

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNDE İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI İLE İŞYERİNE BAĞLI YER NİTELİĞİNDEKİ BİRİMLERİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME*

Dr. Seracettin GÖKTAŞ**

Gökhan YILMAZ***

ÖZET

İşçi sendikasının, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sahip olduğu en önemli araç toplu iş sözleşmesidir. Bu anlamda bir işyeri yahut işletmede örgütlenme faaliyetini başlatan işçi sendikasının ilk amacı da en kısa sürede toplu iş sözleşmesini imzalamaktır.

Hukumumuzda toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz edilmesinin yetki işlemlerini durdurduğu gözetildiğinde, yetki tespiti işleminin isabetli bir şekilde yapılması oldukça önemlidir.

Toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için hukukumuzda işveren bakımından herhangi bir yetki koşulu bulunmamaktadır. İşçi tarafı bakımından ise işkolu barajı ile işyeri ve işletme barajı olarak ifade edilebilecek iki baraj söz konusudur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisinde yarından fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği düzenlemesi devam etmiş ise de işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından sağlanması gereken çoğunluk yüzde kırk olarak düzenlenmiştir. Buna göre işverene ait aynı işkolundaki birden fazla birimin tek bir işyeri niteliğinde mi yahut işletme niteliğinde mi olduğunun tespiti büyük önem kazanmıştır.

Belirtmek gerekir ki, özellikle bir birimin işyerine bağlı yer yahut bağımsız bir işyeri olup olmadığı konusunda işyeri kavramının ayrıntılı şekilde açıklanması, “bağlı yer” kavramı bakımından da hukuki bağlılık, yönetimde birlik ve amaçta birlik unsurlarının anlam ve kapsamının ortaya konulması gerekmektedir. Çalışmamızda uygulamada önemli bir sorun teşkil eden bu durum ele alınarak güncel Yargıtay uygulaması değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, Yetki Tespiti, İşyeri, İşletme, İşyerinin Unsurları.

* DOI: 1033432/ybuhukuk.1108233 -Geliş Tarihi:24.04.2022- Kabul Tarihi: 28.07.2022.

** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı, seracettingoktas@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5103-9947.

*** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi, gkhanylmz@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8027-8819.

WORKPLACE AND ENTERPRISE IN THE DETERMINATION OF THE COMPETENCE OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT AND AN EVALUATION ON THE DETERMINATION OF THE UNITS CONNECTED TO THE WORKPLACE

ABSTRACT

Collective labor agreement is the most important instrument to protect and improve the rights and interests of the members of the trade union. In this sense, the first aim of the trade union which commences organization in workplace or enterprise, is to sign in the shortest time a collective agreement.

Having considered that objection to determination of competence for the collective labor agreement ceases the competence process, it is important to determine competence in the most appropriate way.

In Turkish law, there is no competence condition for the employer to be able to conclude a collective labor agreement. In terms of the employee side, there are two thresholds that can be expressed as the branch of activity threshold and the workplace and enterprise threshold.

With the Trade Unions and Collective Labor Agreement Law No 6356, the provision requires more than half of the workers employed in the workplace still remain for the collective labor agreement, the majority that must be ensured in terms of enterprise collective labor agreement is regulated as forty percentage. Accordingly, it has gained great importance to determine whether more than one unit in the same branch of activity belonging to the employer is in the nature of a single workplace or enterprise.

It should be pointed that, particularly, to determine whether a unit is a connected to workplace or is an independent workplace, it is important to explain detailed the concept of workplace, in terms of “connected place” the meaning and content of the elements of legal dependence, unity in management and objective should be presented. In our study, this situation, which constitutes an important problem in practice, has been discussed and the current case law of Court of Cassation has been evaluated.

Keywords: Collective Labor Agreement, Competence for the Collective Labor Agreement, Workplace, Enterprise, Factors of the Workplace.

GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51'inci maddesinde de belirtildiği üzere, sendikalar, çalışma ilişkilerinde üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulurlar. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun¹ (6356 sayılı Kanun/STİSK) 2'nci maddesinde de sendika kavramı “*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 kuruluşlar*” olarak tanımlanmıştır.

Kuşkusuz işçi sendikalarının üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları en önemli imkân toplu iş sözleşmesi hakkıdır². Söz konusu hak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53'üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler*” düzenlemesi ile de Anayasal düzeyde koruma altına alınmıştır.

Bir işyeri yahut işletmede hangi işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğu hususu ise 6356 sayılı Kanun'da öngörülen şartlar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilecektir.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Bununla birlikte işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç toplu iş sözleşmesi türü öngörülmüştür³. Bu bağlamda ifade etmek gerekir ki toplu iş

¹ Kabul Tarihi: 18/10/2012, Yayımlandığı Resmî Gazete: 7/11/2012 Tarih, 28460 Sayı.

² “...TİS, sendikalar için üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme mücadelesinde en önemli araçlardan biridir. Dolayısıyla TİS ve sendikal faaliyet özgürlüğü birbirlerine sıkı sıkıya bağlı iki kavram olarak karşımıza çıkar. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olurlar, bu yönüyle TİS sendikaların dinlenilme hakkının en önemli araçlarından biridir...” AYM, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, B. No: 2016/13328, 19/11/2020, §35.

³ **Göktaş, Seracettin/Yılmaz, Gökhan** (2021) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara, Seçkin, s.624.

sözleşmesi yapabilme yetkisinin tespitinde, işyeri ve işletme kavramları ile işyerinin sınırlarının tespiti en önemli meselelerin başında gelmektedir.

Bu çerçevede olmak üzere çalışmamızda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramları unsurları itibariyle ele alınmış ve özellikle güncel bir sorun teşkil eden işyerine bağlı yerlerin tespiti noktasında Yargıtay uygulaması değerlendirilmiştir.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

A. GENEL OLARAK

6356 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde toplu iş sözleşmesi “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmıştır. Düzenlemeye göre, hukukumuzda toplu iş sözleşmesi ehliyeti, sadece işçi sendikası ile işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverene tanınmış bulunmaktadır.

Toplu iş hukukunda yetki, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan kişi veya kuruluşların, mevzuatta öngörülen şartları sağlaması durumunda belirli işyeri ve işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi olarak ifade edilebilir⁴.

İşveren bakımından herhangi bir yetki koşulu bulunmamaktadır. İşçi tarafı bakımından ise hukukumuzda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisine sahip olmak için işkolu barajı ile işyeri/işletme barajı olarak ifade edilebilecek iki baraj söz konusudur.

⁴ **Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu** (2019) *Toplu İş Hukuku*, 7. Baskı, İstanbul, Beta, s.258; **Uşan, M. Fatih** (1994) “**Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)**”, **Kamu İş, C:3, S:4**, s.131; **Günay, Cevdet İlhan** (1991) *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara, s.133; **Başterzi, Süleyman** (2016) *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, İstanbul, Beta, s.14; **Tuğ, Adnan** (1996) *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara, Minpa Matbaacılık, s.79; **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2013) *İş Hukukunun Esasları*, 6. Baskı, İstanbul, Beta, s.355; **Göktaş/Yılmaz**, s.729.

B. İŞKOLU BARAJI

Toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için işçi sendikasının öncelikle işkolu barajını aşması gerekmektedir. İşkolu barajı STİSK'nın 41'inci maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Hükme göre işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi olması gerekmektedir. İşkolu barajı aşılmadan işyeri yahut işletmede çoğunluğu sağlamanın toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından bir önemi bulunmamaktadır.

07/11/2012 tarihinde yürürlüğe giren STİSK'nın ilk hâlinde işkolu barajı oranı yüzde üç olarak belirlenmiş iken⁵, 11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 20'nci maddesinde *“6356 sayılı Kanununun 41 inci maddesinin birinci ve beşinci fıkralarında yer alan “yüzde üçünün” ibareleri “yüzde birinin”; 43 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “yüzde üçünden” ibaresi “yüzde birinden”, dördüncü fıkrasında yer alan “yüzde üçünü” ibaresi “yüzde birini” olarak değiştirilmiştir.”* şeklinde yapılan düzenleme ile hukukumuzdaki işkolu barajı oranı yüzde bire düşürülmüştür⁶.

C. İŞYERİ/İŞLETME BARAJI

İşkolu barajı bakımından gerekli sayısal çoğunluğu sağlayan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi alabilmesi için ikinci olarak işyeri yahut işletme bakımından 6356 sayılı Kanun'da öngörülen gerekli sayısal çoğunluğu sağlaması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 41'inci maddesi gereğince işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmak için gereken sayısal çoğunluk yarıdan fazla olarak, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmak için gereken sayısal çoğunluk ise yüzde kırk olarak belirlenmiştir.

⁵ Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde 2822 sayılı Kanun'un 12'nci maddesinde yer alan *“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”* şeklindeki düzenleme ile işkolu barajı oranı yüzde on olarak belirlenmiş idi.

⁶ Ayrıksı düzenlemelerin ayrıntısı için Bkz. **Göktaş/Yılmaz**, s.731-733.

6356 sayılı Kanun'un 41 inci maddesinin yedinci fıkrasında, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde Bakanlığa gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna (Kurum) yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Buna göre sadece Kuruma yapılan bildirimler çerçevesinde yetki tespit işlemi gerçekleştirilecektir.

6356 sayılı Kanun'un 42 nci maddesinin dördüncü fıkrası ise “*Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.*” şeklindedir. Hükme göre yetki başvuru tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgeleri ve işten ayrılış bildirgeleri verilmeyen işçiler bakımından bu bildirgeler dikkate alınamayacaktır. Yargıtay uygulamasında yetki başvuru tarihi ile aynı gün verilen bildirgeler yönünden ise zaman itibarıyla değerlendirme yapılması ve yetki tespit başvuru ânından önce işe girişi ve işten ayrılışı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen işçiler yönünden bu bildirimlerin dikkate alınmaması gerektiği kabul edilmektedir⁷.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi ile işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından 6356 sayılı Kanun'da farklı sayısal çoğunluk arandığından, işyeri kavramı ve sınırları ile işletme kavramının tüm unsurları ile birlikte açıklanması önem arz etmektedir.

II. İŞYERİ

A. KAVRAM

İşyeri, iş hukukunun fiziki alan itibarıyla uygulandığı birim olarak ifade edilebilir⁸. 6356 sayılı Kanun'da işyerinin bir tanımı yer almamaktadır. STİSK'nın 2'nci maddesinde ise işyeri kavramı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*” şeklinde işyeri kavramı tanımlanmıştır.

⁷ Bkz. Y9HD, T:28.04.2022, E: 2022/4292, K: 2022/5457.

⁸ **Süzek, Sarper** (2020) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta, s.187.

Yine aynı maddede “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 meslekî 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” hususları ifade edilmekle, işyeri kavramı unsurları itibariyle de ortaya konulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesine ilişkin hükümet gerekçesinde de⁹ ““İşyeri” tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtmek suretiyle verilmiştir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde “işyerine bağlı yerler” ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddenin üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir.” şeklinde işyeri kavramı ve unsurlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

⁹ <<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>> s.e.t.13.06.2022.

Kanun koyucu, işyeri kavramının, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan müteşekkil bir bütün olduğunu ortaya koymuş olmakla, “işyerinde teklik” esasının benimsendiği ifade edilebilir¹⁰. Bu çerçevede, işyerindeki teknik amacın esasını teşkil eden temel üretim faaliyetinin yürütüldüğü birimin asıl işyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçların ise işyerinden sayılan yerler olarak nitelendirilmesi de yanlış olmasa gerektir¹¹.

İşyeri kavramı bir Yargıtay kararında¹² “4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde işyeri “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 nci maddesinin gerekçesinde de işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt

¹⁰ **Çenberci, Mustafa** (1986) İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara, Olgaç Matbaası, s.154; **Doğan Yenisey, Kübra** (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, s.25; “Bu şekilde, işyerinin bütünü içinde yer alan hangi yer, eklenti, araçta çalışırsa çalışsın tüm işçiler hem bireysel iş hukuku hem toplu iş hukuku bakımından o işyerinin işçisi sıfatıyla uygulamaya muhatap ve tabi olmaktadır.” Bkz. **Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, s.249.

¹¹ **Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha, s.91; **Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut/Kaplan, Hasan Ali** (2019) İş Hukuku, 20. Bası, İstanbul, Beta, s.47; **Çenberci**, s.154.

¹² Y9HD, T: 10/06/2021, E: 2021/5589, K: 2021/10084.

genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir." şeklinde açıklanmıştır.

B. İŞYERİNİN UNSURLARI

Yukarıda belirtilen tanıma göre bir işyerinden söz edilebilmesi için, maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işçi örgütlenmeli ve bu birliktelik de mal veya hizmet üretme amacına yönelik olmalıdır.

İşyerini teşkil eden unsurlardan birincisi maddi unsurlardır. Maddi unsurlar, mal veya hizmet üretmek amacına yönelik olarak kullanılan eşya niteliğini haiz nesnelere olarak ifade edilebilir. Öncelikle mal veya hizmet üretimine yönelik olarak faaliyetin içinde yürütüldüğü taşınmaz eşya maddi unsurlardandır. Üretime yönelik faaliyet için kullanılan makineler, cihazlar ile her tür araç ve gereçler de işyerinin maddi unsurlarındandır. Yine, üretimde kullanılmak üzere işyerinde mevcut olan ham, yarı işlenmiş yahut işlenmiş ürünler de maddi unsurlar kapsamına dahildir¹³. Maddi olmayan unsurlar ise deneyim, buluşlar, know-how, müşteri çevresi, ticari itibar, patent ve lisanslar gibi unsurlardır¹⁴.

İşyeri kavramının bir diğer unsuru ise işgücüdür. Nitekim işyeri kavramının iş hukukunun ilgi alanına girmesinin sebebi, çalışan bir işçinin bulunmasıdır. İşgücünün yani çalışan bir işçinin bulunmaması durumunda bir işyerinden söz edilmesi de olanaksızdır¹⁵. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında¹⁶ da "Belirtmek gerekir ki bir teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürütülen ve bu kapsamda işçi çalıştırılan her birim işyeri olarak nitelendirilebilir. Bir faaliyetin (teknik amacın) icra edildiği ancak işçi çalıştırılmayan bir yerin ise işyeri

¹³ Doğan Yenisey, s.17.

¹⁴ Süzek, s.188.

¹⁵ Narmanlıoğlu, Ünal (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Bası, İstanbul, Beta, s.138; Canbolat, Talat (2013) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, s.107; Güven, Ercan/Aydın, Ufuk (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, s.86.

¹⁶ Y9HD, T: 04/11/2020, E: 2021/10026, K: 2021/15440.

niteliğinde olması mümkün değildir. Bu anlamda olmak üzere işyeri kavramının en önemli ve vazgeçilmez unsurlarından birisi “işçi” olup, çalışan işçi bulunmaması durumunda bir “işyeri”nden söz edilemez. Bu ihtimalde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında faal bir işyeri sicil numarasının bulunması da sonuca etkili değildir.” hususları ortaya konulmuştur.

C. İŞYERİNDEN SAYILAN YERLER

1. Eklentiler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer” eklentilerin de işyerinden sayılacağı belirtilmektedir. Madde metninde yer alan “gibi diğer” ifadesi ile kanundaki sayımın tahdidî nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır¹⁷. Eklentiler, esas itibarıyla işyerinin teknik amacını teşkil eden mal veya hizmet üretimi faaliyeti ile nitelik bakımından bağlantılı içerisinde bulunmamaktadır. Bununla birlikte eklenti olarak tanımlanan birimler, asıl işe yardımcı iş niteliğinde olan faaliyetlerin yürütüldüğü birimlerdir¹⁸.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3'üncü maddesinde asıl iş “Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” olarak, yardımcı iş ise “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş” olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesine ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde de yardımcı işler “doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin işler” olarak ifade edilmiştir¹⁹. Belirtilen hususlara

¹⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.253; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra (2020) İş Hukuku, İstanbul, Beta, s.49; Senyen-Kaplan, E. Tuncay (2019) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi, s.68.

¹⁸ Astarlı, Muhittin (2019) Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Ankara, Lykeion, s.102.

¹⁹ Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal (2013) İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul, Legal, s.16.

göre yardımcı iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan asıl işin vazgeçilmez ve ayrılmaz bir unsuru olmamakla birlikte, asıl işin bir düzen içerisinde görülmesini sağlayan, sağlıklı bir şekilde yürütülmesine imkan tanıyan ve kolaylaştıran işler olarak tanımlanabilir²⁰.

Başbuğ tarafından, yardımcı işin unsurları olarak; işin sadece ait olduğu birim ya da birimlere hizmet etmesi, girdilerinin birimin maliyetlerine katılması, çıktılarının birimin nihai ürününün parçası olmaması ve sabit sermaye oluşumu sağlamaması ve benzer bir ölçekte karşılaştırılabilir bir faaliyetin, benzer üretim birimlerinde yürütülmesi hususları ifade edilmiştir. Buna göre, bir faaliyet ancak söz konusu unsurların tamamını taşıması halinde yardımcı iş sayılacaktır²¹.

2. Araçlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde “*araçlar*”ın da işyerinden sayılacağı belirtilmektedir. Araçlar, işyerinde teknik amaç doğrultusunda icra edilen faaliyetin yürütülmesine katkı sağlayan, bu kapsamda kullanılan sabit veya hareketli otobüs, kamyon, otomobil, vinç ve her türlü iş makinesidir²². Araçların işyerinde teknik amaç doğrultusunda icra edilen faaliyetin yürütümüne doğrudan katılması zorunlu olmayıp, dolaylı şekilde üretim faaliyetine katkı sağlaması yeterlidir²³. Araçların işyerinin sınırları kapsamına dahil kabul edilebilmesi için mülkiyetinin işverene ait olması zorunluluğu bulunmamaktadır²⁴. Araç ile işveren arasında, kira veya ödünç gibi bir hukuki ilişki bulunması yeterlidir²⁵.

²⁰ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca,ERCÜMENT (2021) İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul, Beta, s.123.

²¹ Başbuğ, Aydın (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara, Şeker-İş Yayınları, s.90.

²² Süzek, s.191; Narmanlıoğlu, s.141-142; Doğan Yenisey, Kübra (2013) “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, S:39, s.52; Kocagil Ersoy, s.183.

²³ Doğan Yenisey, s.30.

²⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.49; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.48; Tunçomağ/Centel, s.65.

²⁵ Demir, Fevzi (2016) İş Hukuku ve Uygulaması, 9. Baskı, İzmir, Albi Yayınları, s.76; Çenberci, s.159.

3. Bağlı Yerler

a. Genel Olarak

Bağlı yerler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler*” olarak ifade edilmiştir. Hükme göre bağlı yerler de işyeri kavramının kapsamına dahildir. Belirtilen hüküm gereğince, bir yerin işyerine bağlı yer niteliğinde değerlendirilebilmesi için üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. İlk unsur birimler arası hukuki bağlılık, ikinci unsur işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık (amaçta birlik) ve üçüncü unsur ise yönetimde birliktir. Üç unsurun bir arada bulunmaması durumunda, işyerine bağlı yerden söz etmek mümkün olmayıp, bağımsız işyerlerinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir²⁶. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” düzenlemesi yer aldığından, işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik unsurları, iş organizasyonu ile desteklenmelidir²⁷.

Belirtelim ki bağlı yerin, asıl işyerinin faaliyetine devam edebilmesinin zorunlu bir parçası olması gerekmemektedir²⁸. Bir başka ifadeyle bağlı yerde yürütülen faaliyetin mevcut olmaması durumunda, asıl işyerinde yürütülen faaliyetin de yürütülememesi gerektiği gibi bir unsur söz konusu değildir. Bununla birlikte bağlı yerin tamamen asıl işyerine yönelik faaliyet yürütmesi, varlık sebebinin asıl işyeri olması²⁹ da bir zarurettir.

Diğer taraftan bir birimin ayrı bir işyeri sicil numarası ile Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde tescil edilmesi de, o yerin bağlı yer olmadığı ve bağımsız bir işyeri olduğu sonucunu doğurmamaktadır³⁰.

²⁶ Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal, s.250.

²⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.150.

²⁸ Çenberci, s.156.

²⁹ Çenberci, s.157.

³⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.151; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.48; Demir, s.75; Başterzi, s.86; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s.117; Başbuğ, Aydın (2016) “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar Ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş

Ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, işverenler işyerleri sınırlarını irtibat büroları gibi birimlerle genişletebildikleri gibi aynı işkolunda bağımsız işyerleri de açabilirler. Bu yerlerin “bağımsız” işyeri niteliğinde olup olmadıklarının amaçta ve yönetimde birlik şartları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir³¹.

Bağlı yerlerin tespiti bakımından bir Yargıtay kararında³² “İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “işyerine bağlı yer’in işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.” hususları belirtilmiştir.

Bu açıklamalar karşısında, bağlı yerin tespitinde üç unsurun arandığı tekrar vurgulanmalıdır. Bunlar hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birliktir³³.

b. Hukuki Bağlılık

Bağlı yerin ilk unsuru hukuki bağlılıktır. Buna göre asıl işyeri ve bağlı yer şeklinde bir nitelendirme yapabilmek için her iki birimin de aynı işverene ait olması gerekmektedir.

ve Hayat, C:2, S:4, s.62; Karş. **Eyrenci, Öner** (2013) “6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, s.124, Yazara göre “işyerine bağlı yer niteliğindeki bir yerin işveren tarafından ayrı işyeri olarak bölge müdürlüğüne tescil ettirilmesi kanuna karşı hile niteliğindedir.”

³¹ **Sur, Melda** (2022) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara, Turhan, s.296.

³² Y9HD, T: 07/10/2021, E: 2021/9511, K: 2021/13922.

³³ **Doğan Yenisey**, İşkolu, s.53; **Başterzi**, s.84.

İki farklı üretim birimi farklı işverenlere ait ise işyeri kavramının diğer tüm unsurları mevcut olsa dahi bu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi olanaksızdır³⁴. Belirtmek gerekir ki, farklı tüzel kişilere ait işyerleri bakımından da bu tüzel kişilerin temsil ve yönetim yetkisi aynı gerçek kişilere ait olsa dahi bu işyerlerinin tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi olanaklı değildir³⁵.

Yine alt işveren, asıl işveren karşısında bağımsız bir işveren sıfatına sahip olduğundan ve ayrıca alt işveren tarafından yürütülen faaliyet ayrı bir iş organizasyonuna tabi olduğundan, aynı fiziki ortamda faaliyet yürütülse dahi alt işverene ait işyeri bağımsız bir işyeri teşkil etmektedir³⁶.

c. Amaçta Birlik

Bağlı yerin ikinci unsuru olan işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık unsuru, teknik yönden bağlılık yani aynı teknik amaca yönelik olarak faaliyet gösterme bir başka deyişle de amaçta birlik olarak ifade edilebilir.

³⁴ **Süzek**, s.189; **Narmanlıoğlu**, s.144; **Canbolat**, s.110.

³⁵ “...Asıl davada ve birleşen davada işveren, A..... A.Ş., L.... A.Ş. ile dava dışı M..... A.Ş. işyerlerinin tamamının aynı adreste yer aldığını, tamamının işçilerinin aynı adreste, aynı bantta karışık şekilde çalıştığını ileri sürerek belirtilen birimlerin tamamının tek bir işyeri sayılması gerektiğini ileri sürmüştür. İlk derece mahkemesince de, işveren iddiası yerinde görülerek belirtilen birimler tek bir işyeri sayılarak sonuca gidilmiş, tüm birimlerde başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısı saptandıktan sonra sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı ve birleşen dava konusu L.... A.Ş.’nin de ayrıca bir yetki tespitine konu olamayacağı gerekçesiyle dava reddedilmiş, Bölge Adliye Mahkemesi de benzer gerekçelerle istinaf başvurularının reddine karar vermiştir.... ifade etmek gerekir ki, işveren tarafından, üç farklı tüzel kişiliği haiz ticaret şirketi işverene ait gözüken farklı işyerlerinin, tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi gerektiği iddiası hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olup, hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesi gözetildiğinde işverenin bu iddiasına itibar edilemez. Buna göre farklı tüzel kişi işverenlerin her birinin ayrı ayrı yetki tespiti konusu olması gerektiği gözetilerek sonuca gidilmelidir....” Y22HD, T: 10.01.2019, E: 2018/12148, K: 2019/734.

³⁶ **Baycık, Gaye** (2014) “6356 Sayılı Kanun’un Uygulanması Bakımından Sendikalar Örgütlenme Düzeyi Ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5, S:2, s.243; **Yılmaz, Gökhan** (2017) “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti”, Sicil, S:38, s.149.

Nitelik bakımından bağlılık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır³⁷.

Amaçta birlik unsuru gereğince farklı ünitelerin her biri birbiriyle doğrudan bağlantılı olmayan mal veya hizmet üretimine yönelik olsa dahi, bu ünitelerin tamamının aynı teknik amaç doğrultusunda faaliyet göstermesi gerekmektedir³⁸. Bu anlamda gıda üretimine yönelik faaliyet yürütülen, asıl iş ve teknik amacın gıda üretimi olduğu bir işyeri bakımından, aynı işverene ait olup münhasıran asıl işyerinde üretilen gıdanın paketlenmesi için ambalaj üretimi yapılan ve başkaca bir işyerine yönelik faaliyet yürütülmemen bir birimin bağlı yer niteliğinde olduğu değerlendirilecektir.

Bununla birlikte aynı işverene bağlı olmasına karşın farklı teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürütülmesi durumunda, farklı birimlerin tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi olanaklı değildir.

d. Yönetimde Birlik

Yönetimde birlik unsuru gereğince, asıl işyeri ve bağlı yer ilişkisinin söz konusu olabilmesi için farklı birimlerin tek elden yönetilmesi ve örgütlenmenin bir bütünlük içinde olması gerekmektedir³⁹. Yönetimde birlik unsuru bakımından, farklı birimlere ilişkin mali kayıtların, işçilere ait bordro ve sicil bilgilerinin, işe giriş ve çıkış kayıtlarının, idari işlemlerin ve muhasebe kayıtlarının tek merkezde düzenlenmesi önemli bir göstergedir⁴⁰. Diğer taraftan aynı işverene ait birimler arasındaki coğrafi uzaklık, tek başına yönetimde birlik unsurunun mevcut olmadığı sonucunu doğurmaz⁴¹. İki birim arasındaki mesafe, tek elden yönetimi ortadan kaldıracak boyutta değilse ve iki birim aynı iş organizasyonu kapsamında faaliyet yürütebilen bir bütünlük içerisinde ise iki birimin asıl işyeri ve bağlı yer olarak nitelendirilmesi olanaklıdır.

Esas itibarıyla, çağdaş teknolojik imkanlar gözetildiğinde, yönetimde birlik ölçütü bakımından birimler arasındaki mesafenin öneminin de giderek

³⁷ **Akyiğit, Ercan** (2020) Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.429.

³⁸ **Süzek**, s.189; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.250.

³⁹ **Narmanlıoğlu**, s.145; **Başterzi**, s.86.

⁴⁰ **Süzek**, s.190; **Senyen-Kaplan**, s.68.

⁴¹ **Narmanlıoğlu**, s.145; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s.48; **Başterzi**, s.86.

azaldığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Nitekim iletişim teknolojisindeki gelinen nokta farklı birimlerde bulunan işveren vekilleri yahut çok sayıda işçi ile aynı anda haberleşme imkanı sağlamakta, işin yürütümüne ilişkin talimatların hızlı ve kesintisiz bir şekilde aktarılmasına imkan tanımaktadır. Aynı şekilde işin yürütümü noktasında farklı birimlerde bulunan çalışanların denetlenmesi de olanak dahilindedir. Bununla birlikte yönetimde birlik unsurunun belirlenmesi bakımından, şüphesiz toplu iş hukukunun yapısı ve özellikleri de gözetilmelidir. Bu anlamda işçilerin müşterek çalışmaya dayalı dayanışma olgusu ve menfaat birliği oluşturma amacı da nazara alınarak değerlendirilmelidir⁴².

III. İŞLETME

A. GENEL ESASLAR

İşletme toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde “*Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme*” olarak tanımlanmış olup, 6356 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin ikinci fıkrası gereğince de bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir.

Diğer taraftan gerek STİSK'da gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda “*işletme*” kavramı tanımlanmamıştır. Toplu iş hukukumuzda kullanılan işletme kavramı, iktisadi anlamda yahut ticaret hukuku anlamında işletme kavramından farklı niteliktedir⁴³. Kanunda yer alan düzenlemeler çerçevesinde bir toplu iş sözleşmesi ünitesini nitelemek üzere kullanılan bir kavram olan

⁴² **Başterzi**, s.83; **Yıldız, Gaye Burcu** (2010) “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” Sicil, S:20, s.138; **Baycık**, s.247; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.118; **Emir Şahin, Asiye** (2016) “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, İÜHFİM, C:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, s.1048.

⁴³ **Eyrenci**, s.133; **Subaşı, İbrahim** (2014) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi** Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayısı, 2014, C:20, S:1, s.605.

işletme, aynı işverene ait ve aynı işkolunda yer alan birden fazla işyerinin oluşturduğu bir birim olarak tanımlanabilir⁴⁴.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde işveren “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlanmıştır. Buna karşın gerek STİSK'nın 2'nci maddesinde gerekse STİSK'nın 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılırken sadece “*Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait*” ibaresi kullanılmış ise de “*tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” ibaresinin kullanılmamasının yazım eksikliğinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, gerek STİSK'nın 2/1-d maddesi gerekse 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki tanımın “*Bir işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyeri*” olarak anlaşılması gerekir⁴⁵.

STİSK'nın 34'üncü maddesinin ikinci fıkrası gereğince bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması durumunda toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. Mutlak emredici nitelikteki bu hüküm kamu düzenine ilişkin olduğundan resen gözetilmelidir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu doğrultudadır⁴⁶.

⁴⁴ **Şahlanan, Fevzi** (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha, s.338; **Ekmekçi, Ömer** (2022) Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Bası, İstanbul, On İki Levha, s.287; **Başbuğ**, s.165; “...İşletme toplu iş sözleşmesinde (m.34/2) “işletme” kavramı STİSK'na özgü olup, ne Türk Ticaret Kanunu anlamında “ticari işletme”ye, ne de iktisadi anlamda “işletme” kavramına uyar. Burada, tek işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerini kapsayan bir toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ünitesi söz konusudur ... İşletme kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı, farklı bir nitelik arz etmektedir ... 6356 sayılı Kanununun 2 nci ve 34 ncü maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, kanundaki “işletme” deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, “bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini” ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak “işletme” niteliğinin varlığını tespit için, “işveren” kavramı en önemli unsurdur...” YİBHKG, T: 09/06/2017, E: 2016/3, K: 2017/4.

⁴⁵ **Canbolat**, s.123-124.

⁴⁶ “... 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabilceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (CANBOLAT, Talat: Toplu İş

Aynı işkolunda yer alan işyerlerinin kamu tüzel kişilikleri veya kamu kurumları dışındaki gerçek ve tüzel kişilere yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait olmasının bir önemi bulunmamaktadır. İşveren aynı ise her durumda işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunmaktadır.

Alt işverenler bakımından da aynı esaslar geçerlidir. Alt işveren asıl işverenden bağımsız nitelikte bir işveren olduğundan⁴⁷, alt işverene ait aynı işkolunda yer alan birden fazla işyerinin mevcut olması durumunda da işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir. Bu anlamda aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bir kısmının hizmet alım sözleşmesi kapsamında yürütülen alt işveren işyeri, bir kısmının ise bağımsız nitelikli işyeri olması önem arz etmez yine tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmalıdır.

Kanunda işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken çoğunluk yüzde kırk olarak belirtilmiştir. Yüzde kırk oranının yakalanması yeterlidir, aşılmasına gerek bulunmamaktadır. Bu anlamda başvuru tarihinde yüz işçinin çalıştığı bir işletmede, toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için gereken sendika üye sayısı kırk olmaktadır. İşveren tarafından farklı fiziki mekanlarda birden çok işyerinde faaliyetin yürütülmesi durumunda örgütlenme ve yarından fazla çoğunluğun sağlanmasındaki güçlük dikkate alındığında düzenlemenin çalışma yaşamına uygun olduğu belirtmek gerekir.

İşletme yetkisi bakımından aynı işkolunda yer alan işyerleri bir bütün olarak değerlendirilerek sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlamadığı belirlenir⁴⁸. Bu anlamda işletmenin bütününde yüzde kırk oranı yakalanmış ise işletmeyi oluşturan bazı işyeri yahut işyerlerinde sendikanın hiç üyesinin bulunmaması sonuca etkili değildir⁴⁹. İşletmeyi oluşturan tüm işyerleri bakımından çoğunluk şartı yerine getirilmiş sayılır.

Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir....” Y9HD, T: 09/12/2021, E: 2021/11703, K:2021/16366.

⁴⁷ **Süzek**, s.157.

⁴⁸ **Şahlanan**, s.369; **Ekmekçi**, s.303.

⁴⁹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.263; **Kocagil Ersoy**, s.243.

Belirtelim ki STİSK'nın 41 inci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince de işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

B. PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİ İLE FAALİYET YÜRÜTEN ALT İŞVEREN İŞYERLERİ

11/09/2014 yürürlük tarihli 6552 sayılı Kanun⁵⁰ ile değişik 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrası⁵¹ ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında “*Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi*” ile faaliyet yürüten alt işveren işyerlerinde yetki tespiti ve toplu görüşme sürecinin yürütülmesi bakımından kısmen ayrıkçı düzenlemeler öngörülmüştür⁵². Buna göre madde kapsamına giren alt işveren işyerleri bakımından asıl işveren kamu

⁵⁰ “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun”, Kabul Tarihi: 10/9/2014, Yayın: 11/09/2014 Tarihli Resmî Gazete.

⁵¹ 4735 sayılı Kanun md.8/3: “4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir.”

⁵² Ayrıntılı bilgi için Bkz. Köseoğlu, Ali Cengiz (2017) “4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu Uyarınca Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi ve Uygulamada Karşılaşılabilecek Sorunlar”, İş ve Hayat, C:3, S:5, s.290-316.

kurum ve kuruluşunun toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiyat farkından⁵³ sorumlu olması için toplu görüşme sürecinin alt işveren adına kamu işveren sendikası tarafından yürütülmesi gerekmektedir.

22/01/2015 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ve uygulamanın esaslarını düzenleyen Yönetmeliğin⁵⁴ 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılacak yetki tespit işlemlerinde, 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde iş alan alt işverenin; aynı ihale sözleşmesi kapsamında tek bir işyerinin bulunması halinde işyeri düzeyinde, birden fazla işyerinin bulunması halinde ise işletme düzeyinde yetki tespiti verilir.*” şeklindedir.

Öğretide de haklı olarak belirtildiği gibi, 4735 sayılı Kanun’un 8 inci maddesi kapsamına giren personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi ile faaliyet yürüten alt işveren işyerleri bakımından her bir alt işveren işyerinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olması gerekmektedir⁵⁵. Bu anlamda aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan başkaca bir işyeri bulursa dahi, “*Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi*” kapsamında faaliyet yürütülen alt işveren işyeri, bağımsız olarak işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olacak ve işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olmayacaktır.

Kanaatimizce de alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesi hakkında bilfiil istifade edebilmesi ve asıl işveren tarafından fiyat farkının karşılanabilmesi için, farklı koşullarda imzalanan, süreleri dahi örtüşmeyen hizmet alım sözleşmeleri ve farklı ihale şartları gözetilerek ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri bağlanması bir zorunluluktur. Bu anlamda 6552 sayılı Kanun ile 4735 sayılı Kanun’un 8 inci maddesinde yapılan değişiklik suretiyle ihdas edilen yeni sistem ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiyat farkı asıl işveren kamu kurum ve kuruluşu tarafından karşılanacak, bu suretle alt işveren işçilerinin

⁵³ “Burada maliyet farkından kastedilen, idarenin hizmet alım ihalesinde kararlaştırılan bedel ile yapılacak toplu iş sözleşmesi uyarınca meydana gelen artış arasındaki farktır.” **Köseoğlu**, s.293.

⁵⁴ “*Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik*”.

⁵⁵ **Köseoğlu**, s.300-301; **Başbuğ, Aydın** (2016) “Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi”, *İş ve Hayat*, C:2, S:3, s.126.

toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri temin edilmiş olacaktır. Belirtelim ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin uygulaması da bu doğrultudadır⁵⁶.

Son olarak belirtmek gerekir ki Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası gereğince “*Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi*”ne ilişkin ihale kapsamında birden fazla işyeri varsa sadece aynı ihale kapsamındaki işyerlerini kapsayacak şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmelidir.

IV. BİRDEN FAZLA BİRİMİN İŞYERİ VEYA İŞLETME NİTELİĞİNİN BELİRLENMESİ

A. FARKLI İŞKOLLARINDA YER ALAN BİRİMLERİN NİTELİĞİ

Bir işverene ait ve aynı işkolunda bulunan birden çok işyerinin varlığı durumunda toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine dair kural Yargıtay uygulamasında kamu düzenine ilişkin ve emredici olarak kabul edilmektedir.

Yetki tespitine itiraz davasında işletme niteliği itirazı, çoğunlukla iki şekilde ileri sürülmektedir. İlk olarak aynı işletme kapsamında değerlendirilmesi gereken birim yahut işyerlerinin nazara alınmadığı iddiasıyla işveren tarafından olumlu yetki tespitine itiraz edilebilmektedir. İkinci olarak da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespitine esas alınan işyerlerinin bir veya birkaçının farklı işkolunda bulunduğu ve bu suretle işletme kapsamının yahut işletme niteliğinin hatalı belirlendiği iddiasıyla yetki tespitine itiraz edilebilmektedir⁵⁷. Her iki durumda da itiraz konusu işyeri yahut işyerleri bakımından esas itibarıyla işkolu itirazı söz konusu olmaktadır.

Belirtelim ki, işyerlerinin 6356 sayılı Kanun anlamında işletme sayılabilmeleri, onların aynı işkolunda faaliyette bulunmaları halinde mümkündür. Başka bir anlatımla, aynı işverene ait bulunsu da farklı işkollarındaki işyerlerinin bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletme teşkil etmesi söz konusu değildir⁵⁸. İşletme toplu iş sözleşmesini düzenleyen

⁵⁶ Bkz. Y9HD, T: 02.12.2021, E: 2021/11640, K: 2021/16108.

⁵⁷ Göktaş/Yılmaz, s.902.

⁵⁸ Narmanlıoğlu, Ünal (2016) İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta, s.334;

STİSK'nın 34'üncü maddesi mutlak emredici niteliktedir. Bu nedenle işletmeye dahil işyerlerini birbirinden ayrı düşünmek mümkün değildir⁵⁹.

Yargıtay uygulamasında da STİSK'nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk aşamada iş hukuku uyumsuzluklarının temyiz incelemesini gerçekleştiren Yargıtay 9. Hukuk Dairesi⁶⁰, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi⁶¹ ve Yargıtay (kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin⁶² aynı yöndeki kararlarında işletme toplu iş sözleşmesine dair düzenlemenin kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğu gerekçesiyle işletme niteliğine dair itirazın bekletici mesele

Şahlanan, Fevzi (1992) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Acar Matbaacılık, s.32; Tuğ, s.41.

⁵⁹ **Narmanlıoğlu**, Toplu İş, s.335.

⁶⁰ "...Davacının Zonguldak'taki ... işyeri ... "Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç" iş kolunda ... İstanbul'daki ... işyeri ise ... "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda ... Bursa'daki ... işyeri ... "Metal" işkolunda ... kodlanmıştır. Ankara'daki ... işyeri ise ... "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda ... kodlanmıştır. Mahkemece yapılması gereken söz konusu işyerlerinde hangi işlerin yapıldığına ilişkin faaliyet belgeleri ve tespit tarihi itibarıyla dönem bordroları kurumdan getirilmeli, yine tespit öncesi söz konusu işyerlerine ilişkin bir işkolu tespit kararı bulunup bulunmadığı Bakanlık'tan sorulmalı, işyerlerinde çalışan işçilerin görev listeleri temin edilmeli ardından söz konusu işyerlerinin bağımsız aynı iş kolunda işyerleri ve dolayısı ile işletme oluşturup oluşturmadığı araştırılmalıdır..." Y9HD, T: 08/12/2016, E: 2016/35791, K: 2016/21757.

⁶¹ "...işletme kapsamına ilişkin bir uyumsuzluk söz konusu ise, mahkemenin bu uyumsuzluğu çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyumsuzluğun, mülga 2822 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanunun 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanunun 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyumsuzluğunu inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyumsuzluğu çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır..." Y22HD, T: 15/09/2014, E: 2014/21190, K: 2014/23771.

⁶² "...yetki tespiti davasında bir gerçek veya tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, işletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasanın 5. maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir..." Y7HD, T: 14/09/2015, E: 2015/32058, K: 2015/14761.

teşkil ederek öncelikle değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir⁶³. Buna göre, itiraz konusu işyerlerinin girmiş olduğu işkolunun tespit edilerek işletme niteliği ile kapsamının belirlenmesi, bu anlamda itiraz konusu işyerleri ile ilgili işkolu tespit başvurusu yapılarak sonucunun da beklenmesi gerektiği kabul edilmekteydi.

Belirtmek gerekir ki, işçi sendikasının yetki tespit başvurusundan önce yapacağı araştırma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında bir işyerinin hangi işkoluna girdiği ile işverene bağlı aynı işkolunda yer alan kaç işyeri bulunduğu tespit ve daha sonra kayıtlara göre örgütlenmekten ibarettir. Buna göre işçi sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumunun kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini tamamladığı ve gerekli çoğunluğu sağladıktan sonra yetki tespit başvurusunu yaptığı gözetildiğinde, kayıtlara göre başka bir işkolunda yer alan bir işyerinin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği hususunu, hukuk devleti ilkesinin esaslarından olan “*belirlilik*” ve “*öngörülebilirlik*” kavramları ile bağdaştırmak olanaklı değildir⁶⁴.

Anayasa Mahkemesi’nin bir kararında da⁶⁵ belirtildiği üzere, hukuk devletinin temel ilkelerinden biri “*belirlilik*”tir. Belirlilik ilkesi, hukuki güvenlikle bağlantılı olup gerçek ve tüzel kişiler, yasadan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını bilmelidir. Gerçek ve tüzel kişiler ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir. Hukuk güvenliği, normların öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar.

Diğer taraftan yetki tespitine esas alınmayan ve itiraz konusu yapılan birim/işyeri ile ilgili yetki tespit başvurusu tarihine kadar herhangi bir işkolu itirazının ileri sürülmediği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da işkolu tespit başvurusu yapılmadığı gözetildiğinde, işverenlerin kendi bildirimleri

⁶³ Y9HD, T: 09/12/2021, E: 2021/11703, K: 2021/16366.

⁶⁴ Yılmaz, s.156; Göktaş/Yılmaz, s.903; Karş. Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.336; Şahlanan, s.392.

⁶⁵ AYM, T: 26/12/2013, E: 2013/67, K: 2013/164.

doğrultusunda belirlenen işkoluna yetki tespiti aşamasında itiraz etmesinin, dürüstlük kuralına uygun olduğunu savunmak güçtür⁶⁶.

Bu itibarla öğretide de haklı olarak belirtildiği gibi bir başka işyerinin daha yetki tespitinde dikkate alınması ve bu suretle işletme toplu iş sözleşmesine yönelik yetki tespiti gerçekleştirilmesi gerektiği itirazı, başvuru tarihi itibarıyla Bakanlık kayıtlarında işyerlerinin hangi işkolunda kayıtlı olduğuna bakılarak sonuçlandırılmalıdır⁶⁷. Bu anlamda başvuru tarihindeki kayıtlara göre tespit konusu işyeri yahut işyerleri ile aynı işkolunda yer alan başka bir işyeri mevcut ise itiraz konusu işyeri yetki tespitinde dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte itiraz konusu işyeri başvuru tarihindeki Bakanlık kayıtlarına göre tespit konusu işyeri yahut işyerlerinden farklı bir işkolunda yer almakta ise itiraz konusu işyeri yetki tespitinde dikkate alınmamalıdır. Her halde itiraz konusu işyerlerinin işkoluna dair uyuşmazlık bekletici mesele yapılmamalıdır⁶⁸. Başvuru tarihinden sonra işkolu tespit süreci işletilip itiraz konusu işyerinin tespit konusu işyeri yahut işyerleri ile aynı işkolunda yer aldığı belirlense dahi bu işkolu tespiti bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için geçerli olmalıdır⁶⁹.

Güncel Yargıtay uygulamasında da, işletme kapsamı yahut niteliği itirazına dayalı olarak yetki tespitinin iptalinin talep edildiği davalarda, işkoluna dair itirazların bekletici mesele yapılmadığı, başvuru tarihi itibarıyla Bakanlık ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre itirazın ve davanın sonuçlandırılması cihetine gidilmektedir⁷⁰.

⁶⁶ **Yılmaz**, s.152; **Astarlı**, s.163; **Özveri, Murat** (2013) Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), İstanbul, Legal, s.274, 276.

⁶⁷ **Canbolat**, s.82; **Özkaraca,ERCÜMENT** (2017) “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İstanbul, On İki Levha, s.316; **Astarlı**, s.162-163; **Göktaş/Yılmaz**, s.904; **Kocagil Ersoy**, s.300.

⁶⁸ Aksi yönde görüş için Bkz. **Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2017) Sendika Hukuku, 2. Bası, İstanbul, Vedat, s.115-116; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş, s.336; **Şahlanan**, s.392; **Başterzi**, s.189.

⁶⁹ **Canbolat**, s.82.

⁷⁰ “...İnceleme konusu davada, işverenin farklı işkolunda yer alan başkaca işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki

Bu noktada işyeri niteliğinin kapsamına yönelik itiraz sebeplerine de değinmek gerekmektedir.

Uygulamada sıkça görülen itiraz sebeplerinden birisi de Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında farklı işyeri olarak gözüke de tespit konusu işyeri ile aynı iş organizasyonu kapsamında yer alan ve işyerine bağlı yer niteliğinde olduğu iddia edilen birimlerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine ilişkindir. Genellikle itiraz konusu birimin asıl işin görüldüğü tespit konusu işyerine bağlı yer niteliğinde olduğu, işyerinin muhasebe ve idari nitelikteki faaliyetlerinin yürütüldüğü yardımcı işlerin görüldüğü bu birim ile tespit konusu işyerinin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve bu itibarla itiraz konusu birimin de dikkate alınması gerektiği hususu dava gerekçesini teşkil etmektedir⁷¹.

Kanaatimizce işyerinin kapsamına yönelik itirazlar da işletme ile aynı esasa göre sonuçlandırılmalıdır. Buna göre itiraz konusu birim başvuru tarihindeki kayıtlara göre farklı bir işkolunda tescilli ise yetki tespitinde dikkate alınmamalıdır. Bununla birlikte başvuru tarihindeki kayıtlara göre aynı işkolunda tescilli ise yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.

B. AYNI İŞKOLUNDA YER ALAN BİRİMLERİN NİTELİĞİ

Yukarıda açıklandığı üzere, itiraz konusu birimin farklı işkolunda yer alması durumunda bu itiraz dikkate alınmamalıdır. Bununla birlikte

uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu talep ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde “hukuki belirlilik” ve “hukuki öngörülebilirlik” ilkeleri nazara alındığında, uyumsuzluğun yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla davacı işvereninin farklı işkolunda yer alan işyerinin de dikkate alınması gerektiğine dair itirazı nazara alınamayacağından davanın reddine karar verilmesi sonucu itibarıyla isabetlidir...” Y9HD, T: 12/11/2020, E: 2020/7091, K: 2020/15966.

⁷¹ Bkz. Y9HD, T: 12.11.2020, E: 2020/7091, K: 2020/15966; Y9HD, T: 28.10.2020, E: 2020/5942, K: 2020/13979.

uygulamada karşılaşılan önemli sorunlardan birisi birden fazla birimin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut birden fazla bağımsız işyerinden müteşekkil bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme niteliğinde olup olmadığıdır⁷². Bu sorun birden fazla farklı adreste faaliyet yürütülen birimlerde ortaya çıkmaktadır.

Bir işyerinin kapsamına hangi yerlerin dahil olduğu, yetkili sendikanın tespiti ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması bakımından önemlidir. Belirtilmelidir ki, işverenin birimleri ayrı işyerleri olarak tescil ettirmesi, bu yerlerin ayrı işyeri olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Ayrı işyerleri olarak tescil edilen yerlerin bağlı yer, eklenti ve araçlarla oluşturulan aynı iş organizasyonu kapsamında olup olmadığı araştırılmalıdır. Başka bir anlatımla, ayrı bir işyeri olarak tescil edilen birimlerin gerçekte bağımsız bir işyeri olup olmadığı belirlenmelidir⁷³.

Uygulamada farklı adreslerde yer alan birimlerde faaliyet yürütüldüğünde işverenler tarafından her bir birim ayrı bir işyeri olarak Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında tescil edildiğinden, bu şekilde faaliyet yürütülen birimlere ilişkin yetki tespit başvurusu yapılması durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işletme yetki tespiti esaslarına göre değerlendirme yapılarak %40 çoğunluk oranının sağlanması durumunda olumlu yetki tespit kararı verilmektedir⁷⁴. Hal böyle olmakla birlikte, işveren tarafından yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği itirazının ileri sürülmesi durumunda, ortada bir işletme mi yoksa işyeri mi bulunduğu hususu çözülmesi gereken önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Bilindiği üzere mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev Ve Lokavt Kanunu'nun yürürlükte bulunduğu dönemde, anılan Kanun'un 12'nci maddesi gereğince hem işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi için hem de işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiğinden, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından işyeri yahut işletme niteliğinin tespiti

⁷² Şahlanan, s.388.

⁷³ Sur, s.293.

⁷⁴ Bkz. Y9HD, T: 21.10.2021, E: 2021/10449, K: 2021/14734; Y9HD, T: 04.11.2021, E: 2021/10026, K: 2021/15440.

sonuca etkili değil idi. Diğer taraftan 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41'inci maddesinin birinci fıkrası ile işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından sağlanması gereken sayısal çoğunluk %40 olarak belirlendiğinden, birden fazla birimin tek bir işyeri yahut bağımsız işyerleri niteliğinde olup olmadığı hususunun belirlenmesi bir zaruret teşkil etmektedir.

Ezcümle işverene ait bir işyerinde hazır yemek imalatı faaliyetinin yürütülmesinin söz konusu olduğu bir ihtimalde, işverenin bir başka birimde sadece hazır yemek üretimi teknik amacına ve sadece bu işyerine yönelik olarak ayçiçek yağı üretmesi durumunda, her iki birim de aynı iş organizasyonu kapsamında örgütlenmiş ise bu halde hazır yemek imalatı faaliyetinin yürütüldüğü birim asıl işyeri, ayçiçek yağı üretimi yapılan birim ise bağlı yer olarak nitelendirilmelidir. Bu durumda da toplu iş sözleşmesi yetkisi için iki birimde sağlanması gereken sayısal çoğunluk yarıdan fazladır.

Bununla birlikte aynı örnek bağlamında, ayçiçek yağı üretilen birimde, hazır yemek imalatı faaliyetinin yürütüldüğü birime ürün temin edilmekle birlikte, bunun haricinde ayrı bir ürün teşkil edecek şekilde üçüncü kişilere ayçiçek yağı satışı yapılması amacıyla bir ticari faaliyet yürütülüyor ise her iki birimin tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi olanaklı değildir. Nitekim bu ihtimalde ayçiçek yağı üretilen birim artık farklı bir teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürüttüğünden iki birim bakımından amaçta birlik unsurunun mevcut olduğu kabul edilemez. Bu durumda ise iki birim birbirinden bağımsız işyerleri teşkil edeceğinden, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi söz konusu olacak ve toplu iş sözleşmesi yetkisi için sağlanması gereken sayısal çoğunluk da yüzde kırk olacaktır.

Bu noktada Yargıtay uygulamasına değinmek faydalı olacaktır.

Bir Yargıtay kararına⁷⁵ konu olayda, aynı işverene ait ve aynı işkolunda kayıtlı üç birimin söz konusu olduğu, birimlerden birinde iklimlendirme

⁷⁵ “...İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29/01/2015 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 3 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 130 işçi çalıştığı ve 53 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair ... olumlu yetki tespit kararı verilmiştir...dosya kapsamında mevcut deliller, işyerlerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile Çalışma

cihazlarının üretimine yönelik faaliyet yürütüldüğü, diğer iki birimde ise işveren tarafından üretilen iklimlendirme cihazlarının satışı ile satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetler ve servis hizmetlerinin yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Söz konusu birimler arasında hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurları mevcut olduğundan ve birimler aynı iş organizasyonu kapsamında örgütlendiğinden, birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu kabul edilmiştir.

Bir başka Yargıtay kararına göre de⁷⁶ “İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 31/07/2017 başvuru tarihi itibariyle davacıya ait 2 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 119 işçi çalıştığı ve 55 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 03/08/2017 tarih ve 67929 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmektedir....tespit konusu iki birimde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli, tespit konusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler söz konusu birimlerden getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, İstanbul’daki birimde münhasıran Ç...’de yer alan birimde üretilen ürünlere yönelik olarak faaliyet yürütülüp yürütülmediği belirlenmeli, iki birimin de merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususu belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı,

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları, mahallinde icra edilen keşif ve bilirkişi raporları bir bütün halinde değerlendirildiğinde, yetki tespitine esas alınan birimlerden (...5) sicil numaralı birimde iklimlendirme cihazlarının üretimine yönelik faaliyet yürütüldüğü ve başvuru tarihi itibariyle söz konusu birimde 116 işçi çalıştığı, (...0) ve (...7) sicil numaralı birimlerde ise işveren tarafından üretilen iklimlendirme cihazlarının satışı ile satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetler ve servis hizmetlerinin yürütüldüğü, (...0) ve (...7) sicil numaralı birimlerde ise başvuru tarihi itibariyle 7’şer işçi çalıştığı, her üç birimde de aynı teknik amaca yönelik faaliyet yürütüldüğü, yönetimde birlik, amaçta birlik ve aynı iş organizasyonu kapsamında faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olduğu, her üç birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu, bu itibarla yetki tespitine konu üç birimin de tek bir işyeri niteliğinde olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği tartışmasızdır...” Y9HD, T: 21/10/2021, E: 2021/10449, K: 2021/14734.

⁷⁶ Y9HD, T: 09/12/2021, E: 2021/11703, K: 2021/16366.

yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu iki birimin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ve somut olgularla denetime elverişli şekilde tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.”

Yargıtay kararına⁷⁷ konu bir başka olayda da “İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 23/01/2020 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 3 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 178 işçi çalıştığı ve 82 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 04/02/2020 tarih ve 337867 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, yetki tespitine esas alınan (...) sicil numaralı birimde yetki başvuru tarihinde işçi çalışmadığının anlaşılmasına göre söz konusu birim işyeri niteliğini haiz olmadığından, anılan birimin yetki tespit kararında belirtilmesi doğru değil ise de bu durum sonuca etkili değildir. Bununla birlikte diğer iki birim esas alınarak değerlendirilme yapılmalıdır.

...

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “işyerine bağlı yer’in işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısına işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.

...

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, tespit konusu birimlerde yürütülen faaliyet konusunda uzman bilirkişi ve insan

⁷⁷ Y9HD, T: 04/11/2021, E: 2021/9404, K: 2021/15438.

kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, tespit konusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler söz konusu birimlerden getirilmeli, tespit konusu birimlerde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, tüm birimlerin tek bir merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususu belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.” hususları ortaya konulmuştur.

Yargıtay kararına konu bir başka olayda ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işçi sendikasının iki birimde %40 çoğunluğu sağladığı belirlenerek olumlu yetki tespit kararı verilmiş ise de İlk Derece Mahkemesi tarafından yarım fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği gerekçesiyle yetki tespit kararı iptal edilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de “...davacı şirkete ait ... ili K... ve H...’da bulunan iki birim değerlendirildiğinde, her iki yerde tek bir ürünün üretilmesi için örgütlenmiş birim niteliğinde olduğu, Karacabey’de üretilen ürünlerin tamamlanma aşamasına gelmesi için H...’da bulunan işyerinde işlemlere devam edilerek ürün nihai halini H...’da aldığı, söz konusu K... ve H...’da bulunan işyerlerinin aynı amacın gerçekleşmesi için örgütlenen birden fazla birim olmaları ve işyerlerinin üretim sürecindeki yürütülen faaliyet bakımından birbirlerinden bağımsız işyerleri olmadıkları tespiti yapılmıştır. ... H...’da görülen işin K...’deki işi tamamlayıcı bir yapısının bulunması nedeniyle, K...’deki işyeri ile birlikte tek işyeri oluşturduğu kabul edilerek yetki tespitinin işletme değil işyeri esasına göre yapılması iş organizasyonu ve entegrasyonun gereğidir. Somut olayda, davacı şirkete ait iki ayrı işyerindeki üretimler birbirinden bağımsız olmadığı, her iki işyerinin birbirine entegre olduğu bilirkişi heyeti raporu, uzman görüşleri, ve işyeri fotoğrafları ile doğrulandığından işletme düzeyinde yetki tespitinin yasal düzenleme ve uygulamalara aykırı olduğundan, mahkeme kararı yerindedir.” gerekçesiyle istinaf başvuruları esastan reddedilmiştir. Karara karşı temyiz yoluna başvurulmuş ise de Yargıtay tarafından onama kararı verilmiştir⁷⁸.

⁷⁸ Y9HD, T: 21/10/2021, E: 2021/9645, K: 2021/14730.

Yargıtay kararına konu bir başka olayda yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından üretim birimi ve depo olarak faaliyet yürütülen iki birimde işçi sendikasının %40 çoğunluğu sağladığı belirlenerek olumlu yetki tespit kararı verilmiş ise de İlk Derece Mahkemesi tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği gerekçesiyle yetki tespit kararı iptal edilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de özetle “*depoda çalışan personelin sadece depolama faaliyetleri işleri ile ilgili personel oldukları, depo alanında herhangi bir üretim faaliyeti yer almadığı, bu nedenle bu iş yerinin fabrikaya bağlı iş yeri niteliğinde olduğu, her iki iş yerinin amaç ve yönetim birliği içerisinde faaliyet gösterdiği, depo iş yerinin fabrikaya bağlı iş yeri niteliğinde olduğu, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte işler olmadığı, ortada tek bir iş yeri ve ona bağlı yer olduğundan işletme düzeyinde yetki tespiti yapılamayacağı, iş yerinde, iş yeri düzeyinde yetki tespiti için yeterli çoğunluk sağlanamadığı*” gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiş, karara karşı temyiz yoluna başvurulmuş ise de Yargıtay tarafından onama kararı verilmiştir⁷⁹.

Belirtilen kararlardan anlaşıldığı üzere iki yahut üç birimin söz konusu olması ve asıl işyeri-bağlı yer ilişkisinin unsurları olarak hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının mevcut olması ile aynı iş organizasyonu kapsamında birimlerin örgütlenmesi durumunda, Yargıtay uygulamasında bu birimler tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmektedir.

Belirtelim ki asıl işyerine bağlı yer ve birim sayısının, yönetimde birlik unsurunu ortadan kaldırmayacak düzeyde olması da göz ardı edilmemesi gereken bir noktadır. Bu anlamda her somut olayın özelliği gözetilerek değerlendirme yapılması bir zorunluluk olmakla birlikte bağlı yer ve birim sayısının fazlalığı, işçilerin dayanışma ve menfaat birliğine dayalı müşterek çalışma ortamı olgusunu ortadan kaldıracak boyutta ise artık yönetimde birlik unsurunun da mevcut olmadığı ifade edilmelidir.

Nitekim bir Yargıtay kararında⁸⁰ “...*toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için normun koruma amacından hareket edilmesi de bir zarurettir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçilerin ortak*

⁷⁹ Y9HD, T: 24/06/2021, E: 2021/6045, K: 2021/10873.

⁸⁰ Y9HD, T: 12/01/2022, E: 2021/12327, K: 2022/231.

çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müstenit dayanışma olgusu da gözardı edilemez (DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.371-372; YILDIZ, Gaye Burcu: “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” Sicil, S:20, Aralık 2010, s.138). Bu itibarla birimler arasındaki coğrafi yakınlık durumu da, işyerinin sınırları ve işyerine bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gereken bir unsurdur. Bu açıklamalara göre, yetki tespitine esas alınan birimlerin geneli itibariyle farklı il ve ilçelerde bulunduğu ve ayrıca yetki tespitine esas alınan işçi sayısının da 768 olduğu gözetildiğinde tüm birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğunu kabul etmek olanaklı değildir.” hususları ifade edilmiştir.

Belirtilen Yargıtay kararına konu olayda yetki tespitine esas alınan 97 birim ve toplamda 768 işçi söz konusudur. Tespit konusu birimler farklı il ve ilçelerde bulunmaktadır. Bu veriler çerçevesinde ifade etmek gerekir ki, bu kadar çok sayıda olan birimdeki işçilerin tamamının müşterek bir dayanışma duygusu içinde olması ve müşterek bir menfaat birliği ortaya koyması olanaklı değildir. Bir başka ifadeyle örnek olaydaki gibi büyük bir yapılanmada işçilerin tamamının kendilerini tek bir işyerinin işçileri olarak görmeleri, çalışmaya dayalı hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi noktasında müşterek bir dayanışma sergilemeleri hayatın olağan akışına aykırıdır.

Bu itibarla, kanaatimizce de Yargıtay kararına konu olaydaki gibi büyük bir yapılanmada yönetimde birlik unsuru gerçekleşmediğinden, yetki tespitine konu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi olanaklı değildir.

Bununla birlikte özellikle asıl işyeri niteliğindeki bir üretim birimi ile coğrafi olarak farklı bir yerde olsa da muhasebe işlemleri, bordro ve sicil işlemleri gibi faaliyetlerin yürütüldüğü idare merkezi biriminden oluşan yapılanmalarda, her iki birimin de aynı işkolunda tescilli olması şartıyla, hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının mevcut olduğu ve iki birimin tek bir işyeri niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

SONUÇ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılması gerektiği kabul edilmekle birlikte, işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç toplu iş sözleşmesi türü düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekir. Yargıtay uygulamasında bu hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu kabul edilmektedir. Diğer yandan 6356 sayılı Kanun'un 41'inci maddesinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaksa gerekli sayısal çoğunluk yarıdan fazla, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaksa gerekli sayısal çoğunluk yüzde kırk olarak öngörülmüştür. İşveren tarafından faaliyetin farklı fiziki mekanlarda birden çok işyerinde yürütülmesi durumunda örgütlenme ve yarıdan fazla çoğunluğun sağlanmasındaki güçlük dikkate alındığında işletme toplu iş sözleşmesi için daha düşük bir sayısal çoğunluk aranması, çalışma yaşamının gerçeklerine uygun düşmektedir.

Yetki tespitine itiraz davasında işletme niteliği itirazı, aynı işletme kapsamında bir veya birkaç işyerinin dikkate alınmadığı ya da işletme kapsamında değerlendirilen işyerlerinin bir veya birkaçının farklı işkolunda bulunduğu ve bu suretle işletme kapsamının yahut işletme niteliğinin hatalı belirlendiği şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu durumda işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından işyeri ve işletme kavramlarının tespiti önem taşır. 6356 sayılı Kanun'da işyerinin bir tanımı yer almamaktadır. STİSK'nın 2'nci maddesinde ise işyeri kavramı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunulmuştur.

İşveren tarafından faaliyetin birden fazla birim üzerinden yürütülmesi halinde bu birimler arasında işyeri, işyerine bağlı yer, eklenti ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütünlük var ise tek bir işyerinden söz edilir. Burada birimler teknik bir amacın gerçekleştirilmesine özgülenmiş olup aralarında işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik unsurlarının iş organizasyonu ile desteklenmesi aranır. Tek bir işyeri söz konusu olduğunda işyeri toplu iş sözleşmesi yapılır.

Birimler arasında işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllık, amaçta ve yönetimde birlik bulunmadığında her bir birim bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilir. Bu durumda ise işverene ait aynı işkolundaki işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekecektir.

Asıl işyeri niteliğindeki bir üretim birimi ile coğrafi olarak farklı bir yerde olsa da muhasebe işlemleri, bordro ve sicil işlemleri gibi faaliyetlerin yürütüldüğü idare merkezi biriminden oluşan yapılanmalarda, her iki birimin de aynı işkolunda tescilli olması şartıyla, hukuki bağıllık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının mevcut olduğu ve iki birimin tek bir işyeri niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte ekonomik ve teknolojik gelişmeler, birbirinden uzak yerlerde bulunan birimlerin muhasebe, bordro ve sicil işlemlerinin tek elden yönetilmesini mümkün hale getirmiş bulunmaktadır. Bu noktada yönetimde birlik unsurunun ayırt edici niteliğinin zayıfladığı söylenilebilir. Nitekim Yargıtay farklı yerdeki birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu konusunda işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının bulunmasını aramakta iken, yukarıda belirtilen yakın tarihli bir kararında⁸¹ işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müstenit dayanışma olgusunun da gözetilmesi gerektiğini içtihat etmiştir.

Kanaatimizce de çok sayıda birimin söz konusu olması durumunda işçilerin tamamının kendilerini tek bir işyerinin işçileri olarak görmeleri, çalışmaya dayalı hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi noktasında müşterek bir dayanışma sergileyip sergilemedikleri de dikkate alınmalıdır. Söz konusu unsurların mevcut olmaması durumunda, birden fazla birimin tek bir işyeri değil işletme olduğu kabul edilmelidir. Bir başka açıdan da, kanun koyucunun birden fazla birimde örgütlenmenin zorluğunu gözeterek işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için %40 oranını yeterli kabul ettiği nazara alındığında, birden fazla birimin tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi için yönetimde birlik unsurunun varlığı bakımından genişletici yorum yapılmasının doğru olmadığı kanısındayız.

⁸¹ Y9HD, T: 12/01/2022, E: 2021/12327, K: 2022/231.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan** (2020) Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Astarlı, Muhittin** (2019) Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Ankara, Lykeion.
- Başbuğ, Aydın** (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara, Şeker-İş Yayınları.
- Başbuğ, Aydın** (2016) “Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi”, İş ve Hayat, C:2, S:3, s.119-129.
- Başbuğ, Aydın** (2016) “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar Ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş ve Hayat, C:2, S:4, s.59-76.
- Başterzi, Süleyman** (2016) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul, Beta.
- Baycık, Gaye** (2014) “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi Ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5, S:2, s.209-258.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Canbolat, Talat** (2013) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca,ERCÜMENT** (2021) İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul, Beta.
- Çenberci, Mustafa** (1986) İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara, Olgaç Matbaası.
- Demir, Fevzi** (2016) İş Hukuku ve Uygulaması, 9. Baskı, İzmir, Albi Yayınları.
- Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut/Kaplan, Hasan Ali** (2019) İş Hukuku, 20. Bası, İstanbul, Beta.

- Doğan Yenisey, Kübra** (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal.
- Doğan Yenisey, Kübra** (2013) “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, S:39, s.43-68 (İşkolu).
- Ekmekçi, Ömer** (2022) Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Bası, İstanbul, On İki Levha.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha.
- Emir Şahin, Asiye** (2016) “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, İÜHFMD, C:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, s.1043-1067.
- Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2017) Sendika Hukuku, 2. Bası, İstanbul, Vedat.
- Eyrenci, Öner** (2013) “6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, s.119-146.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra** (2020) İş Hukuku, İstanbul, Beta.
- Göktaş, Seracettin/Yılmaz, Gökhan** (2021) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara, Seçkin.
- Günay, Cevdet İlhan** (1991) Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara.
- Güven, Ercan/Aydın, Ufuk** (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal** (2013) İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul, Legal.
- Kocagil Ersoy, İpek** (2019) Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İstanbul, On İki Levha.

- Köseoğlu, Ali Cengiz** (2017) “4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu Uyarınca Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi ve Uygulamada Karşılaşılabilecek Sorunlar”, İş ve Hayat, C:3, S:5, s.290-316.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Bası, İstanbul, Beta.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2016) İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta (Toplu İş).
- Özkaraca, Ercüment** (2017) “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İstanbul, On İki Levha.
- Özveri, Murat** (2013) Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), İstanbul, Legal.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay** (2019) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi.
- Subaşı, İbrahim** (2014) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayısı, 2014, C:20, S:1, s.595-653.
- Sur, Melda** (2022) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara, Turhan.
- Süzek, Sarper** (2020) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta.
- Şahlanan, Fevzi** (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha.
- Şahlanan, Fevzi** (1992) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Acar Matbaacılık (Sözleşme).
- Tuğ, Adnan** (1996) Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Minpa Matbaacılık.

- Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu** (2019) Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, Beta.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2013) İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul, Beta.
- Uşan, M. Fatih** (1994) “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)”, Kamu İş, C:3, S:4, s.131-153.
- Yıldız, Gaye Burcu** (2010) “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” Sicil, S:20, s.132-140.
- Yılmaz, Gökhan** (2017) “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti”, Sicil, S:38, s.139-159.