır.

6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 3. fıkrasında işyeri kavramının 4857 sayılı Kanun’da tanımlandığı gibi olduğu düzenlemesine yer verilmiştir. Bu bakımdan temel bir kavram olan işyeri kavramı açısından kavram birliği sağlanması amaçlanmıştır¹⁰. Ancak belirtelim ki her iki kanunun farklı amaçlara hizmet ettiği de ortadadır. Zira 6356 sayılı Kanun açısından kolektif düzen söz konusudur ve sendikaların da dahil olduğu üçlü bir yapı gündeme gelmektedir. Aşağıda da anlatılacağı üzere bir yerin bağlı işyeri mi ayrı bir işyeri mi olduğu meselesi; sendikal örgütlenme, işkolunun saptanması, toplu iş sözleşmesi bağlanması, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulanması gibi birçok meseleyi doğrudan etkilemektedir¹¹. Bu bakımdan doktrinde toplu iş ilişkileri bakımından konunun kilit öneme sahip olması ve 6356 sayılı Kanun’un kamu düzenine ilişkin emredici düzenlemeleri nedeniyle toplu iş ilişkisi taraflarının aksi yönde tasarrufta bulunmalarının mümkün olmaması sebebiyle işyeri kavramının toplu iş hukukunun gereklerine ve amaçlarına uygun şekilde yorumlanması gerektiği belirtilmektedir¹².

⁹ 4857 sayılı Kanun, “işyerinde teklik ilkesini” benimsemiştir. Süzek, *İş Hukuku*, 200.

¹⁰ 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesine ilişkin madde gerekçesine göre “Maddede işçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı İş Kanunu’na yollama yapılmıştır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu’na atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer iş kanunları ile Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır. (...) Böylelikle Kanunlar arasında tanım birliği sağlanmıştır.”

¹¹ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 360; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 136.

¹² Kübra Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4(2013): 56-57; Gaye Baycık, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, S. 2 (2014): 247; Süleyman Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016), 83; Seracettin Göktaş, Gökhan Yılmaz, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. M. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022): 1186.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ilk fıkrasında yer alan sendika tanımında da sendikanın kuruluş amacının “*ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek*” olduğu ifade edilmiştir. Bu bakımdan Kanun'un temel amaçlarından birisi sosyal tarafların karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemektir. Sendikaların başlangıçta işçi örgütleri olarak ortaya çıkması ve günümüzde işçi sendikalarının ön plana çıkması, işçilerin ortak menfaatlerinin söz konusu olması nedeniyledir¹³. Bu bakımdan ortak sorunları ve menfaatleri olan işçiler, bireysel olarak bu sorunları çözmek ve menfaatleri elde etmenin zorluğu karşısında birleşerek örgütlenmişler ve ortak sorun ve menfaatlerini sendikalar vasıtasıyla çözümlenmeyi amaçlamışlardır. Sendikaların işkoluyla sınırlandırılrsa da toplu iş sözleşmesi bağtlayabilme ehliyetine sahip olması ve grev silahına sahip olması, işçi-işveren ilişkisindeki dengelerin sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Ancak bu kolektif ilişkinin anlam kazanabilmesi için sendikal örgütlenmenin ve toplu iş sözleşmesi ünitesinin ortak menfaat ve sorunları olan işçileri kapsamı önemlidir. Bu bakımdan bir yerin işyerine bağlı yer ya da ayrı işyeri sayılması ve bu bağlamda tek işyeri, işyerleri ya da işletme olarak ifade edilmesi meselesi, bu amaç ve gerekler dikkate alınarak çözümlenmelidir.

II. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ AYIRT EDİLMESİ

İşyeri ve işletme kavramlarının ayırt edilmesi, toplu iş hukuku yönünden işyeri kavramının ortaya koyulabilmesi açısından son derece önemlidir. Çalışmamızda ilk olarak klasik anlamda işletme kavramından ne anlaşılması gerektiği ele alınmaya çalışılacak daha sonra ise kavramların ayırt edilmesinin toplu iş hukuku açısından önemi incelenmeye çalışılacaktır.

A. KLASİK ANLAMDA İŞYERİ- İŞLETME AYIRIMI

Klasik anlamda işyeri-işletme ayrımı, izlenen amaç bakımından farklılaşmaktadır¹⁴. İşyeri açısından maddi, maddi olmayan ve iş gücü unsurlarının örgütlenme amacı, mal ve/veya hizmet üretimidir¹⁵. İşletme ise işyerinden farklı olarak iktisadi/ekonomik bir birimi ifade etmektedir^{16,17}

¹³ Adnan Tuğ, *Sendikalar Hukuku*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 1992), 2-3; A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 21; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha Yayınevi, 2020), 4.

¹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 245; Sözek, *İş Hukuku*, 201.

¹⁵ Sözek, *İş Hukuku*, 201.

¹⁶ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 66.

¹⁷ Anayasal sözleşme özgürlüğünün bir uzantısı olarak işverenin belirli rizikolara katlanmasının yanında işletmesel karar alma özgürlüğü söz konusudur. Bu durumun somut görünümü özellikle işletme gerekleri ile fesihle söz konusu olmaktadır. Burada ekonomik kriz, yeniden yapılanma veya teknolojik değişimler nedeniyle işveren işletmesel bir karar almakta ve geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu bakımdan ekonomik bir ünite olan işletmenin devamlılığını sağlamaya ilişkin karar alabilmekte ve bu durum işe iade davaları bakımından feshi geçersiz hale getirmektedir.

İşletme kavramının asıl amacı, genel anlamda, gelir elde edilmesi yönündeki iktisadi amaçtır. Nitekim ticaret hukuku bakımından işletme kavramı açıkça tanımlanmamış olsa da ticari işletme kavramının unsurlarından birisi, gelir elde etme amacıdır. Esasen esnaf işletmelerinin amacı da gelir elde etme olsa da esnaf işletmeleri, ticari işletmelerden Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirtilen sınırın altında gelir elde etmeleri yönünden ayrılmaktadır¹⁸. Ancak konumuz açısından bakıldığında “işletme” olarak nitelendirilen iki kavramın da temelinde gelir elde etmeyi amaçlamak olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bunun yanında işletmenin sınai ya da zirai amacı da söz konusu olabilir¹⁹. Ayrıca belirtelim ki iş ilişkileri bakımından işletme ideal bir amaca da yönelmiş olabilir²⁰. Bu bakımdan iş ilişkilerinde işletmenin ticaret hukuku bakımından ifade edilen ticari işletme ile örtüşen yönlerinin yanında bazı farklılıklarının da olduğu ifade edilmekte ve iş hukukunda işçinin işyerinin vazgeçilmez unsuru olduğu ve izlenen amacın salt iktisadi nitelikte olmasının da gerekmediği hususuna dikkat çekilmektedir²¹.

İşyeri ile işletme arasındaki ayırım, bu kavramların bir arada bulunamayacağı şeklinde anlaşılmalıdır. İşletme genel anlamda işyerini de kapsayan bir kavram olup tek bir işyerinden ya da birden çok işyerinden meydana gelebilmektedir²². Zira işletme açısından izlenen amacın gerçekleştirilebilmesi için mal ve/veya hizmet üretiminin yapılması gerekliliği ortadadır. Bu bakımdan tek bir işyerinde mal ve hizmet üretimi yapılarak bunların satışının gerçekleştirildiği durumlarda işyeri ve işletme kavramları da iç içe geçmiş olmaktadır²³.

4857 sayılı İş Kanunu’nda işletme kavramı tanımlanmamış olsa da çeşitli düzenlemelerde işletme kavramından söz edilmektedir²⁴. Bu bakımdan örneğin iş güvencesine tabi olabilmek koşullarına ilişkin 18. madde düzenlemesinin son fıkrasında işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerinin güvence kapsamında olmadığından bahsedilirken; işyerinin bütününe yöneten işveren vekillerinden sadece aynı zamanda işçileri işe alma ve çıkarma yetkisi olan işveren vekillerinin güvence kapsamında olmayacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Bu bakımdan söz konusu düzenleme, açık bir kanuni düzenleme ile tanımlanmayan işletme kavramının işyeri kavramını da içerisine alan geniş bir kavram olduğu hususuna örnek niteliğindedir. Başka bir deyişle kanun koyucu iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamayı amaçlayan iş

¹⁸ Sabih Arkan, *Ticari İşletme Hukuku*, (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2021), 27 vd.

¹⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 245.

²⁰ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 103; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 66; Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 17.

²¹ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 35.

²² Süzek, *İş Hukuku*, 201.

²³ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 104; Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, (Ankara: Şeker- İş, 2012), 165.

²⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 246.

güvencesi düzenlemesinden işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve çıkar-
ma yetkisi bulunmayan işveren vekillerinin yararlanmasını amaçlarken; işyerinden
çok daha geniş bir kavram olan işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerini
işverene yakınlıkları sebebiyle güvence kapsamı dışında tutmuştur. Bu husus da
kanun koyucunun da işyeri-işletme ayırımına değer verdiği şeklinde yorumlanabilir.

B. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ BAKIMINDAN İŞYERİ- İŞLETME AYRIMI

Toplu iş ilişkileri bakımından işyeri kavramının tanımı konusunda yukarıda
da belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanun'a yollamada bulunulmuştur. Ancak bunun
yanında normun amacından hareketle kavramın toplu iş ilişkilerine taşınırken bu
amaca uygun yorumlanması gerekir. İşletme kavramına ilişkin 6356 sayılı Kanun,
tıpkı 4857 sayılı Kanun'da olduğu gibi özel bir tanımlamaya yer vermemiştir. An-
cak bir toplu iş sözleşmesi türü olan "işletme toplu iş sözleşmesi" tanımlanmış ve
bu toplu iş sözleşmesi türüne ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir. 6356 sayılı
Kanun'un 2. maddesinin ilk fıkrasının d bendinde işletme toplu iş sözleşmesi "*bir
gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki
birden çok işyerini kapsayan sözleşme*" olarak tanımlanmıştır. Tanıma bakıldığında
6356 sayılı Kanun'un işletme kavramına özel bir anlam yüklediği görülmektedir.
Şöyle ki klasik anlamda işletmeden farklı olarak toplu iş ilişkileri açısından işletme,
birden çok işyerini kapsamına alan bir toplu iş sözleşmesi ünitesini oluşturmaktadı-
r. Bu ünite bakımından birbirinden farklı işyerlerinin tek bir toplu iş sözleşmesi
çatısı altında bağitlanabilmesinin nedeni, bunların aynı işkolunda yer almasıdır.
Ayrıca belirtmelidir ki aynı işverenin aynı işkolundaki birden çok işyeri açısından
ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi bağitlanabilmesi mümkün değildir. Zira işletme toplu
iş sözleşmesi kamu düzenindedir²⁵. Diğer bir deyişle aynı işverenin aynı işkolun-
da birden çok işyeri söz konusuysa burada artık işletme toplu iş sözleşmesi bağit-
lanması mecburidir²⁶. Gerçekten de 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci
fıkrası uyarınca "*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna
ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi
ancak işletme düzeyinde yapılabilir.*". Dolayısıyla görüldüğü üzere her ne kadar
bireysel iş hukuku bakımından işletme ve işyeri kavramları iç içe geçebilecekken
toplular iş hukuku açısından bu mümkün olmayacaktır. Zira 6356 sayılı Kanun'da
işletme kavramına özel anlam yüklendiği için tek bir işyerinin söz konusu olduğu
durumlarda ya da birden çok işyeri bulunmasına rağmen bu işyerlerinin farklı işko-
lunda bulunması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelmeyecektir.
Söz konusu durumda işverenin farklı işkolundaki farklı işyerleri bakımından ayrı

²⁵ Yargıtay da işletme toplu iş sözleşmelerini kamu düzeninden saymaktadır. Y.9HD, 04/11/2021, E. 2021/9404, K. 2021/15438, Lexpera.

²⁶ Öner Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı (2013): 138; Melda Sur, *İş Hukukunda Toplu İlişkiler*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2022), 299.

ayrı toplu iş sözleşmesi bağitlanacaktır. Burada görüldüğü üzere kanun koyucu, aynı işverene ait olan işyerlerinin aynı işkolunda olmasını yeterli görmüş; bunun dışında ayrıca hukuki ya da iktisadi bir bağıllık aramamıştır²⁷. Dolayısıyla işkolu tespitini bakımından farklı işkolunda yer alan yerler arasında hukuki ya da ekonomik bağıllık olması, bu yerler açısından işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanması gerekliliğini doğurmaz. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında görülen işyerlerinin her biri teknik anlamda ayrı işyeri sayıldığından ve işkolu tespitinde de temel birimin işyeri olmasından dolayı işkolu tespitinin her bir işyeri açısından ayrı ayrı yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan işletmeye dahil işyerleri arasında asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmamalı; her işyerinin faaliyeti bağımsız olarak değerlendirilerek işkolu tespitine gidilmelidir²⁸.

Görüldüğü üzere toplu iş ilişkileri yönünden işletme kavramı, toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak özel bir anlama sahiptir²⁹ ve klasik işletme kavramından oldukça farklıdır³⁰. Bu bakımdan kanun koyucunun işletme kavramıyla bir toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturmak istediği, aynı işkolunda olmaları nedeniyle “benzer” teknik amaçları olduğu varsayılan işyerleri açısından yetkiye ilişkin çoğunluğun da işyeri toplu iş sözleşmelerine kıyasla daha aşağıda olduğu düşünülerek, toplu iş sözleşmesi bağitlanabilme ihtimalini artırmayı amaçladığı söylenebilecektir. Bu özel anlam dışında işletme kavramına ilişkin özel bir yorumlamaya gidilmemelidir. Örneğin işletme toplu iş sözleşmeleri açısından işyeri sendika temsilcileri her bir işyeri için ayrı ayrı atanmalı; işletme bir bütün kabul edilip tek bir işyeri sendika temsilcisi atanması yoluna gidilmemelidir^{31,32}. Zira işletmenin

²⁷ Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, (İstanbul: Acar Matbaacılık, 1992), 33. Klasik işletme bakımından hukuki bağıllık yetmemekte ayrıca işyerleri arasında iktisadi bir bağıllığın bulunması da aranmaktadır. Aydınlı, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 19.

²⁸ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 89; Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 58.

²⁹ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasının ilk halinde işletme toplu iş sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.”. Bu düzenlemede yer alan “işletmenin icabı” ifadesi belirsizlik yaratması nedeniyle 1986 tarihli 3299 sayılı Kanun düzenlemesiyle metinden çıkarılmıştır. Madde metninden çıkarılması sonucu işletme kavramı toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmesi ünitesini ifade eden özel bir anlama kavuşmuştur. Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 89; Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, 39.

³⁰ E. Murat Engin, “Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 39 (2018): 10; Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 89.

³¹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 147; Ünal Narmanlıoğlu, “İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, S. 1-4 (1987): 185.

³² Yüksek Mahkeme, 2822 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu ancak 6356 sayılı Kanun bakımından da geçerliliğini koruyan bir kararında işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi açısından her bir işyerinde ayrı işyeri sendika temsilcisi atanması yoluna gidilmesi gerektiğini belirtmiştir. Y.9HD, 20.04.1995, E. 1995/13007, K. 1995/13901, Kazancı.

bir bütün olarak kabul edilip işkolunun bağlama noktası olarak kullanılması, bir toplu iş sözleşmesi ünitesi yaratmaktan ibarettir³³. Ayrıca belirtmelidir ki işletme toplu iş sözleşmesinin kamu düzeninden sayılması ve taraflara bu noktada özerklik tanınmaması, işletme genelinde yetkiye ilişkin çoğunluğun sağlanamadığı ancak işyerleri düzeyinde daha yüksek bir oran aransa da çoğunluğun sağlandığı durumlarda, sözünü ettiğimiz amaca da hizmet edemeyecektir. İşletme toplu iş sözleşmelerinin hukuk sistemimize ilk kez dahil olduğu 2822 sayılı Kanun'un gerekçesinde işletme kavramının tercih ediliş sebebi olarak “işletme” kavramından başka bir ifade bulunamaması gösterilmiştir³⁴. Bu bakımdan işletme kavramının bireysel iş hukuku bakımından anlamlandırılan işletme kavramından farklılık arz ettiği açıktır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, 2017 tarihli kararında işletme kavramını tanımlarken kavramın toplu iş hukuku yönünden özel bir anlama geldiğini vurgulamış ve bu konudaki doktrin görüşleri çerçevesinde yorumlamada bulunmuştur. Karara göre³⁵ “6356 sayılı Sendikal ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından ise işletme kavramı daha özgün bir niteliğe sahiptir ve önemli sonuçlar bağlanmıştır. (...) Bununla amaçlanan işverenin aynı işkolundaki işyerlerinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılarak tek düzen (yeknesak) sağlanmasıdır. İşletme toplu iş sözleşmesinde (m. 34/2) ‘işletme’ kavramı STİSK’na özgü olup, ne Türk Ticaret Kanunu anlamında ticari işletmeye, ne de iktisadi anlamda ‘işletme’ kavramına uyar. Burada, tek işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerini kapsayan bir toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ünitesi söz konusudur. 6356 sayılı Kanununun 2’nci ve 34’ncü maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, kanundaki ‘işletme’ deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır.”

III. İŞYERİNİN SINIRLARININ ÇİZİLMESİ

İşyeri kavramının sınırlarının çizilmesi, kavramın toplu iş ilişkileri açısından temel bağlama noktası teşkil etmesi açısından önemlidir. Özellikle bir yerin bağlı yer mi yoksa ayrı bir işyeri mi olduğu hususu oldukça tartışma götürmektedir. Konuya ilişkin birtakım ölçütler var olmakla birlikte ölçütlerden tam anlamıyla ne anlaşılması gerektiği konusunda net bir uzlaşıdan söz etmek mümkün değildir. Teknolojinin gelişmesi ve işletme politikalarının farklılaşması nedeniyle ölçütlere verilen anlamların da günden güne değişmesi gerektiği açıktır. Çalışmamızın

³³ Doğan Yenisey’e göre bu durum işyeri-işletme ayrımının normun amacı esas alınarak yorumlandığı tek durumdur. Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 319.

³⁴ Engin, “Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği”, 10.

³⁵ Y.İBHGK, 09/06/2017, E. 2016/3, K. 2017/4, Lexpera. Ayrıca Gökteş/Yılmaz, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme”, 1177.

bu bölümünde işyerinin sınırlarının çizilmesinin ve özellikle bağlı yere ilişkin belirlenimin konumuz açısından neden önemli olduğu irdelenmeye çalışılacaktır. Daha sonra ise işyerinin kapsamı konusu ele alınmaya çalışılacak ve yargı kararlarında konunun ne şekilde çözüme kavuşturulmaya çalışıldığı hususu incelenmeye çalışılacaktır.

A. İŞYERİNİN SINIRLARININ BELİRLENMESİNİN ÖNEMİ

İşyerine bağlı yerler ile işletmeyi oluşturan farklı işyerlerinin birbirinden ayrılması, toplu iş hukuku açısından son derece önemlidir. Zira işyeri kavramı birçok açıdan bağlama noktası vazifesi görmektedir. 6356 sayılı Kanun, sendikal örgütlenme düzeyi olarak işkolu esasına göre sendikalaşmayı benimsemiştir³⁶. Öyle ki sendikanın tanımına ilişkin 2. maddede de tanımın içerisinde “*işkolunda faaliyette bulunmak*” ifadesine yer verilmiştir³⁷. İşkolunun belirlenmesinde işyeri esas alınmaktadır. Başka bir ifadeyle işkolu işyerinde yürütülen faaliyet esas alınmak üzere belirlenmektedir³⁸. Bu bakımdan bir yerin bağlı yer olarak nitelendirilmeyip farklı bir işyeri olarak nitelendirilmesi durumunda her bir işyeri için ayrı işkolu tespiti yapılması gerektiğinden iki ayrı işkolu tespiti söz konusu olacak ve bu durum ise özellikle işyerlerinin farklı işkolu kapsamında olması durumunda sendikal örgütlenmeyi de farklılaştıracaktır. Dolayısıyla sendikaların örgütlenmesinden toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisine kadar birçok noktada önem arz eden işkolu tespitinde işyeri kavramının merkeze alınması, dolaylı olarak, işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesini açığa çıkarmaktadır.

İşkolu meselesi sendikaların örgütlenmesinin yanında üyelikle de doğrudan ilişkilidir. Zira işçiler, işyerinin girdiği işkolunda örgütlü sendikalara üye olabilmektedir³⁹. Bu noktada işkolunun tespitinde işyerinin esas alınması nedeniyle işyeri kavramı, sendika üyeliğini de dolaylı olarak etkilemektedir.

İşyerinin merkez bir kavram olması ve işkolunun belirlenmesine etkisi dolayısıyla bu kavram, sendikal örgütlenmeden üyeliğe kadar birçok hususu etkilemesinin yanında toplu iş sözleşmesi ehliyetini de dolaylı yönden etkilemektedir. Zira Kanun’da özel bir düzenleme bulunmasa da toplu iş sözleşmesi ehliyeti⁴⁰

³⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 43; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 35.

³⁷ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 36; Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 2.

³⁸ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 89-90.

³⁹ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 32; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 179; Sur, *İş Hukukunda Toplu İlişkiler*, 151.

⁴⁰ Toplu iş sözleşmesi ehliyeti 6356 sayılı Kanun’da açıkça tanımlanmamakla birlikte toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek kişi ya da kuruluş sıfatını haiz olabilmeyi ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti medeni hukuktaki hak ehliyetine benzese de sendikaların kuruluş esasları bakımından özel bir anlamı olduğu ve bu nedenle söz konusu kavramların tamamıyla özdeş de olmadığı ifade edilmektedir. Bkz. Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 13 vd; Rüçhan Işık, *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1973), 13 vd.

sendikalara tanınmış ve bu noktada da ehliyet işkoluyla sınırlandırılmıştır⁴¹. Sendikaların unsurlarından hareketle toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatlarının sınırlandırılmasının bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesi ehliyetine o işkolunda kurulu sendikalar haizdir⁴². Nitekim 6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesi tanımından hareketle de bu sonuca ulaşılabilecektir. Sözü edilen tanıma göre toplu iş sözleşmesi “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade etmektedir. Dolayısıyla görüldüğü üzere işveren açısından sendika üyesi olmaması durumunda kendisinin de toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesine imkân tanınmış olsa da işçiler açısından toplu iş sözleşmesinin tarafını mutlaka sendika oluşturmalıdır⁴³. Sendikaların işkolu esasına göre kurulması sendika tanımında da yer alan zorunlu bir unsur olduğundan sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olabilmesi için işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda örgütlü olması gerekmektedir. Bu bakımdan doktrinde kimi yazarlar bu durumun ehliyet değil yetki sorunu olduğu dolayısıyla işkolunda örgütlü olsun olmasın tüm işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi bağitlanacak işyeri ya da işyerleri bakımından toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olduğunu; sorunun yetki açısından irdelenmesi gerektiğini belirtmektedir⁴⁴. Ancak ne var ki hâkim görüşün savunduğu üzere işkolunda örgütlenmeyi sendika tanımının içerisine yerleştiren düzenleme karşısında sendikaların ancak faaliyet gösterdikleri işkolu kapsamında yer alan işyeri ya da işyerleri açısından toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz oldukları kabul edilmektedir⁴⁵.

İşyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesi, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yanında toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından da son derece önemlidir. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmesi için ehliyetin yanı sıra yetki koşullarını da sağlaması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, işyeri toplu iş sözleşmeleri açısından başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından ise yüzde kırkının ilgili sendika üyesi olması koşuluna bağlanmıştır. Dolayısıyla işyerinin sınırlarının belirlenmesi, yetki için aranan çoğunluğun farklılaşması nedeniyle de önem arz etmektedir.

B. İŞYERİNE DAHİL OLAN YERLERİN BELİRLENMESİ

İşyerine dahil olan yerlerin belirlenmesi hususu yukarıda da izah edildiği üzere toplu iş ilişkileri yönünden birçok noktada kilit öneme sahiptir. 4857 sayılı

⁴¹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 46; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 265.

⁴² Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 60.

⁴³ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 155; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*, (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1987), 19.

⁴⁴ Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*, 22.

⁴⁵ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 46.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrası gereği bağlı yerler, eklentiler ve araçlar işyeri kapsamına dahildir⁴⁶. Bu noktada işyerinin sınırlarının belirlenmesi açısından eklenti, araç ve bağlı yer kavramı ile ne kastedildiğinin ifade edilmesi gerekmektedir.

1. Eklentiler

Eklentilerin işyeri kapsamında düşünülmesi gerektiği belirtilmesine rağmen kavrama ilişkin herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasında hangi yerlerin eklenti niteliğinde olduğuna ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre “*dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler*” eklenti sayılır ve işyerine dahildir. Bu bakımdan madde düzenlemesinden de açıkça anlaşılacağı üzere bu düzenleme tadadi niteliktedir⁴⁷. Dolayısıyla benzer özellik gösteren yerlerin de eklenti olarak kabulü mümkün olup, bu konuda doktrinde garajlar örnek olarak gösterilmektedir⁴⁸.

Eklenti olarak belirtilen yerlerin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimiyle doğrudan bağlantısı bulunmadığı yalnızca dolaylı bir bağlantısı olabileceği belirtilmektedir⁴⁹. Bu bakımdan eklentilerde yürütülen faaliyetler, asıl işin bir parçası olmayıp yardımcı iş niteliğindedir⁵⁰. 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.*” Bu nedenle eklentide yürütülen iş, asıl işin girdiği işkoluna tabi olacaktır⁵¹. Bu bakımdan örneğin eklentilerde çalışan işçi, asıl iş hangi işkoluna giriyorsa o işkolunda örgütlü sendikaya üye olabilecek ve o işyeri bakımından tek bir toplu iş sözleşmesi süreci yürütülebilecektir. Ayrıca belirtilmelidir ki eklenti ile işin görüldüğü yerin aynı fiziksel mekânda bulunması ve yakın mesafede bulunması şartı da aranmamaktadır⁵².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2020 tarihli bir içtihadında işçilerin dinlenmek ve konaklamak amacıyla kullandığı barınağı eklenti olarak görmüş ve işyeri ile barınak arasındaki 1.5 km'lik mesafenin eklenti niteliğini ortadan kaldırma-

⁴⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 249; Süzek, *İş Hukuku*, 200.

⁴⁷ Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 56; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 29.

⁴⁸ Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 56; Süzek, *İş Hukuku*, 200; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 29.

⁴⁹ “*Bir yerin işyerine bağlı yer sayılması için işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerekir. Somut olayda, işyeri gemi ile ölüm olayının meydana geldiği yer arasında böyle bir bütünlükten söz edilemeyeceği gibi, eklenti olarak kabulü mümkün değildir.*” Y.HGK, 22.09.2004, E. 2004/10-440, K. 2004/423, Kazancı.

⁵⁰ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 102.

⁵¹ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 102.

⁵² Süzek, *İş Hukuku*, 200; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 30; Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 57.

yacağı sonucuna ulaşmıştır⁵³. Söz konusu karar esasen iş kazası ile ilgili olsa da Hukuk Genel Kurulu yorumlamada bulunurken işverenin hakimiyetinin sürüp sürmediği ölçütü üzerinden hareket etmiştir. Burada eklenti kavramının yorumlanmasında sosyal güvenlik hukukunun amaçlarından hareket edilip genişletici yoruma gidildiği görülmektedir. Toplu iş hukuku açısından da özellikle işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamında olması açısından olabildiğince eklenti kavramının geniş yorumlanması ve her ne kadar işkolu nedeniyle muhtemelen yabancı bir sendikaya üye olunacak olsa da eklentide çalışacak işçilerin toplu iş sözleşmesi ünitesi içerisine dahil edilmesi düşünülebilecektir.

2. Araçlar

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasında araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiş ve araçlara ilişkin herhangi sınırlayıcı bir düzenleme getirilmemiştir⁵⁴. Araçların işyerinden sayılması için sabit ya da hareketli olmaları ya da işverenin mülkiyetinde olmaları şartı da aranmamaktadır. Araçlar da işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine doğrudan ya da dolaylı katkıda bulunmaktadır⁵⁵. Araçların işyerinden sayılması için de coğrafi yakınlık aranmaz⁵⁶.

3. İşyerine Bağlı Yerler

İşyerinin sınırlarının belirlenmesi noktasında esas sorun, bağlı yerlerin tespiti noktasında toplanmaktadır. Bu konu 4857 sayılı Kanun'dan ziyade 6356 sayılı Kanun açısından ekstra sorun oluşturmaktadır⁵⁷. Bir yerin işyerine bağlı yer olduğunun ya da ayrı işyeri olduğunun yorumlanması, sendikal örgütlenme, işkolu, toplu iş sözleşmesi türü, toplu iş sözleşmesi yetkisi ve toplu iş sözleşmesinin kapsamı gibi birçok noktada önem arz etmektedir. Biz de ilk olarak bağlı yerlerin tespitinde kullanılan ölçütleri ele almaya çalışıp devamında ise yargının bağlı yerlerin tespitinde kullanılan ölçütlere ne şekilde yaklaştığı hususunu incelenmeye çalışacağız.

a. Bağlı Yerin Tespitinde Kullanılacak Ölçütler

4857 sayılı İş Kanunu, işyerine bağlı yerlere ilişkin örtülü bir tanımlamaya yer vermiştir. Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasında işyerinden sayılan yerler belirtilirken işyerinde üretilen mal ve/veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerin işyerinden sayılacağı düzenlenmiş ve bu ifadenin devamında parantez içerisinde "*işyerine bağlı yerler*" ifadesi tercih edilmiştir. Yine Kanun'un 2. maddesinin 3. fıkrasında ise bu sefer

⁵³ Y.HGK, 25.11.2020, E. 2016/21-2569, K. 2020/956, Kazancı.

⁵⁴ Süzek, *İş Hukuku*, 200.

⁵⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 254.

⁵⁶ Aydınlı, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, 58.

⁵⁷ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 310.

doğrudan işyerine bağlı yerler ifadesi kullanılarak bağlı yerlerin işyeri kapsamında olduğu tekrar vurgulanmıştır. Dolayısıyla işyerine bağlı yerler ifadesinden ne anlaşılması gerektiği konusunda Kanun, işverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik bakımından bağlılığın olması ve bu yerlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş olması koşullarını vurgulamıştır. Burada dikkat edilirse Kanun, nitelik ve yönetim açısından bağlılığı “işverenin” diyerek işverenin işyerleri ile sınırlamıştır.

İş Kanunu’nun madde gerekçelerinde bağlı yerlerin tespitinde kullanılacak ölçütlere vurgu yapılmıştır. Buna göre “İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde ‘işyerine bağlı yerler’ ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda ‘amaçta birlik’, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile ‘yönetimde birlik’, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir.”.

Görüldüğü üzere bağlı yerlerin tespitinde üç ana ölçüt kullanılmaktadır. Bunlardan ilki olan hukuki bağlılık ölçütünden söz konusu yerlerin aynı işverene ait olması anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle birden fazla yer ayrı işverenlere aitse diğer koşullar oluşmuş olsa da bağlı yerden söz edilemeyecektir⁵⁸. Zira toplu iş hukuku açısından bakıldığında esasen iki ayrı sendikal örgütlenme ve işkolu tespitinin söz konusu olması gereken durumda tek bir toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturabilmek olanaksızdır. 6356 sayılı Kanun’la beraber hukuk sistemimize dahil olan grup toplu iş sözleşmelerinde sözleşmenin tarafı farklı işverenler olsa da bu işverenlere ait işyerleri ayrı işyerleridir ve birbirinden bağımsız işkolu tespitine konu olmaktadır⁵⁹. Burada ayrıca belirtilmelidir ki holding bünyesindeki şirketler de birbirinden bağımsız işveren niteliğini haiz olduklarından⁶⁰ holding bünyesindeki iki farklı işverene ait olan yerlerin bağlı yer olarak nitelendirilmesine olanak yoktur. Yine alt işverenlik ilişkisi açısından da alt işveren bakımından işin görüldüğü yer bağımsız işyeri sayıldığından burada da hukuki bağlılıktan ve bağlı yerden söz edilemeyecektir. Alt işverenler açısından işkolu tespiti de bağımsız olarak yürüttüğü faaliyet esas alınarak belirlenecektir⁶¹.

Bağlı yerlerin tespitinde kullanılan ölçütlerden karakteristik ölçüt amaçta birlik/amaçsal bağlılık ölçütüdür⁶². Bu ölçüt, işyerinde izlenen teknik amacı ön

⁵⁸ Süzek, *İş Hukuku*, 198; Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 85; Baycık, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, 246.

⁵⁹ 6356 sayılı Kanun’da grup toplu iş sözleşmesi tanımında “İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder.” denilmektedir.

⁶⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 156.

⁶¹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 49.

⁶² Mollamahmutoğlu/Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 251.

plana çıkarmakta ve aynı teknik amacı takip eden yerlerin birbirlerini tamamlamalarını, teknik amacın gerçekleştirilmesinin halkaları arasında olmasını ifade etmektedir⁶³. Burada işyerinde mal ve hizmet üretiminin farklı aşamaları söz konusu olmakla beraber asıl amaç, teknik amacın gerçekleşmesidir. Örneğin teknik amacın pencere üretimi ve satışı olduğu bir işyerinde pencerenin boyanması, depolanması, cam üretilmesi ve takılması, paketlenmesi, satışa sunulduğu yerler aynı teknik amacın parçası niteliğindedir ve amaçta birlik unsuru gerçekleşmiştir. Diğer koşulların da gerçekleşmesi durumunda bu yerler, tek işyeri sayılacak ve işkolu tespiti buna göre yapılacaktır.

Amaçta birlik ölçütü açısından tartışılması gerekli bir mesele de ilgili yerlerin teknik amacın parçası olması ancak bunun yanında dışa karşı da faaliyetlerini sürdürmesi durumudur. Örneğin, teknik amacın baklava imalatı ve satımının olduğu bir işyerinde aynı zamanda fıstığın da üretilmesi ve baklava imalatında kullanılması durumunda esasen amaçta birlik unsuru gerçekleşmiştir. Ancak tarlada ürettiği fıstıkların piyasadaki başka kişilere de satılması durumunda fıstık üretiminin tamamen teknik amacın bir parçası olduğundan söz edilemez. Bu bakımdan teknik amaca yardımcı olma amacının ortadan kalktığı ve bağımsız bir üretim amacının söz konusu olduğundan bahsedilmelidir. Somut örnek bakımından birimler arasında amaçta birlik ölçütü gerçekleşmediğinden ayrı işyerinden bahsetmek gerekmektedir⁶⁴.

Bağlı yerin tespitinde kullanılan üçüncü ve son ölçüt ise yönetimde birlik ölçütüdür⁶⁵. Yönetimde birlik ölçütü, işyerinde üretilen mal veya hizmetin tek elden yönetilebilecek şekilde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasını ifade etmektedir. Yönetimde birlik bakımından işçilerin bordrolarının tek elden düzenlenmesi, işe giriş ya da işten çıkış işlemlerinin tek birim üzerinden belgelenmesi ölçütlerine dikkat çekilmekte; esasen işçilerin özlük haklarını ilgilendiren iş ya da işlemlerin tek bir birimden yürütülmesi durumunda yönetimde birlik ölçütünün varlığından söz edilebileceği belirtilmektedir⁶⁶. Ancak ne var ki günümüzde bu tip işlemlerin hizmet alımı yoluyla görülmesi, yönetimde birliğin varlığı konusunda bu ölçütün dikkate alınmasını zorlaştırmaktadır⁶⁷. Ayrıca belirtelim ki amaçta birlik ölçütü açısından ilgili yerlerin teknik amacın halkasını oluşturması esasen beraberinde aynı organizasyon içerisinde bulunmayı da gerektirmektedir⁶⁸. Bu nedenle yönetimde birlik ilkesi bakımından getirilen ölçütlerin de sınırlı ve günü-

⁶³ Süzek, *İş Hukuku*, 198; Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 85; Mollamahmutoğlu/Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 251.

⁶⁴ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 96.

⁶⁵ Süzek, *İş Hukuku*, 198.

⁶⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 253; Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 29; Süzek, *İş Hukuku*, 199.

⁶⁷ Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 30.

⁶⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 252.

müz açısından işlevinin düşük olması sebebiyle bu ölçütün amaçta birlik ölçütü içerisinde değerlendirilmesi gerektiği de söylenebilecektir. Ancak belirtilmelidir ki yönetimde birlik ölçütü teknik amaç ile organizasyon arasında bağlantı kurulması açısından önemlidir ve tespiti zor da olsa amaçta birlik ölçütünü tamamlayıcı niteliktedir. Kaldı ki bu ölçütlerin birbirinden bağımsız değerlendirilmesi de mümkün değildir. Bu noktada karakteristik ölçüt, amaçta birlik ölçütü olmasına rağmen özellikle söz konusu yerlerin tek bir iş organizasyonu oluşturup oluşturmadığı sorusu bakımından yönetimde birlik ölçütünden de yararlanılacaktır. Yönetimde birlik içerisinde iş organizasyonunun bütünlüğünü de içerdiğinden bu ölçüt bakımından birimlerin organizasyonun bütünlüğünü engelleyecek uzaklıkta olmamasına da dikkat çekilmelidir⁶⁹.

Bir yerin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu konusunda ilgili yerlerin ayrı bir işyeri olarak bildirilmesi, söz konusu yerin ayrı işyeri olarak kabul edilmesi anlamına gelmez⁷⁰. Başka bir yönden de bir yerin ayrı işyeri olarak bildirilmemesi, o yerin bağlı yer olarak değerlendirileceği anlamına da gelmez. İşyerine ilişkin bildirim tek başına bir yerin bağlı yer mi bağımsız işyeri mi olduğu noktasında yeterli olmasa da bu belirlemenin yapılması noktasında yol gösterici olabilecektir. Yönetimde birlik ölçütünün belirlenmesinin oldukça zor olduğu da hesaba katıldığında bu tür bildirimlerin adi karine olarak kabul edilebileceği de haklı olarak ifade edilmektedir⁷¹.

b. Bağlı Yerin Tespitine İlişkin Yargı Kararlarından Örnekler

Bağlı yerin tespiti konusu, toplu iş ilişkileri bakımından gerek doktrinde gerek yargı kararlarında sıkça inceleme konusu yapılmıştır. Yargı kararlarında bağlı yerin tespiti hususu özellikle yetki tespiti konusunda tartışma konusu olmuştur. Bir yerin bağlı yer olması durumunda o işyeri bakımından tek bir işyeri toplu iş sözleşmesi bağtlanacak ve yetki bakımından işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının ilgili sendikaya üye olması koşulu aranacaktır. Yine o işyeri bakımından tek bir işkolu tespiti söz konusu olacaktır. Bu yerlerin farklı işyeri niteliğinde olduğu sonucuna ulaşılması durumunda ise her bir işyeri açısından ayrı işkolu tespiti yapılacak ve bu yerler ayrı işkolunda ise her işyeri açısından yetki süreci bağımsız olarak yürütülecektir. Farklı işyeri olan yerlerin aynı işkolunda olması durumunda ise işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelecek ve çoğunluk açısından yüzde kırk koşulu aranacaktır. Bağlı yerin tespiti hususunun yargı kararlarına yansıdığı bir diğer önemli durum ise işkolu tespiti meselesidir. Gerçekten de bu konuya ilişkin uyumsuzlukların birçoğu işkolunun belirlenmesi meselesinden doğmaktadır. Şüphesiz ki yetki meselesi ve işkolu meselesi iç içedir. Toplu

⁶⁹ Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 248.

⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 199.

⁷¹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 87; Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, 165.

iş sözleşmesi ünitesinin belirlenmesinde ve işkolunun tespitinde işyeri merkez kavramdır. Bu bakımdan ilk olarak işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinin çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bu bakımdan tek bir işyerinden söz edilmesi, tek bir işkolu tespiti yapılması anlamına gelecektir. Bunun da yansımaları, işyeri toplu iş sözleşmesi bağlanması ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin çoğunluğun gündeme gelmesi olacaktır. Birden fazla işyerinden söz edilmesi durumunda işyerinde yürütülen faaliyetler bağımsız işkolu tespitine konu edilecek ve bunun da devamında ya işyerlerinde bağımsız işyeri toplu iş sözleşmeleri bağlanabilecek ya da işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelecektir. Dolayısıyla bu konuların hepsinin temelinde “işyeri” vardır. Bu nedenle yargı organlarında sıkça dava konusu yapılan işkolu tespitine itiraz ve yetki tespitine itiraz konuları, mahkemelerin işyerinin sınırlarının belirlenmesine ilişkin inceleme yapmasını zorunlu kılmaktadır.

Bağlı yerlerin tespitine ilişkin yargı kararlarına baktığımızda Yüksek Mahkeme kararlarında ilk olarak teknik amaç ve organizasyon ön plana çıkarılmakta ve işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse ya da bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim aşamaları gerçekleşiyorsa amaçta birlik ölçütünün gerçekleştiğine vurgu yapılmakta ve ilkesel olarak coğrafi açıdan birimlerin işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek uzaklıkta olmaması gerektiği belirtilmektedir. Yargıtay’ın işkolu tespitine itiraz ya da yetki tespitine itiraza ilişkin uyuşmazlıklarda bu ifadelere sürekli olarak kararlarında yer verdiğini söyleyebiliriz⁷².

İşyeri- işletme ayrımının tartışıldığı bir kararda işverenin merkez işyerinde belge tarama, evrak barkodlama, otomatik veri sınıflandırma gibi yazılım ve teknolojiler üretildiği belirtilmektedir. İşveren bunun yanında yazılım tabanlı teknolojilerin kullanımı ve uygulamasına ilişkin kamu ve özel sektöre hizmet vermektedir. Bu hizmetler özellikle yazılım ve teknolojilerin sistemlere aktarılmasına yöneliktir. Bu hizmetlerin merkez işyerinde görülmesi mümkün olduğu gibi özellikle kamu kurum kuruluşları açısından hassas veriler söz konusu olduğundan kurumlar tarafından belirtilen farklı yerlerde de görülmesi mümkündür. Davalı sendikanın işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi noktasında yetki alması sonrası işveren, olumlu yetki tespitinin iptali için dava açmıştır. İşverenin hukuki savunmalarından birisi de ilgili yerlerin işletme değil, işyeri niteliğinde olduğu ve çoğunluğun da %40 değil, %50 olduğu hususudur. İlk derece mahkemesi işverenin bu savunmasını şu gerekçelerle reddetmiştir: “(...) D(d) avacı vekilinin bir diğer itirazının işyerinin işletme düzeyinde değil işyeri düzeyinde olduğunu bu sebeple %40 değil %50 çoğunluk esasına göre konunun değerlendirilmesi gerektiği yönünde olduğu ancak davalı bakanlık tarafından işverenin işyerlerini sosyal güvenlik kurumuna tescil ettirirken kuruma bildirdiği

⁷² Bu yönde Y.22HD, 20.09.2018, E. 2018/10726, K. 2018/19322, Legalbank.

işyeri mahiyetine göre verilen nace kodu ve yine davacının birden çok işyerinin mevcut olduğu, bunların aynı işkolunda olduğu dikkate alındığında 6356 sayılı kanunun hükümleri çerçevesinde olayda işyeri bazında değil işletme bazında yetki çoğunluğunun belirlenmesi gerektiği ve bu halde de %40 çoğunluğun esas olduğu görüşü benimsenmiş olup bu yönden de davacı tarafın itirazının yerinde olmadığı (...) gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.” İlk derece mahkemesi görüldüğü üzere işverenin işyerlerini sosyal güvenlik kurumuna bildirirken ayrı işyeri olarak bildirmesine değer vermiş ve olay bakımından işkolu açısından da aynı işkolunda buldukları gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi ünitesinin işletme olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. İlk derece mahkemesi kararının istinaf edilmesi sonrası Bölge Adliye Mahkemesi de karardan anlaşıldığı kadarıyla işyerlerinin farklı coğrafi alana yayılmasının bağlı yer olarak belirleme yapılmasına engel olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay ise ilk derece mahkemesinin işverenin sosyal güvenlik kurumuna bildirirken işyerinin mahiyetine göre verilen NACE koduna dayanmasının yeterli olmadığını belirtmiş; Bölge Adliye Mahkemesi kararının da sadece işyerlerinin farklı şehirlerde olmasından hareket edilmesi nedeniyle yeterli ve yerinde gerekçe teşkil etmeyeceği sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay söz konusu olayda eksik inceleme nedeniyle bozma kararı verirken NACE kodunun bağlı yerin tespiti açısından ayırt edici bir kriter olmadığını, bağlı yer sayılan yerler arasındaki mekansal uzaklığın da yönetimde birlik açısından tek başına dikkate alınabilecek bir kriter olmadığını belirtmiştir. Kararda⁷³ ayrıca şu tespitlerde bulunulmuştur: “(...) Ayrıca yargılama safhasında hukukçu bilirkişiden raporlar alınmış, dava Şirketin faaliyet alanında uzman olan bilirkişiler aracılığıyla Şirkete ait işyerlerinde hiçbir incelemenin yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda davacı Şirketin faaliyetleri, Şirkete ait işyerlerinin mahiyeti, niteliği, bağımsız olup olmadığı, merkeze bağımlılık unsurunun olup olmadığı ve bilhassa işverenin faaliyeti açısından birden fazla işyeri açılmasının zorunluluk olup olmadığı ve buna bağlı olarak farklı şehirlerde geçici sürelerle açıldığı iddia edilen işyerlerinin Şirketin hizmet verdiği kişilere ait olup olmadığı veya giderlerinin hizmet verdiği kişiler tarafından karşılanıp karşılanmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Özellikle de bu değerlendirmenin yapılabilmesi için davacı Şirketin faaliyet alanının özelliğine göre bu işyerlerinin Şirket müşterilerinin talepleri üzerine ortaya çıkan sözleşmesel zorunluluklar nedeniyle veya kamu ihale mevzuatı ve SGK mevzuatından doğan yasal zorunluluklar nedeniyle, geçici sürelerle açılıp iş bitiminde kapatılan işyerleri olup olmadığının tereddüde mahal verilmeksizin ortaya konulması gereklidir.” Kararda Yüksek Mahkeme, merkez işyeri dışında hizmet verilen yerlerin bağlı işyeri teşkil edip etmediği noktasında bu işyerlerinin geçici süre açılıp kapanan işyerleri olup olmadığının tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca

⁷³ Y.9HD, 09/10/2019, E. 2019/5513, K. 2019/17632, Çalışma Toplum.

bu işyerlerinin kime ait olduğunun ve maliyetinin kim tarafından karşılandığının da belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bakımdan örneğin maliyetin hizmet alınan yer tarafından karşılanması, yerler arasındaki organizasyonel bütünlüğün bozulmasına da sebebiyet verebilecektir. Zira bağlı yerler, organizasyonun teknik amacına hizmet etmeli ve bu teknik amacın takibi bütünsel anlamda tüm işyerleri açısından söz konusu olmalıdır.

İşletme ve işyeri ayrımının tartışıldığı güncel bir kararda üç ayrı birim söz konusudur. Uyuşmazlık bu yerlerin bağlı yer mi ayrı işyeri mi teşkil ettiği noktasında toplanmaktadır. Bu birimlerden ilkinde iklimlendirme cihazları üretilmekte diğer birimlerde ise iklimlendirme cihazının satışı ile servis hizmetleri yürütülmektedir. Birimlerden ilki olan iklimlendirme cihazının üretildiği işyerinde 116, diğer iki birimde ise yedişer adet işçi çalıştırılmaktadır. Sendikanın başvurusu üzerine Bakanlık, işverenin 12 no.lu metal işkolunda üç işyerinin bulunduğunu ve bu işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla çalışan 130 işçinin 53'ünün sözü edilen sendikaya üye olduğunu saptamış ve işletme toplu iş sözleşmesi bağlanabilmesi için aranan yüzde kırklık çoğunluğun sağlandığı gerekçesiyle olumlu yetki tespitinde bulunmuştur. Bunun üzerine davacı işveren, olumlu yetki tespit belgesinin iptalini talep etmiştir. Davacı şirket vekili savunmasında müvekkil şirketin genel merkezle birlikte toplamda on adet fabrika ve diğer işyerlerinden oluşan bir fabrika olduğunu; genel müdürlük ile diğer işyerlerinin birbirinden bağımsız düşünülmemeyeceğini, işletmeyi oluşturan on işyerinde 412 işçi çalıştığını ve yetki tespitinin bu sayı üzerinden yapılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca davacı şirket vekili savunmasında tespit bu sayı üzerinden yapılması gerektiğini belirtse de birimlerin tek bir işyeri mi işletme mi teşkil ettiği konusunda ilk olarak “10 adet fabrika ve diğer işyerlerinden oluşan bir işletme teşkil ettiğini” belirtse de savunmanın devamında “*olayda işletmeden söz edilmesi halinde sendikanın %40, işyerinden söz edilmesi halinde ise sendikanın %50 çoğunluğa sahip bulunmasında zorunluluk olduğunu*” belirtmiştir. Bu bakımdan tahminen her iki durumda da 412 işçi üzerinden hesaplama yapılması durumunda davalı sendikanın yetki koşullarını sağlayamayacağı düşünülmektedir. İlk derece mahkemesi yetki belgesinin iptaline karar vermiş ise de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işyeri mi işletme mi olduğu tespitinin araştırılması gerektiğini belirtmiş ve bozma kararı vermiştir. Bozma sonrası ilk derece mahkemesi bu defa da yetki belgesinin iptaline ilişkin davayı reddetmiştir. Kararın tekrar temyizi sonucu somut olay tekrar 9. Hukuk Dairesi tarafından incelenmiştir. Yüksek Mahkeme kararında yetki tespitine konu üç birim ayrı işyerleri olmayıp tek bir işyeri sayılması gerektiğini ve bu nedenle de davalı sendikanın yetkili olabilmesi için işçilerin yarıdan fazlasının ilgili sendika üyesi olması gerektiğini ancak somut olay bakımından bu koşulun sağlanamadığını belirterek yetki tespiti işleminin iptaline karar vermiştir⁷⁴. Dikkat edilecek

⁷⁴ Y.9HD, 21.10.2021, E. 2021/10449, K.2021/14734, Kazancı.

olursa başlangıçta davacı işverenin savunması işletmeye dahil farklı işyerlerinin de bulunduğu ve bu yerlerin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği hususu iken (devamında işyeri olarak kabul edilirse diye o duruma da kapı aralansa ve Yüksek Mahkeme kararında “Somut uyumsuzlukta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarından fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmektedir.” diye ifade edilse de) devamında işletme değil, işyeri olduğu sonucuna ulaşılmış ve sendika yetkisiz hale gelmiştir⁷⁵. Kararı inceleyen *Özkaraca*, Yargıtay’ın işletme ve bağlı yer itirazlarını ancak kayıtlarda aynı işkolunda olan yerler bakımından araştırdığını bunun dışında görünüşte farklı işkolunda olan yerler açısından bu itirazları dikkate almadığını belirtmektedir. *Özkaraca*’ya göre işkolu tespiti bakımından bağlı yer ya da işletme dikkate alınmaz zira işkolu tespiti açısından işyeri kavramı merkez kavramdır. Dolayısıyla Yüksek Mahkeme’nin bu kararda ve son zamanlarda vermiş olduğu diğer kararlar⁷⁶, 6356 sayılı Kanun’da belirtilen esaslara aykırılık teşkil eder⁷⁷. Yargıtay’ın bu tutumu işyerinin belirlenmesi meselesinin toplu iş ilişkileri açısından ilk adım olduğu yönündeki yorumumuza aykırı düşmekte ve salt kayıtlar üzerinden hareket edilerek bu zincir kırılmaktadır. Dolayısıyla bu belirleme bakımından salt kayıtlara itibar edilmesi, yanlış işkolu tespitine ve buna bağlı sendikal örgütlenme ile toplu iş sözleşmesi türünün farklılaşmasına sebep olmaktadır. Örneğin bağlı yer niteliğinde olması gereken bir yerin ayrı işyeri olarak bildirilmesi ve bu nedenle farklı işkolunda yer alması durumunda salt kayıtlardan hareket edilmesi nedeniyle bu yerlerin tek işyeri teşkil ettiği savunması incelemeye tabi tutulmayacaktır. Burada bağlı yerde çalışan

⁷⁵ Ercüment Özkaraca, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi”, *Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi*, S. 144 (2022): 5.

⁷⁶ Bu yönde bir karara göre “İnceleme konusu davada, işverenin farklı bir işkolunda yer alan başkaca bir birimin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu birim bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemez ve bu talep ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde “hukuki belirlilik” ve “hukuki öngörülebilirlik” ilkeleri nazara alındığında, uyumsuzluğun yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerек örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla davacı işverenin farklı işkolunda yer alan işyerinin de dikkate alınması gerektiğine dair itirazı dikkate alınamaz. Son olarak belirtmek gerekir ki, (1090279) sicil numaralı birimde başvuru tarihi itibarıyla işçi çalışmadığından işyeri niteliğini haiz olmayan söz konusu birim yetki tespitine esas alınamaz ise de, yetki tespitinin sadece (1014624) sicil numaralı işyerine ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin bulunduğu ve bu esaslar doğrultusunda sendikanın başvuru tarihi itibarıyla yarından fazla çoğunluğu sağladığının da anlaşılmasına göre, sonuç itibarıyla davanın reddine karar verilmesi isabetlidir.”. Y.9HD, 15.10.2020, E. 2020/2167, K. 2020/12192, Kazancı.

⁷⁷ Özkaraca, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi”, 6.

işçiler, esasen gerçekte olması gerekenden farklı bir işkolunda gözüktüklerinden faaliyetlerine yabancı bir sendikaya üye olmak zorunda kalacaktır. Yargıtay'ın bu uygulamasına son bölümde ayrıca değinilecektir.

Çalışmamızda sıklıkla belirtmeye çalıştığımız üzere işyerinin sınırlarının belirlenmesinde toplu iş ilişkilerinin amacı da gözetilmelidir⁷⁸. İşyerinin sınırlarının çizilmesi meselesi, toplu iş ilişkileri bakımından esasen ortak menfaat ve sorunları olan işçilerin bir toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturması noktasında önemlidir. Doktrinde de işyeri kavramının işçilerin birlikte çalışıp ortak menfaat ve sorunlara sahip oldukları, sendikal örgütlenmenin de bu ortak menfaat ve sorunları çözmek amacıyla söz konusu olduğu belirtilmektedir⁷⁹. Bunun bir yansıması da toplu iş sözleşmesi ünitesinin de ortak sorun ve menfaatlere sahip olan işçileri kapsaması gerekliliğidir. Bu nedenle bağlı yerin tespitinde birimlerdeki işçiler arasında ortak menfaat bulunup bulunmadığı da dikkate alınmalıdır⁸⁰. Coğrafi yakınlık meselesi bu ortak menfaatin tespiti açısından yetersiz kalmakta; yönetimde birlik ilkesinin işçilerin ortak menfaat ve iş birliğine ihtiyaç duyup duymadıkları ölçütü çerçevesinde de irdelenmesi gerekmektedir⁸¹. Bağlı yer olarak değerlendirilen birimde çalışan işçilerin bağımsız olarak belirlenecek işkolunda faaliyet gösteren sendikaya üye olamamasının meşru hale gelebilmesi için bu menfaat birliğinin elzem olduğu isabetle belirtilmektedir⁸².

Yüksek Mahkeme konuya ilişkin güncel bir kararında da yine işyerinin sınırlarının çizilmesinde toplu iş hukukunun özelliklerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmiş; somut olay bakımından birimlerin farklı il ve ilçelerde bulunması ve çalıştırılan işçi sayısının fazlalığı karşısında yönetimde birlik ölçütünün sağlandığından söz edilemeyeceğini belirterek söz konusu birimlerin ayrı işyeri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karara göre⁸³ “*Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 24/05/2019 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 97 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 768 işçi çalıştığı ve 365 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 28/05/2019 tarih ve 1376068 Sayılı olumlu*

⁷⁸ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 56-57; Baycık, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, 247.

⁷⁹ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 56-57.

⁸⁰ Baycık, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, 247; Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 56-57.

⁸¹ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 57.

⁸² Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 57; Gaye Burcu Yıldız, “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 20 (2010): 138.

⁸³ Y.9HD, 12.01.2022, E. 2021/12327, K. 2022/231, Kazancı. Ayrıca Göktaş, Yılmaz, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme”, 1191-1192.

yetki tespit kararı verilmiştir. Bununla birlikte toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için normun koruma amacından hareket edilmesi de bir zarurettir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müstenit dayanışma olgusu da göz ardı edilemez (DOĞAN YENİSEY, Kübra: *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul 2007, s. 371-372; YILDIZ, Gaye Burcu: *‘Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi’ Sicil, S: 20, Aralık 2010, s. 138*). Bu itibarla birimler arasındaki coğrafi yakınlık durumu da işyerinin sınırları ve işyerine bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gereken bir unsurdur. Bu açıklamalara göre, yetki tespitine esas alınan birimlerin geneli itibariyle farklı il ve ilçelerde bulunduğu ve ayrıca yetki tespitine esas alınan işçi sayısının da 768 olduğu gözetildiğinde tüm birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğunu kabul etmek olanaklı değildir. (...) Dosya içeriğine göre sendikanın %40 çoğunluğu sağladığı da açık olduğundan, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.”

İrtibat büroları, satış birimleri, idari birimlerin ayrı işyeri teşkil edip etmediği konusunda Yüksek Mahkeme bu birimlerin üretim biriminin girdiği işkoluna dahil olmaları gerektiğini belirtmekte ve esasen ayrı işkolu tespitinin söz konusu olabileceği yerleri işyerinde yürütülen asıl işin dahil olduğu işkolunda sayarak bu yerlerin bağlı yer olduğu sonucuna ulaşmaktadır⁸⁴. Burada bazı içtihatlarda Yüksek Mahkeme, coğrafi uzaklığı da önemsememekte ve üretimin yapıldığı yer ile idari birim arasında çok uzak mesafe bulunsa da tek işyeri olduğu sonucuna ulaşabilmektedir⁸⁵. Konuya ilişkin 2822 sayılı Kanun döneminde verilen ancak güncel mevzuatımız açısından da önem taşıyan bir kararda İskenderun’da üretim yapılan ancak idari merkezin Ankara’da olduğu bir uyuşmazlıkta işkolunun tespiti bakımından asıl işin dikkate alınması gerektiğini belirtilmiş; tek işyeri olduğu sonucuna ulaşılarak işletme niteliğinin söz konusu olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır⁸⁶. Karara ilişkin değerlendirmelerde bulunan Yıldız’a göre somut olay açısından birisi Ankara’da birisi İskenderun’da olan yerlerin aynı yönetim altında örgütlendiğinden bahsetmek mümkün değildir. Zira burada coğrafi mesafe aynı yönetim altında örgütlenmeye engel teşkil etmese de somut olaydaki gibi işçilerin “menfaat ve dayanışma” birliğinin söz konusu olmasından da bahsedilemeyecektir⁸⁷. Bizce de Yüksek Mahkeme’nin coğrafi mesafe meselesi ile ilgili yerlerde çalışan işçiler arasında ortak menfaat ve sorunların olup olmadığı ölçütlerinin bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir. Çoğu zaman her iki ölçüt arasında pozitif

⁸⁴ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 55.

⁸⁵ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 55.

⁸⁶ Y.9HD, 02.03.2010, E. 2010/7567, K. 2010/5638, Kazancı.

⁸⁷ Yıldız, “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, 138.

korelasyon olduğunu da söylemek mümkündür. Zira mesafenin uzaklığı, işçiler arasında koordinasyon ve ortak menfaat ve sorunları çözmeye yönelik örgütlenmeyi de zayıflatacaktır. Ancak bu ölçütlerin somut olay çerçevesinde titizlikle incelenmesi gerektiği de açıktır.

IV. İŞYERİ KAVRAMININ SINIRLARININ BELİRLENMESİNİN ÖNEMLİ YANSIMALARI

Çalışmamızın temel amacı, işyeri kavramının 6356 sayılı Kanun bakımından taşıdığı öneme vurgu yapabilmektir. Bu bakımdan sendikaların örgütlenme düzeyi, işkolunun tespiti, toplu iş sözleşmesinin türü, toplu iş sözleşmesi yetkisi ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması açısından işyeri kavramı merkez kavramdır.

A. SENDİKAL ÖRGÜTLENME DÜZEYİ BAKIMINDAN

Sendikal örgütlenme düzeyi, toplu iş ilişkileri bakımından toplu pazarlık sürecini doğrudan ilgilendirmektedir⁸⁸. Birbiriyle bu derece bütüncül yorumlanması gereken kavramların merkezinde ise işyeri kavramı yer almaktadır. Sendikalar örgütlenme düzeyi bakımından meslek esasına göre, işkolu esasına göre ya da işyeri esasına göre örgütlenilmektedir⁸⁹. Sendikaların örgütlenme düzeyine ilişkin kurallar, ülkelerin sosyo-ekonomik kurallarıyla doğrudan ilişkilidir⁹⁰. Sendikal örgütlenme düzeyinin ilki olan ve tarihsel süreçte ilk örgütlenme biçimi olarak nitelenen meslek esasına dayalı örgütlenmede aynı meslekte olan kişiler, çalıştıkları işyeri ya da işkolundan bağımsız şekilde örgütlenmektedir⁹¹. Meslek esasına göre sendikalaşma, işyeri ya da işkolundan bağımsız salt aynı mesleği çalışan kişilerden hareket edilmesi, çalışanlar arasında dayanışma sağlanamamasına sebebiyet vermiş ve yine toplu iş sözleşmesi ünitesine dahil olabilmek bakımından kapsamı oldukça dar bir gruba yönelik olduğundan birçok ülkede terkedilmiştir⁹². Sendikal örgütlenme düzeylerinden bir diğeri olan işkolu esasına dayalı örgütlenmede kişilerin meslekleri ya da yaptıkları iş esas alınmamakta; benzer ekonomik faaliyetleri yürüten işyerlerinin oluşturduğu işkolu, örgütlenmeye esas olmaktadır⁹³. İşkolu esasına göre sendikalaşma bakımından çalışanlar, işyerinde yürütülen faaliyete göre belirlenen işkolunda örgütlü sendikalara üye olabilmektedir⁹⁴. Sendikal örgütlenme düzeylerinin bir diğeri ise işyeri esasına dayalı örgütlenmedir. İşyeri esasına dayalı örgütlenmede temel kavram işyeri olup aynı işyerinde çalışan kişilerin sendika

⁸⁸ Talat Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013), 68.

⁸⁹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 40.

⁹⁰ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 37.

⁹¹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 41.

⁹² Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 211.

⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 863.

⁹⁴ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 21.

kurabilmesi, yalnızca bu işyerinde çalışan işçilerin sendikaya üye olabilmesi söz konusu olmaktadır⁹⁵. İşyeri esasına dayalı örgütlenmede işyeri esas alınmış olup işyeri kapsamında bulunmayan yerlerde çalışanlar faaliyetleri aynı ya da benzer faaliyetleri de yürütse, o işyerinde kurulu sendikaya üye olamamaktadır. Her işyeri açısından ayrı sendikal örgütlenmenin söz konusu olması, sendika sayısını çoğaltacaktır. İşyeri sendikalarının özellikle baskı unsuru oluşturmaması ve işveren güdümüne girebilmesi sakıncalarına dikkat çekilmektedir⁹⁶.

Tarihsel anlamda baktığımızda 274 sayılı Kanun sendikal örgütlenme düzeyi olarak hem işyeri hem de işkolu düzeyinde örgütlenilebilmesine imkân tanımıştır⁹⁷. Bu durumun üyelik ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması açısından karışıklıklar yarattığı belirtilmekteydi⁹⁸. 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinde sendikaların işkoluna göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulabilecekleri belirtilmiştir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise işkolu esası pekiştirilerek meslek esası ya da işyeri esasına dayalı olarak sendika kurulmasının mümkün olmadığı düzenlenmesine yer verilmiştir. Belirtelim ki sendika hakkı anayasal anlamda da güvence altında olsa da sendikal örgütlenme düzeyine ilişkin herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir⁹⁹. 6356 sayılı Kanun düzenlemesinde ise işkolu esası, sendika tanımı içerisinde yer almıştır¹⁰⁰. Bu bakımdan her ne kadar meslek ya da işyeri esasına dayalı sendikalaşmayı engelleyici bir düzenleme yer almasa da işkolu esası sendika tanımı içerisinde yer aldığından 6356 sayılı Kanun bakımından da işyeri ya da meslek esasına dayalı örgütlenmenin söz konusu olamayacağı dile getirilmektedir¹⁰¹. Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin işkoluyla sınırlanması karşısında yasaklama getirilmemesinin bir anlamı olmayacağı zira yalnızca işkolu düzeyinde örgütlenen sendikaların toplu iş sözleşmesi bağtlayabileceği belirtilmektedir¹⁰². Belirtilmelidir ki doktrinde bu konuda ayrıca özel bir yasaklayıcı düzenleme getirilmemesi ve 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 4. fıkrasında iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı olmak üzere taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilere de Kanun'un ikinci ve altıncı bölümlerinin uygulanacağını belirtilmesi karşısında hukukumuzda sınırlı düzeyde de olsa meslek esasına dayalı sendikal örgütlenmeye izin verildiği sonucuna ulaşılabilecektir¹⁰³. Bu durumda *Baycık'a* göre 6356 sayılı Kanun'un sendika tanımında

⁹⁵ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 70.

⁹⁶ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 37.

⁹⁷ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 43.

⁹⁸ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 43.

⁹⁹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 57.

¹⁰⁰ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 60.

¹⁰¹ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 25 vd.

¹⁰² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 44.

¹⁰³ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 47.

işkolu esasına yer vermesi ve 8. maddede sendikaların tüzüğünde bulunması gereken hususlar arasında faaliyette bulunacakları işkoluna yer verilmesi karşısında bir meslek grubuyla örtüşen işkolunun bulunması da pek mümkün olmadığından en benzer işkolunu tüzükte faaliyet alanı olarak belirtmek durumunda kalacaklardır¹⁰⁴. Tüzükte bu yönde bir işkolu belirlemesine gidilmemesi ya da gidilememesi durumunda ise sorunun Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrası çerçevesinde uluslararası düzenlemeler esas alınarak çözüme kavuşturulması gerekmektedir¹⁰⁵.

2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinde sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenmesi gerekliliğinin yanı sıra Türkiye çapında faaliyette bulunması gerekliliğine de yer verilmiştir. 6356 sayılı Kanun bakımından da işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenme söz konusudur ancak 2821 sayılı Kanun'da yer alan Türkiye çapında faaliyette bulunma şartına yer verilmemiştir. Bu noktada işyeri düzeyinde sendikal örgütlenmenin de 2821 sayılı Kanun düzenlemesinin aksine açıkça yasaklanmaması karşısında 6356 sayılı Kanun bakımından sendikaların işyeri düzeyinde örgütlenmelerinin mümkün olup olmadığı meselesi tartışılmıştır. 6356 sayılı Kanun düzenlemesinde Türkiye çapında faaliyette bulunma koşuluna yer verilmemesinin bölgesel düzeyde sendika kurulabilmesine imkân tanıdığı ifade edilmektedir¹⁰⁶. Yine bu hükmün kaldırılması nedeniyle ülkemizde işyeri düzeyinde sendika kurulmasının yasak olmadığı belirtilmektedir¹⁰⁷. Ancak işyeri düzeyinde kurulan ve yalnızca söz konusu işyerinde çalışan işçileri üye kabul eden sendikanın 41. maddede yetki bakımından ön şart olan işkolu barajını sağlayabilmesi de zorlaşacaktır¹⁰⁸. Ancak bize göre sendikaların temel gayesi, toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilme olsa da¹⁰⁹ işyerinde faaliyet gösteren bir sendikanın işkolu barajını geçmesi mümkün olup işkolu barajını geçememiş olması hiçbir halde geçmeyeceği anlamına da gelmeyecektir. İşkolu barajını geçen sendikanın örgütlü olduğu işyerinde çoğunluğu sağlaması, işkolu barajına kıyasla daha kolay olacaktır. Bu noktada 6356 sayılı Kanun'da Türkiye çapında faaliyet gösterme

¹⁰⁴ Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 213.

¹⁰⁵ Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 213.

¹⁰⁶ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 39; Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 46. Anayasa Mahkemesi'ne göre "İşkolu sendikacılığı, işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modeli olup, sendika işkolu esasına dayalı olarak kurulur ve mesleklerini dikkate almaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçlar. Bu çerçevede ele alındığında işkolu, örgütlenmenin hedefleri ve faaliyet alanı ile doğrudan ilgilidir. İşkolu düzeyinde örgütlenmiş sendikalar faaliyetlerini yerel, bölgesel veya ulusal farklı düzeylerde yürütebilir.". AYM, 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161.

¹⁰⁷ Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 219.

¹⁰⁸ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 39; Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 221.

¹⁰⁹ Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 221.

koşuluna yer verilmemesinin bir önemi bulunmadığı zira sendikanın tanımından ve 8. maddede kuruluşların tüzüklerinde aranması gereken hususlar arasında sendikanın faaliyet gösterdiği işkolunun da yer alması nedeniyle Kanun'un "*teknik anlamda işyeri düzeyinde sendika kurulmasını*" dışladığı söylenebilecektir¹¹⁰. Kanaatimizce de işkolunun sendika tanımı içerisinde yer almasının bir sonucu olarak sendikal örgütlenme düzeyinin, teorik çerçevede işkolu esası dışında, olması olanaksızdır. Ancak işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmakla fiilen faaliyette bulunmak arasında fark vardır. Sendika işkolu esasına göre kurulduğu zaman teknik anlamda sendika niteliğini kazanır¹¹¹. Sendika niteliğinin kazanılmasından sonra sendika işkolu kapsamında yer alan tek bir işyerinde faaliyetini sürdürebilir. Belirtelim ki 2821 sayılı Kanun düzenlemesinde Türkiye çapında faaliyette bulunma amacından bahsedilmiştir. Bu bakımdan mülga kanun bakımından da amaç ülke çapında faaliyette bulunmak olsa da fiilen bölgesel düzeyde faaliyette bulunmasını kısıtlayıcı bir durumun söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılması gerektiği kanısındayız¹¹².

B. İŞKOLU TESPİTİ BAKIMINDAN

6356 sayılı Kanun sendika kavramının tanımında işkolu esasına yer vermiş ancak işkolu kavramı açıkça tanımlanmamıştır¹¹³. Doktrinde işkolu kavramı genel olarak nitelikleri bakımından birbirine benzer faaliyetlerin gruplandırılması ve bu gruplandırmaların sonucuna göre ortaya çıkan iktisadi faaliyet türlerinin isimlendirilmesi anlamına geldiği belirtilmektedir¹¹⁴. İşkoluna ilişkin tanımların özünde benzer ekonomik faaliyetler terimi yer almaktadır¹¹⁵. İşyerinde üretilen mal ve faaliyetlerin gruplandırılması noktasında yüzde yüz özdeşlik doğası gereği söz konusu olamayacağından bu faaliyetler genel anlamda gruplandırılmakta ve işyerlerinin yürüttüğü faaliyet, bu kategoriler arasından belirlenmektedir.

İşkolunun belirlenmesinde işyerinde yürütülen faaliyet esas alınmaktadır. Bu bakımdan işyerinde izlenen teknik amaç, işkolu belirlemesinin de konusunu oluşturmaktadır¹¹⁶. İşkolunun belirlenmesinde işyeri kavramının merkez kavram olduğu yargı kararlarında da belirtilmektedir. Nitekim bu yönde bir karara göre¹¹⁷ "*İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir ögedir. Birbirine benzer*

¹¹⁰ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 46.

¹¹¹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 60.

¹¹² Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 58. 2821 sayılı Kanun döneminde faaliyetin Türkiye çapında mı yürütüldüğü noktasında bir denetim de söz konusu değildi. Bkz. Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 46.

¹¹³ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 44; Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 88.

¹¹⁴ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 44.

¹¹⁵ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 50.

¹¹⁶ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 88 vd.

¹¹⁷ Y.9HD, 24.12.2020, E. 2020/8038, K. 2020/19974, Legalbank.

işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır. İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur.”.

İşkollarının belirlenmesi tarafların tasarrufuna bırakılmayıp, 6356 sayılı Kanun’a ekli 1 sayılı cetvelde belirtilmiştir¹¹⁸. Mal veya hizmet üretimine ilişkin faaliyetlerin hangi işkoluna dahil olduğu konusu ise 6356 sayılı Kanun’un 4. maddesinin 3. fıkrasında yer alan atıf dolayısıyla çıkarılan İşkolları Yönetmeliği¹¹⁹’nde düzenlenmektedir. Bu Yönetmelik’te genel olarak mal veya hizmet üretimine ilişkin faaliyetler (örneğin, et ve et ürünlerinin toptan ticareti, dergi ve süreli yayınların yayımlanması gibi) belirtilerek işyeri ve işyerlerinde izlenen teknik amaç unsuru ön plana çıkarılsa da 20 no.lu işkolu olan genel işler işkolu kapsamında olduğu belirtilen “*Belediye Hizmetleri*” gibi faaliyetten ziyade işverenin esas alındığı sınıflara da rastlanmaktadır¹²⁰. Bu durumun işkolu tespitinde işyerinde yürütülen faaliyetin esas alınması esasına uymadığı açıktır. Bu durum ve işveren esas alınarak sınıflandırma yapılan durumların eleştirisi konusu yapılması doğal olsa da biz çalışmamızın kapsamı bakımından bu duruma işaret etmekle yetiniyoruz¹²¹.

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti, mahkemelerce değil Bakanlık tarafından yapılmaktadır¹²². Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti ilgililerce her zaman talep edilebilir¹²³. İşkolu tespiti talebi, yetki tespitinden önce söz konusu olabileceği gibi yetki itirazı aşamasında da gündeme gelebilir¹²⁴. 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “*Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.*”. Kanun koyucu bu düzenlemeyle yetki sürecinin kötüniyetli işkolu itirazları sebebiyle uzamasını önlemeyi amaçlamıştır¹²⁵. Bu konuyu aşağıda yetki tespiti sürecinde bağlı yer ve işletme niteliğine ilişkin itirazlar bakımından incelemeye çalışacağız.

¹¹⁸ 6356 sayılı Kanun öncesinde 28 olan işkolu sayısı 6356 sayılı Kanun düzenlemesiyle 20’ye düşürülmüştür.

¹¹⁹ R.G., 19.12.2012, S. 28502.

¹²⁰ Bu hükmün uygulanmaktan kaçınılması ve işkolu uyumsuzlukları bakımından davayı gören mahkemelerin belediyeye ait iş somut olarak esas alınarak hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi gerektiği görüşü için Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 115.

¹²¹ 14 no.lu “Enerji” işkoluna dahil edilen “Devlet Su İşleri” ile 19 numaralı “Savunma ve Güvenlik” işkolu kapsamında yer alan “Milli Savunma, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile ilgili her türlü askeri işyerleri” sınıflandırmalarında da işveren esas alınmıştır. Bu sınıflandırmaların eleştirisi için Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 115.

¹²² Bakanlığa işkolu tespiti talebinde bulunmadan iş mahkemesinde dava açılarak işkolu tespiti talebinde bulunulamaz. Bkz. Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 68-69.

¹²³ İşkolu tespiti talebinde işyerinde çalışan işçilerin yanı sıra ilgili işverenler ve ilgili işçi ve işveren sendikaları da işkolu tespiti talebinde bulunabilir. Konuya ilişkin Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 77 vd.

¹²⁴ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 73.

¹²⁵ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 61.

İşkolu açısından işyeri kavramı esas alınmıştır¹²⁶. Konuya bu açıdan bakılacak olursa işyeri kavramının sınırlarının belirlenmesinin önemi bir kez daha ortaya çıkaracaktır. Zira işkolu açısından işyeri kavramı esas alındığından işyerine bağlı yerler bakımından ayrı işkolu tespitine gidilmeyecek; işyerinin tamamı bakımından tek bir işkolu tespitinde bulunulacaktır¹²⁷. Bu bakımdan bağlı yerlerin bağımsız olarak işkoluna konu edilmesi mümkün değildir. Bir yerin bağlı yer niteliğinde olmadığı sonucuna ulaşılması durumunda ise birden fazla işyerinden söz edileceğinden bu yerlerde yürütülen mal ve/veya hizmet üretimi dikkate alınarak ayrı işkolu tespiti yoluna gidilmelidir¹²⁸. Ayrıca işletme kavramının toplu iş sözleşmesi ünitesi olması dışında özel bir anlamı bulunmaması karşısında işkolu tespitinin işletme düzeyinde de yapılmaması gerektiği açıktır¹²⁹. Bu bakımdan işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanabilmesi için gereken aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması şartı, ilgili yerin bağlı yer olup olmadığı tespiti ve bağlı yer olmadığı sonucuna ulaşılmasının ardından bağımsız işkolu tespitinin yapılması sonrası gündeme gelecektir. İşverenin birden fazla işyerinin tek bir işkolu tespitine konu olması, işkolunun belirlenmesinde işyerini merkeze alan 6356 sayılı Kanun düzenlemesi ile uyuşmayacaktır¹³⁰. Nitekim Yüksek Mahkeme de içtihatlarında bu hususu vurgulamaktadır¹³¹.

6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca "*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.*". Dolayısıyla işkolu tespitinde "*asıl iş*" esas alınacak ve "*yardımcı iş*" olarak nitelendirilen işlerde çalışanlarda asıl işin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabilecektir¹³². Asıl iş, işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimini ifade eden teknik amaçtır¹³³. Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan, teknik amacın meydana gelmesi noktasında olmazsa olmaz işler de asıl iş kapsamına dahildir. Yardımcı iş ise asıl iş dışında kalan teknik amacın bir halkası olmayan diğer bir ifadeyle teknik amacın gerçekleşmesi bakımından sürece doğrudan dahil olmayan işlerdir¹³⁴. Yardımcı işler, işyerinde yapılan işle tabii bir bağlantı içerisinde olsa da teknik amacın gerçekleşmesi için

¹²⁶ 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin ilk fıkrasında düzenlenen "*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti.*" ifadesi ve yine 4. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.*" ifadesinden 6356 sayılı Kanun'un işkolu tespitinde işyerini esas aldığı sonucuna ulaşılabilir. Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 89.

¹²⁷ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 90.

¹²⁸ Özkaraca, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi", 6.

¹²⁹ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 57.

¹³⁰ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 57; Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 120.

¹³¹ Y.22HD, 09.11.2015, E. 2015/30074, K. 2015/30393, Çalışma Toplum.

¹³² 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrası uyarınca "*Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.*".

¹³³ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 119.

¹³⁴ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 119; Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 242.

olmazsa olmaz değildir¹³⁵. Doktrinde üretilen ürünlerin paketlenmesi, depolanması gibi işlerin yardımcı iş olarak nitelendirilebileceği belirtilmektedir¹³⁶. Bu noktada teknik amaç, ürünün üretilmesi ile tamamlanmıştır. Teknik amacın gerçekleşmesinin ardından söz konusu olan işler, yardımcı iş olarak nitelendirilebilir. İşyerlerinde birbirinden farklı mal ve/veya hizmet üretiminin söz konusu olması durumunda işkolunun nasıl belirleneceği konusunun tartışılması gerekmektedir. Zira birden fazla teknik amaç da söz konusu olsa tek bir işyeri varsa tek bir işkolu belirlmesine gidilmelidir. Mevcut sistemimiz açısından işyerinin birden fazla işkolunda faaliyette bulunması gibi bir durum söz konusu olamaz¹³⁷. Bu konuya ilişkin olarak doktrinde baskın faaliyetin belirlenmesi ve işkolu tespitinin de bu faaliyete göre yapılması gerektiği belirtilmektedir¹³⁸. İşyerinde baskın olan faaliyetin tespitinde mal ve/veya hizmet üretimine ilişkin yatırımların dağılımı, iş organizasyonu açısından yapılan işlerin ağırlığı, yapılan üretim zincirlerinde geçirilen zaman dilimi, teknik amaçların gerçekleşmesi için çalışan işçi sayıları, üretimde kullanılacak araç gereçler ve bu araç gereçlerin hangi teknik amaç açısından yoğunlaştığı gibi esaslar dikkate alınmaktadır¹³⁹. Yüksek Mahkeme de kararlarında bu ölçütleri somut olaya göre değerlendirmekte ve somut duruma özgü farklı ölçütleri ön plana çıkarabilmektedir¹⁴⁰. Dolayısıyla toparlayacak olursak sendika tanımı içerisinde yer alan ve toplu iş ilişkilerinin birçok noktasında doğrudan ya da dolaylı olarak etkide bulunan işkolunun tespiti için öncelikle işyerinin sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. İşyerinin sınırları belirlendikten sonra eğer tek bir işyeri söz konusu ise bağlı yerler bakımından ayrı bir işkolu tespiti yapılmayacak; işyerinde yürütülen asıl iş dikkate alınarak işkolu tespitine gidilecektir. Dolayısıyla tek bir işyerinin söz konusu olmadığı durumlarda asıl iş- yardımcı iş ayırımına gidilmesine de gerek olmamakta; her bir işyeri açısından bağımsız olarak asıl işin belirlenmesi gerekmektedir.

¹³⁵ Asıl iş- yardımcı iş kavramının ayırt edilmesinin önemli olduğu bir diğer konu da alt işverenlik ilişkisidir. 6356 sayılı Kanun bakımından asıl iş- yardımcı iş kavramı açıkça tanımlanmasa da Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde söz konusu kavramlar tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 3. maddesinde asıl iş, "mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş" olarak tanımlanmıştır. Yardımcı iş ise şu şekilde tanımlanmıştır: "Yardımcı iş: İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder".

¹³⁶ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 119.

¹³⁷ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 57; Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 79.

¹³⁸ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 121.

¹³⁹ Baskın faaliyetin belirlenmesinde esas alınan kriterler ve kriterlere ilişkin yargı kararları için Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 121 vd.

¹⁴⁰ Konuyla ilgili bir olayda Yüksek Mahkeme, her ne kadar işçi sayısının depolama işinde daha fazla olmasına rağmen, faaliyetin kısa süreli olduğunu asıl amaç olan taşımacılığa hizmet ettiği yorumunda bulunmuş ve yerel mahkemenin çalışılan işçi sayısından hareketle vardığı sonucun yerinde olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Y.9HD, 09/10/2008, E. 2008/34773, K. 2008/25979, Çalışma Toplum.

C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZEYİ VE TÜRLERİ BAKIMINDAN

Sendikal örgütlenme düzeyi, toplu iş sözleşmesi düzeyi ve türlerini doğrudan etkilemektedir¹⁴¹. Toplu iş sözleşmesi düzeyi, toplu iş sözleşmesinin hangi coğrafi alanı kapsayacağını ifade etmektedir¹⁴². Toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılabileceği konusu sendikal örgütlenme düzeyinin yanı sıra ülkelerin sosyo-ekonomik durumlarıyla da yakından ilişkilidir¹⁴³. Anayasa’da toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılması gerektiği konusuna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir¹⁴⁴. Konunun düzenlenmesi tıpkı sendikal örgütlenme düzeyinde olduğu gibi kanun koyucunun iradesine bırakılmıştır. Bu bağlamda bakılacak olursa 275 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmesinin işyeri ya da işkolu düzeyinde yapılabilmesine imkân verilmiştir¹⁴⁵. Her iki düzeyde toplu iş sözleşmeye izin verilmesinin taraf sendikaların farklı olması durumunda çatışmaya yol açacağı ifade edilmekteydi¹⁴⁶. İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerinde tek bir işyerinde ya da birden fazla işyeri açısından toplu pazarlık süreci söz konusu olmakta ve bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yalnızca pazarlığa konu işyerinde çalışanlar yararlanabilmektedir¹⁴⁷. Bu bakımdan işyeri kavramının sınırlarının belirlenmesi, doğrudan önem taşıyacaktır. İşkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerinde ise toplu pazarlığın kapsamını o işkolundaki işyerleri oluşturmakta ve bağitlanan toplu iş sözleşmesinden o işkolunda çalışan işçiler yararlanabilmektedir¹⁴⁸. İşkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi, aynı işkoluna giren birden fazla ya da tüm işyerlerini kapsayabilir. Bu bakımdan işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı; yerel, bölgesel, ulusal düzeyde olabilir¹⁴⁹. 275 sayılı Kanun döneminde hem işyeri hem de işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerine yer verilmesinin uygulama karışıklıklarına yol açtığı gerekçesiyle 2822 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanun bakımından yalnızca işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlanmasına imkân tanınmıştır¹⁵⁰. Zira 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin ilk fıkrasında “*Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.*”. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesinin işkolu düzeyinde yapılabilmesi mümkün değil-

¹⁴¹ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 67.

¹⁴² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 235.

¹⁴³ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 67; Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, 25.

¹⁴⁴ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 235.

¹⁴⁵ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 97.

¹⁴⁶ Bu çatışmanın çözümlenmesine ilişkin ölçütler ve baskın ölçütün işçi lehine olan düzenlemenin olduğu yönünde Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 99.

¹⁴⁷ Baycık, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, 219.

¹⁴⁸ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 102.

¹⁴⁹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 236.

¹⁵⁰ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 103.

dir¹⁵¹. 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesine ilişkin madde gerekçesinde de toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri düzeyinin benimsendiği açıkça ifade edilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin coğrafi alan olarak işyeri ya da işyerlerini kapsaması, işyeri kavramının merkeze alınmasına sebebiyet vermiş ve işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesi bu noktada doğrudan önemli bir mesele haline gelmiştir. Bu bakımdan işkolu düzeyinde bağitlanan toplu iş sözleşmesi bakımından işçinin toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanına dahil olabilmesi için aynı işkolunda çalışması gerekmektedir; işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi açısından aynı işkolunun yanında (toplu iş sözleşmesi ehliyetinin işkoluyla sınırlandırılması nedeniyle) işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri ya da işyerlerinde çalışması da gerekecektir.

Toplu iş sözleşmesi türleri ise 6356 sayılı Kanun'da işyeri, işletme ya da grup toplu iş sözleşmesi olarak üçe ayrılmaktadır¹⁵². Toplu iş sözleşmesi düzeyinin belirlenmesinde işyeri kavramı esas alınmışken; toplu iş sözleşmesi türleri bakımından sözleşme tek bir işyerini kapsayabileceği gibi aynı işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerini ya da farklı işverenlere ait aynı işkolundaki işyerlerini de kapsayabilir¹⁵³. Toplu iş sözleşmesi türü bakımından işverenin tek bir işyeri söz konusuysa işyeri toplu iş sözleşmesi, birden fazla işyeri söz konusuysa ve bu işyerleri aynı işkolunda ise işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanacaktır. Bu noktada tarafların serbestiye sahip oldukları da söylenemez. Zira işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması durumunda toplu iş sözleşmesinin türü, işletme toplu iş sözleşmesi olmak zorundadır¹⁵⁴. Görüldüğü üzere hem işyeri toplu iş sözleşmesinde hem de işletme toplu iş sözleşmesinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi söz konusu olmakta ve işletme toplu iş sözleşmesinin kamu düzeninden sayılması nedeniyle işyerinin sınırlarının belirlenmesi kilit öneme sahip olmaktadır. İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri açısından dikkat edilecek olursa işyeri ya da işyerlerinin “*aynı işverene ait olması*” söz konusudur. Ancak 6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesi türleri arasına dahil edilen grup toplu iş sözleşmelerinde farklı işverenlere ait işyerlerinin aynı toplu iş sözleşmesi kapsamına yer alabilmesine imkân tanınmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde grup toplu iş sözleşmesinin “*işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok*

¹⁵¹ Çerçeve sözleşmenin düzenlendiği 34. maddenin madde başlığının “*Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği*” şeklinde olması ve bu bağlamda çerçeve sözleşmeden “*toplu iş sözleşmesi*” olarak da bahsedilmemesi ile içeriğinde normatif hükümlerin yer almasının mümkün olup olmadığının belli olmaması karşısında doktrinde bu sözleşmeye şüpheyle yaklaşmıştır. Esasen belirtmeliyiz ki işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlanmasına imkân verilmemesine yönelik eleştirilerin çerçeve sözleşmesinin varlığı sebebiyle ortadan kalkması pek mümkün gözükmemektedir. Çerçeve sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin doktrin görüşleri için Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 341 vd.

¹⁵² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 238.

¹⁵³ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 335. 6356 sayılı Kanun bakımından grup toplu iş sözleşmesine de yer verilmişken ayrıca “işyerleri” ifadesine yer verilmesinin gereksiz olduğu yorumu için Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 123.

¹⁵⁴ Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 138.

ıye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini” ifade ettiği belirtilmiştir. Grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına madde düzenlemesinden de açıkça anlaşılacağı üzere aynı işkolundaki işyeri ya da işletmeler dahil olabilecektir. Bu işyeri ya da işletmelerin farklı işverenlere ait olması da mümkün olduğundan aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsama alması durumunda bunun bir işkolu toplu iş sözleşmesi olacağı da belirtilmektedir¹⁵⁵. Grup toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil edilmek istenen her bir işyeri bakımından o işyerinde sendikanın salt çoğunluğu, işletmeler bakımından ise yüzde kırklık çoğunluğu sağlaması gerekmektedir¹⁵⁶. Grup toplu iş sözleşmesi rızai bir niteliğe sahiptir¹⁵⁷. İşçi sendikası her işyeri ya da işletme için ayrı toplu görüşme çağrısında bulunsa da taraflar anlaşarak tek bir toplu iş sözleşmesi bağtlayabilirler¹⁵⁸. Ya da grup toplu iş sözleşmesi bağtlamayı amaçlayan taraflar toplu görüşme sürecinde anlaşarak işyeri ya da işletmeleri gruplandırabilir¹⁵⁹. Taraflar grup toplu iş sözleşmesine ilişkin anlaşmayı yetki sürecinden önce ya da sonra yapabilirler. Ayrıca işçi sendikası grup toplu iş sözleşmesi için yetki almış olsa da bu işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi süreci yürütmek zorunda da değildir¹⁶⁰. Dolayısıyla görüldüğü üzere bir toplu iş sözleşmesi türü olarak ilk kez açık düzenlemeye kavuşan grup toplu iş sözleşmelerinde aynı işkolunda olmaları kaydıyla farklı işyerleri toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturabilse de yetkiye ilişkin koşulların bağımsız şekilde aranması karşısında işyerinin sınırlarının çizilmesi meselesi önemi ni korumaya devam etmektedir.

D. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ BAKIMINDAN

İşyerinin sınırlarının belirlenmesinin toplu iş hukuku bakımından doğrudan ya da dolaylı bazı sonuçları olmaktadır. Örneğin toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından ilk adım niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından ehliyetin işkolu ile sınırlanması sebebiyle işyeri dolaylı olarak önem taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesi bağtlanabilmesi için sendikanın ilk olarak toplu iş sözleşmesi ehliyetine daha sonra ise toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olması gerekir¹⁶¹. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikalarından hangisinin işyerinde ya da işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bağtlayabileceğini ifade etmektedir¹⁶². Toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından işveren tarafı

¹⁵⁵ Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 127.

¹⁵⁶ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 335.

¹⁵⁷ Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, 127.

¹⁵⁸ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 337.

¹⁵⁹ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 337; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2016), 340.

¹⁶⁰ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 337; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri*, 340.

¹⁶¹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 14; İpek Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, (İstanbul: On İki Levha Yayınevi, 2019), 28.

¹⁶² Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin doktrindeki diğer tanımlar için Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 31-32.

açısından özel bir şart söz konusu değildir. Başka bir deyişle toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren aynı zamanda işyeri ya da işyerlerinde yetkiye de sahiptir. İşveren tarafı bakımından yetkinin ehliyetten başka bir şey olmadığı belirtilmektedir¹⁶³. İşçi tarafı açısından bakıldığında ise toplu iş sözleşmesi yetkisi belirli şartlara bağlanmıştır. Sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi için üç koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Bunlardan ilki toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin; diğer ikisi toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkindir. Sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için ilk olarak o işyerinin teknik amacı esas alınarak belirlenen işkolunda örgütlenmiş olması gerekmektedir¹⁶⁴. Bu durum toplu iş sözleşmesi ehliyeti olarak ifade edilmekte ve yukarıda belirtildiği üzere işyerinin sınırlarının belirlenmesi burada da oldukça önem arz etmektedir. Sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi için ayrıca toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olması gerekmektedir. Sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisini haiz olabilmesi için iki şartın bir araya gelmesi gerekmektedir¹⁶⁵. İlk olarak ilgili işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin ilgili sendikaya üye olması gerekmektedir. Bu şarta baraj şartı denilmektedir¹⁶⁶. Baraj şartının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından her yıl Ocak ve Temmuz ayında yayınlanan istatistikler esas alınmaktadır¹⁶⁷.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından aranan ikinci koşul ise çoğunluk koşudur. İşyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinin doğrudan önem taşıdığı durum da burasıdır. Zira bir yerin bağlı yer mi farklı işyeri mi olduğu meselesinin çözümü kavuşturulması, bağtlanacak toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının tespiti açısından son derece önemlidir. Bir yerin bağlı yer olarak sayılması durumunda o işyeri açısından tek bir işyeri toplu iş sözleşmesi bağtlanacaktır. Bu bakımdan da diğer şartların yanında sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmesi için işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye buldurması gerekecektir¹⁶⁸. Bu koşulun gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında asıl yer, bağlı yer, eklenti ve araçlarda çalışan işçiler bir bütün olarak değerlendirilecektir. Bir yerin bağlı yer değil de bağımsız işyeri sayılması durumunda ise iki ihtimal söz konusu olabilecektir. Eğer farklı işyeri sayılan yerle işverenin diğer işyerleri farklı işkolunda ise her bir işyeri açısından ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi bağtlanacağından çoğunluk şartının gerçekleşip gerçekleşmediği her bir işyeri açısından ayrı ayrı incelenecektir. İşve-

¹⁶³ Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 130.

¹⁶⁴ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 46.

¹⁶⁵ ; Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 132 vd.

¹⁶⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 269.

¹⁶⁷ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 365.

¹⁶⁸ Yabancı hukuk sistemlerinin aksine ülkemizde yetki, üyelikle ilişkilendirilmektedir. Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 176.

renin farklı işyeri niteliğindeki yerleri aynı işkolunda ise bu durumda tek bir toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturulması zorunlu olduğundan işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanması gündeme gelecektir. İşletme toplu iş sözleşmesi bakımından çoğunluk şartının gerçekleşebilmesi için ilgili sendikanın işletme kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkını üye bulundurması gerekmektedir¹⁶⁹. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi bakımından çoğunluğun tespitinde işyerleri bir bütün olarak dikkate alınmaktadır¹⁷⁰. Başka bir ifadeyle örneğin aynı işkolunda yer alan üç işyerinin söz konusu olduğu bir durumda sendikanın üç işyerinde çalışan işçilerin toplamının yüzde kırkını üye bulundurması yeterli olacaktır. Sendika, işyerlerinden bazılarında çok az hatta hiç üye bulundurmasa bile toplu iş sözleşmesi yetkisini elde edebilecektir. Dolayısıyla çoğunluk şartının da farklı oranlarda arandığı dikkate alındığında işyerinin sınırlarının belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından “doğrudan” önemli olmaktadır¹⁷¹.

Ehliyet ve yetki şartlarını taşıdığı düşünün sendika her zaman yetkili olduğunun tespiti için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na başvuruda bulunabilir. İşveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin de yetki başvurusu yapabileceği belirtilse de pratikte bu durumun söz konusu olması pek mümkün değildir¹⁷². Sendika başvurusunda işyeri ya da işletme için toplu iş sözleşmesi bağitlamak istediğini belirtse de bu durum Bakanlık için bağlayıcı değildir¹⁷³. Zira işletme toplu iş sözleşmesi kamu düzenine ilişkin olduğundan işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri söz konusuysa Bakanlık, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki koşullarının var olup olmadığını araştıracaktır. Bakanlık, sendikanın aynı işkolunda olduğu ve işyeri ya da işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi de bulunmadığının tespiti sonrasında işkolu barajı ve çoğunluk şartı da sağlanmışsa olumlu yetki tespiti kararı verir¹⁷⁴. Bu koşullar oluşmadığının tespiti halinde ise Bakanlık olumsuz yetki tespiti kararı verir. Bakanlığın yetki tespitine ilişkin karara itiraza ilişkin temel esaslar, 6356 sayılı Kanun’un 43. maddesinde düzenlenmiştir. Bakanlığın olumlu yetki tespiti kararına işveren ya da o işkolunda örgütlü işçi sendikası itiraz edebilir¹⁷⁵. Olumsuz yetki tespitine itiraz bakımından da yetki

¹⁶⁹ Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 233.

¹⁷⁰ Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 243.

¹⁷¹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 84; Kocagil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 181; 2822 sayılı Kanun’da hem işyeri hem de işletme toplu iş sözleşmesi açısından yarımın fazla çoğunluk aranmaktaydı. Ancak çoğunluk farklı olmasına rağmen işletmeye dahil işyerlerinin bütün olarak düşünülmesi, mülga Kanun döneminde de işyerinin sınırlarının belirlenmesi konusunun kilit öneme sahip olmasına yol açmaktaydı.

¹⁷² Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 383-384.

¹⁷³ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 277.

¹⁷⁴ Sur, *İş Hukukunda Toplu İlişkiler*, 314.

¹⁷⁵ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 384.

koşullarını sağladığını düşünen ilgili sendika altı iş günü içerisinde yetkili olduğunun tespiti için dava açabilecektir¹⁷⁶. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 5. fıkrası uyarınca yetki tespitine itiraz karar kesinleşinceye kadar yetki tespiti işlemlerini durduracaktır¹⁷⁷. Yetki tespit yazısına itiraz edilmemesi, yapılan itirazın reddedilmesi ya da olumsuz yetki tespitine itiraz eden ilgili sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılması durumunda ilgili sendikaya yetki belgesi verilmektedir¹⁷⁸. Yetki belgesi, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yerleri belirlemek açısından önem taşımaktadır.

Yetki tespitine itiraz davalarında muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin ya da muvazaalı işçi alımlarının çoğunluğu etkilediği itirazlarının yanında işyerinin işkolunun farklı bir işkolu olduğu ya da işletme niteliğine ilişkin itirazlar söz konusu olabilmektedir¹⁷⁹. İşkolu itirazına ilişkin 5. maddenin 2. fıkrasında yetki tespit davalarını da ilgilendiren özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Madde düzenlemesine göre “*Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.*”. Madde düzenlemesiyle yetki tespit davalarında sıkça itiraz konusu yapılan işkolu itirazının bekletici neden yapılamayacağı düzenlenmiş ve böylelikle yetki sürecini sürüncemede bırakmayı amaçlayan itirazların sürece etkide bulunmaması amaçlanmıştır¹⁸⁰. Nitekim madde gerekçesinde de bu husus vurgulanmıştır. Gerekçenin ilgili kısmı uyarınca “*İkinci fıkraya göre, işyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. (...) Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek*

¹⁷⁶ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 384.

¹⁷⁷ Kocaçil Ersoy, *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, 319.

¹⁷⁸ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 294.

¹⁷⁹ Gaye Burcu Yıldız, “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, S. 1 (2016): 516.

¹⁸⁰ Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, 61; Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 179; Baycık, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, 235. 2822 sayılı Kanun döneminde işkolu itirazı bekletici mesele yapılmaktaydı. Yıldız, “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, 519. Yüksek Mahkeme'nin 2822 sayılı Kanun döneminde verdiği olduğu bir kararında da işkolu itirazının bekletici mesele yapılması gerektiğine karar vermiştir. Karara göre “*O halde somut olayda; öncelikli olarak işyerlerine ilişkin işkolu tespit kararları var ise bu kararlar dosyaya getirilmelidir. Şayet işkolu tespit kararı yok ise, davacı işverene 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesinde öngörülen prosedüre göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunmak üzere süre verilmeli, işyerlerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilmelidir.*”. Y.9HD, 19.10.2010, E. 2010/28347, K. 2010/29733, Legalbank.

istenmiştir.”. Düzenleme 2822 sayılı Kanun döneminde bu süreçlerin uzamasının sendikal örgütlenmeyi zayıflatması ve bu durumun da işyeri açısından toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulamaması nedeniyle eleştiri konusu yapılmaktaydı. Bu nedenle işkolu itirazlarının bekletici mesele sayılmayacağına ilişkin düzenleme bu açıdan isabetli bulunmuştur¹⁸¹. Ancak diğer yandan işkolu itirazının gerçekte haklı olması ihtimali karşısında o işkolunda örgütlü bulunmayan bir sendikanın bağitlamış olduğu toplu iş sözleşmesine geçerlilik tanımak, işyerinin gerçekte dahil olduğu işkolunda örgütlü sendikaların üye çekememesine neden olabilecektir¹⁸². İşkolunun farklı bir işkolu olduğu tespit edilse de bu durum yetki işlemlerini ve toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir¹⁸³. Dolayısıyla işkolu tespitinin hatalı olması söz konusu süreçte göz ardı edilecektir. Bir sendikanın işyerinin faaliyet alanına giren işkolunda örgütlü olması, toplu iş sözleşmesi ehliyeti açısından zaruridir. Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunmaması, yetkiden farklı olarak toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olması sonucunu doğurur ve bu hükümsüzlük her zaman ileri sürülebilir¹⁸⁴. Ne var ki söz konusu düzenleme bakımından esasen işyerinin girdiği işkoluna yabancı bir sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmadan toplu iş sözleşmesi bağitlamasına imkân tanımaktadır. Bu açıdan her ne kadar kötüniyetli uygulamalar nedeniyle düzenlenmiş olsa da doktrinde bu çekinceler nedeniyle düzenlemenin sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğu dile getirilmektedir¹⁸⁵. Düzenlemenin doğuracağı olumsuz sonuçlar nedeniyle hükmün dar yorumlanması ve işkolu itirazının yetki tespit talebinden önce söz konusu olması durumunda bu durum yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılabilmelidir¹⁸⁶. Bizce de hüküm yetki tespit sürecinin başlamasından sonra gelecek işkolu itirazlarının kötüniyetli olduğu varsayımından hareket etmektedir. Varsayım niteliğinde olan ve aksinin de ispatının mümkün olmadığı bir durumun geniş yorumlanması, hukuk mantığına da uygun düşmez. Dolayısıyla bu hükmün dar yorumlanması, sendikal örgütlenme ve bireysel sendika özgürlüğüne de uygun düşecektir.

¹⁸¹ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 58; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 290; Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 144.

¹⁸² İşkolunun işyeri tescil edilirken sosyal güvenlik kurumuna yapılan bildirim esas alınması nedeniyle işverenin bilerek ya da hata ile gerçekte olması gerekenden farklı bir işkolu bildiriminde bulunması da olasıdır. Üyelikler e- devlet sistemi üzerinden gerçekleştirildiğinden işçilerin gerçekte söz konusu olan işkolundaki sendikalara üye olması mümkün olmamaktadır. Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 180.

¹⁸³ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 166.

¹⁸⁴ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 176; Işık, *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*, 24.

¹⁸⁵ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 182.

¹⁸⁶ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 183. Astarlı'ya göre yetki başvurusu tarihinden önce yapıp kesinleşen bir işkolu tespiti mevcutsa mahkeme bu tespiti dikkate alacak ve SGK kayıtlarından farklı bir işkolu tespiti söz konusuysa mahkeme kararındaki tespiti esas alarak sonuca ulaşacaktır. Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 166.

Yetki tespit davaları bakımından ileri sürülen itiraz sebeplerinden birisi de işletme niteliğine ilişkindir. Gerçekten de işletme kavramı bir toplu iş sözleşmesi ünitesi teşkil etmekte ve aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması durumunda Bakanlığın işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanmasına ilişkin yetki kurallarını araştırması gerekmektedir. Bu noktada ileri sürülen itirazlardan birisi de işyeri düzeyinde tespit edilen yetkinin esasen işletme düzeyinde söz konusu olması gerektiği itirazıdır¹⁸⁷. İşletme niteliğine ilişkin itirazlara ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasında özel bir düzenleme yer almaktadır. Düzenleme uyarınca "*İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.*". Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanun, işletme niteliğine ilişkin itirazı özel olarak düzenlemiş; 5. maddesinin 2. fıkrasıyla bir bağlantı da kurmamıştır¹⁸⁸. Kanun'un 34. maddesinde işletme niteliğine ilişkin itirazlara ilişkin bu itirazların yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılmayacağına ilişkin düzenlemeye de yer verilmediğinden bu itirazlar bakımından 5. maddenin 2. fıkrasının uygulama alanı bulup bulmayacağı meselesi tartışma yaratmıştır. Bu noktada ilk olarak konuya ilişkin doktrinde ileri sürülen görüşlerden bahsedip daha sonra konunun yargı uygulamasında ne şekilde çözüme kavuşturulmaya çalışıldığı konusu ele alınmaya çalışılacaktır. Bu noktada belirtilmelidir ki işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki süreci söz konusuysa ve bu noktada süreç devam ederken işyerinin farklı bir işkolunda olduğu itirazı ileri sürülüyorsa bu durumun bekletici mesele yapılamayacağı genel olarak kabul edilmektedir¹⁸⁹. Sorun, özellikle işverenin aynı işkolunda başka işyeri de bulunduğu itirazına ilişkindir. Doktrinde konuya ilişkin esasen, farklı gerekçelerle, iki farklı görüş ileri sürülmüştür.

Yıldız'a göre işletme niteliğine itirazın yetki tespit davalarında bekletici mesele sayılması sadece işçi sendikasının yetki için başvurduğu tarihte SGK kayıtlarında aynı işkolunda kurulu başka işyeri ya da işyerleri olduğunun görülmesine rağmen Bakanlığın bu durumu dikkate almaması durumunda söz konusu olabilir. Yani Bakanlığın aslında kayıtlarda aynı işkolunda görülen ve bu nedenle işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki belgesi vermesi gerekirken bu durumu her ne sebeple gözden kaçırmaması durumunda bekletici mesele gündeme gelebilir. Bunun dışında süre verilerek Bakanlığa işkolu tespiti için başvuruda bulunulmasının beklenmesi ya da yetki tespit sürecinde Bakanlığa yapılan başvurunun davada dikkate alınması söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla 5. maddenin 2. maddesi

¹⁸⁷ Sur, *İş Hukukunda Toplu İlişkiler*, 324 vd.

¹⁸⁸ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 188; Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 227.

¹⁸⁹ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 155.

karşısında işletme niteliğine ilişkin itirazlar yalnızca sosyal güvenlik kayıtlarındaki işkoluna göre sonuçlandırılmalı ayrıca bekletici mesele yapılmamalıdır¹⁹⁰.

Doğan Yenisey de işkolu itirazlarının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına ilişkin açık düzenleme karşısında işletme niteliğine ilişkin itirazların ayrıksı düşünülmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir¹⁹¹.

Canbolat'a göre ise işletme itirazında yetki tespitinde belirtilen işyerlerinin bazılarının başka işkoluna girdiği veya işverenin aynı işkolunda başka işyerlerinin de bulunduğu belirtilmesi, yetki tespitine ilişkin davalarda bekletici mesele yapılmayacaktır. Yetki tespitine ilişkin davada uyumsuzluk, mevcut kayıtlara göre sonuçlandırılacaktır. Başka bir ifadeyle yetki tespitine ilişkin uyumsuzluklarda tarafların kayıtlarda gözüken işkolunun hatalı olduğunu belirtmesi, mahkeme tarafından dikkate alınmayacaktır¹⁹². Dolayısıyla itiraz eden taraf işyerinin başka işkoluna girdiği konusunda Bakanlığa başvurursa ve Bakanlığın tespit kararına itiraz edip işyerinin başka işkoluna girdiğini tespit ettirse de bu husus yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılamayacağından karar kesinleştikten sonraki dönem için geçerli olacaktır. Görüldüğü üzere *Canbolat*'a göre 34. madde, işletme toplu iş sözleşmesine dahil olması gereken aynı işkolundaki işyerlerinin Bakanlık tarafından dikkate alınmaması durumuna özgüdür. Yani bu düzenleme Bakanlığın maddi hata yapıp yapmadığının belirlenmesine ilişkindir¹⁹³.

Astarlı'ya göre ise yetki tespiti istenilen yer işyeriyse ve Bakanlık tarafından işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi verildiyse bu durumda artık işkolu itirazı bekletici mesele yapılmamalıdır. Ayrıca yazara göre bu kural işletme itirazında da uygulanacak ve 5. maddenin 2. fıkrası uyarınca bu durum bekletici mesele yapılamayacaktır. Bu durumda işyeri ya da işyerlerinin işkolu başvuru tarihindeki kayıtlara göre belirlenecektir. Kendi tescil ettirdiği işkolunun değiştirilmesi için herhangi bir girişimde bulunmamış işverenin ilgili sendikanın işkolunda gerekli çoğunluğu sağlaması sonrası yetki başvurusu yapması ya da yetki alması durumunda işkoluna itiraz etmesinin dürüstlük kuralıyla bağdaşan bir yönü yoktur¹⁹⁴. 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası, toplu iş sözleşmesi türleri bakımından bir ayrıma gitmiş değildir. Bakanlık kayıtlarına güvenerek işyerinde örgütlenmiş ve yetkiye ilişkin çoğunluğu sağlamış sendikaya karşı bu kayıtların doğru olmadığını ileri sürmek hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkelere de aykırıdır¹⁹⁵.

¹⁹⁰ Yıldız, "Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele", 525.

¹⁹¹ Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", 61; Özkaraca, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi", 7.

¹⁹² Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 142.

¹⁹³ Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, 143.

¹⁹⁴ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 162.

¹⁹⁵ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 163.

Göktaş/Yılmaz'a göre ise işçi sendikasının yetki tespit başvurusundan önce yapacağı araştırma Bakanlık ile Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında bir işyerinin hangi işkoluna girdiği ve bu işkolunda işverenin başka işyerlerinin de bulunup bulunmadığı konusu ile sınırlıdır. Sendika buna göre örgütlenecek ve üye çekmeye çalışacaktır. İşçi sendikasının Bakanlık ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına güvenerek yetki koşullarını sağlamasının ardından, yetki tespit başvurusuna kadar ki dönemde herhangi bir işkolu itirazının ileri sürülmemesine rağmen, ilgili sendikanın yetki başvurusundan sonra işkolu itirazı ileri sürülmesi dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz. Dolayısıyla hukuki öngörülebilirlik ve hukuki belirlilik ilkesi gereği işletmeye ilişkin itirazlar da yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılmamalıdır¹⁹⁶.

Başterzi'ye göre ise işkolu uyumsuzluğunun bekletici mesele yapılmaması ve gerçeği yansıtmaya da Bakanlık kayıtlarına göre işlem yapılması, işletme kavramına özel anlam yükleyen 34. maddeye aykırılık teşkil edecektir. Aksi yönde bir çözüm öngörülüyorsa ya 34. madde ile 5. maddenin ikinci fıkrası arasında bağlantı kurulmalı ya da madde düzenlemesine işletme itirazının bekletici mesele yapılmayacağına ilişkin düzenleme eklenmelidir¹⁹⁷. Ayrıca işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesi açıkladığımız üzere toplu iş sözleşmesi türleri açısından önem arz ettiğinden ve işletme toplu iş sözleşmesi kamu düzeninden olduğundan dolayı da işletme niteliğine ilişkin itirazların bekletici mesele yapılması gerekmektedir¹⁹⁸. Bu bakımdan yetki itirazını çözmeye yetkili mahkeme, işletme niteliğine ilişkin itirazı da çözmeye yetkili ise bu itiraz ön sorun olarak çözüme kavuşturulmalı; yetki itirazını çözmeye yetkili mahkeme işletme niteliğine ilişkin itirazı çözmeye yetkili değilse sorunun çözümü bekletici mesele yapılmalıdır¹⁹⁹.

Baycık'a göre ise işletme niteliğine ilişkin itirazların yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılmaması gerektiğine ilişkin özel bir düzenleme yer almaması, eleştiri konusu yapılmalıdır. Ancak ne var ki işletme toplu iş sözleşmesinin kamu düzeninden sayılması karşısında mevcut kanuni düzenleme karşısında işletme niteliğine ilişkin itirazlar, yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılabilecektir²⁰⁰.

İşyeri sicil numaralarının işlevinden hareket eden *Engin*'e göre işyeri sicil numaralarının şu ya da bu sebeple hatalı bildirilmesinin sendika özgürlüğü, toplu

¹⁹⁶ Göktaş, Yılmaz, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme", 1183.

¹⁹⁷ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 188.

¹⁹⁸ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 189.

¹⁹⁹ Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, 190. İşletme toplu iş sözleşmesinin sırf kamu düzeninden sayılması nedeniyle işletme niteliğine ilişkin itirazın yetki tespit davalarında farklı bir mahkeme tarafından çözümlenmesinin usul ekonomisine aykırılık arz edeceği gerekçesiyle yetki itirazını çözmeye yetkili mahkemenin işletme niteliğine ilişkin itirazı da çözmeye yetkili olduğunun kabul edilmesi gerektiği yönünde Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 291.

²⁰⁰ Baycık, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", 227.

iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi açısından bu denli olumsuz sonuçlar yaratması ilginçtir. Sosyal güvenlik sistemi bakımından işyeri sicil numarası olan birimin toplu iş ilişkilerinde de esas alınması ciddi sakıncalara yol açmaktadır²⁰¹. *Engin*'e göre 6356 sayılı Kanun'un kamu düzenine ilişkin 5. maddesinin 1. fıkrasındaki işkolu tespit işlemi ile hatalı işyeri sicil numarasının düzeltilmesi işlemi karıştırılmaktadır. Yetki itirazı davalarında bir ya da birden çok işyerinin işyeri sicil numarası nedeniyle Bakanlık tarafından yetki tespiti dışında bırakılması, işkolu değişikliği talebi değil; işyeri sicil numarasındaki hatanın giderilmesi ve işyerinin gerçek işkolu kodunu almasının sağlanmasıdır²⁰². Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işyeri sicil numarasındaki işkolu kodunun düzeltilmesinde vergi hukukuna göre işverene verilen ve NACE kodunu da içeren vergi kimlik numarası esas alınmaktadır²⁰³. İşverenin talebi üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından vergi kimlik numarası esas alınarak yapılacak düzeltme işkolu değişikliği talebi olmadığından işverenin bu itirazını yetki tespit davalarında ileri sürmesi de 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası kapsamında değerlendirilmemelidir. Maddi hataların düzeltilmesi idarenin sorumluluğundadır. Bu sebeple salt işverenin zamanında harekete geçmemesi nedeniyle bu itirazın yetki tespit davalarında ileri sürülebilmesi, emredici düzenlemelerin ihlalini haklı göstermeyecektir²⁰⁴.

Yüksek Mahkeme'nin konuya ilişkin görüşü zaman içerisinde değişiklik göstermiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi²⁰⁵, 9. Hukuk Dairesi²⁰⁶ ve 22. Hukuk Dairesi 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinin hemen ardından verdiği kararlarda işletme niteliğine ilişkin itirazların yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılabileceği sonucuna ulaşmaktaydı²⁰⁷. Bu kararlardan birine göre²⁰⁸ "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan

²⁰¹ Engin, "Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği", 15-16; Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolu- nun Belirlenmesi", 60.

²⁰² Engin, "Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği", 16.

²⁰³ Engin, "Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği", 16.

²⁰⁴ Engin, "Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği", 17.

²⁰⁵ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2013 tarihinde verdiği bir kararda işletme itirazının bekletici mesele sayılmamasının kamu düzenine ilişkin olan işletme toplu iş sözleşmesine aykırı toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşması sonucunu doğuracağını belirtmiştir. Y.7HD, 07.09.2015, E. 2015/26324, K. 2015/14105, Çalışma Toplum.

²⁰⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2016 tarihli bir kararında işletme niteliğine ilişkin itirazların bekletici mesele yapılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Y.9HD, 08.12.2016, E. 2016/35791, K. 2016/21757, Kazancı, Göktaş, Yılmaz, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme", 1182.

²⁰⁷ Göktaş, Yılmaz, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme", 1182.

²⁰⁸ Y.22HD, 06.12.2013, E. 2013/33468, K. 2013/28331, Çalışma Toplum.

düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümünü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gereklidir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun'da işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın, mülga 2822 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır.”.

Yargıtay, işletme niteliğine ilişkin itirazın bekletici mesele yapılması gerektiğine ilişkin görüşünü değiştirerek hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkesini öne çıkararak bu tür itirazların da yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılmaması gerektiği sonucuna ulaşmaktadır. Bu yönde güncel bir karara göre²⁰⁹ “*Davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan başkaca işyerlerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyerleri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. İşçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla işverenin farklı işkolunda yer alan 13 işyerinin de yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi gerektiğine dair itirazı dikkate alınamayacaktır. İşveren vekili itirazlarının kabul edilmemesi durumunda 6 işyeri dikkate alınarak sonuca gidilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yazısı ile yetki tespitinin kapsamında yer alan birimin ‘Çimento,*

²⁰⁹ Y.9HD, 23.06.2022, E. 2022/6755, K. 2022/8177, Legalbank. Aynı yönde Y.9HD, 12/11/2020, E. 2020/7091, K. 2020/15966, Gökteş, Yılmaz, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme”, 1184, dn. 70.

toprak ve cam' işkolunda kayıtlı olduğu bildirilmiştir. Bu itibarla bu birimin yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi olanaklı değildir. Bu durumda ise yetki başvuru tarihindeki toplam çalışan sayısı 1.071, sendika üye sayısı 427 olduğundan, %40 oranındaki çoğunluk sayısı olan 429'a ulaşamadığı açıktır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın kabulü ile yetki tespitinin iptaline karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.”

E. GÖREVLİ MAKAM VE YETKİLİ MAHKEMENİN TESPİTİ BAKIMINDAN

İşyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinin somut yansımalarından birisi de görevli makam ve yetkili mahkemenin tespiti noktasında ortaya çıkacak farklılıktır. 6356 sayılı Kanun bakımından görevli ve yetkili mahkeme, 79. maddede düzenlenmektedir. Madde hükmü uyarınca “*Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.*”. Burada dikkat edilecek olursa özel bir yetki kuralı ihdas edilmiştir²¹⁰. Bu yetki kuralı bakımından öncelikle görevli makamın ne olduğu tanımlanmalıdır. 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin c bendinde şu şekilde tanımlanmıştır: “*Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı, (...) ifade eder.*”. Tanıma bakıldığında görevli makamın belirlenmesi noktasında işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri bakımından ayrı belirlemede bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda kanun koyucu görevli makamın belirlenmesi noktasında toplu iş sözleşmesinin türlerini esas almıştır²¹¹. İşyerinin sınırlarının belirlenmesi, işyeri toplu iş sözleşmesi mi işletme toplu iş sözleşmesi mi yapılacağı noktasında ilk adım niteliğindedir. Bir yerin bağlı yer olarak nitelendirilmesi durumunda yedinci ila on birinci bölümler bakımından yetkili mahkeme, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi olacaktır. Bir yerin bağlı yer olarak nitelendirilmemesi ve bu bağlamda farklı işyeri olarak nitelendirilmesi durumunda ise bu işyerlerinin aynı işkolunda olması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanması gerekeceğinden buna ilişkin uyuşmazlıklar da işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi olacaktır. Görüldüğü üzere işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesi, toplu iş sözleşmesi ünitesine etkisinden dolayı, görevli makam ve yetkili mahkemenin belirlenmesi noktasında da önem arz etmektedir.

²¹⁰ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 47.

²¹¹ Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 48.

F. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULAMA ALANI BAKIMINDAN

Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girebilmek için ilk olarak iki şartın bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Aksi durumda işçi, toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi de olsa toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Toplu iş sözleşmesinden uygulama alanına girebilmek için ilk olarak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde çalışıyor olmak gerekir²¹². Kuşkusuz sendika üyesi işçilerin çalıştıkları işyerinin toplu iş sözleşmesi kapsamında bir işyeri olmaması durumunda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı ünite söz konusu olmayacağından işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları olgusundan da söz edilemeyecektir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinin tespitinde yetki belgesi dikkate alınacaktır²¹³. Yetki belgesinin alındığı tarihte toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamına girdiği kabul olunacak ve bu suretle o işyerinde çalışan işçiler açısından bu genel koşul gerçekleşmiş olacaktır²¹⁴. Bu bakımdan işyerinin sınırlarının belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi türü ile yetkisi ve beraberinde de yetki belgesi dikkate alınarak saptanan toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının saptanması noktasında kilit öneme sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girebilmenin ikinci şartı ise işyerinde işçi statüsünde çalışmak olup bu mesele çalışmamızın kapsamını aştığından sadece bu şarta değinmekle yetiniyoruz.

Toplu iş sözleşmesi kapsamına hangi işyerlerinin dahil olduğu hususunda sözleşme hükmüne bakarak yorumlama yapılmalıdır²¹⁵. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*'na göre söz konusu durum, toplu iş sözleşmesinin taraflarına tanınan bir serbesti olarak görülmemelidir²¹⁶. Yetki belgesinde toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil olan işyerleri belirtilmelidir. Kaldı ki yetki belgesi de toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek birimler dikkate alınarak verilmektedir²¹⁷. Ayrıca belirtilmelidir ki muvazaa teşkil etmeyen bir asıl işveren- alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçileri, alt işverenle bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Bu noktada 4857 sayılı Kanun'un 3. maddesi hükmünden hareketle belirtilmelidir ki yer bakımından uygulama bakımından alt işveren işçilerinin çalıştıkları yer, fiziken asıl işverenin işyeri ile aynı olmuş olsa bile, ayrı işyeri sayılır. Geçici iş ilişkisi ile çalışanlar ya da işyerinin coğrafi alanı dışında iş gören kişiler, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışına çıkmış olmazlar. Önemli olan yön, iş organizasyonu ve aynı yönetim altında çalışıyor olmaktır²¹⁸.

²¹² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 317.

²¹³ Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, 127.

²¹⁴ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 434.

²¹⁵ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 347.

²¹⁶ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018) 103.

²¹⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri*, 477.

²¹⁸ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 318.

Konumuz bakımından tartışılması bir konu da tarafların yetki belgesi dışındaki bir işyerinde toplu iş sözleşmesini uygulama yönünde bir kararlaştırmada bulunmalarının mümkün olup olmadığı hususudur. Konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunan *Ekmekçi*'ye göre tarafların toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla kapsamını genişletmeleri mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına aldığı yerler ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanabileceği yerleri birbirinden ayırmak gerekir. Tarafların toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyen bir işyerinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını kararlaştırmalarına bir engel yoktur. Sözü edilen durumda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasının taahhüt edildiği işyeri, toplu iş sözleşmeli işyeri haline gelmez. Bu durum teknik anlamda sözleşmeden yararlanma olmadığından işçilerin tümüne uygulanması gerekmektedir²¹⁹. Sözü edilen duruma engel bir durum olmadığını belirten *Şahlanan*'a göre ise söz konusu kararlaştırmayı “*üçüncü kişi yararına sözleşme*” olarak nitelendirmek gerekmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı işyeri, toplu iş sözleşmeli işyeri haline gelmeyecektir²²⁰.

SONUÇ

İşyeri kavramı hem bireysel iş ilişkileri bakımından hem de toplu iş ilişkileri bakımından önemli bir bağlama noktası niteliğindedir. 6356 sayılı Kanun'da işyeri kavramı tanımlanmamış; bu kavrama ilişkin 4857 sayılı Kanun'da yer alan tanımlamanın esas alınacağı belirtilmiştir. Ancak işyeri kavramının temelde tarafların ortak sorun ya da menfaatler dolayısıyla örgütlendiği birim olması nedeniyle bu kavrama ilişkin sınırların tespitinde toplu iş hukukunun özellikleri de gözetilmelidir.

Klasik anlamda işyeri-işletme ayrımında temel ayırıcı kriter, takip edilen amaca ilişkindir. İşyeri kavramı bakımından temel amaç, mal ve/veya hizmet üretimidir. İş ilişkileri bakımından işyeri kavramının öne çıkmasının sebebi mal ve/veya hizmet üretiminde maddi, maddi olmayan unsurlarla birlikte işçinin de organizasyon kapsamında yer almasıdır. Bu bakımdan işçinin çalıştırılmadığı bir yerin işyeri olarak nitelendirilmesinin de iş hukuku açısından bir anlamı yoktur. Dolayısıyla işyeri kavramı iş ilişkilerinde işçi ve işverenin hak ve borçları konusunda önemli bir bağlama noktası vazifesi görmektedir. Toplu iş ilişkileri bakımından işyeri, sendikal örgütlemenin söz konusu olduğu ve sendikal faaliyetlerin yürütüldüğü en temel birimdir. Sendikal örgütlenmenin yürütülmesi, sendikal faaliyetlerin gündeme gelebilmesi ve toplu iş sözleşmesi bağlanabilmesi için işçi unsuruna ihtiyaç vardır. Dolayısıyla işyeri kavramı, işçilerin kolektif nitelikte örgütlenebilmeleri ve toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulması noktasında temel

²¹⁹ Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2023) 393-394. Söz konusu durumun bir sonucu olarak toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının kararlaştırıldığı diğer yerlerde çalışan işçinin üyelik aidatı ya da dayanışma aidatı ödemesi de gerekmez.

²²⁰ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 434, dn. 626.

bağlama noktası niteliğindedir. Klasik anlamda işletme ise takip edilen amaç bakımından ilke olarak ekonomik bir amaca özgülenmiştir. Toplu iş hukuku bakımından ise işletmeye özel bir anlam yüklenmiştir. Toplu iş hukuku bakımından işverenin birden fazla işyeri bulunması ve bu işyerlerinin aynı işkolunda bulunması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanmak zorundadır. Dolayısıyla toplu iş hukuku açısından işletme, toplu iş sözleşmesi ünitesini ifade etmektedir.

Çalışmamızda işyeri kavramının tanımı ve işyeri- işletme ayrımının ardından işyeri kavramının sınırlarının belirlenmesi meselesi incelenmeye çalışılmıştır. İşyerinin sınırlarının belirlenmesi konusu, toplu iş ilişkilerinin birçok önemli meselesine doğrudan ya da dolaylı tesir ettiğinden çalışmamızda bu meselenin irdelenmesi zaruri olmuştur. İşyerinin sınırlarının belirlenmesi bakımından en temel sorun bağlı yerlerin tespiti konusunda yaşanmakta olup çalışmamızda da temel olarak bu soruna değinilmeye çalışılmıştır. Bağlı yerlerin tespiti bakımından üç ölçüt kullanılmaktadır. Bir yerin bağlı yer olabilmesi için ilk olarak söz konusu yerler bakımından hukuki birliğin söz konusu olması gerekir. Bir yerin bağlı yer olup olmadığı meselesi bakımından ikinci ölçüt ise amaçta birlik ölçütüdür. Bu ölçüt, işyerinde izlenen teknik amacı ön plana çıkarmakta ve aynı teknik amacı takip eden yerlerin birbirlerini tamamlamalarını, teknik amacın gerçekleştirilmesinin parçası arasında olmayı ifade etmektedir. Bir yerin bağlı yer olup olmadığına tespiti bakımından üçüncü başvurulacak ölçüt ise yönetimde birlik ölçütüdür. Bu ölçüt, ilgili yerlerin tek elden yönetilmesini, aynı organizasyon kapsamında yer almasını ifade etmektedir. Toplu iş ilişkileri bakımından işyerinin işçilerin ortak menfaat ve sorunlarını çözmeye yönelik bir birim olması nedeniyle, bu ölçüt açısından ilgili yerlerin sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak ortak sorun ve menfaatlere sahip işçileri kapsayıp kapsamadığı hususunun gözden kaçırılmaması gerekir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinde başvurulacak ölçütlerin yargı uygulamasında ne şekilde uygulama alanı bulduğu konusu ise çalışmamızda ayrı başlık kapsamında incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın temel hareket noktasını oluşturan işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinin toplu iş ilişkileri açısından kilit öneme sahip olduğu konusu çalışmamızda sıklıkla vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu bakımdan çalışmamızda işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesinin sendikal örgütlenme, işkolu tespiti, toplu iş sözleşmesi düzeyi ve türü, toplu iş sözleşmesi yetkisi, görevli makam ve yetkili mahkemenin tespiti, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı açısından ne gibi etkiler doğurduğu meselesi ele alınmaya çalışılmıştır. Bir yerin bağlı yerler olarak nitelendirilmesi durumunda tek bir işyeri söz konusu olacağından ayrı bir işkolu tespiti de yapılmayacaktır. Bu durum sendikal örgütlenmenin işkolu esasına dayalı olması nedeniyle, sendikal örgütlenme düzeyini de etkileyecektir. Ayrıca birden fazla yerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi toplu iş sözleşmesi türü bakımından işyeri toplu iş sözleşmesinin bağitlanması ve bu toplu iş sözleş-

mesi bakımından yetki koşulu olarak işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının ilgili sendika üyesi olmasının gerekeceği anlamına gelmektedir. Bir yerin bağlı yer olarak nitelendirilmeyip farklı işyeri olarak nitelendirilmesi durumunda ise bu yerler bakımından yürütülen faaliyete göre bağımsız işkolu tespiti söz konusu olacaktır. Bu durumda özellikle bu işyerlerinin ayrı işkolunda olması durumunda iki ayrı sendikal örgütlenme ve birbirinden bağımsız, grup toplu iş sözleşmesi bir yana, toplu iş sözleşmesi ünitesinin söz konusu olması anlamına gelecektir. Birden fazla işyerinin işkolunun aynı olması durumunda ise bu işyerlerinin aynı işverene ait olduğu varsayımında, toplu iş sözleşmesi türü olarak ancak işletme toplu iş sözleşmesi bağlanabilecektir. Bu bağlamda da toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından işletmenin tamamı açısından yapılan hesaplamada ilgili sendikanın yüzde kırklık çoğunluk şartını sağlaması yeterli olacaktır. Ayrıca birden fazla yerin işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi meydana getirmesi, 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesi uyarınca yetkili mahkemenin tespiti bakımından da özellik arz edecektir. Dolayısıyla görüldüğü üzere işyerinin sınırlarının belirlenmesi meselesi, çözümlenmesi gerekli önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın dördüncü bölümünde işyerinin sınırlarının belirlenmesinin yaratacağı doğrudan ya da dolaylı etkiler, geniş bir şekilde ele alınmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- Arkan, Sabih. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2021.
- Astarlı, Muhittin. *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*. Ankara: Lykeion Yayınları, 2019.
- Aydınlı, İbrahim. *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*. Ankara: Demiryol-İş, 2001.
- Başbuğ, Aydın. *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*. Ankara: Şeker- İş, 2012.
- Başterzi, Süleyman. *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- Baycık, Gaye. “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi.”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, S. 2 (2014): 209-258.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.
- Canbolat, Talat. *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat ve Özkaraca,ERCÜMENT. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022.
- Doğan Yenisey, Kübra. “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi.”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4(2013): 43-68.
- Doğan Yenisey, Kübra. *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. İstanbul: Legal Yayınları, 2007.
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2023.
- Engin, E. Murat. “Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği.”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 39 (2018): 9-18.
- Eyrenci, Öner. “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri.”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı (2013): 119-146.
- Göktaş, Seracettin, Yılmaz, Gökhan. “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme.”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. M. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022): 1161-1198.
- İşık, Rüçhan. *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1973.
- Kocagil Ersoy, İpek. *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*. İstanbul: On İki Levha Yayınevi, 2019.
- Mollamahmutoglu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal, Ulaş. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal. “İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri).”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, S. 1-4 (1987): 169-230. (İşyeri Sendika Temsilcileri).

- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2016.
- Oğuzman, M. Kemal. *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1987.
- Özkaraca, Ercüment. “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi.”, *Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi*, S. 144 (2022): 2-8.
- Sur, Melda. *İş Hukukunda Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınevi, 2020.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul: Acar Matbaacılık, 1992.
- Tuğ, Adnan. *Sendikalar Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 1992.
- Tuncay, A. Can, Savaş Kutsal, Burcu, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Yıldız, Gaye Burcu. “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi.”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 20 (2010): 135-140.
- Yıldız, Gaye Burcu. “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele.”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, S. 1 (2016): 515-527.