

6356 SAYILI KANUNUN UYGULANMASI BAKIMINDAN SENDİKAL ÖRGÜTLENME DÜZEYİ VE İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ

*Yard. Doç. Dr. Gaye BAYCIK**

ÖZET

Tarihsel süreçte sendikal örgütlenme, meslek, işyeri ve işkolu düzeyinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte işkolu düzeyinde kurulan ve faaliyet gösteren sendikalar, işveren karşısındaki güçlü duruşları ve işçiler arasında dayanışma sağlamaları nedeniyle, bu yönde yasal bir zorunluluk bulunmayan ülkelerde dahi en yaygın şekilde görülen sendikal örgütlenme türü halini almıştır. Buna karşılık, işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenmenin yasal bir zorunluluk olarak karşımıza çıkması ve mevzuatımızda bu şekilde düzenlenmesi, bu yöndeki düzenlemelerin Anayasaya ve uluslararası normlara uygunluğu sorununu ortaya çıkarmıştır. Özellikle Anayasanın 90/5. maddesindeki düzenleme karşısında bu çelişkinin nasıl çözümlenmesi gerektiği kanımızca değerlendirilmesi gereken bir sorundur. Bunun gibi, 2821 sayılı Kanunda sendikanın kurucu şartı olarak kabul edilen “Türkiye çapında faaliyette bulunma” şartı, 07.11.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer almamıştır. Bu nedenle sendikaların, işyeri düzeyinde yahut yerel veya bölgesel düzeyde kurulmaları ve faaliyet göstermeleri de değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Bu itibarla çalışmamızda, sendikal örgütlenme düzeyi, meslek, işyeri ve işkolu ölçütleri esas

* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi gbaycik@law.ankara.edu.tr

alınarak inceleme konusu yapılmıştır. Bu incelemenin ardından, 6356 sayılı Kanunun işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenmeyi temel alması nedeniyle, uzun yıllardır öğretilen ve Yüksek Mahkeme kararlarına konu olan işkolunun belirlenmesinde uyulması gereken ilke ve kurallar, Yargıtay kararları da dikkate alınmak suretiyle ele alınmıştır. Ancak bundan önce işkolunun 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından önemi incelenmiş, bu kısımda 6356 sayılı Kanun bakımından özellik arz eden düzenlemeler güncel Yargıtay kararları da dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Anahtar sözcükler: Meslek esasına dayalı sendikal örgütlenme, işyeri esasına dayalı sendikal örgütlenme, işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenme, işkolunun belirlenmesi, işyeri.

The Level of Unionisation and The Determination of Branch of Activity in Terms of Application of Act No. 6356

ABSTRACT

In historical process, the unionisation based on profession, workplace and branch of activity. However, due to its power against the employers and its impact on the strong solidarity among the employees, the industrial unionism became the most-preferred type of the unionisation even without a compulsory legislation. Nonetheless, as Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements adopted the industrial unionism as the compulsory basis for unionisation, the conflict between the provisions thereof and the Constitution and international agreements is to be examined. Especially, with regard to the article 90/5 of Constitution, the legal basis of the solution of this conflict must be observed. In addition, the obligatory condition of establishing a trade union adopted in repealed Act No. 2821 as “operating activity in country-wide” was dismissed by Act No. 6356. Therefore, the unionisation based on a workplace and a local unionism are to be examined. As a result, in this study, the unionisation based on profession, workplace and branch of

activity are examined as the levels thereof. Besides, as Act No. 6356 adopted the industrial unionism as the compulsory basis for unionisation, the determination of the branch of activity is also examined by taking into consideration of the decisions of Supreme Court of Appeals and doctrine. However, first, the importance of the determination of the branch of activity in terms of the application of Act No.6356 was determined.

Keywords: unionisation based on profession, unionisation based on workplace, industrial unionism, determination of branch of activity, workplace.

I. Sendikal Örgütlenme Düzeyi

1. Meslek Esasına Dayalı Sendikal Örgütlenme

Örgütlenme düzeyi dikkate alındığında tarihsel süreçte sendikaların, meslek, işyeri ve işkolu düzeyinde kuruldukları görülmektedir. Sendikacılığın ilk ortaya çıkışı İngiltere’de meslek sendikaları şeklinde olmuştur¹. Meslek esasına göre örgütlenmeden kasıt, sendikaların belirli bir mesleki faaliyette bulunan kişiler tarafından, bu kişilerin dahil oldukları işyerine veya işkoluna bakılmaksızın kurulabilmesi ve bu mesleğe dahil olan kişilerin söz konusu sendikalara üye olabilmesidir². Meslek esasına dayalı sendikal örgütlenme, işyerinde birden çok meslek grubundan çalışanın bulunduğu işyerlerinde birçok sendikanın faaliyette bulunmasına, dolayısıyla kapsamı dar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerine sebep olması ve en önemlisi çalışanlar arasında dayanışma sağlayamaması, dolayısıyla çalışma barışına hizmet edememesi nedeniyle bazı ülkeler tarafından terk edilmiş bir örgütlenme şeklidir³.

a. 6356 Sayılı Kanun Bakımından Meslek Esasına Dayalı Sendikal Örgütlenme

Meslek esasına dayalı sendika kurulması 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3/3. maddesinde yer alan “*Meslek veya işyeri esasına göre*

¹ Çelik, 158. Canbolat, 68. Tuncay/Savaş Kutsal, 40. Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, 312.

² Çelik, 157-158. Tuncay/Savaş Kutsal, 40. Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, 312. Canbolat, 69.

³ Çelik, 158. Canbolat, 69. Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, 313.

işçi sendikası kurulamaz” hükmüyle açıkça yasaklanmış, ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu yönde yasaklayıcı bir hükme yer verilmemiştir. 6356 sayılı Kanunda bu yönde yasaklayıcı bir hükme yer verilmediği gibi, anılan Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında, iş sözleşmesi dışında bir ücret karşılığı olmak üzere iş görmeyi, taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine dayanarak taahhüt eden ve bağımsız şekilde mesleklerini icra eden gerçek kişilerin işçi sendikası kurma ve bu sendikaya üye olma hakkına sahip oldukları düzenlenerek kanımızca sınırlı da olsa meslek esasına dayanan sendika kurulması öngörülmüştür⁴.

Zira anılan kişiler, kendileri ile aynı sözleşme ilişkisine, diğer bir ifadeyle aynı meslek grubuna dahil olan gerçek kişilerle bir araya gelerek ve fakat tüzüklerinde hangi işkolunda faaliyet göstereceklerini belirtmek suretiyle sendika kurma hakkına sahip kılınmışlardır. Bu şekilde tüzükte işkolu düzeyinde kurulduğu belirtilen bu sendikaların aslında o mesleki faaliyeti yürüten kişiler tarafından kurulması ve sendikal faaliyetlerin de o meslek grubuna yönelik olarak yürütülmesi söz konusu olacaktır. Zira toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunmayan bu tür sendikalara o işkolunda faaliyet gösteren işçilerin üye olması söz konusu olmayacaktır. Bunun gibi, söz konusu meslek grubuna dahil olup da iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin de bu tür sendikalara üye olmaları mümkün değildir⁵. Zira anılan hükümde açıkça “*iş sözleşmesi dışında*” ifadesi kullanılarak iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından bu tür sendikalara üye olma yolu kapatılmıştır.

Kanunda meslek esasına dayalı sendikal örgütlenmeyi yasaklayıcı bir düzenleme de bulunmadığı için, bu tür sendikaların kurulabileceği açıktır. Ancak anılan sendikalar da, Kanunun 2/1-ğ bendinde yer alan “*en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette*

⁴ Tunçomağ/Centel, 268. Krşz. Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 409. Aynı yazar, 181-182. Doğan Yenisey, 47. Aynı yazar, Akademik Forum tartışmaları, 428. Şahlanan, Akademik Forum tartışmaları, 446. Ayrıca bkz. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 26.

⁵ Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428. Şahlanan, Akademik Forum tartışmaları, 446.

bulunmak üzere” yönündeki hükme ve tüzükte bulunması gereken hususlar arasında sendikanın faaliyet göstereceği işkolunu da belirten Kanunun 8/1-c bendine tabidirler. Bu nedenle anılan sendikaların da tüzüklerinde hangi işkolunda faaliyette bulunacağını belirtmesi gerekecektir⁶. Ancak “*meslek*” kavramı ile “*işkolu*” kavramının her somut durumda nasıl örtüşeceği kanımızca sorun yaratacaktır⁷. Zira bir sözleşme türü, dolayısıyla aslında bir meslek grubu esas alınarak örgütlenen kişilerin farklı işkollarında faaliyet göstermeleri mümkündür. Bu durumda söz konusu sendikanın hangi işkolunda faaliyet göstereceğine ilişkin tüzük hükmünün sorun yaratacağı düşüncesindeyiz. Bunun gibi, her meslek grubuyla örtüşen işkolu da mevcut olmayacağından, kişiler bu tür sendikaları kurarken en benzer iş kolunu tüzükte faaliyet alanı olarak göstermek zorunda kalacaktır. Bu nedenle anılan sendikaların tüzüklerinde hangi işkolunda faaliyet göstereceklerinin belirtilmemesi veya belirtilememesi halinde sorun, kanımızca aşağıda açıklanacağı üzere, 2004 tarihli ve 5170 sayılı Kanunla Anayasanın 90. maddesine eklenen “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır*” hükmü uyarınca uluslararası normlar dikkate alınarak çözümlenebilecektir⁸.

Burada ayrıca ifade etmek gerekir ki, bu tür meslek sendikalarının kurulabileceğinin Kanunun 2/4. maddesiyle öngörülmesi, mevzuatımızda tam anlamıyla meslek esasına dayalı sendikacılık esasının kabul edildiği anlamına gelmemektedir. Zira anılan sendikalara tüzükte belirtilen işkolunda mesleki faaliyet yürütmeyen kişilerin aynı meslek grubuna dâhil

⁶ Tunçomağ/Centel, 268. Krşz. Başbuğ, Kadir Has Üniversitesi Güncel Sorunlar (3) Semineri tartışmaları, 153. Şahlanan, Kadir Has Üniversitesi Güncel Sorunlar (3) Semineri tartışmaları, 160.

⁷ Bkz. Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428. Nitekim Yargı-Sen ile ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin (21.02.2012, E.2011/49782, K. 2012/4945) kararına karşı oy yazan Ö. Hicri Tuna, karşı oy yazısında, yargı mensuplarının büro hizmet koluna girdiği yönündeki görüşü de paylaşmadığını haklı olarak açıkça ifade etmiştir.

⁸ Başterzi, 181-182, 278-293. Gülmez, 15, 20-21, 31-32,43-44, 49-51.

olsalar dahi üye olabilmeleri anılan hükümler karşısında sorun yaratabilecektir. Bu durumda da, ancak uluslararası normlar dikkate alınarak bir çözüm yolu bulunmasının düşünülebileceği kanaatindeyiz⁹.

b. 6356 Sayılı Kanununun 1982 Anayasası ve ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesi ile Uyumu

Pozitif hukukumuz açısından değerlendirmeyi yukarıdaki şekilde yapmak gerekli olsa da, yukarıda belirtilen ve ileride ortaya çıkması muhtemel sorunlar karşısında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ülkemiz tarafından da onaylanmış 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması başlıklı Sözleşmesinin ayrıca değerlendirmeye tabi tutulması gerektiği düşüncesindeyiz. Şöyle ki anılan Sözleşmenin "*Sendikal Özgürlük*" başlıklı ilk bölümünde yer alan 2. maddesinde "*İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın ve hiçbir türden bir kısıtlamaya tabi olmaksızın istedikleri örgütü kurma ve sadece bu örgütlerin tüzüklerine uygun davranmak suretiyle bu örgütlere üye olma hakkına sahiptirler*" hükmüne yer verilmiştir. Sözleşmenin 3/2. maddesinde yer alan "*Kamu otoriteleri, bu hakkı kısıtlayıcı veya bu hakkın yasal kullanımını engelleyici her türlü müdahaleden kaçınmakla yükümlüdür*" düzenlemesi sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını devlete karşı korumayı amaçlamıştır. Bunun gibi, Sözleşmenin 8/2. maddesinde "*Ulusal mevzuat, işbu sözleşmeyle garanti altına alınan hakları ihlal edemeyeceği gibi bu hakları ihlal edecek şekilde de uygulanamaz*" hükmüne yer verilerek ulusal mevzuatın, anılan Sözleşme ile koruma altına alınan sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını kısıtlayıcı nitelik taşıyamayacağı ve bu şekilde yorumlanamayacağı açıkça düzenlemiştir. Nihayet, Sözleşmenin 9/1. maddesinde yer alan "*İşbu sözleşmeyle garanti altına alınan hakların silahlı kuvvetlere ve polis teşkilatına nasıl uygulanacağı ulusal mevzuat tarafından belirlenir*" yönündeki hükümlerle Sözleşme, hangi alanda ulusal mevzuata yetki verdiğini de açıkça ortaya koymuştur. Buna göre, sözleşmede garanti altına alınan ve hiçbir kısıtlamaya tabi tutulamayacağı belirtilen sendika

⁹ Başterzi, 181-182, 278-293. Gülmez, 15, 20-21, 31-32,43-44, 49-51.

kurma ve sendikaya üye olma hakkının ulusal mevzuatla belirlenebileceği çalışan grubu, silahlı kuvvetler ile polis teşkilatıyla sınırlanmıştır. Sözleşme bu hükümlerle, ulusal mevzuatlarla ancak bu alanda düzenleme yapılabileceğini açıkça ortaya koymuş bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere, 87 sayılı Sözleşme, işçi ve işverenlerin sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarının her ne şekilde olursa olsun kısıtlanamayacağını, mevzuatın da kısıtlayıcı şekilde uygulanamayacağını, devletlerin buna aykırı iç hukuk kuralı düzenleme yetkisinin sadece silahlı kuvvetlerle polis teşkilatına ilişkin olduğunu açıkça ortaya koymuştur¹⁰. Nitekim bu nedenle işyeri ve meslek esasına dayalı sendikal örgütlenmenin 2821 sayılı Kanunla açıkça yasaklanması, ülkemizin ILO tarafından yıllarca eleştirilmesine neden olmuştur¹¹. Bu husus 6356 sayılı Kanunun genel gerekçesinde de “*Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO’nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir*” ifadeleriyle belirtilmiş ve 6356 sayılı Kanunda işyeri ve meslek esasına dayalı sendika kurmayı yasaklayan hükme yer verilmemiştir.

Ancak, yasaklayıcı hükme yer vermemiş olmak, söz konusu yasağın kalktığı şeklinde de ne yazık ki yorumlanamamaktadır¹². Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, 6356 sayılı Kanunun 2/1-ğ bendinde sendika, bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturulan tüzel kişilik olarak tanımlanmış ve dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun kapsamı bu

¹⁰ ILO’nun 151 sayılı Sözleşmesi bakımından aynı yönde, Başterzi, 290-291.

¹¹ Bkz. 6356 sayılı Kanunun genel gerekçesi. Ayrıca bkz. Gülmez, Uyum, 43-54. Aynı yazar, 17-18. Tuncay/Savaş Kutsal, 43. Sur, 70 ve dn. 133. Canbolat, 74. Süzek, Akademik Forum tartışmaları, 407.

¹² Tuncay/Savaş Kutsal, 42. Çelik, İş Hukuku, 462-465. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 510-512. Alpagut, 122. Canbolat, 73-74. Doğan Yenisey, 45-46.

şekilde belirlenmiştir. Bu düzenlemeden çıkan sonuç, 6356 sayılı Kanunun, bu şekilde kurulmuş sendikalara uygulanmasıdır¹³. Bunun gibi, Kanunun sendika tüzüklerinde bulunması gereken bilgileri düzenleyen 8. maddesinde sendikanın faaliyet göstereceği işkolu açıkça belirtilmiştir. Bu itibarla, Kanun metninden işyeri ve meslek esasına dayalı sendika kurma yasağının kaldırılmış olmasının, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine uygunluk sağlanması için yeterli olmadığı kanaatindeyiz¹⁴. Zira halen, belirli bir işkolunda kurulmayan tüzel kişiliklerin 6356 sayılı Kanun anlamında sendika olarak nitelendirilebilmeleri ve bu Kanunun kapsamına dahil olabilmeleri söz konusu tanım karşısında sorun yaratabilecektir¹⁵. Bunun gibi, Kanunun 2/4. fıkrasıyla tanınan meslek esasına dayalı sendika kurma hakkı dahi Kanunun 2/1-ğ ve 8/1-c hükümleri karşısında sınırlanmış ve yukarıda açıklandığı üzere, uygulama sorunları yaratabilecek durumdadır.

Bu itibarla, iş sözleşmesine tabi olarak çalışan işçilerin meslek esasına dayalı sendika kurup kuramayacakları, Kanunun 2/4. maddesinde belirtilen sözleşmelere dayalı olarak serbest meslek icra eden kişilerin meslek esasına dayalı sendika kurma haklarının belirli bir işkolunda faaliyette bulunma şartıyla sınırlanıp sınırlanmadığı, sınırlandırılmasının kabul edilmesi halinde buna aykırı şekilde kurulan bu tür sendikaların hukuka aykırı olup olmadığı, sendikanın kurulduğu meslek grubuna dahil olan kişilerin farklı işkollarında faaliyette bulunmaları halinde anılan sendikalara üye olup olamayacaklarının, ancak Anayasanın 90/5. maddesinde yer alan *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”* yönündeki hükmü karşısında 6356 sayılı Kanunun anılan hükümlerinin ILO'nun 87 sayılı

¹³ Başterzi, 181-182. Ayrıca krşz. Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428.

¹⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, 43. Canbolat, 74.

¹⁵ Başterzi, 181-182. Ayrıca krşz. Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428.

Sözleşmesiyle çelişmesi nedeniyle uygulama alanı bulamayacağı yönünde yorum yapılarak çözümlenebileceği düşüncesindeyiz¹⁶.

Zira 6356 sayılı Kanun ile getirilen sendikaların belirli bir işkolunda faaliyette bulunmaları gerektiği yönündeki şartın, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesinin yukarıda açıklanan hükümleriyle çeliştiğinin, öğretide aksi yönde görüşler¹⁷ bulunmakla birlikte, açık olduğu kanaatindeyiz. Bunun gibi 6356 sayılı Kanunun anılan hükümlerinin, bireysel ve kollektif sendika özgürlüğünü koruma altına alan ILO'nun Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı başlıklı 98 sayılı Sözleşmesine, daha genel düzeyde örgütlenme hakkını koruyan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesine ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 8. maddesine aykırı olduğu kanaatindeyiz¹⁸. Ayrıca, aynı çelişkinin 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun sendikal örgütlenme düzeyini hizmet kolu esasına dayandırarak sınırlayan ve işyeri ile meslek esasına dayalı sendika kurulmasını yasaklayan 4. maddesi ile 15. maddesinin bazı bentleri ile ILO'nun 151 sayılı Sözleşmesi arasında da bulunduğu kanaatindeyiz¹⁹.

Bunun da ötesinde, 1982 tarihli Anayasamızın 51/2. maddesinde *“Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir”* hükmüne açıkça yer verilmiştir. Bunun gibi, Anayasanın 13. maddesinde *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik*

¹⁶ Başterzi, 181-182, 278-293. Gülmez, 15, 20-21, 31-32,43-44, 49-51. Ayrıca bkz. Ö. Hicri Tuna'nın Yargı-Sen ile ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin (21.02.2012, E.2011/49782, K. 2012/4945) kararına ilişkin karşı oy yazısı.

¹⁷ Çelik, İş Hukuku,462-463. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 510-512. Bu görüşün eleştirisi için bkz. Gülmez, 25-27.

¹⁸ Bkz. Başterzi, 283-293.

¹⁹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, 114-120. Başterzi, 289-293. Gülmez, 15, 20-21, 31-32,43-44, 49-51.

toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz” hükmüyle Anayasal güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin ancak Anayasada belirtilen sebeplere dayanarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu itibarla, sendikal örgütlenme düzeyinin sadece işkolu esasıyla sınırlanmasının Anayasanın 13. ve 51/2. maddesine aykırı olduğunu da düşünmekteyiz²⁰. Ancak Anayasa Mahkemesince bu yönde bir sonuca varılmaksızın anılan hükümlerin Anayasaya aykırı olduğunu belirtmenin söz konusu hükümlerin uygulanmasını engellemeyeceği açıktır²¹.

Açıklanan nedenlerle, 6356 sayılı Kanununun işkolu esasına göre sendikal örgütlenmeyi zorunlu kılan yukarıda belirtilen hükümlerinin, Anayasamızın 13. ve 51/2. maddeleri ile Anayasanın 90. maddesi uyarınca esas alınması gereken uluslararası normlar ile çeliştiği düşüncesindeyiz. Temel hak ve özgürlükleri düzenleyen uluslararası antlaşmalar ile iç hukuk normlarının çelişmesi halinde ise Anayasanın 90/5. maddesi uyarınca uluslararası normların uygulanması gerektiği açıktır²². Bu itibarla söz konusu çelişki karşısında, özellikle ILO’nun 87 sayılı (kamu görevlileri bakımından 151 sayılı) Sözleşmesi hükümlerinin esas alınması ve dolayısıyla meslek esasına dayalı sendikal örgütlenmenin engellenmemesi gerektiği; Kanununun 2/4. maddesinde yer alan sözleşmelere dayalı olarak kurulmasına izin verilen sendikalar bakımından bu sendikaların tüzüklerinde faaliyette bulunacakları işkolunu belirtmemeleri durumunda²³ bu sendikaların hukuka aykırı olduğuna karar verilerek kapatılmayacakları veya kurulmalarının engellenemeyeceği, bu sendikalara o meslek grubuna dahil olan ve serbest meslek icra eden kişilerin hangi işkolunda faaliyette bulduklarına bakılmaksızın üye

²⁰ Gülmez, 26.

²¹ Anayasa Mahkemesine yapılan başvurunun değerlendirilmesi için bkz. Kutsal, İptal Davası, 15, 26-27. Nitekim Başterzi, Yargı-Sen ile ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin (21.02.2012, E.2011/49782, K. 2012/4945) kararını bu açıdan eleştirerek, Dairenin en azından somut norm denetimine başvurduktan sonra bunun sonucunu bekleyerek karar vermesi gerektiğini haklı olarak ifade etmiştir, Başterzi, 293.

²² Gülmez, 22-27, 31-32, 41-44.

²³ Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428.

olabilecekleri sonucuna varmaktayız²⁴. Bu şekilde kurulan örgütlerin sendika olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği ve bu itibarla 6356 sayılı Kanuna tabi olup olmayacaklarının tartışılması gerektiği açıktır. Ancak değinmiş olduğumuz gerekçeler karşısında, bu tür örgütlerin hukuka aykırı olmadıkları ve kurulabilecekleri, dolayısıyla kapatılmamaları gerektiği yönündeki kanaatimizi burada belirtmek gerektiği düşüncesindeyiz²⁵.

2. İşyeri Esasına Dayalı Sendikal Örgütlenme

a. Genel Olarak

İşyeri esasına dayalı sendikal örgütlenmeyle amaçlanan, yürüttükleri faaliyete bakılmaksızın sadece aynı işyerinde çalışan kişilerin sendika kurabilmeleri veya sendikaya üye olabilmeleri, sendikanın da sadece kurulu olduğu işyeriyle sınırlı olarak faaliyette bulunabilmesidir²⁶. İşyeri düzeyinde kurulan sendikaların aynı işyerinde kurulmuş diğer sendikalarla rekabetinin işçiler arasındaki dayanışmayı azaltması ve bu sendikaların işverenle yakın ilişki kurmaları nedeniyle üyelerinin çalışma koşullarının geliştirilmesine hizmet edememelerine sıklıkla tanık olunmuş²⁷, bu nedenle 274 sayılı Kanunla izin verilen işyeri sendikacılığı 2821 sayılı Kanunun 3/3. maddesiyle açıkça yasaklanmıştır²⁸.

Bununla birlikte, söz konusu yasağa ilişkin düzenlemeye 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bunun gibi, 2821 sayılı Kanunun 3. maddesinde sendika kurulabilmesi için getirilen “*Türkiye çapında faaliyette bulunma*” şartı da 6356 sayılı Kanun tarafından terk edilmiştir. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun bakımından artık ülkemizde işyeri düzeyinde sendika kurulmasının yasak olmadığı ve bu tür sendikaların da

²⁴ Bkz. Gülmez, 15, 20-21, 31-32,43-44, 49-51.

²⁵ Bu yönde bkz. Başterzi, 181-182, 278-293. Aynı yazar, Akademik Forum tartışmaları, 408-409. Ayrıca bkz. Canbolat, Akademik Forum tartışmaları, 431.

²⁶ Çelik, 44-45. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 24-25. Canbolat, 70. Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, 313.

²⁷ Çelik, 44-45. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 511-512. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 24-25. Tuncay/Savaş Kutsal, 42. Canbolat, 70.

²⁸ Öğretide bu değişiklik isabetli bulunmuştur, Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 24-26. Çelik, İş Hukuku, 463-464. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 511-512.

kurulabileceğinin kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz²⁹. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işyeri düzeyinde kurulan bir sendikanın 6356 sayılı Kanununun 41. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi yetkisi alma koşullarını sağlamasının fiilen çok zor olduğu söylenebilecektir³⁰. Ancak, işyeri düzeyinde kurulacak sendikaların en azından baskı grubu³¹ olarak faaliyet sürdürmelerinin ve üyelerinin çalışma koşullarının bu şekilde iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla faaliyette bulunmalarının hukuka uygun olduğunun kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

b. Sendikal Örgütlenme Hakkının Coğrafi Bakımdan Sınırlanması

2821 sayılı Kanununun 3. maddesinde yer alan “*Türkiye çapında faaliyette bulunma*” şartının 6356 sayılı Kanunda yer almaması, sendikal örgütlenme hakkının coğrafi bakımdan sınırlanmasını da engeller niteliktedir³². Örgütlenme hakkının coğrafi bakımdan sınırlanması; yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde olmak üzere üç şekilde görülebilmektedir. 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanununun 3. maddesinde yer alan “*İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz*” hükmü uyarınca anılan Kanun döneminde işçi ve kamu da dahil olmak üzere işveren sendikalarının ulusal düzeyde faaliyette bulunmak amacıyla kurulması zorunluydu.

²⁹Tuncay/Savaş Kutsal, 43. Aksi yönde, Tunçomağ/Centel, 268. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 512. Sümer, 179. Bölgesel düzeyde sendika kurulabileceği hususunda bkz. Canbolat, 75. Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümler, 16. Bu hükmün özellikle bölgesel sendikacılığa imkan sağlaması nedeniyle eleştirilmesi konusunda bkz. Şahlanan, Akademik Forum, 368. Aynı yazar, Akademik Forum tartışmaları, 440.

³⁰ Özveri, 45.

³¹ Canbolat, Akademik Forum tartışmaları, 431.

³² Tuncay/Savaş Kutsal, 43. Canbolat, 75. Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümler, 16. Şahlanan, Akademik Forum, 368. Aynı yazar, Akademik Forum tartışmaları, 440. Aksi yönde, Çelik, İş Hukuku, 465.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki, Türkiye çapında faaliyette bulunma amacına sendika tüzüğünde yer verilmesi yeterliydi; ayrıca fiilen faaliyetin ulusal düzeyde yürütülmesi denetimi yapılmamaktaydı³³. Nitekim sadece Zonguldak bölgesinde faaliyette bulunan ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini buna rağmen alabilen işçi sendikası halen faaliyetine bu bölgede devam etmektedir. Zira o dönemde önemli olan, söz konusu amaca tüzükte yer verilmesi ve her sendikanın varlığını ortaya koyabilmesi aracı olarak görülen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesiydi.

Bununla birlikte, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulması zorunluluğuna ilişkin bir kural yer almadığından, anılan Kanunun yürürlüğe girdiği 07.11.2012 tarihinden itibaren ülkemizdeki sendikaların ulusal düzeyde faaliyette bulunma amacını taşımaksızın kurulabilecekleri, diğer bir anlatımla yerel veya bölgesel düzeyde faaliyette bulunma amacının sendika kurulması için yeterli olduğu sonucuna varmak gerekir³⁴. Ancak toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile örgütlenme hakkının birbirinden farklı olduğu³⁵ bilinmekle birlikte, uygulamada sendikaların temel amacının toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu³⁶ ve örgütlenme hakkı, toplu pazarlık ile grev haklarının bir bütünü oluşturan parçalar niteliği taşıdığı kabul edildiği³⁷ için, bir sendikanın gücünü ispat edebilmesinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesinin önemi yadsınamaz³⁸. Bu amaçla sendikanın anılan Kanunun 41. maddesinde düzenlendiği üzere faaliyette bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birini temsil etmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun ile işkolları

³³ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 35. Doğan Yenisey, 46.

³⁴ Kutal, 403. Tuncay/Savaş Kutsal, 43. Canbolat, 75. Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümler, 16. Şahlanan, Akademik Forum, 368. Aynı yazar, Akademik Forum tartışmaları, 440. Sur, Uluslararası Normlar, 332. Alpagut, 122. Doğan Yenisey, 46. Krşz. Çelik, İş Hukuku, 465.

³⁵ Alpagut, 121. Canbolat, Akademik Forum tartışmaları, 431. Krşz. Özveri, 45.

³⁶ Özveri, 45.

³⁷ Canbolat, 67.

³⁸ Özveri, 45.

sayısının 28'den 20'ye düşürüldüğü³⁹ ve ülkemizdeki giderek azalan sendikalaşma oranı⁴⁰ da göz önüne alındığında, bölgesel veya yerel düzeyde kurulmuş bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini almasının kolay olmayacağını belirtmek gerekir⁴¹. Ancak bölgesel düzeyde faaliyette bulunan ve toplu iş sözleşmesi yetkisini alan sendikalarımızın olduğu da bilinen bir gerçektir⁴². Bunun gibi, sendikaların örgütlenme düzeyi, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinin de düzeyini belirler⁴³. Bu itibarla, belirli bir bölgede faaliyet göstermek amacıyla kurulmuş bir sendikanın, başka bir bölgede çalışan işçileri kapsayacak şekilde toplu pazarlık yürütmesi veya toplu iş sözleşmesi akdetmesi mümkün olmayacaktır⁴⁴. Bu nedenlerle, 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren ülkemizdeki sendikalar bakımından ulusal düzeyde faaliyette bulunma şartının söz konusu olmadığı kabul edilmekle birlikte, yerel veya bölgesel düzeyde faaliyette bulunacak sendikaların burada belirtilen hususları dikkate alarak faaliyet alanlarını ve dolayısıyla kuruluş düzeylerini belirlemelerinde fayda olduğunu belirtmek gerekir.

3. İşkolu Esasına Dayalı Sendikal Örgütlenme

İşkolu (endüstri kolu) esasına dayalı sendikal örgütlenme bakımından asıl olan, belirli bir işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan kişilerin, yürüttükleri iş veya dahil oldukları meslek grubu dikkate alınmaksızın sendika kurabilmeleri veya bu sendikalara üye olabilmeleri, sendikanın da kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösterebilmesidir⁴⁵.

³⁹ Sendikaların güçlenmesi açısından bu uygulamayı isabetli bulan görüş için bkz. Çelik, İş Hukuku, 432. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 480. Okur, Akademik Forum tartışmaları, 423. Ayrıca bkz. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 29. Aksi yönde, Özveri, 46. Ancak işkollarının yönetmelikle düzenlenirken kanuna aykırı şekilde işkolunun işyerinin girdiği işkoluna göre değil, işverene göre belirlendiği durumlar hakkında haklı eleştiri için bkz. Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 409-410. Şahlanan, Akademik Forum tartışmaları, 408-409.

⁴⁰ Engin, 149.

⁴¹ Özveri, 45. Doğan Yenisey, 46. Ayrıca bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, 42.

⁴² Şahlanan, Akademik Forum tartışmaları, 440.

⁴³ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 2. Canbolat, 67-68.

⁴⁴ Bkz. Canbolat, 68.

⁴⁵ Tuncay/Savaş Kutsal, 39-41. Şahlanan, Akademik Forum, 367. Sümer, 179. Canbolat, 67-71. Başterzi, 179-180.

İşyerlerinde değişik mesleklerden kişilerin birlikte çalışması söz konusu olduğundan, kişilerin mesleklerine bakılmaksızın istihdam edildikleri işyerinin dahil olduğu işkolunda faaliyet yürütmek amacıyla kurulmuş sendikaya üye olmaları, işçiler arasındaki dayanışmayı artırması ve güçlü sendikacılık sonucunu doğurması nedeniyle en fazla tercih edilen örgütlenme türüdür⁴⁶. İşkolu esasına dayalı sendikalar belirli bir işyerinde veya belirli bir coğrafi bölgede çalışan işçiler tarafından da kurulabilmektedir⁴⁷. Nitekim bu itibarla yukarıda da ifade edildiği üzere, 6356 sayılı Kanunun 2/1-ğ ve 8/1-c maddelerindeki düzenlemelerin işyeri veya bölgesel düzeyde sendika kurulmasını engellemediği kanaatindeyiz.

2821 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan “*İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur... Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz*” yönündeki hükümlerle işçi ve işveren sendikalarının işkolu esasına dayalı olarak kurulması zorunluluk arz etmekteydi. Bunun tek istisnasını, bilindiği üzere kamu işveren sendikaları oluşturmaktaydı.

6356 sayılı Kanun 2/1-ğ bendinde, sendikanın “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları*” ifade ettiğini açıkça düzenleyerek işkolu esasına dayalı olarak kurulmayan sendikaları Kanunun kapsamı dışında bırakmayı amaçlayan bir düzenleme getirmiştir⁴⁸. Bunun gibi, Kanunun

⁴⁶Nitekim Almanya’da bu yönde yasal bir zorunluluk bulunmamasına rağmen, işkolu düzeyinde kurulan sendikalar uygulamada güç kazanmış ve yaygınlaşmıştır, Canbolat, 70.

⁴⁷Tuncay/Savaş Kutsal, 41.

⁴⁸Başterzi, 181. Ayrıca bkz. Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428. Canbolat, Akademik Forum tartışmaları, 431.

3/1. maddesinde, sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyet göstereceği; 4/2. maddesinde, bir işyerinde asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı; 8/1-c bendinde, sendikaların tüzüklerinde faaliyet gösterecekleri işkolunu belirtmelerinin zorunlu olduğu ve 17/4. maddesinde, bir işyerindeki yardımcı işlerde çalışan işçilerin de o işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olabileceği belirtilmiştir. Bu düzenlemeler bütün olarak değerlendirildiğinde, 6356 sayılı Kanunun işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenme esasını benimsediği ve bu şekilde örgütlenmiş sendikaları kapsamına alıp düzenlediği sonucuna ulaşılmaktadır⁴⁹. Bununla birlikte 6356 sayılı Kanun da, 2821 sayılı Kanun gibi, bu kurala kamu işverenleri bakımından istisna getirmiştir.

2821 sayılı Kanunun 60. maddesinde işkolları yirmi sekiz ayrı başlık altında belirlenmiş ve söz konusu işkollarına hangi işlerin girdiğinin tüzükle belirlenmesi öngörülmüştür. Buna karşılık, 6356 sayılı Kanunun 4/1. maddesinde işkollarının bu Kanuna ekli 1 sayılı cetvelde düzenlendiği belirtilmiş ve anılan maddenin 3. fıkrasında “*Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir*” hükmüyle her bir işkoluna giren işlerin yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Öğretide, işkollarına girecek işlerin Danıştay denetimine tabi olmayan ve kolaylıkla değiştirilmesi mümkün yönetmeliğe bırakılması haklı olarak eleştiri konusu yapılmaktadır⁵⁰.

Kanunun 4/1. maddesine dayanılarak hazırlanan İşkolları Yönetmeliği, 19.12.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Yönetmelik, yine Kanunun 4/3. maddesiyle uyumlu olarak uluslararası normlar esas alınarak hazırlanmıştır. Nitekim Yönetmeliğe ekli listenin sonuna not konularak “*Bu listede yer alan sınıf*

⁴⁹ Çelik, İş Hukuku, 457-458. Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, 113. Aynı yazar, Akademik Forum, 367. Sümer, 179. Tunçomağ/Centel, 267-268. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 509. Başterzi, 181. Canbolat, 75.

⁵⁰ Şahlanan, Akademik Forum, 368. Kutsal, 400. Başterzi, 183 ve özellikle dn. 1. Doğan Yenisey, 50.

ve alt sınıf numaraları ve tanımları NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) Rev.2 –Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının Yönetmeliğın hazırlanđı tarihinde kullanılan güncel yayınına göre belirlenmiştir” ifadesine yer verilmiştir. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından anılan Yönetmeliğe ekli listenin dikkate alınarak işyerinin girdiğı işkolunun belirlenmesi gerekecektir.

II. 6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Önemi

1. Genel Olarak

6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından işkolunun belirlenmesi önem arz etmektedir. Zira anılan Kanunun sistemi ve uygulanması işkolu esasına dayandırılmıştır⁵¹. Bu itibarla ilk olarak belirtmek gerekir ki, sendikaların hangi işkolunda kurulacağı ve hangi işyerlerindeki işçileri ve işverenleri üye kaydedebileceğı sorusunun cevabı işyerinde yürütölen asıl işın hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesiyle verilebilecektir. Zira Kanunun 4/2. fıkrasında yer alan “Bir işyerinde yürütölen asıl işe yardımcı işler de, asıl işın girdiğı işkolundan sayılır” hükmü ile bu maddeye paralel düzenleme içeren İşkolları Yönetmeliğinin 3. maddesi dikkate alındığında, işyerinde yürütölen asıl işe göre işkolu tespiti yapılması ve işyerinde yürütölen yardımcı işlerin de asıl işın girdiğı işkolundan sayılması gerektiğı sonucuna varılmaktadır. Bu hususta 2821 sayılı Kanundan farklı bir düzenlemeye gidilmediğı açıktır. Bu nedenle aşağıda göröleceğı üzere, işkolunun ve dolayısıyla bunun temelinde yer alan işyerinin ve işletmenin belirlenmesi sendikaların kuruluşu, üye kaydetmeleri ve faaliyet gösterecekleri, diğeri bir anlatımla toplu iş sözleşmesi imzalayabilecekleri alanı, toplu iş sözleşmesinin türünü ve sendikanın tabi olacağı yetki şartlarını belirlemektedir⁵².

⁵¹ Çelik, İş Hukuku, 457-458. Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, 113. Aynı yazar, Akademik Forum, 367. Sümer, 179. Tunçomağ/Centel, 267-268. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 509. Demir, 416-418. Başterzi, 181. Canbolat, 75. Doğan Yenisey, 44-46, 48.

⁵² Bkz. Canbolat, 68, 105-124. Doğan Yenisey, 48.

2. Toplu İş Sözleşmesi Türünün Belirlenmesi ve Yetki Şartları Açısından

İşçi sendikası ile işveren veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikası arasında imzalanacak toplu iş sözleşmesinin türü, işyeri/işyerleri ve işkolu/işkolları esas alınarak belirlenmektedir⁵³. Şöyle ki, imzalanacak toplu iş sözleşmesinin, işyeri toplu iş sözleşmesi mi, işletme toplu iş sözleşmesi mi olacağı, işkolunun ve bunun belirlenmesinde dikkate alınan işyeri-işletme ayrımının yapılmasıyla belirlenebilecektir. Bunun gibi, işçi sendikası ile işveren sendikası arasında grup toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, işveren sendikasına üye olan işverenlerin aynı işkolunda faaliyet gösterdikleri işyerlerinin bulunması gerekir. Bu itibarla, işkolunun belirlenmesinin en önemli sonucunun imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinin türünün tespiti olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır⁵⁴.

Bunun gibi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesi için gerekli olan koşulların düzenlendiği 6356 sayılı Kanunun 41. maddesi uyarınca işkolunun belirlenmesi ayrı bir önem arz etmektedir. Zira aşağıda görüleceği üzere, 6356 sayılı Kanun, işkolunun belirlenmesinde işyerini esas almıştır. İşçi sendikası tek bir işyerinde çalışan işçileri kapsayacak toplu iş sözleşmesini yapmak amacıyla yetki başvurusunda bulunursa, Kanunun 41. maddesinde öngörülen “*toplular iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının*” bu sendikaya üye olması gerekecektir. Buna karşılık, işçi sendikası, işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak amacıyla yetki başvurusunda bulunursa, işletmede çalışan işçilerin en az %40’ının başvuruyu yapan sendikaya üye olması gerekecektir. Bu itibarla, işkolunun ve dolayısıyla bunun temelini oluşturan işyerinin veya aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan işletmenin tespiti, hem

⁵³Canbolat, 105-124. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 570-577. Şahlanan, 50-51. Tunçomağ/Centel, 344-345. Sümer, 231-233. Ayrıca bkz. Doğan Yenisey, Akademik Forum tartışmaları, 428; yazar, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi halinde sendikalaşma oranı düşük olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlananların ülke genelindeki oranının yüksek olacağını haklı olarak ifade etmiştir. Ayrıca bkz. Aynı yazar, 48.

⁵⁴Toplu iş sözleşmesi türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Canbolat, 105-124.

imzalanacak toplu iş sözleşmesinin türünü hem de işçi sendikasının yetki alması için sağlaması gereken koşulları belirleyici rol oynamaktadır⁵⁵.

Aynı şekilde, işletme toplu iş sözleşmesi imzalanmak istenen işyerleri bakımından işletme niteliğinin mevcut olup olmadığının belirlenmesinde de işkolu önem arz etmektedir⁵⁶. Burada ifade etmek gerekir ki, söz konusu tespiti yönelik davalarda, ayrıca işkolu tespiti yapılması zorunlu olduğundan ve 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinde yer alan “*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*” yönündeki düzenlemeye, ayrıca Kanunun işletme niteliğinin tespitine ilişkin davaları düzenleyen 34/4. maddesinde yer verilmediğinden, işverenin işletme niteliğinin tespiti amacıyla dava açarak yetki sürecini uzatabilmesi mümkündür. Kanunda işkolu tespiti davalarıyla yetki sürecinin uzamasının önüne Kanunun 5. maddesindeki anılan düzenlemeyle geçilirken, işletme niteliğinin tespiti davaları bakımından bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemesi öğretide haklı olarak eleştirilmektedir⁵⁷. Zira bu davada da çözümlenmesi gereken temel sorun, işkolu olacak ve bekletici mesele yapılabilecektir⁵⁸. İşletme niteliğinin tespiti için gerekli olan işkolunun belirlenmesine yönelik işlemlerin kamu düzeninden olduğu düşünüldüğünde, kanunda aksi yönde bir hüküm bulunmadığı sürece, işkolunun belirlenmesi sorununun bekletici mesele yapılması gerekecektir⁵⁹. Nitekim Yargıtay da, işkolunun belirlenmesine ilişkin işlemlerin kamu düzeninden olduğuna karar vermektedir⁶⁰.

⁵⁵ Şahlanan, 50-51. Engin, 146-149. Ayrıntılı bilgi için bkz. Canbolat, 105-124.

⁵⁶ Şahlanan, 52-53.

⁵⁷ Şahlanan, 52-53. Aynı yazar, Akademik Forum, 368. Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 410. Krşz. Canbolat, 141-143.

⁵⁸ Şahlanan, 52-53. Aynı yazar, Akademik Forum, 368. Güzel, Akademik Forum tartışmaları, 437. Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 410. Krşz. Canbolat, 141-143.

⁵⁹ Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 410.

⁶⁰ Y7HD, 12.04.2013, 8992/6394 (yayınlanmamış karar). Y7HD, 17.12.2013, 22323/22413, Kazancı Hukuk Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası (05.01.2015).

Bunun gibi Yüksek Mahkeme, 2013 tarihli bir kararında⁶¹, “... 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*’nun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü 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” yönünde karar vererek, davacı şirkete ait dört işyerinin 6356 sayılı Kanun bakımından işletme niteliği taşımadığının belirlenmesine ve Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitinin iptaline ilişkin davada işkolu tespitinin bekletici mesele yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır.

3. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi Açısından

6356 sayılı Kanun, 17 ve 19. maddeleriyle sendikaya üyelik bakımından da işkolu esasını benimsediğini ortaya koymuştur. Burada üzerinde durulması gereken iki husus vardır. Bunlardan ilki, sendika kurucusu olabilmek için gerekli olan koşulları düzenleyen Kanunun 6. maddesinde yer alan “*Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya*

⁶¹ Y22HD, 06.12.2013, 33468/28331, Kazancı Hukuk Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası (10.01.2015).

tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir” yönündeki şartın, “*sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışma*” şartı yerine sadece “*fiilen çalışma*” şartını getirmiş olmasıdır. 2821 sayılı Kanunun 5. maddesinde sendika kurucusu olabilmek için aranan, sendikanın kurulu olduğu işkolunda fiilen çalışır olma şartı 6356 sayılı Kanuna alınmamıştır. Ancak bu düzenleme öğretide haklı olarak eleştirilmektedir⁶². Zira bu görüşe göre, sendikaya kurucu üye olan kişinin, o sendikanın kurulu olduğu işkolunda fiilen çalışması şartının aranmaması büyük eksiklik olmuştur. Bununla birlikte öğretide, fiilen çalışma şartının da kaldırılarak emekli olan kişilere de sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının tanınması gerektiği ileri sürülmektedir⁶³. Bu görüşe göre, söz konusu hükmün daha da genişletilmesi ve “*çalışmış olanlara*” sendika kurucusu olma hakkının tanınması yerinde olacaktır. Zira bu şekilde hem emekli olan hem de işsiz kalan işçilere de sendika kurma hakkı tanınmış olur.

Bunun yanında, sendika üyeliğinin işkolu esas alınarak tesis edilmesine ilişkin olarak öğretide bazı yazarlarca, Kanunun 19/7. maddesi ile 5/3 ve 37/1. maddeleri arasında çelişki olduğu ileri sürülmektedir⁶⁴. Zira Kanunun 19/7. fıkrasında “*İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer*” ifadesine yer verilmişken; Kanunun 5/3. fıkrasında “*İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez*” ve 37/1. fıkrasında “*... toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez*” hükümlerine yer verilmiştir. Bu görüşe göre, işkolu değişikliği işçinin sendika üyeliğini sona erdirmekte, ancak toplu iş sözleşmesi yürürlükte kalmaktadır. Bu durumda işçinin söz konusu sözleşmeden yararlanması mümkün olmayacaktır. Bu görüşü savunan yazalardan birine göre, bu halde işçinin dayanışma aidatı ödeyerek söz

⁶² Şahlanan, Akademik Forum, 369, 446. Doğan Yenisey, 49.

⁶³ Kutal, Akademik Forum tartışmaları, 450. Aynı yazar, İptal Davası, 16. Ayrıca bkz. Sur, Uluslararası Normlar, 331.

⁶⁴ Şahlanan, 52. Aynı yazar, Akademik Forum, 368-369. Alpagut, Akademik Forum tartışmaları, 426-427. Aksi yönde, Soyer, Akademik Yorum tartışmaları, 407-408. Eyrenci, Akademik Yorum tartışmaları, 413. Canbolat, Akademik Forum tartışmaları, 429-430.

konusu sözleşmeden yararlanması mümkün olabilecektir, ancak bu görüşü eleştiren diğer yazarlar gibi anılan yazar da, bu durumda sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmayan işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması sonucunun doğacağını ifade etmektedir⁶⁵.

Öğretideki diğer görüşe göre ise, anılan hükümler arasında bir çelişki mevcut değildir⁶⁶. Zira Kanunun 5/3 ve 37/1. maddelerinde düzenlenen, işçinin iradesi dışındaki işkolu değişiklikleridir. Bu halde işçinin yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmesi anılan hükümler uyarınca mümkün olacak ve bu şekilde işkolu değişikliği işçinin aleyhine sonuç yaratmayacaktır. Kanunun 19/7. maddesinde düzenlenen ise, işçinin kendi iradesiyle işkolunun değişmesi, yani aslında işçinin işyerinden ayrılması durumudur; nitekim kanunun lafzına bakıldığında “*işkolunu değiştiren*” işçiden söz edildiği görülecektir⁶⁷. Bu nedenle işçinin işyerini değiştirmesi halinde ayrıldığı işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmesi zaten mümkün olmayacaktır. Kanımızca Kanunun 19/7. maddesinin, işçinin iradesine dayalı işkolu değişikliklerini düzenlediğini kabul etmek gerekir. Zira bu şekilde hem anılan hükümler arasında çelişki yaratılması önleneyecek hem de işçinin kendi iradesi dışındaki işkolu değişiklikleri söz konusu olduğunda, işçinin Kanunun 5/3 ve 37/1. maddeleri uyarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmesi sağlanacak, bu şekilde o işkolunda çalışmayan işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı da çözümlenmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmayacaktır. Nitekim Kanunun 19/7. maddesinde açıkça “*işkolunu değiştiren*” işçiden söz edilmektedir. Bu itibarla, Kanunun 19/7. maddesinin sadece işçinin iradesine dayalı işkolu değişikliklerini düzenlemeyi amaçlayan bir hüküm olduğunun kabul edilmesinin daha uygun olduğu düşüncesindeyiz.

⁶⁵ Alpagut, Akademik Forum tartışmaları, 426-427.

⁶⁶ Soyer, Akademik Forum tartışmaları, 407-408. Eyrenci, Akademik Forum tartışmaları, 413. Canbolat, Akademik Forum tartışmaları, 429-430.

⁶⁷ Eyrenci, Akademik Forum tartışmaları, 413.

Görüldüğü üzere, 6356 sayılı Kanun bakımından işkolunun belirlenmesi; sendikanın kurulmasından başlayarak sendikaya üye olunması, imzalanacak toplu iş sözleşmesinin türünün belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin alınması, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edilip edilemeyeceğine ve sendika üyeliğinin sona ermesine kadar Kanunun düzenlediği her konuda esas teşkil etmektedir. Bu nedenle işkolunun doğru belirlenmesi, Kanunun uygulanması bakımından belirleyici rol oynamaktadır. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından işyeri ve işyerine bağlı yerler ile işletme kavramları birbirine karıştırılmakta⁶⁸, bazı durumlarda parçalı işkolu tespitleri yapılmaktadır. Bu hususların, Kanunun doğru uygulanabilmesi amacıyla incelenmesi gerektiği açıktır.

III. 6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Belirlenmesi

1. Genel Olarak

“İşkolu” kavramı mevzuatımızda tanımlanmamakla birlikte, 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı Kanunla sınırlı sayıda olacak şekilde belirlenmiştir. 2821 sayılı Kanunda 28 olan işkolu sayısı, 6356 sayılı Kanunun ekli 1 sayılı cetvelindeki düzenlemeyle 20’ye düşürülmüştür⁶⁹. İşkollarının bu şekilde yasayla belirlenmesine karşın, 6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, söz konusu işkollarından sayılacak işlerin belirlenmesini tüzüğe değil, yönetmeliğe bırakmıştır. İşkollarına giren işlerin tüzük yerine kolaylıkla değiştirilebilen ve Bakanlığın yetkisinde olan yönetmelikle belirlenmesinin öngörülmesi öğretilerde haklı olarak eleştirilmektedir⁷⁰. Zira 274 sayılı Kanun dönemindeki benzer düzenleme nedeniyle sendikaların yetkileri yürütme organının iradesine tabi kılınmış ve hem bireysel hem de

⁶⁸ Şahlanan, 50-51.

⁶⁹ Sendikaların güçlenmesi açısından bu uygulamayı isabetli bulan görüş için bkz. Çelik, İş Hukuku, 432. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 480. Okur, Akademik Forum tartışmaları, 423. Ayrıca bkz. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 29. Aksi yönde, Özveri, 46.

⁷⁰ Şahlanan, Akademik Forum, 368. Kutal, 400. Tuncay/Savaş Kutsal, 43. Başterzi, 183. Doğan Yenisey, 50.

kollektif sendika özgürlüğünü zedeleyici sonuçlarla karşılaşmıştır⁷¹. Bu nedenle işyerinde yürütülen işin hangi işkolundan sayılacağına tüzükle belirlenmesinin öngörülmesi daha isabetli olurdu düşüncesindeyiz.

Kanunun 4/3. maddesinde yer alan “*Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir*” yönündeki hükme dayanılarak çıkarılan 2012 tarihli İşkolları Yönetmeliği uluslararası normlar esas alınarak hazırlanmıştır. Bununla birlikte Yönetmelik yürürlüğe girdikten altı ay kadar sonra⁷² “*Aynı Yönetmeliğin EK-1 İşkolları Listesinde yer alan 10 nolu ‘Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar’ işkolunun 52.29.09 nolu alt sınıfının tanımı ‘Yetkili gümrük müşavirleri veya gümrük müşavirleri’ şeklinde; 66.19.06 nolu alt sınıfının tanımı ‘Esnaf ve sanatkârlar kredi kefalet kooperatiflerinin kredi aracılık faaliyetleri ile kredi garanti fonunun faaliyetleri’ şeklinde; 71.12.01 nolu alt sınıfının tanımı ‘Yer yüzeyinin araştırılması ve harita yapımına yönelik mühendislik faaliyetleri (jeodezik, fotogrametrik ve hidrografik ölçüm yapma, topografya hizmetleri ile yol, kadastro ve topoğrafik gibi haritaların hazırlanması)’ şeklinde değiştirilmiş ve aynı ekte yer alan 12 nolu ‘Metal’ işkolunun ‘33.14’ satırının altına aşağıdaki satır eklenmiştir. 33.16 Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı” yönündeki hükümle değişikliğe uğramıştır.*

Bunun gibi, 26.03.2014 tarihli Resmi Gazetede⁷³ yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle bu kez, Yönetmeliğe ekli listenin 4, 5, 7, 10, 13, 14 ve 20 numaralı işkolu tablolarında değişiklik yapılmıştır. Bu kısa sürede yapılan değişiklikler dahi, işkollarına giren işlerin yönetmelikle düzenlenmesinin hatalı olduğunu kanımızca ortaya koymak için yeterlidir⁷⁴.

⁷¹ Başterzi, 183 ve dn. 1.

⁷² RG: 26.07.2013, S.28719.

⁷³ RG: 26.03.2014, S.28953.

⁷⁴ Doğan Yenisey, 50.

İşkolları Yönetmeliğine ekli listenin hazırlanmasında uluslararası norm niteliği taşıyan *NACE* (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) Rev.2 –Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının Yönetmeliğin hazırlandığı tarihte kullanılan güncel yayını esas alınmış olmakla birlikte, bazı işler bakımından işkolunun belirlenmesinde işyerinde yürütülen işin değil, Devlet Su İşleri, Milli Savunma gibi bizzat işverenin niteliğinin dikkate alındığı görülmektedir. Bu şekilde işkolu belirlenmesinin Kanuna aykırı olduğu açıktır⁷⁵. Bu yöndeki öğretiyi eleştirilerine⁷⁶ rağmen, yukarıda belirtilen yönetmelik değişikliklerinde bu husus dikkate alınmamıştır.

2. İşkolunun Belirlenme Usulü

6356 sayılı Kanunun 3/1. fıkrasında, sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyet göstereceği; 4. maddesinde, bir işyerinde yürütülen yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı düzenlenmiştir. Bunun gibi Kanunun “*İşkolunun tespiti*” başlıklı 5. maddesindeki “*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır*” düzenlenmesi de işkolu tespiti yapılırken işyerinin esas alınacağını açıkça ortaya koymaktadır. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanunun, 2821 sayılı Kanun gibi, işkolu tespitinde işyerinde yürütülen asıl işi esas aldığı belirtmek gerekir⁷⁷. Bu nedenle işkolu tespiti yapılırken işyerinin sınırlarının belirlenmesi önem arz eder. Bu konu aşağıda ayrıntılı şekilde incelenecektir. Ancak bundan önce, 6356 sayılı Kanunun öngördüğü işkolunun belirlenme usulü ve buna ilişkin önem arz eden bazı güncel Yüksek Mahkeme kararları üzerinde kısaca durmakta fayda vardır.

6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi, ILO tarafından eleştiri konusu yapılmasına⁷⁸ rağmen işkolunun belirlenmesinde Bakanlık tarafından yapılan tespit usulünü benimsemiştir.

⁷⁵ Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 409. Doğan Yenisey, 51.

⁷⁶ Başterzi, Akademik Forum tartışmaları, 409. Doğan Yenisey, 51.

⁷⁷ Şahlanan, 50-51. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 506-507. Tuncay/Savaş Kutal, 45-47. Canbolat, Değerlendirme 2011, 264. Başterzi, 185-186. Doğan Yenisey, 50-53.

⁷⁸ Kutal, 400-401.

Öğretide Bakanlık tarafından yapılan bir tespit yerine üçlü yapılanma modeline uygun bağımsız bir kurul tarafından yapılacak tespitin daha objektif olacağı ve işkolu tespitinin yürütme organının yetkisinden çıkarılmasının ILO eleştirilerine de uygun olacağı ileri sürülmektedir⁷⁹. Öğretide bir başka görüşe göre, önemli olan işkolu tespitini kimin yaptığı değil, nasıl yapıldığıdır. Bu nedenle üçlü yapılanma modeline dayalı olarak oluşturulan kurulun Bakanlıktan daha objektif olup olmayacağını ayrıca tartışılması ve aslında bu tür bir kurul oluşturulacak ise, bunun ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi raporlarında belirtilen hususların da dikkate alınarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir⁸⁰. Kanunun 5. maddesinde “*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar*” hükümleriyle işkolu tespitinin nasıl yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, her işyeri için işkolu tespiti yaptırılması zorunlu olmadığı gibi, her işkolu tespiti yapıldığında konu yargıya taşınmamaktadır⁸¹. İşyerinin girdiği işkolu, İşkolları Yönetmeliğine ekli liste dikkate alınarak kolaylıkla belirlenebiliyorsa ve bu tespitin yapılmasında herhangi bir uyuşmazlık mevcut değilse, bu durumda Bakanlıktan işkolu tespiti yapılmasının talep edilmesi gerekli değildir. Söz konusu Bakanlık tespiti, genellikle bu konuda ihtilaf olduğu durumlarda⁸² veya Bakanlığın resen⁸³ işkolu tespiti yapması durumunda söz konusu olur.

Kanunun 5/2. fıkrasındaki “*Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli*

⁷⁹ Kutal, 400-401. Şahlanan, Akademik Forum tartışmaları, 439. Güzel, Akademik Forum tartışmaları, 436-437.

⁸⁰ Sur, Akademik Forum tartışmaları, 405.

⁸¹ Tuncay/Savaş Kutsal, 45. Kutal, 400-401.

⁸² Tuncay/Savaş Kutsal, 45.

⁸³ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 93. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 507.

olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” hükmü ile toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki başvurusunda bulunulduktan sonra işkolu tespiti yapılmak istenirse bunun, bekletici mesele yapılarak yetki ve toplu iş sözleşmesi prosedürünü aksatması önlenmiştir. Bu itibarla böyle bir durumda işkolu tespiti talebi, bir sonraki dönem için sonuç doğuracak şekilde incelenecek ve toplu görüşmeler daha önce tespit edilen işkolu esas alınarak yürütülecektir⁸⁴.

İşkolları Yönetmeliğinin 4/3. fıkrasında yer alan *“10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır”* yönündeki düzenlemesi, öğretilerde söz konusu işyerleri bakımından işkolu itirazında bulunma ve işkolunun tespiti davası açma yollarını kanuna aykırı şekilde kapatması nedeniyle haklı olarak eleştirilmiş⁸⁵ ve bu hüküm söz konusu Yönetmelikte 2013 yılı Temmuz ayında yapılan değişiklikle yürürlükten kaldırılmıştır. Anılan hüküm yerine *“İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu, yeni bir işkolu tespiti yapılmaya kadar en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır”* düzenlemesi getirilerek, İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş işkollarının, yeni işkolu tespiti yapılmaya kadar geçerli sayılması isabetli şekilde hükme bağlanmıştır⁸⁶.

Burada ifade etmek gerekir ki, işkolu tespit kararına karşı açılan davalarda temyiz üzerine verilen Yargıtay kararları kesindir. Diğer bir anlatımla, ilk derece mahkemesinin, kararının Yargıtay tarafından bozulması üzerine direnme kararı vermesi mümkün değildir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bu şekilde önüne gelen davalarda, o dönemde yürürlükte olan 2821 sayılı Kanunun 4. maddesinde yer alan *“Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar”* hükmüne dayanarak ilk derece mahkemesinin

⁸⁴ Şahlanan, 51-52. Canbolat, 140-141.

⁸⁵ Şahlanan, 53. Aynı yazar, Akademik Forum, 368. Doğan Yenisey, 51.

⁸⁶ Doğan Yenisey, 51.

önceki kararında direnme kararını usul ve yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle bozmuştur⁸⁷. Aynı yöndeki düzenlemeye 6356 sayılı Kanunun 5/1. maddesinin son cümlesinde yer verildiğinden, belirtilen içtihadın günümüzde de geçerliliğini koruyacağı açıktır.

İşkolunun tespiti usulüne ilişkin olarak üzerinde durulması gereken son husus, Yargıtayın işkollarının belirlenmesine ilişkin hükümleri kamu düzeninden kabul ederek derhal uygulanmaları yönünde verdiği kararlarıdır. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2013 tarihli bir kararında⁸⁸, işkolu tespitine ilişkin işlemlerin kamu düzenine ilişkin olduğunu, bu nedenle emredici nitelikte olduklarını belirterek ve 6356 sayılı Kanunun geçici 6/4. maddesinde yer verilen ve 2821 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak hazırlanan mevzuata göre sonuçlandırılması öngörülen işlemler arasında işkolunun sayılmamış olması ile Kanunun geçici 1. maddesinin son cümlesinde yer alan “*Ancak, sendikalar faaliyet göstereceği işkolunu, bu Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararıyla belirler*” hükmünün de amacının bu yönde olduğunu gerekçe göstererek İşkolları Yönetmeliğinin, yürürlüğe girdiği tarihte bütün uyumsuzluklara uygulanması gerektiğine karar vermiştir.

Bunun gibi anılan Daire 12 Nisan 2013 tarihli bir başka kararında⁸⁹, “ ... hüküm fıkrası 1.bendi sonundaki ‘...işyerlerinin İşkolları Tüzüğü’nün 4 sıra numaralı gıda sanayi işkoluna girdiğinin tespitine’ rakam ve sözcüklerinin çıkarılarak, yerine; ‘...işyerlerinin İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numarasında sayılan ‘Gıda Sanayi’ işkoluna girdiğinin tespitine’ rakam ve sözcüklerinin yazılmasına, hükmün bu şekilde düzeltilerek onanmasına” yönünde karar vererek, ilk derece mahkemesinin mülga İşkolları Tüzüğüne göre vermiş olduğu 27 Aralık 2012 tarihli kararı, 19 Aralık 2012 tarihli İşkolları Yönetmeliğine uygun olması amacıyla düzelterek onamıştır.

⁸⁷ YHGK, 18.05.2011, 9-347/311, Canbolat, Değerlendirme 2011, 260 ve dn. 5.

⁸⁸ Y7HD, 17.12.2013, 22323/22413, Kazancı Hukuk Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası (05.01.2015).

⁸⁹ Y7HD, 12.04.2013, 8992/6394 (yayınlanmamış karar).

6356 sayılı Kanunun 3, 4 ve 5. maddeleri dikkate alındığında, yukarıda da açıklandığı üzere, işkolu tespitinde dikkate alınan birim, işyeridir. Bu nedenle işyeri kavramının incelenmesi ve özellikle Yargıtay kararlarına ve öğretici görüşlerine konu olan tek işyeri-birden fazla işyeri, asıl iş-yardımcı iş ve işyerine bağlı yer-birden fazla işyeri kavramlarının değerlendirilmesi gereklidir.

3. İşyerinin Belirlenmesi

6356 sayılı Kanun, “Tanımlar” başlıklı 2/3. maddesinde “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*” hükmüne yer vermek suretiyle işyerini, 4857 sayılı İş Kanunuyla paralel şekilde tanımlamıştır. Bu itibarla işkolu tespiti işlemleri bakımından 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” yönündeki işyeri tanımının esas alınması gereklidir⁹⁰. Bu itibarla, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde öğretici ve yüksek mahkeme tarafından kabul edilen “işyeri” kavramının 6356 sayılı Kanun bakımından da dikkate alınması isabetli olacaktır.

Bu açıdan bir değerlendirme yapıldığında, Yargıtayın ilke kararlarında “4857 Sayılı Yasa'nın 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımı meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında ‘işyerine bağlı yerler’ ile ‘eklentiler’ ve ‘araçların’ bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyerimi yoksa bir birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda

⁹⁰ Doğan Yenisey, 51.

'amaçta birlik', aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile 'yönetimde birlik' aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu 'yerin' dışına taşmış, özellikle 'işveren kurulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.' hükmü getirilmiştir. ... İşyerinin özelliği veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır. Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir"⁹¹ ifadelerine yer verdiği görülmektedir⁹¹.

İşyerinin sınırlarının, özellikle iş organizasyonundan sayılan işyerine bağlı yerlerin tespiti hususunda 4857 sayılı İş Kanunu bakımından uyumsuzluk çıkmamakla birlikte, aynı tespitin işkolunun belirlenmesi amacıyla yapıldığı durumlarda bu kavramın birçok uyumsuzlığa sebep olduğu görülmektedir⁹². Zira işyeri, coğrafi sınırların dışına çıkmış ve iş organizasyonu boyutuna taşınmış bir kavram olarak ele alındığında, bazı işyerleri bakımından tek işyeri ve dolayısıyla bu

⁹¹ Y9HD, 29.3.2011, 11740/9416. Y9HD, 29.3.2011, 11741/9417, Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası (03.01.2015). Y9HD, 19.10.2010, 28347/29733 Çalışma ve Toplum, 2011/2, N.29, 369-376. Y9HD, 26.04.2011, 15435/12313, Çalışma ve Toplum, 2011/4, N.31, 228-234.

⁹² Doğan Yenisey, 53.

işyerinin teknik amacına aynı iş organizasyonu içinde hizmet eden işyerine bağlı yerlerin mi söz konusu olduğu, dolayısıyla burada sadece asıl iş-yardımcı iş ayrımının mı yapılacağı; yoksa tek bir teknik amacın değil de birden fazla teknik amacın birden fazla işyerini meydana getirdiği, dolayısıyla işyerine bağlı yerden ziyade birbirinden bağımsız işyerleri ve dolayısıyla birbirinden bağımsız işkolu tespitlerinin mi yapılması gerektiği uygulamada sorun yaratmaktadır⁹³. Zira işyerinin veya işyerlerinin bu şekilde tespiti, yukarıda açıklandığı üzere, 6356 sayılı Kanunun uygulanması ve özellikle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alınması ile toplu pazarlığın kapsamını ve imzalanacak toplu iş sözleşmesinin türünü belirlemesi açısından önem taşımaktadır⁹⁴.

İşkolunun işyeri esasına göre tespit edilmesini öngören mevzuatımız karşısında, işkolunun ancak işyerinin belirlenmesi halinde tespit edilebileceği, bunun için “işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler” ile “aynı işkolundaki birden fazla işyeri” ile 6356 sayılı Kanun bakımından “işyeri” ve “işletme” kavramlarının birbirinden doğru şekilde ayrılması, bunun gibi “asıl iş-yardımcı iş” ayrımının da doğru yapılması, bu kavramların birbiriyle karıştırılmaması gerektiği açıktır⁹⁵.

a) Tek İşyeri Kavramı ve Asıl İş-Yardımcı İş Ölçütü

aa. Genel Olarak

İşyerinin girdiği işkolu, işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenmektedir. Bu itibarla, işkolu tespitinin yapılacağı yerin tek işyeri olup olmadığının belirlenmesinde ilk olarak incelenmesi gereken husus, işyerindeki asıl iş, yani işyerindeki teknik amaçtır⁹⁶. Ancak mevzuatımızda asıl iş ve yardımcı iş tanımları yapılmamıştır. Bununla

⁹³ Şahlanan, 50-51.

⁹⁴ Şahlanan, 50-51. Canbolat, Değerlendirme 2011, 256-259. Başterzi, 185-197. Doğan Yenisey, 53.

⁹⁵ Doğan Yenisey, 52-58. Aynı yazar, İşyeri, 314-317, 332-349. Şahlanan, 51. Tuncay/Savaş Kutsal, 46-47. Canbolat, 109-114. Aynı yazar, Değerlendirme 2011, 256-272. Başterzi, 185-220.

⁹⁶ Canbolat, Değerlendirme 2011, 264. Başterzi, 185. Doğan Yenisey, 57.

birlikte öğretilen kabul edildiği üzere asıl iş, işyerindeki mal veya hizmet üretimi şeklinde tezahür eden teknik amaca göre belirlenmektedir⁹⁷. İşyerinde amaçlanan teknik amacı (mal veya hizmet üretimini) gerçekleştirmek için esaslı ve zorunlu olan faaliyet asıl iş niteliği taşır⁹⁸.

bb. Birden Fazla Teknik Amacın Mevcut Olduğu Durumlarda Tek İşyeri

Bir işyerinde birden fazla asıl iş niteliği taşıyan faaliyetin yürütülmesi, daha doğru bir anlatımla birden fazla teknik amacın mevcut olması mümkündür. Ancak 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı Kanunda da işkolu esasına göre sendikal örgütlenme açısından işyerinin tek işkolundan sayılması, dolayısıyla işyerinde tek bir asıl işin esas alınması gerekliliği kabul edilmiştir⁹⁹. Bu itibarla, birden fazla teknik amacın mevcut olduğu işyerleri bakımından, öncelikle söz konusu teknik amaçlar için yapılan yatırımların oranı¹⁰⁰ ile işlerin kurulan iş organizasyonu içindeki ağırlığı ve önemi, ikinci olarak bu teknik amaçları gerçekleştirmek için çalıştırılan işçi sayısı¹⁰¹, üretilen mal veya hizmetlerin birbirlerine oranı dikkate alınarak baskın faaliyete göre asıl iş belirlenmelidir¹⁰². Bununla birlikte ifade etmek gerekir ki, bu yönde bir araştırma yapılabilmesi için, işyerinde birden fazla asıl iş niteliği taşıyabilecek teknik amacın mevcut olması gerekir¹⁰³.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2013 tarihli bir kararında¹⁰⁴, “somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi inceleme evraklarında, Şti. 'ne ait adresinde kurulu bulunan sera işyerinde seracılık, çevre düzenlemesi ve Peyzaj işleri yapıldığı,

⁹⁷ Ekonomi, 37. Narmanlıoğlu, 83. Sur, 74. Doğan Yenisey, İşyeri, 315. Aynı yazar, 57. Canbolat, Değerlendirme 2011, 264. Başterzi, 185.

⁹⁸ Ekonomi, 37. Narmanlıoğlu, 83. Sur, 74. Doğan Yenisey, İşyeri, 315. Aynı yazar, 57. Canbolat, Değerlendirme 2011, 264. Başterzi, 185.

⁹⁹ Ekonomi, 34. Sur, 74. Doğan Yenisey, İşyeri, 316-317. Başterzi, 185-186.

¹⁰⁰ Y9HD, 24.05.2005, 16268/19306, İHSGHD, 2005/7, 1247-1248.

¹⁰¹ Y9HD, 10.09.1997, 14318/14568, Doğan Yenisey, 317, dn. 308.

¹⁰² Ekonomi, 48-49. Sur, 74. Doğan Yenisey, İşyeri, 316-317. Aynı yazar, 58. Ayrıca bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, 46. Başterzi, 185-186.

¹⁰³ Canbolat, Değerlendirme 2011, 264.

¹⁰⁴ Y9HD, 12.02.2013, 1559/5316, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası (31.12.2014).

işyerinde ihale yada sipariş ile alınan çevre düzenlemesi işlerinin öncelikle programı daha sonra bu projede kullanılacak yada piyasaya arz edilecek bitkilerin üretimi ve temini, sonrasında ise bitkilerin belirlenen program çerçevesinde ve belirlenen yerlere dikimi ve bakımı işleri yapıldığı, işyerinin 2821 sayılı Sendikalar kanununun 60. maddesi ve işkolları Tüzüğü'nün 01 sıra numaralı 'Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık' işkoluna girdiği tespiti yer almaktadır. Bilirkişiler ise işkolu tespitine konu işyerinde yürütülen işin amacı, yatırım programları ve bu işlere özgülünen araç, gereç ve kaynakların ağırlık noktası ile çalışan işçilerin yapılan işlere göre dağılımı göz önünde bulundurulduğunda; tespiti konu işyerinde yapılan işin, İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı 'İnşaat' işkoluna dahil bulunduğunu belirtilmişler ise de, yapılan inceleme yeterli olmayıp, somut ve ayrıntılı tespitler içermemektedir. Mahkemece tespit konusu işyerinin girebileceği iddia edilen işkolu ile Bakanlık tespit kararındaki işkolu yönünden uzmanlıkları bulunan inşaat mühendisi, ziraat mühendisi ve hukukçu bilirkişilerden oluşan bilirkişi heyeti ile birlikte işyerlerinde keşif yapılarak, işyerinde fiilen yapılan işin/ işlerin neler olduğu, ağırlıklı olarak hangi iş yapıldığı, ihale ile alınan işler, yatırım oranları, üretimde kullanılan girdiler ve oranları, üretilen nihai ürünlerin neler olduğu, işyerinde kaç işçi çalıştığı, hangi işleri yaptıkları, ağırlıklı olarak işçilerin çalıştığı işler ile vs. gibi hususlar somut olarak belirlenip, yukarıda açıklanan esaslar göre yapılacak değerlendirme ile sonuca gidilmesi gerekirken, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır" yönünde karar vermiştir. Görüldüğü üzere Yüksek Mahkeme kararında, bir işyerinde birden fazla teknik amacın mevcut olabileceğini, ancak bu halde işyerinde fiilen yapılan işlerin neler olduğunun, ağırlıklı olarak hangi işin yapıldığının, ihale ile alınan işlerin, yatırım oranlarının, üretimde kullanılan girdilerin ve bunların oranlarının, üretilen nihai ürünlerin, işyerinde kaç işçi çalıştığıının, bu işçilerin hangi işleri yaptıklarının, ağırlıklı olarak işçilerin çalıştığı işlerin somut olarak keşif yapılmak suretiyle belirlenmesi gerektiğine, ancak bu şekilde işyerindeki asıl işin belirlenebileceğine haklı olarak karar vermiştir.

Bunun gibi Yüksek Mahkeme, 2012 tarihli bir kararında¹⁰⁵ da “somut olayda, yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda inceleme yapılmadan, işyerinde yapılan mobilya üretimi işinde imalatta kullanılan girdilerin neler olduğu, bunların %’de kaç oranında kullanıldığı, kullanılan mamullerden imalatı işyerinde yapılan olup olmadığı, nihai ürün olarak imalatı yapılan mobilyaların neler olduğu, üretim aşamaları da açıklanacak şekilde somut olarak belirlenmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır” ifadelerine yer vererek, mobilya üretimi yapılan bir işyerinin, İş Kolları Tüzüğü’nün 8 numaralı “ağaç” işkoluna girdiğine yönelik Bakanlık tespitine karşı açılan davada, NACE Rev.2 listesinde belirlenen alt düzeydeki sınıflandırmalarda esas alınan “üretilen mal veya hizmetin niteliği”, “ürünlerin ve hizmetlerin kullanım alanları” ile “üretim girdileri, üretim süreci ve teknolojisi” kıstaslarının somut olarak ortaya konarak karar verilmesi gerektiğine haklı olarak işaret etmiştir¹⁰⁶.

cc. Asıl İş-Yardımcı İş Ölçütü

Yukarıda da ifade edildiği üzere öğretilde asıl iş, işyerinde amaçlanan teknik amacı (mal veya hizmet üretimini) gerçekleştirmek için esaslı ve zorunlu olan faaliyetlerdir¹⁰⁷. Buna karşılık, yardımcı iş, işyerindeki teknik amacı gerçekleştirmek için o işyerinde yürütülen asıl iş dışında kalan bütün işlerdir¹⁰⁸. Bu itibarla bir işin yardımcı iş sayılabilmesi için, yapılmaması halinde asıl işi sekteye uğratması ve asıl işi tamamlaması zorunlu değildir¹⁰⁹; sadece o işyerinde yapılması yeterlidir¹¹⁰. Nitekim Yüksek Mahkeme de, ilke kararı şeklinde tezahür eden kararlarında bu ifadeye özellikle yer vermekte ve bu hususu “İşyeri organizasyonu

¹⁰⁵ Y9HD, 15.05.2012, 15427/17221, Başterzi, 187.

¹⁰⁶ Başterzi, 187.

¹⁰⁷ Ekonomi, 37. Narmanlıoğlu, 83. Sur, 74. Doğan Yenisey, İşyeri, 315. Aynı yazar, 57. Canbolat, Değerlendirme 2011, 264. Başterzi, 185.

¹⁰⁸ Ekonomi, 37, 41-42. Tuncay/Savaş Kutsal, 46. Sur, 74. Doğan Yenisey, İşyeri, 315. Aynı yazar, 57. Başterzi, 185.

¹⁰⁹ Ekonomi, 41-42. Narmanlıoğlu, 83-84. Sur, 74. Tuncay/Savaş Kutsal, 46-47. Doğan Yenisey, İşyeri, 315-316. Aynı yazar, 57. Krşz. Başterzi, 185.

¹¹⁰ Sur, 74.

içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir” ifadesine yer vererek ortaya koymaktadır¹¹¹. Bununla birlikte, asıl işe yardımcı olsa dahi iş, başka bir işyeri (iş organizasyonu) oluşturularak yürütülüyorsa artık ayrı bir işyerinden, ayrı bir asıl işten ve dolayısıyla ayrı bir işkolundan söz edilmelidir¹¹².

Nitekim bu nedenle hukuka uygun bir alt işveren ilişkisinde alt işveren, asıl işverene ait işyerinde faaliyet yürütmekle birlikte ayrı bir iş organizasyonu oluşturduğundan, alt işveren işçileri bakımından ayrı bir işyeri nitelendirmesi yapılarak alt işverenin işyeri bakımından asıl iş-yardımcı iş ayrımı asıl işverenin faaliyetinden bağımsız olarak yapılmalıdır¹¹³. Bu nedenle asıl işverene ait işyerindeki yardımcı işlerin alt işverene verilmesi halinde, asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmaksızın alt işverenin iş organizasyonu ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmelidir¹¹⁴. Nitekim Yüksek Mahkeme de “*Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz”* ifadelerine yer vererek alt işverenin işyerinin işkolu tespitinde bağımsız olarak esas alınması gerektiğine karar vermiştir¹¹⁵.

Bunun gibi, asıl iş-yardımcı iş ayrımı, tek bir işyerindeki işkolu tespiti bakımından söz konusu olur. Bir işletmeye bağlı birbirinden bağımsız işyerlerinden birinin asıl iş, diğerlerinin ise yardımcı iş olduğundan söz edilerek işkolu tespiti yapılması hukuka aykırı olduğu

¹¹¹Y9HD, 29.03.2011, 11741/9417; Y9HD, 26.04.2011, 15435/12313; YHGK, 18.05.2011, 9-347/311, Kazancı Hukuk İçtihat ve Mevzuat Bilgi Bankası (31.12.2014).

¹¹² Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 29. Sur, 74. Tuncay/Savaş Kutsal, 46. Doğan Yenisey, 316.

¹¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 508. Tuncay/Savaş Kutsal, 46. Nitekim bu yönde, Y9HD, 26.04.2011, 15435/12313, Bu karara ilişkin inceleme için bkz. Şahlanan, Tekstil İşv. Kasım 2011, ek, 2-7. Bu yönde, Y9HD, 26.04.2011, 15435/12313, Çalışma ve Toplum, 2011/4, N.31, 228-234. Y9HD, 13.02.2014, 2891/4472, İHSGHD, 2014/41, 164.

¹¹⁴ Canbolat, Değerlendirme 2011, 266.

¹¹⁵ Y9HD, 26.04.2011, 15435/12313, Şahlanan, Tekstil İşv. Kasım 2011, ek, 2-7.

gibi¹¹⁶, tek bir işyerinin de bölümlere ayrılarak birden çok asıl iş barındırdığı gerekçesiyle birden fazla işkolu tespitine esas alınması kanuna açıkça aykırı olacaktır. Nitekim bu nedenle öğretide Yargıtayın¹¹⁷ Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 5286 sayılı Kanunla ortadan kaldırılarak taşra teşkilatının İstanbul ve Kocaeli dışında malvarlığı ve personeliyle birlikte il özel idarelerine devrinden sonra il özel idarelerinin girdiği işkolunun tespitinde parçalı işkolu tespiti yapması eleştiri konusu olmuştur¹¹⁸.

Yukarıda ayrıntılı şekilde açıklandığı üzere, 6356 sayılı Kanun, işkolu tespitinde işyerini esas alır. Bu itibarla işyerinin belirlenmesinde ve uyumsuzluk konusu yer bakımından birden fazla yer olup olmadığının tespitinde 4857 sayılı İş Kanununda yer alan işyeri tanımından hareket edilmelidir¹¹⁹. Diğer bir anlatımla, işkolu belirlenirken, mal veya hizmet üretmeye yönelik teknik amaç doğrultusunda örgütlenmiş iş organizasyonunun esas alınması gerekir. İl özel idarelerinin ise, anılan kararlarda olduğu gibi, daire başkanlıkları düzeyinde birbirlerinden ayrılarak farklı işyerleri, dolayısıyla farklı teknik amaçlar doğrultusunda örgütlenmiş iş organizasyonları olarak nitelendirilmesi hem 4857 sayılı İş Kanununa hem de 6356 sayılı (o dönemde 2821 sayılı) Kanuna aykırılık teşkil etmektedir¹²⁰. Bu itibarla il özel idarelerinin tek işyeri olarak değerlendirilmesi, dolayısıyla il özel idarelerinin teknik amacı belirlenerek

¹¹⁶Ekonomi, 41-43. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 507-508. Narmanlioğlu, 88-89. Tuncay/Savaş Kutsal, 46. Doğan Yenisey, İşyeri, 316. Aynı yazar, 57. Yargıtayın 1990 yılı öncesinde verdiği ve öğretide haklı olarak eleştirilen bağımsız işyerleri arasında asıl iş-yardımcı iş ayrımı yaparak bu işyerlerini tek işyeri kabul eden kararları için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 507-508 ve dn.14-20.

¹¹⁷Y22HD, 11.10.2012, 23022/21825; Y9HD, 02.11.2010, 37415/31409; Y9HD, 02.11.2010, 34471/31408, Başterzi, 188, 196. Y9HD, 29.03.2011, 11741/9417, Canbolat, Değerlendirme 2011, 259, dn. 4. Y9HD, 24.05.2011, 21622/15363, Çalışma ve Toplum, 2012/1, N.32, 360-367.

¹¹⁸Doğan Yenisey, 56. Farklı gerekçeler ve işkolunun tespiti bakımından farklı sonuçlara ulaşılmasına rağmen her iki yazar da, il özel idarelerinin tek işyeri olarak dikkate alınması gerektiğine ve bu nedenle parçalı işkolu tespitinin yapılamayacağına haklı olarak işaret etmişlerdir, Canbolat, Değerlendirme 2011, 260-265. Başterzi, 192-197.

¹¹⁹Doğan Yenisey, 51-57.

¹²⁰Doğan Yenisey, 56. Canbolat, Değerlendirme 2011, 260-265. Başterzi, 192-197.

buna göre işkolu tespiti yapılması hukuka uygun olacaktır. Nitekim Yargıtay 2012 tarihli kararlarında parçalı işkolu tespiti kararlarından dönmüş ve il özel idarelerinin tek işyeri şeklinde dikkate alınarak işkolu tespiti yapılmasını karara bağlamıştır¹²¹. Ancak bu halde de il özel idarelerinin teknik amacının, dolayısıyla girdiği işkolunun belirlenmesinde öğretide farklı görüşler ileri sürmüştür. Zira bir görüşe göre, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatının il özel idarelerine devriyle birlikte il özel idarelerinin işlerinin ve yatırımlarının %90'ını inşaat işi oluşturur hale gelmiş, çalıştırılan işçilerin de büyük kısmı bu işlerde görev almıştır. Bu nedenle il özel idarelerinin asıl işi inşaat niteliği taşımaya başlamış, bunun dışındaki işleri inşaat işlerine yardımcı iş niteliği kazanmış, il özel idarelerindeki asıl teknik amaç inşaat işi halini almıştır. Bu nedenle il özel idarelerinin “inşaat” işkolunda sayılması gerekir¹²².

Buna karşılık, öğretideki diğer görüşe göre, işkolu tespitinde asıl olan, işyerinde güdülen teknik amaçtır. Bu nedenle teknik amacın, yapılan yatırımlardan ve işçilerin hangi işlerde ağırlıklı olarak görevlendirildiğinden önce dikkate alınması gerekir. Bu itibarla il özel idarelerinin teknik amacının inşaat olmadığı açıktır. Zira il özel idarelerinin görev ve yetki alanları kanunla belirlenmektedir ve kanundaki düzenlemeden il özel idarelerinin inşaat amacına özgülendiğine ilişkin bir sonuç çıkmamaktadır. Bu itibarla il özel idarelerinin teknik amacı doğrultusunda, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatının il özel idarelerine devrinden önce olduğu gibi, “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işolunda kabul edilmesi gerekir¹²³.

b) İşyerine Bağlı Yerler ile Birden Fazla İşyeri Ayrımı

İşkolunun belirlenmesine ilişkin uyuşmazlıklar çoğunlukla, dava konusu yerin tek bir işyerinden (fiilen işin yapıldığı yer-işyerine bağlı yer) mi yoksa birden fazla işyerinden mi oluştuğu noktasında toplanmaktadır.

¹²¹ Y9HD, 24.01.2012, 511/1601; Y9HD, 24.01.2012, 441/1602, Başterzi, 196.

¹²² Başterzi, 192-196.

¹²³ Canbolat, Değerlendirme 2011, 264.

Zira uyumsuzluk konusu yerin tek işyeri sayılması durumunda, asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmakta ve asıl iş dışında kalan tüm işler asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılmaktadır. Buna karşılık, uyumsuzluk konusu yerin birden fazla işyeri teşkil ettiği sonucuna varıldığında, bu işyerleri ayrı ayrı işkolu tespitine tabi tutulmakta ve işkolu tespitinin sonucuna göre yetki kurallarından hangisinin uygulanacağı ve imzalanabilecek toplu iş sözleşmesi türleri belirlenmektedir¹²⁴. Bu itibarla, işkolu tespiti yapılacak yerin, tek bir teknik amaç doğrultusunda örgütlenmiş tek bir iş organizasyonu ve dolayısıyla ihtilafli birimlerin de işyerine bağlı yerler olarak mı nitelendirileceği yoksa ihtilafli yerlerin bağlı yer niteliği taşımaksızın kendi teknik amacını gerçekleştirmek üzere oluşturulmuş bağımsız iş organizasyonu, yani işyeri olarak mı nitelendirilmesi gerektiği çözümlenmesi gereken bir sorundur.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesindeki işyeri tanımı dikkate alındığında, işyerine bağlı yerlerin belirlenmesinde üç temel unsurun varlığı aranmaktadır. Bunların başında, hukuki bağlılık gelmektedir. Buna göre, bir yerin “bağlı yer” olarak nitelendirilebilmesi için asıl işin yapıldığı yer ile aynı işverene ait olmaları gereklidir. Bunun için hem söz konusu yerlerin aynı işverene ait olması hem de aynı işveren tarafından yönetilmeleri zorunludur. Ancak bu şekilde hukuki bağlılık sağlanmış olur¹²⁵.

Bir yerin işyerine bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan ikinci unsur, teknik amaçtaki birliktir. Zira aynı işverene ait birden fazla işyerinin her birinin farklı teknik amaç doğrultusunda örgütlenmesi halinde her birinin ayrı bir iş organizasyonu, dolayısıyla ayrı bir işyeri niteliği taşıyacağı açıktır. Bunun gibi, aynı işverene ait işyerlerinde aynı teknik amaç mevcut olmakla birlikte, bu amacın gerçekleşmesinde söz konusu yerler arasında bir organizasyon kurulmamış ise, diğer bir anlatımla her bir birim diğerinden bağımsız bir iş organizasyonu ise, bu

¹²⁴ Canbolat, 96-124. Şahlanan, 50-51. Doğan Yenisey, 53.

¹²⁵ Doğan Yenisey, 53-54.

birimleri yine ayrı işyeri olarak nitelendirmek gerekir¹²⁶. Zira bu halde aynı teknik amaca yönelmiş farklı iki iş organizasyonundan söz edilmelidir. Buna karşılık, aynı işverene ait birden fazla birimin faaliyeti, aynı teknik amaca yönelmiş ve bu faaliyetler söz konusu teknik amacı gerçekleştirmek amacıyla tek bir iş organizasyonu oluşturuyorlarsa, bu halde söz konusu birimlerin tek bir işyeri sayılması ve asıl işin yapıldığı yer dışında kalan birimlerin işyerine bağlı yer olarak nitelendirilmesi gerekecektir¹²⁷.

Bu son unsur, öğretilerde yönetimde birlik olarak nitelendirilmektedir¹²⁸. Zira uyuşmazlık konusu birimlerdeki mal veya hizmet üretiminin tek elden yönetilmesi, bağımsız tek bir iş organizasyonu niteliği taşıması gerekir. Aksi halde, her bir birimin bağımsız işyeri olduğu kabul edilecektir. Yönetimde birliğin tespiti her zaman kolay olmamakla¹²⁹ birlikte kanımızca bu unsurun belirlenmesinde bir iş organizasyonu içinde örgütlenip örgütlenmeme kıstası dikkate alınmalıdır. Zira teknik amacı aynı olan birimler aynı işverene ait olmakla birlikte, her biri aynı teknik amacı diğerinden bağımsız olarak gerçekleştiriyorsa, birinin diğerine herhangi bir katkısı bulunmuyorsa, söz konusu birimlerin bağımsız işyeri olarak nitelendirilmesi uygun olacaktır. Bununla birlikte öğretilerde, “bağlı yer” ile “birden fazla birbirinden bağımsız işyeri” ayrımının yapılmasında, somut normun koruma amacı teorisinden de yararlanması gerektiği ileri sürülmektedir. Zira işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenmede amaç, günlük çalışma koşulları ve maruz kaldıkları riskler açısından birbirleriyle menfaat birliği bulunan işçiler arasında dayanışma sağlanmasıdır. Bu nedenle bir yerin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğunun tespitinde, ayrıca uyuşmazlık konusu birimlerde istihdam edilen işçiler arasında ortak menfaat bulunup bulunmadığının dikkate alınması gerekir. Aksi halde, birbiriyle aynı

¹²⁶ Ekonomi, İş Hukuku, 60. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 41.

¹²⁷ Ekonomi, İş Hukuku, 60. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 76-77. Süzek, 176-178. Doğan Yenisey, İşyeri, 27. Aynı yazar, 54.

¹²⁸ Doğan Yenisey, İşyeri, 29. Aynı yazar, 54-57.

¹²⁹ Doğan Yenisey, 56-57.

çalışma koşullarına tabi olmayan ve aynı risklere maruz kalmayan işçilerin aynı işkolunda ve hatta fiilen çalışmadıkları işkolundaki sendikaya üye olmaları ve bu sendikal örgütlenmeden fayda sağlayamamaları söz konusu olur ki, bu sonucun 6356 sayılı Kanunun amacına ve işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenmeyi düzenleyen normların koruma amacına aykırı düştüğü kabul edilmelidir¹³⁰.

Yargıtay, kararlarına konu olan uyuşmazlıklarda, bir yerin işyerine bağlı yer niteliği taşıyıp taşımadığını belirlerken yukarıda açıklanan ölçütlerden hareket etmekte ve buna göre işyerine bağlı yer mi yoksa bağımsız işyerinin mi söz konusu olduğuna karar vermektedir. Kararları incelendiğinde Yüksek Mahkemenin, söz konusu ölçütleri değerlendirirken coğrafi uzaklığı yönetimde birliği engellemediği sürece dikkate almadığı ve tek bir iş organizasyonu altında teknik amaca yönelik çalışma yapılıp yapılmadığını değerlendirdiği görülmektedir. Zira Yüksek Mahkeme açısından önemli olan, coğrafi uzaklığın yönetimde birliği engelleyecek boyutlara varıp varmadığıdır. Nitekim Yüksek Mahkeme, ilke kararlarında *“Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için ayn arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasızdır”* ifadelerine yer vermek suretiyle bu yöndeki görüşünü açıkça ortaya koymuştur¹³¹.

Nitekim bu gerekçelerle Yüksek Mahkeme, irtibat büroları ve fabrika merkezlerinin fabrikada yürütülen asıl işin girdiği işkolundan sayılması gerektiği yönünde kararlar vermektedir¹³². Yargıtaya göre, irtibat bürolarında yürütülen satış ve pazarlama faaliyetleri her ne kadar coğrafi bakımından fabrikadan uzak yerlerde bulunsa da, aynı yönetim altında örgütlenmeleri şartıyla aynı teknik amacı gerçekleştirmek üzere örgütlendiklerinden, fabrikaya bağlı yer kabul edilmekte ve fabrikanın

¹³⁰ Doğan Yenisey, İşyeri, 370-371. Doğan Yenisey, 56-57. Yıldız, 139.

¹³¹ Y9HD, 26.04.2011, 15435/12313, Çalışma ve Toplum, 2011/4, N.31, 228-234. Y9HD, 24.05.2011, 21622/15363, Çalışma ve Toplum, 2012/1, N.32, 360-367.

¹³² Doğan Yenisey, 55.

girdiği işkolundan sayılmaktadır¹³³. Nitekim Yüksek Mahkeme ilke kararı olarak benimsediği bu sonucu bütün kararlarında “*Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu ‘yerin’ dışına taşmış, özellikle “işveren kurulan iş organizasyonu” içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2.maddede ‘iş yeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür’ hükmü getirilmiştir”* ifadelerine yer vermek suretiyle açıkça ortaya koymaktadır¹³⁴.

Bunun gibi Yüksek Mahkeme, aynı yönetim altında ve tek bir teknik amacın gerçekleşmesi için örgütlenen fabrikalar ile coğrafi açıdan farklı yerdeki idari merkezin tek işyeri olduğuna karar vermektedir¹³⁵. Nitekim Yargıtay 2010 tarihli bir kararında¹³⁶, “*İşkolu tespitinin sonucuna göre, örneğin işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapılmakta, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinde ise fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işleri görülmekte ise, bu durumda şirket merkezi ile fabrika işyerinde yapılan işlerin aynı işkolunda kurulu ayrı işyerleri olmayıp nitelik itibarıyla birbirini tamamlayan işler olacağından, dolayısıyla merkez işyerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl işin olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden, 2822 s. yasanın 3/2 fıkrasında belirtilen aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olma koşulu gerçekleşmemiş olacaktır. Dolayısıyla her iki işyerinin işletme kapsamı*

¹³³ Y9HD, 25.02.1999, 3231/3568; Y9HD, 19.07.2005, 22413/26464, Doğan Yenisey, 55 ve dn. 11.

¹³⁴ Y9HD, 19.10.2010, 28347/29733 Çalışma ve Toplum, 2011/2, N.29, 369-376.

¹³⁵ Y9HD, 02.03.2010, 7567/5638, Yıldız, 132-135. Y9HD, 19.10.2010, 28347/29733, Çalışma ve Toplum, 2011/2, N.29, 369-376. Y7HD, 12.04.2013, 8992/6394 (yayınlanmamış karar).

¹³⁶ Y9HD, 19.10.2010, 28347/29733, Çalışma ve Toplum, 2011/2, N.29, 369-376.

içinde düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda yetkili mahkeme işyerine göre belirlenmesi gerekecektir” ifadelerine yer vermek suretiyle fabrika ve idari merkez birimlerinin tek bir işyeri niteliği taşıyıp taşımadığının araştırılması gerektiğine karar vermiştir. Bu kararında Yüksek Mahkeme, “Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverende asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir” ifadelerine yer vererek yukarıda açıklanan normun koruma amacı teorisiyle ulaşılmaması önerilen değerlendirmeyi yapmıştır.

Kanımızca Yüksek Mahkemenin irtibat büroları ve fabrikaların idari merkezlerine ilişkin yapmış olduğu değerlendirmeler, 4857 sayılı Kanunun ve dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun benimsediği işyeri tanımına uygundur. Ancak hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay, bu değerlendirmeleri yaparken coğrafi sınırı neredeyse hiç dikkate almamakta, yukarıda açıkladığımız somut normun koruma amacına aykırı düşecek şekilde kararlar da vermektedir¹³⁷.

Bununla birlikte Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2012 tarihli bir kararında¹³⁸ bu değerlendirmeleri ayrıntılı şekilde yapan ilk derece mahkemesinin kararını bazı şekli düzeltmeler yapmak suretiyle kanımızca isabetli olarak onamıştır. Karara konu olan olaydan, müdahil sendikanın davacı şirkete ait işyerlerinden bir ilin (X) ilçesinde bulunan kesimhane ile (Y) ilçesinde bulunan yem fabrikası için davalı Bakanlıktan yetki tespiti talebinde bulunduğu, bunun üzerine Bakanlık tarafından anılan işyerlerinde 117 işçinin çalıştığı, bunlardan 92’sinin müdahil sendikaya üye olduğu yönünde karar verildiği, bu karara karşı davacı şirketin iş mahkemesinde itirazda bulunduğu; davacı şirkete ait diğer işyerlerinde de

¹³⁷ Y9HD, 02.03.2010, 7567/5638, Yıldız, 132-135, 139.

¹³⁸ Y7HD, 12.04.2013, 8992/6394 (yayınlanmamış karar).

tespit yapılması gerektiği yönündeki davacı itirazı üzerine diğer bir iş mahkemesinin davalı Bakanlığın davacı şirkete ait diğer işyerlerinde işkolu tespiti yapması gerektiği yönündeki kararı uyarınca Bakanlık tarafından inceleme yapıldığı ve bunun sonucunda karara konu olan uyuşmazlığı oluşturan 2010 tarihli işkolu tespit kararının Resmi Gazete yayımlandığı anlaşılmaktadır. Anılan karara karşı davacı şirketin itirazda bulunması üzerine karara konu olan işkolu tespiti bekletici mesele yapılmıştır. Uyuşmazlık konusu davalı Bakanlığa ait 2010 tarihli işkolu tespit kararında, davacı şirkete ait söz konusu ilin başka bir ilçesinde (Z) adresinde bulunan yönetim merkezi işyerinin 17 sıra numaralı “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda; aynı ilin başka bir iline ait bir köyde (A) bulunan broiler ar-ge kümesleri tesisinin, yine aynı ilin başka bir köyünde (B) bulunan damızlık yumurta üretimi yapılan ünitelerinin, başka bir köyünde (C) bulunan damızlık büyütme tesisinin, başka bir köyünde (D) bulunan kuluçkahanenin 01 sıra numaralı “tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık” işkolunda; söz konusu ilin (X) ilçesinde bulunan kesimhane işyeri ile (Y) ilçesinde bulunan yem fabrikasının 04 sıra numaralı “gıda sanayi” işkolunda yer aldığı belirtilmiştir.

İlk derece mahkemesi, davayı kabul ederek Bakanlık tarafından yapılan işkolu tespitinin iptal edilmesine ve davacı şirkete ait bütün işyerlerinin tek bir iş organizasyonu oluşturması sebebiyle tek işyeri sayılmasına “*Davacının’de merkez ofisinin bulunduğu ve tüm tesisler birlikte incelendiğinde beyaz et üretiminin yapılıp, bunun için tesisler kurulduğu, kuluçkahane dahil kesime yönelik tavuk yetiştirildiği, bunların kesimlerinin yapılıp pazarlandığı ve iş organizasyonunun beyaz etin üretim, satım ve pazarlanması amacıyla örgütlendiği, her bir iş yerinin ayrı ayrı örneğin kuluçkahanenin, kesimhanenin tek başına bu işleri bağımsız olarak yapabileceği düşünülse bile organizasyon bütünü içerisinde her bir işyerinin ayrı faaliyet göstermediği, organizasyonun amacına hizmet eden birimler olduğu anlaşılmış, bu nedenle de Bakanlığın tespit kararının iptali ile dava konusu iş yerlerinin iş kolları tüzüğüne 04 sıra numarasında belirtilen gıda sanayi iş koluna girdiği*

kanaatine varılarak davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur” ifadeleriyle karar vermiştir¹³⁹.

Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kararını 19.12.2012 tarihli İşkolları Yönetmeliği yerine mülga İşkolları Tüzüğüne göre belirleme yapılması ve Bakanlığın işkolu tespit kararının iptal edildiği belirtilmeksizin karara bağlanması nedeniyle düzelterek onamıştır¹⁴⁰. Karara konu olan uyuşmazlık, söz konusu işyerlerinin tek bir iş organizasyonu, dolayısıyla tek bir işyeri olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği noktasında toplanmıştır. Davacı şirkete ait üretim birimlerinin, söz konusu ilin (X) ilçesinde 97 erkek ve 43 kadın işçinin çalıştığı kesimhane, (Y) ilçesinde 20 erkek ve 1 kadın işçinin çalıştığı yem fabrikası, (A) köyünde broiler-arge kümesleri, (B) köyünde 21 erkek işçinin çalıştığı damızlık yumurta üretim tesisi ile 19 erkek işçinin çalıştığı (D) köyünde damızlık yumurta üretim tesisi, (C) köyünde 13 erkek ve 2 kadın işçinin çalıştığı kuluçkahane ve 23 erkek ve 5 kadın işçinin çalıştığı aynı ilde merkez işyerinden oluştuğu anlaşılan uyuşmazlık konusu olayda, kanımızca ilk derece mahkemesinin ve Yüksek Mahkemenin tek işyeri tespiti isabetlidir.

Zira uyuşmazlık konusu işyerleri arasında teknik amaçta birlik ve yönetimde birliğin sağlandığı, tüm işyerlerinin şirketin merkez bürosundan yönetildiği ve üretim birimlerinin de bağımsız birer iş organizasyonu teşkil etmeksizin, her birinin beyaz et üretimi teknik amacına yönelik faaliyetin bir kısmını üstlendiği, birinde üretilenin diğerinde girdi olarak kullanıldığı, bir üretim birimindeki ürünlerin dışarıya satışının dahi yapılmadığı dikkate alındığında, bütün birimleriyle işverenin beyaz et üretimi teknik amacını gerçekleştirmeyi hedefleyen tek bir iş organizasyonu oluşturduğu ve bunun yönetimini de merkez bürodan sağladığı, dolayısıyla merkez büro da dahil olmak üzere bütün birimlerin tek iş organizasyonu, dolayısıyla tek işyeri olarak değerlendirilerek işkolunun belirlenmesi gerektiği yönündeki kararın isabetli olduğu

¹³⁹Ankara 8. İş Mahkemesinin 27.12.2012 tarih ve 2010/812 E. ve 2012/1133 K. sayılı kararı (yayınlanmamış karar).

¹⁴⁰Y7HD, 12.04.2013, 8992/6394 (yayınlanmamış karar).

düşüncesindeyiz. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, aynı teknik amacı gerçekleştirmek amacıyla oluşturulan birimlerin aynı yönetim altında olduğunun kabul edilebilmesi için, her somut durumun şartlarının kendi içinde değerlendirilmesi ve coğrafi uzaklığın yönetimde birliği engellediği veya söz konusu birimlerde istihdam edilen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin ortak menfaatlerinin ve maruz kaldıkları risklerin birbirinden tamamen farklı olduğu durumlarda bu hususların da dikkate alınarak işyeri ve işkolu tespiti yapılmasının daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- AKTAY, A. Nizamettin-ARICI, Kadir-SENYEN KAPLAN, Emine.** (2012). İş Hukuku, B.5. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ALPAGUT, Gülsevil.** (2013). 6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Semineri, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s.113-147.
- BAŞTERZİ, Süleyman.** (2014). Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2012, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği-Kamu-İş Yayını, s.179-345.
- CANBOLAT, Talat.** (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

- CANBOLAT, Talat.** (2013). Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği-Kamu-İş Yayını, s.255-325 (Değerlendirme 2011).
- ÇELİK, Nuri.** (1979). İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku 1, Sendikalar, B.2, İstanbul: Sermet Matbaası.
- ÇELİK, Nuri.** (2013). İş Hukuku Dersleri, B.26, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş (İş Hukuku).
- ÇELİK, Nuri-CANİKLİOĞLU, Nurşen-CANBOLAT, Talat.** (2014). İş Hukuku Dersleri, B.27, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- DEMİR, Fevzi.** (2013). En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması. İzmir: Albi Yayınları.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra.** (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.4, N.39, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, s.43-68.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra.** (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul: Legal Yayıncılık (İşyeri).
- EKONOMİ, Münir.** (1991). İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İş Hukuku Dergisi, C.I. S.1. s.31-49.
- EKONOMİ, Münir.** (1987). İş Hukuku, C.I. İstanbul: İTÜ Yayınları (İş Hukuku).

- ENGİN, Murat.** (2013). 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.4, N.39, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayımları, s.145-166.
- ESENER, Turhan-BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz.** (2014). Sendika Hukuku İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- EYRENCİ, Öner-TAŞKENT, Savaş-ULUCAN, Devrim.** (2014). Bireysel İş Hukuku, B.5, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- GÜLMEZ, Mesut.** (2013). Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.3, N.38, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, s.13-55.
- GÜLMEZ, Mesut.** (2006). Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Ankara: Belediye-İş Yayınları (Uyum).
- KUTAL, Metin.** (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi Yorumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş. s.400-404.
- KUTAL, Metin.** (2015). "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2015, S.1, N.44, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, s.13-27 (İptal Davası).

- NARMANLIOĞLU, Ünal.** (2013). İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, B.2, İstanbul: Beta Yayınları.
- ÖZVERİ, Murat.** (2012). Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayını.
- SUR, Melda.** (2009). İş Hukuku Toplu İlişkiler, B.3, Ankara: Turhan Kitabevi.
- SUR, Melda.** (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.4, N.39, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayını, s.323-362 (Uluslararası Normlar).
- SÜMER, Halûk Hâdi.** (2014). İş Hukuku, B.19, Konya: Mimoza Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- SÜZEK, Sarper.** (2014). İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B.10, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- ŞAHLANAN, Fevzi.** (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14.02.2013, İzmir, Ankara: TİSK Yayını, s.49-61.
- ŞAHLANAN, Fevzi.** (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.4, N.39, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayını, s.111-144 (6356 Sayılı Kanun).

- ŞAHLANAN, Fevzi.** (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş. s.366-399 (Akademik Forum).
- ŞAHLANAN, Fevzi.** (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s.13-50 (Sendikalara İlişkin Hükümler).
- ŞAHLANAN, Fevzi.** (1995). Sendikalar Hukuku, İstanbul: Yılmaz Ajans Matbaacılık. (Sendikalar Hukuku).
- ŞAHLANAN, Fevzi.** (1992). Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul: Banksis Yayınları (Toplu İş Sözleşmesi).
- TUNCAY, Can-SAVAŞ KUTSAL, Burcu.** (2015). Toplu İş Hukuku, B.4, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- TUNÇOMAĞ, Kenan-CENTEL, Tankut.** (2013). İş Hukukunun Esasları, B.6, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- YILDIZ, Gaye Burcu.**(2010). Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, S.20, İstanbul: MESS Yayını, s. 132-140.

