

Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşletme ve İşyeri Ayrımının Hukuki Esasları

The Legal Principles of Distinguishing Between Enterprises and Workplaces in Determining Competence for Collective Labor Agreements

Sema Deniz ÖZKAN KOÇ*

Öz

Bu makale, toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde işletme, işyeri ve bağlı yer kavramlarının hukuki ayrımına odaklanmaktadır. Türk toplu iş hukukunda, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacak en küçük birim olarak kabul edilir ve bu birimin sınırlarının belirlenmesi, toplu iş hukukunda büyük bir öneme sahiptir. Özellikle işyerine bağlı yerlerin tespit edilmesi, işkolu belirlemesi ve sendikanın yetki tespiti açısından kritik bir rol oynamaktadır. 6356 sayılı Kanun'a göre, her işyerinin bir işkolu tespiti yapılır ve işyeri çalışanları, bağlı buldukları işkolundaki sendikalara üye olabilirler.

Makale, işyerinin bağımsız bir birim mi yoksa bağlı bir yer mi olduğu sorusunun, işkolu ve sendika yetkisi tespitinde nasıl etkili olduğunu tartışmaktadır. Bağımsız işyerlerinde işkolu tespiti, her bir işyerine özel olarak yapılırken, bağlı yerlerde bu işlem, asıl işyerinin girdiği işkolunda yapılır. İşyerinin sınırlarının doğru bir şekilde belirlenmesi, toplu iş sözleşmesinin türü ve işçi sendikasının yetkisi açısından büyük bir önem taşır.

Ayrıca, birden fazla bağımsız işyerine sahip işverenler için her işyerinin işkolu ve yetkili sendikası ayrı ayrı değerlendirilir. Çalışmada, bağlı yerlerin tespitine dair doktrin ve yargı kararları incelenerek, toplu iş sözleşmesi sürecinde karşılaşılan hukuki sorunlar ve sendikal örgütlenme güçlükleri ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, İşyeri ve işletme ayrımı, Bağlı yer, İşyeri toplu iş sözleşmesi, İşletme toplu iş sözleşmesi

Abstract

This article focuses on the legal distinction between the concepts of "enterprise," "workplace" and "subsidiary unit" in determining the authority to negotiate collective labor agreements. In Turkish labor law, a workplace is considered the smallest unit where a collective labor agreement can be made, and determining the boundaries of this unit is crucial. Specifically, identifying subsidiary units associated with a workplace plays a critical role in determining the relevant industry (sector) and the union's authority. According to Law No. 6356,

Hakemli Araştırma Makalesi / **Makale Geliş Tarihi:** 07.01.2025 – **Makale Kabul Tarihi:** 10.02.2025.

Atf: Sema Deniz ÖZKAN KOÇ 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşletme ve İşyeri Ayrımının Hukuki Esasları' (2025) 3(1) TRÜHFD 178-211.

* Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, deniz.ozkan@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3393-5502.

each workplace must be assigned an industry, and employees of a workplace can only join unions operating within the industry of their workplace.

The article discusses how the question of whether a workplace is an independent unit or a subsidiary unit affects the determination of industry and union authority. In the case of independent workplaces, industry designation is made individually for each workplace, while in the case of subsidiary units, this process is carried out according to the industry of the primary workplace. Correctly determining the boundaries of a workplace is significant for both the type of collective labor agreement and the union's authority.

Additionally, for employers with multiple independent workplaces, the industry and the authorized union for each workplace are evaluated separately. The study examines the legal issues and challenges faced during the collective labor agreement process, as well as the difficulties in union organizing, through an analysis of doctrine and judicial decisions concerning the identification of subsidiary units.

Keywords

Collective bargaining authority, Distinction between workplace and enterprise, Subsidiary units, Workplace collective bargaining agreement, Enterprise collective bargaining agreement

GİRİŞ

Toplu iş hukukunda işyeri, toplu iş sözleşmesi yapılacak en küçük birimi ifade eder. Diğer bir deyişle işyeri, bir ünite olarak toplu iş hukukunda bağlama noktası olarak düzenlenmiştir. Bu halde işyerinin sınırlarının belirlenmesi özellikle de işyerine bağlı yerlerin tespit edilmesi toplu iş hukuku bakımından büyük bir öneme sahiptir. Zira bir birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu; işkolunun, yapılacak toplu iş sözleşmesinin türünün ve işçi sendikasının yetkisinin tespiti bakımından elzemdir.

Öte yandan Kanunumuzda sendikalaşma bakımından işkolu esaslı örgütlenme düzenlendiğinden (6356 s. K. m. 2/1, ğ), temelde, bir işyerinin asıl faaliyet alanı, onun girdiği işkolunu, dolayısıyla da hangi sendikanın bu işyerinde örgütlenebileceğini belirlemektedir. Zira her işyeri için bir işkolu tespiti yapılır ve işyerinde çalışan işçilerin tümü, çalıştıkları işyerinin bağlı bulunduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir. Kanunda işkolunun belirlenmesinde de birim olarak işyeri esas alınmakta ve o işyerindeki yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı benimsenmektedir (6356 s. K. m. 4/2). Asıl iş ve yardımcı işlerin tespiti de yine her bir işyeri için ayrı ayrı gerçekleştirilir¹. Bu halde, bir birimin işkolunun

¹ Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri C. 1* (4. Baskı, Fakülteler Matbaası 1987) 17; Münir Ekonomi, 'İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi' (1991) 1(1) *İş Hukuku Dergisi* 31, 41; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36, Beta Yayıncılık 2023) 870 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (3. Baskı, Beta Yayıncılık 2016) 89; Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku* (8.

belirlenebilmesi için de o yerin öncelikli olarak bağımsız bir işyeri mi yoksa bağlı yer mi olduğu sorusunun cevaplanması gerekmektedir. Birimin bağımsız bir işyeri olması halinde bu işyeri özelinde işkolu tespiti yapılacak iken, bağlı yer olması halinde birim özelinde gerçekleştirilen işe bakılmaksızın asıl işyerinin girdiği işkolunda kurulu bulunduğu kabul edilecektir².

İşyerinin sınırlarının belirlenmesi, özellikle de asıl işyerinden farklı bir yerde faaliyet gösteren bağlı yerlerin olması halinde, toplu iş sözleşmesinin türünün ve dolayısıyla da işçi sendikasının yetkisinin tespiti üzerinde de büyük bir öneme sahiptir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı, diğer bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesinin türleri, sözleşmenin uygulanacağı birimler belirlenerek yapılmıştır. Bu çerçevede bir işverenin bir işkolunda tek bir işyeri bulunması halinde işyeri toplu iş sözleşmesi, birden fazla işyeri bulunması halinde ise işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Birden fazla işverenin aynı işkolundaki işyerleri için ise işverenlerin aynı işveren sendikasına üye olması kaydıyla işçi ve işveren sendikası anlaşarak grup toplu iş sözleşmesi akdedebilir.

Kanunun sistematigi incelendiğinde sadece grup toplu iş sözleşmesi yapılması bakımından taraflara bir serbesti tanındığı, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin ise işverenin aynı işkolunda işyeri sayısına bağlı olarak zorunlu olduğu görülecektir. Bu halde işçi sendikasının yetki belgesinin sözleşmenin yer bakımından uygulama alanı ile uyumlu olması gerekir³.

Bir işverenin birden fazla bağımsız işyeri olması halinde bu işyerlerinin hangi işkoluna girdiği birbirinden ayrı olarak değerlendirilecek, yetkili sendikanın tespiti de aynı şekilde her işyeri özelinde ayrıca yapılacaktır. Zira toplu iş sözleşmesi yetkisi belirlenirken işyerinde çalışan işçi sayısı esas alındığından, bir birimin bağlı yer mi bağımsız bir işyeri mi olduğu önce işkolu tespitinde, ardından da yetkinin belirlenmesinde büyük önem taşıyacaktır. Ancak

Bası, Beta Yayıncılık 2023) 49; Kübra Doğan Yenisey, 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi'(2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum 43, 57; Gaye Burcu Yıldız, 'Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi' (2010) 4 (20) Sicil İş Hukuku Dergisi 132, 138; Muhittin Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı* (Lykeion Yayınları 2019) 120.

² Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (Beta Yayıncılık 2013) 86; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme -Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme-* (Legal Kitabevi 2007) 310; Doğan Yenisey (n 1) 53; Şahlanan, Fevzi, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları' (2011) 61 (376) Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki 1, 6; Astarlı (n 1) 90; İrem Yayvak, '6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma' (2014) 11 (42) Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 41, 67.

³ Oğuzman (n 1) 7; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 311; Narmanlıoğlu (n 1) 477; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı* (Vedat Kitapçılık 2018) 104.

işverenin aynı işkolunda kurulu birden fazla ünitelerde faaliyetlerine devam etmesi halinde bu yerlerin bağımsız işyerleri mi yoksa bir teknik amaca özgülenmiş tek bir işyerinin bölümleri mi olduğu sorunu da ortaya çıkabilir. Bu durum, özellikle bu birimlerin farklı işkollarında tescil edilmesi durumunda sendikanın hatalı işkolu tespiti yapılan birimlerde sendikanın örgütlenmesini imkânsız kılacaktır. Bunun da ötesinde farklı işkolunda görünmekle birlikte aslında asıl faaliyet alanı ile yakından ilgili olan ve sadece yardımcı işin görüldüğü işyerleri de olabilir. Tüm bu durumlarda yine işkolu temelli sendikaya üyelik prosedürleri karşısında işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmak için gereken yetki şartlarını sağlamaları veya işverenin karşısında örgütlü bir topluluk olarak onu toplu iş sözleşmesi bağitlemeye zorlamaları da güçleşmektedir.

Biz de bu çalışmamızda, yetki itiraz davalarının neredeyse bütününde inceleme konusu yapılan işyeri, işletme ve bağlı yer kavramlarını ve özellikle bağlı yer kavramının belirlenebilmesi bakımından doktrin ve yargı kararlarıyla ortaya konmaya çalışılan kriterleri inceleme konusu yapacağız.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

Toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanuna⁴ göre, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir (m. 2/1, h). Bu halde toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, sadece işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene aittir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, ehliyete sahip olan işçi sendikasının bunun yanında hem kurulu bulunduğu işkolunda hem de sözleşmenin yapılacağı işyeri ya da işyerlerinde belirli bir temsil kabiliyetine ya da çoğunluğa sahip olmasını gerektirir. İşveren bakımından ise ehliyet ile yetki birbiri içerisine girmiş kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu halde, işverenin üye bulunduğu işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren toplu iş sözleşmesi ehliyeti yanında toplu iş sözleşmesi yetkisini de elinde bulundurur.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından Türk toplu iş hukukunda ikili bir baraj sistemi benimsenmiştir. Bunlardan ilki işkolu barajı, ikincisi ise toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanı gözetilerek belirlenen işyeri ya da işletme barajıdır. İşkolu barajını düzenleyen 6356 sayılı Kanunun 41. maddesine göre, işçi sendikasının

⁴ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 07.11.2012/ 28460.

toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmek için ilk olarak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en yüzde birini üye kaydetmiş olması gerekir⁵.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez. Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar (6356 s. K. m. 41/5, 6).

Sendikanın Bakanlık istatistiklerine göre işkolu barajını sağlamanın yanında yetki başvurusunda bulunduğu tarih itibariyle işyeri ya da işletme barajını da sağlaması gerekir. Bu halde, işyeri toplu iş sözleşmesi için işçilerin yarıdan fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılacak olması halinde ise işçilerin yüzde kırkının üye kaydedilmiş olması gerekir (6356 s. K. m. 41/1).

İşkolu ile işyeri ve işletme barajının sağlandığının tespitinde Bakanlığa gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimleri esas alınır (6356 s. K. m. 41/7). Bir sonraki maddede ise sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanların yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Bu durum, özellikle işverenin

⁵ 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe giren ilk halinde, işkolu barajı yüzde üç olarak düzenlenmiş; Kanunun geçici 6. maddesinde ise Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için aşamalı bir geçiş getirilerek, işkolu barajının Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden itibaren 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07.2018 tarihine kadar ise yüzde iki şeklinde uygulanacağı öngörülmüştü. Konuya ilişkin tartışma ve eleştiriler sonrasında, 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla değişiklik yapılmış; ancak, 6552 sayılı Kanunun 21. maddesi ile getirilen ek madde, bu defa işkolu barajını Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan işçi sendikaları için yüzde bir, diğer sendikalar için yüzde üç olarak düzenlemişti. Eşitlik ilkesine ve sendika özgürlüğüne aykırı olan bu düzenleme, daha sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilerek, tüm işçi sendikaları bakımından işkolu barajı yüzde bire düşmüştür (Anayasa Mahkemesi, E 2014/177 K 2015/49, 14.05.2015, RG 11.06.2015/29383). O dönemdeki eleştiriler için bkz. Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (2. Baskı, Seçkin Yayınları 2021) 731-733.

işçi sendikasının yetki almasını engellemek amacıyla yapabileceği hukuka aykırı işe giriş bildirimlerinin önüne geçme amacını taşımaktadır. Yargıtay, SGK'ya yetki tespiti başvurusunda bulunulan gün yapılan bildirimler bakımından ise ikili bir ayırım yapmaktadır. Buna göre, yetki başvurusunda bulunulduğu gün yapılan bildirimlerden, süresinde yapılan SGK bildirimleri yetkinin tespitinde dikkate alınacak; ancak, yetki başvurusundan önce gerçekleşen işe giriş ve işten çıkış işlemleri için yapılan geç bildirimler, başvuru ile aynı gün gerçekleştirilse dahi hesaplama dahil edilmeyecektir⁶.

İşyeri toplu iş sözleşmesi için aranan yarıdan fazla üye şartı işletme toplu iş sözleşmesi bakımından yüzde kırk olarak belirlenmiştir. Düzenlemenin sebebi, farklı işyerlerinde bulunan işçilerin örgütlenmede yaşayabilecekleri zorluklar olarak açıklanabilir. İşletme toplu iş sözleşmesi için yetkinin tespitinde, işverenin aynı işkolunda yer alan tüm işyerleri bir bütün olarak değerlendirilmek suretiyle çoğunluk tespiti yapılır. Bu kapsamda, bazı işyerlerinde örgütlenmenin hiç başlamamış ya da çok düşük düzeylerde olmasının sonuca etkisi olmadığı gibi, bu dağınık yapılanma içerisinde bazı işyerlerinde örgütlenmenin başlamamasına ihtimaline karşın sendikanın yetki alma ihtimali güçlendirilmek istenmiştir.

6356 sayılı Kanuna göre bir işçi sendikasının yetki tespiti amacıyla Bakanlığa başvurmasını müteakip verilecek olumlu yetki tespit yazısı üzerine, işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığını ileri sürerek altı iş günü içinde olumlu yetki tespitine itiraz davası açabilir (m. 45). Dava yetki işlemlerini durdurur. Bu durum, özellikle yetki itirazında bulunan işverenin uzun yıllar devam eden tespit davası sırasında işyerinde sendikal örgütlenmeyi engelleyecek, deyim yerindeyse kıracak, önlemler alabilmesine olanak sağlaması sebebiyle eleştirilmektedir⁷.

Yetki davalarında en çok ileri sürülen itiraz, işverene ait birden fazla birim olması halinde bunların işletme değil, işyeri-bağlı yer niteliğinde olduğuna ilişkindir. Uygulamada, farklı adreslerde yer alması sebebiyle ayrı işyerleri olarak SGK'da tescil edilmiş bulunan birimler, yetki tespiti başvurusunda bulunulduğunda Bakanlık tarafından işletme olarak kabul edilerek,

⁶ Yargıtay 9 HD, E 2022/4292 K 2022/5457, 28.04.2022 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 01.01.2025.

⁷ Hediye Ergin ve Emre Ertan, 'Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3 (78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043, 2058; Murat Özveri, *Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası* (Birleşik Metal İş Yayınları 2012) 139-158.

yetki başvurusu sonuçlandırılmaktadır⁸. Zira Bakanlık, yetki incelemesini dosya üzerinden yapmakta olup, söz konusu birimlerin ayrı işyerleri olarak tescil edilmesi halinde, bunlar arasında bir amaçsal birlik olup olmadığını araştırma imkânı olmadığı gibi yetkisi de bulunmamaktadır. Bu halde, Bakanlık tarafından yüzde kırk çoğunluğa göre verilen yetki belgesinin, birimlerin işyeri olması sebebiyle yarıdan fazla üye üzerinden çoğunluk aranarak tespit edilmesi gerektiğine ilişkin işveren itirazı, konumuzu oluşturan işyeri, işletme ve bağlı yer kavramlarının çerçevesinin ortaya konmasını zaruri hale getirmektedir.

II. TOPLU İŞ HUKUKUNDA İŞLETME VE İŞYERİ KAVRAMLARI

A. İşyeri Kavramı

İşverene ait tek bir işyeri bulunduğu ya da birden fazla işyeri bulunmakla beraber aynı işkolunda faaliyet gösteren tek bir işyeri olduğu durumlarda işyeri toplu iş sözleşmesi gündeme gelecektir (6356 s. K. m. 34/1). İşyeri kapsamına giren tüm birimlerde, tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması zorunlu olup bazı birimlerin kapsam dışı bırakılacağına ilişkin kararlaştırma yapılamaz⁹.

İş hukukunun temel kavramlarından olan işyeri kavramı, 4857 sayılı Kanunun¹⁰ 2. maddesinde işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim biçiminde tanımlanmış; maddenin devamında ise işyerinin, işverenin 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 araçların da işyerinden sayılacağı; işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanunda da işyeri tanımı bakımından 4857 sayılı Kanuna yollama yapılmakla yetinildiğinden konumuz bakımından da aynı tanım güncelliğini korumaktadır¹¹.

⁸ Yargıtay 9 HD, E 2021/10449 K 2021/14734, 21.10.2021; Yargıtay 9 HD, E 2021/10026 K 2021/15440, 04.11.2021 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 01.01.2025.

⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 3) 115.

¹⁰ İş Kanunu: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/ 25134.

¹¹ 2822 sayılı Kanun döneminde işyeri kavramı tanımlanmadığı gibi, başka bir Kanuna yollama da yapılmış değildir. Bu sebeple o dönemde, işyeri kavramı bakımından hangi tanımın esas alınması gerektiği tartışılmalıydı. Bu dönemde de doktrinde, İş Kanununda yer alan işyeri tanımının esas alınması gerektiği sıklıkla ifade edilmekteydi (Talat Canbolat, 'Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı' (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 1998) 23 vd; İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları* (Demiryol-İş Eğitim Yayınları 2001) 364). 2821 sayılı Kanunda yer alan işyeri tanımının esas alınması gerektiği yönünde, Doğan Yenisey (n 2) 334.

6356 sayılı Kanunda yeni bir işyeri tanımına yer verilmeyerek en geniş uygulama alanına sahip olan 4857 sayılı Kanundaki işyeri tanımına yollama yapılması, kavram birliğinin sağlanması bakımından olumlu olarak değerlendirilebilir. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 2. maddesinin gerekçesinde de bu husus “*Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu’na atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer iş kanunları ile Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır. (...) Böylelikle Kanunlar arasında tanım birliği sağlanmıştır*” şeklinde ifade edilmiştir.

Öte yandan iki Kanunun uygulama alanı ve amaçları gözetildiğinde benzer bir yeknesaklıktan bahsedilmesi çok da kolay gözükmemektedir. 6356 sayılı Kanunda işyerinin sınırlarının tespiti işkolunun belirlenmesinden, toplu iş sözleşmesi türlerine ve yetki işlemlerinin sonuçlandırmasına kadar pek çok kamu düzeninden ve emredici hükmün uygulama alanının belirlenmesine hizmet etmektedir. Ayrıca, işyerinin toplu iş hukukumuzda toplu iş sözleşmesi düzeyinin belirlenmesi bakımından bir birim olarak ele alınması; aslında, bu işyerinde çalışan işçilerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarının bulunduğu, sendikanın da bu hak ve çıkarları korumak amacıyla bu işyerinde örgütlendiği ve toplu iş sözleşmesinin de bu amacın uzantısı olduğu kabulüne dayanmaktadır. Zira, işçi sendikalarının kuruluş amaçları olan toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmeleri, ancak bu birimlerde örgütlenebilmeleri ve işveren karşısında güçlü bir örgütlü topluluk olarak pazarlık yapabilmelerine bağlıdır. Bu sebeple de doktrinde, işyeri kavramının toplu iş hukukunun amaçlarına uygun yorumlanması gerektiği belirtilmektedir¹².

İşyeri maddi olan ve olmayan unsurlarla iş gücünden oluşur. Buna göre, işyerinin varlığı, üç unsurun birlikte gerçekleşmesi halinde kabul edilecektir. Bu bağlamda mal veya hizmet üretmek amacıyla kullanılan makine, cihaz vb. her türlü araç gereç ile ham, yarı işlenmiş veya işlenmiş ürünler olarak tanımlanabilecek maddi unsurlar; deneyim, know-how, marka, patent, faydalı model gibi fikri mülkiyet hakları ve müşteri çevresi benzeri maddi olmayan unsurlar ve işgücünün birlikte örgütlenmiş olması gerekir. İş gücü diğer bir ifadeyle bir işyerinde işçi

¹² Doğan Yenisey (n 1) 56-57; Süleyman Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti* (Beta Yayıncılık 2016) 83; Gaye Baycık, ‘6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi’ (2014) 5 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 209, 247; Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, ‘Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme’ (2022) 2 (Özel Sayı) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. M. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1161, 1186.

istihdam edilmesi, iş hukukunun işyeri kavramıyla ilgilenmesinin temel sebebidir. Bu şekliyle işyeri, belirli teknik bir amacın gerçekleşmesine yönelmiş bir birimi ifade eder¹³.

Klasik işyeri tanımı, işverence belirlenmiş sınırlı bir alan içerisinde aynı teknik amacın gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerdir. Ancak özellikle, teknolojik ve ekonomik gelişmeler karşısında işyerinin yapılanmasında klasik modelin ötesinde bir genişleme yaşanmış; işyeri, nihai amacın gerçekleştirilmesi amacıyla kurulan yerler merkezin dışına taşarak, iş organizasyonu dediğimiz yapılanmaya kavuşmuştur. Bu sebeple de işyeri kavramı yerine iş organizasyonu kavramı tercih edilerek işyerinin; bağlı yer, eklenti ve araçlarla oluşturulan bir organizasyon olduğu, 4857 sayılı Kanunda vurgulanmıştır. İş organizasyonu kavramı, işyerinde teklik ilkesiyle çelişmez¹⁴. Diğer bir ifadeyle söz konusu bağlı yerler, eklenti ve araçlar, asıl işyerinin sahip olduğu teknik amacın gerçekleştirilmesine hizmet eden, onu tamamlayan yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁵. 4857 sayılı Kanunda yer alan “örgütlenmiş birim” ifadesi de işyerinin fiziksel sınırların ötesinde maddi olan ve olmayan unsurlarla işçilerin bir araya geldiği, belirli teknik bir amacın yerine getirilmesini amaçlayan sürekliliğe sahip bir organizasyon olduğu görüşünü destekler niteliktedir¹⁶.

Eklenti ve araçların işyerinden sayılması, uygulamada pek sorun doğurmamaktadır. Zira eklenti ve araçların belirlenmesi bakımından çok daha az tereddüt doğuracak husus bulunmaktadır. Eklenti kavramı, 4857 sayılı Kanun m. 2’de dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer yerler olarak ifade edilmiş, maddede “gibi diğer yerler” ifadesiyle de bunların tahdidi nitelikte olmadığı belirtilmek istenmiştir¹⁷. Eklentiler, işyerinin teknik amacı ile bağılılığı bulunmayan, asıl işe yardımcı iş niteliğinde faaliyetlerin yürütüldüğü, asıl işin yapımını ya da işçilerin çalışmasını kolaylaştıran yerler olarak tanımlanabilir¹⁸. Eklentinin işyerinden sayılması için ana işyeri ile aynı yerde bulunması da fiziki yakınlık içerisinde olması ise zorunlu değildir¹⁹. Nitekim

¹³ Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Yayıncılık 2024) 202; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7, Lykeion Yayınları 2022) 244; Doğan Yenisey (n 2) 66.

¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 249; Doğan Yenisey (n 2) 25; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1168.

¹⁵ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Bası, Oniki Levha Yayınları 2021) 91; Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (20. Baskı, Beta Yayıncılık 2019) 47.

¹⁶ Doğan Yenisey (n 2) 371.

¹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 253; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayıncılık 2020) 49; E. Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Yetkin Yayınları 2023) 68; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1170; Aydınli (n 9) 56; Doğan Yenisey (n 2) 29.

¹⁸ Astarlı (n 1) 102; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1170.

¹⁹ Turhan Esener, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1978) 104; Süzek ve Başterzi (n 12) 205; Doğan Yenisey (n 2) 30; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, asıl işyerinden 1.5 kilometre uzakta bulunan ve dinlenme ile konaklama amacıyla kullanılan barınağın eklenti niteliğini koruduğuna hükmetmiştir²⁰.

Araçlar ise işyerinin mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirilmesine ya da faaliyetin yürütümüne doğrudan veya dolaylı katkı sağlayan motorlu veya sabit araçları ifade eder²¹. Bu bağlamda otomobil, otobüs, kamyon, vinç, greyder vb. tüm iş makineleri araçlar içerisinde düşünülebilecektir. Araçların işyerinden sayılması için mülkiyetinin işverene ait olması gerekli değildir²².

Bağlı yerler ise işyerinin sınırlarının belirlenmesi bakımından asıl sorunlu bölümü ifade eder. Özellikle de farklı fiziki alanlarda yer alan bağlı yerlerin asıl işyerinin bir parçası olduğunun tespitinde sorunlar doğacağı şüphesizdir. Bu hususu aşağıda değerlendireceğiz.

B. İşletme Kavramı

İşletme kavramı 6356 sayılı Kanunda, işletme toplu iş sözleşmesi olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, aynı maddede yer alan toplu iş sözleşmesinin “işletme düzeyinde” yapılmasına ilişkin hüküm karşısında işyeri gibi bir birimin mi bu kavramla tanımlanmak istediği sorusu ortaya çıkmıştır.

İşletme toplu iş sözleşmesi, 2822 sayılı Kanunda²³ olduğu haliyle 6356 sayılı Kanunda da aynen korunmuştur. İşletme toplu iş sözleşmesi Kanunda bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme (m. 2/1, d) olarak tanımlanmış olmakla birlikte doğrudan bir işletme kavramına Kanunda yer verilmiş değildir.

6356 sayılı Kanunda işletme kavramına ilişkin bir tanımlama olmaması, iş hukuku uygulamasında bir istisna değildir. Gerçekten de özellikle 4857 sayılı Kanunda iş güvencesinin kapsamı bakımından önem taşıyan işletme kavramı da tanımlanmamıştır. Ancak toplu iş sözleşmesi türü bakımından işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin tanım bir ticari işletmeyi de

İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu (Beta Yayıncılık 2008) 15; Aydınli (n 9) 57; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 3) 116.

²⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2016/21-2569, K 2020/956, 25.11.2020. Karar, her ne kadar doğrudan toplu iş hukukuyla bağlantılı olmasa da tanımın yeknesaklığı sebebiyle burada da uygulanabilir niteliktedir.

²¹ Süzek ve Başterzi (n 11) 205; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 254; Narmanlıoğlu (n 1) 141; Aydınli (n 9) 58; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1171.

²² Esener (n 17) 104; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 49; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 13) 48; Doğan Yenisey (n 1) 52; Doğan Yenisey (n 2) 30; Özkaraca (n 17) 15; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 3) 116; Aydınli (n 9) 57; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1171.

²³ Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu: 2822 (mülga), Kabul Tarihi: 15.07.1963, RG 27.07.1963/11462.

çağrıştırmamaktadır²⁴. Zira ticaret hukuku anlamında işletme, ekonomik amacın gerçekleştirilmesine hizmet eden birbirine bağlı ve bütünlük içerisinde hareket eden işyerleri topluluğudur. Öte yandan maddede yer alan işletme, bundan ziyade sadece aynı işverene bağlı olma ve aynı işkolunda faaliyet gösterme unsurları üzerinden tanımlanmaktadır. Oysaki işletmenin ekonomik bütünlüğü içerisinde farklı işkollarında faaliyet gösteren birimler de olabilirdi. Bu haliyle işletme kavramı, aslında “işyerleri” kavramını karşılamak üzere kullanılan toplu iş hukukuna özgü bir kavram olmaktan çok da öte gözükmemektedir²⁵.

Nitekim doktrinde de işletme toplu iş sözleşmesi bakımından işletme kavramının, genel anlamda işletmeden farklı olduğu sıklıkla ifade edilmiştir²⁶. İşletmenin varlığı için, işverenlerine ait aynı işkolunda kurulu işyerlerinin bulunması yeterli görülmüş; bu yerler arasında ayrıca, hukuki veya ekonomik bir bağlılık bulunması aranmamıştır. Aksine aralarında ekonomik veya hukuki bağlılık bulursa dahi farklı işkollarında kurulu işyerlerinin bir işletme olarak kabulü, 6356 sayılı Kanunun lafzı ve amacı karşısında mümkün değildir. Bu halde, işverene ait aynı işkolunda kurulu birimler arasında işkolunun tespiti bakımından asıl iş-yardımcı iş değerlendirmesi yapılmamalıdır. Zira aslında işletme toplu iş sözleşmesinin bağımsız işyerlerinde uygulanmak üzere yapılacak olması karşısında, aralarında bu yönde bir bağlılık bulunan işyerlerinin bağlı yer niteliğinde olma ihtimali gündeme gelebilir. Bu sebeple, gerçekten bir işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise her işyerinin faaliyeti bağımsız biçimde değerlendirilerek işkolu tespiti buna göre yapılmalıdır²⁷.

Yargıtay’ın da konuya ilişkin verdiği kararlarda işletme toplu iş sözleşmesinin gerçek anlamda işletmeyle alakalı olmadığı, bir işverene ait birden çok işyerini ifade etmek için kullanıldığı belirtilmektedir²⁸. Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, aynı işverene ait ve aynı

²⁴ Türk iş hukukunda işletme kavramına ilişkin detaylı bilgi için, Esener (n 17) 87; Süzek ve Başterzi (n 11) 205; Aydınli (n 9) 11; Özkaraca (n 17) 19.

²⁵ Nitekim 2822 sayılı Kanunun madde gerekçesinde “işletme” teriminin gerçek anlamda kullanılmadığı, başka bir ifade bulunmadığından tercih edildiği belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanunda bakımından da farklı bir değerlendirme yapmayı gerektiren bir durum görünmemektedir.

²⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 844; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 225; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (Oniki Levha Yayınları 2020) 338; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (4. Baskı, Oniki Levha Yayınları 2022) 287; Doğan Yenisey (n 2) 346; Canbolat (n 3) 126; Canbolat (n 9) 33; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, ‘6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi’ (2016) 15 (Özel Sayı) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan) 553, 559; Başterzi (n 10) 89; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1177; Banu Denizli Öztürk, ‘İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar’ (2023) 11(1) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 257, 261.

²⁷ Astarlı (n 1) 89; Doğan Yenisey (n 1) 58.

²⁸ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, E 2016/3 K 2017/4 09.06.2017; Yargıtay 9 HD, E 2015/23264 K 2015/32659, 17.11.2015: “...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”

işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde işçilerin yeknesak bir çalışma düzeni ve benzer ekonomik menfaatlere sahip olmasına olanak sağlanmasıdır²⁹.

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin en önemli husus, bu toplu iş sözleşmesinin yapılmasının hukukumuzda bir zorunluluk olarak düzenlenmiş olmasıdır. Gerçekten de 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin ikinci fıkrasında, bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması halinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği açıkça düzenlenmiştir. Doktrinde de bu hüküm, kamu düzenine ilişkin ve emredici olarak kabul edilmektedir³⁰. Bu halde, özellikle yetki aşamasında toplu iş sözleşmesi yapılacak ünitelerin işletme niteliği taşıyıp taşımadığına ilişkin bir uyuşmazlığın gündeme gelmesi halinde, bunun, çözüme kavuşturulması zorunludur. Kanunun aynı maddesinde, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların işletme merkezinin bulunduğu yerde karara bağlanacağı düzenlenmiştir³¹.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluk olduğundan, bu toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki alınması aşamasında, yetki itirazı ile birlikte işletme niteliğine ilişkin

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 Kanunun 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..." <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 01.01.2025.

²⁹ Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (11. Baskı, Turhan Kitabevi 2024) 285; Şahlanan (n 23) 32; Ekonomi (n 23) 8; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 225. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinde farklı işyerlerinde uygulanacak farklı çalışma koşulları da kararlaştırılabilir. Ekmekçi (n 23) 187.

³⁰ Oğuzman (n 1) 14; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 994; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 248; Sur (n 27) 285; Narmanlıoğlu (n 3) 335; Ekmekçi (n 23) 288; Doğan Yenisey (n 2) 344; Canbolat (n 2) 127 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 3) 128; Gökteş ve Yılmaz (n 10) 1177; Denizli Öztürk (n 23) 268. Ayrıca, "... 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 yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir ... Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir...", Yargıtay 9 HD, E 2021/11703 K 2021/16366, 09/12/2021; Yargıtay 22 HD, E 2016/8542 K 2016/11125, 18.04.2016 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 31.12.2024.

³¹ Madde düzenleniş itibarıyla isabetli görünmemektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işletme toplu iş sözleşmesinde, işletme kavramı, bir ticari işletmeyi değil; aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerini işaret etmektedir. Bu halde işletme merkezi olarak isimlendirilebilecek bir yer de bulunmamaktadır. Aynı yönde, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 997; Canbolat (n 2) 142; Denizli Öztürk (n 23) 274. Aynı değerlendirme için ayrıca, Yargıtay. 22 HD, E 2013/28148 K 2013/22168, 23.10.2013, Çalışma ve Toplum, 2014/I, 577 vd.

uyuşmazlığında incelenmesi gerekir³². Zira işletme niteliği bulunmasına karşın işyerlerinin biri için yetki alınması ve burada işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması halinde bu sözleşme, geçersiz olacaktır³³. Bu halde, yetkiye ilişkin uyuşmazlığın çözülebilmesi için ilk olarak aynı işverene ait birbirinden bağımsız birden çok işyerinin varlığı ve bu işyerlerinin girdiği işkolunun belirlenmesi gerekir. Doktrinde de yetki itirazı halinde mahkemenin işletmenin varlığını, işletme kapsamında işverene ait aynı işkolunda başka işyerlerinin bulunup bulunmadığını re'sen araştırmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir³⁴. Ancak burada karşılaşılabilecek en büyük sorun, yetki başvuru tarihinde başka bir işkolunda kayıtlı bulunan bir işyerinin de işletme kapsamında olup olmadığıdır. Böyle bir itirazda bulunulması halinde sadece işletme niteliğinin değil ayrıca işkolu tespitinin de yapılması gerekebilir. Aşağıda farklı işkolunda kurulu bulunan birimlerin işletme itirazına konu edilmesi hususu üzerinde ayrıca duracağız.

III. AYRIMIN TESPİTİNDE BAĞLI YER KAVRAMI

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi akdedilecek birimin belirlenmesi bakımından en sorunlu husus, bağlı yer kavramının tespit edilmesinde kendini göstermektedir. Gerçekten de özellikle işverene ait birden fazla üretim biriminin bulunması halinde yapılacak toplu iş sözleşmesinin tespitinde bağlı yer kavramı büyük önem taşımaktadır. Bu üretim birimlerinin bir işyeri ve ona bağlı yerler olması halinde yapılacak toplu iş sözleşmesi işyeri toplu iş sözleşmesi olacakken; bunların farklı işyerleri olması halinde, işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelecektir.

4857 sayılı Kanunda bağlı yerlerin de işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir. Maddede yer alan tanıma göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler, bağlı yer olarak nitelendirilmektedir. Bağlı yer bakımından maddede yer alan aynı işverene ait olma, “mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunma” ve “aynı yönetim altında örgütlenme” gibi hususların bağlı yerin tespitinde

³² Öner Eyrenci, ‘6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri’ (2014) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan) 119, 142; Canbolat (n 2) 80. Bu uyuşmazlıkların farklı yerlerde görülmesi gerekeceğinden işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılması gerektiği yönünde, Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 227.

³³ Canbolat (n 2) 128; Eyrenci (n 29) 139. Doktrinde ayrıca, bu durumda genel hükümler çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin iptalinin talep edilebileceği, süresinden sonra iptal de istenemeyeceğine göre işletme kapsamındaki diğer işyerlerinin de bu sözleşmeden yararlandırılması şeklinde bir çözümün benimsenmesinin hakkaniyete uygun düşeceği savunulmaktadır (Ufuk Aydın, ‘Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Bir İşyerinde Daha Önce Bağıtlanmış Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması Halinde Diğer İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Bağıtlanması’ (2001) 6 (1) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 37, 42 vd.).

³⁴ Eyrenci (n 29) 139; Canbolat (n 2) 128.

birer kriter olduğu anlaşılmalı birlikte, bu kavramların da çok keskin sınırlar içerdiğini söylemek mümkün görünmemektedir.

4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin gerekçesinde de işyerinin sınırlarının belirlenmesinde bağlı yerin tespiti bakımından, belirli kriterlerden bahsedilmiştir. Bu kapsamda ayrı bir alanın bağlı yer olarak değerlendirmesinde; amaçta birlik, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile yönetimde birlik kriterlerine vurgu yapılmıştır³⁵. Gerekçede de belirtildiği gibi bunlar yargı kararları ve doktrindeki görüşlerle de paralel kriterlerdir. Yargıtay da konuya ilişkin verdiği kararlarda işyeri ve bağlı yer ayrımının tespitinin önemini vurgulamaktadır³⁶.

Bu halde bir yerin bağlı yer olarak kabul edilebilmesi için üç unsurun bir arada bulunması gerekir³⁷. Bunlar; hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birliktir. Diğer bir ifadeyle, işyeri ile bağlı yer, aynı işverene ait olmanın yanında, aralarında mal veya hizmet yönünden bağlılık bulunmalı ve bu yerlerin yönetimi tek elden sağlanmalıdır³⁸.

Bir yerin bağlı yer olarak kabulü için asıl işyerinin bu yer olmaksızın nihai amaca ulaşamayacak veya faaliyetini devam ettiremeyecek olması gerekmez³⁹. Ancak, bağlı yerde yürütülen faaliyetin tamamen asıl işyerinin mal veya hizmet üretim faaliyetine hizmet etmesi,

³⁵ “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.”

³⁶ Yargıtay 9 HD, E 2021/5589 K 2021/10084, 10.06.2021; Yargıtay 22 HD, E 2016/8542 K 2016/11125, 18.04.2016, Yargıtay 22 HD, E 2013/982 K 2013/427, 23.01.2013 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 27.12.2024.

³⁷ Öte yandan doktrinde Başbuğ/Yücel Bodur, bağlı yerin kabulü bakımından yönetimde birlik gibi tek bir unsurun da yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Bu halde aralarında teknik bağlılık olmamakla birlikte, aynı yönetim altında örgütlenmiş birimlerin, işyeri olarak kabul edilmesi mümkündür (Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (6, Beta Yayınları 2021) 101).

³⁸ Yargıtay 9 HD, E 2015/21889 K 2015/26159, 17.09.2015: “6356 sayılı Kanunla bir birimin bağlı yer veya bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilmesi daha da önem kazanmıştır. Bir birimin bağımsız bir işyeri olarak nitelendirildiğinde işkolu bu birim içinde yürütülen asıl işe göre belirlenirken, aynı birim bağlı yer olarak nitelendirildiğinde asıl işyerinde örgütlenmiş bir sendikanın faaliyet alanına ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil olacaktır. Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilmesi için işin niteliği yönünden bağlılık yeterli olmayıp, yürütümü bakımından da bağlılık gerekir. Yönetimde birlik ölçütünden anlaşılan farklı birimlerdeki mal veya hizmet üretiminin tek elden yürütülecek biçimde örgütlenmesi, bu birimlerin bağımsız bir organizasyon niteliği taşımasıdır.”; <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 22.12.2024. Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, E 2016/10592 K 2017/6656, 17.04.2017; Yargıtay 9 HD E 2021/2972 K 2021/7793, 08.04.2021; Yargıtay 9 HD, E 2020/8038 K 2020/19974, 24.12.2020 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 22.12.2024.

³⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 150.

diğer bir ifadeyle varlık sebebinin asıl işyerine bağlı olması zorunludur⁴⁰. Doktrinde bir birimin bağımsızlığının tespitinde o yerin faaliyet alanına giren iş ve işlemlerin tümünün doğrudan orada gerçekleştirilmesi, işçilerin başka bir işyerine bağlı olmaksızın çalıştırılması, ücret bordroları ile giriş çıkış kayıtlarının bu işyerine özgü biçimde bağımsız olarak tutulması gerektiği ifade edilmektedir⁴¹. Bunun sebebi özellikle yetki uyuşmazlıklarında bir sendikanın işyerinde çoğunluğu temsil edip etmediğinin belirlenmesi bakımından, işverenden, ücret bordrolarının istenmesidir.

Uygulamada bağlı yerin tespiti bakımından karşılan en önemli zorluklardan biri, birimlerin ayrı bir işyeri sicil numarası ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve Çalışma ve İş Kurumuna bildirilmiş olmasıdır. Ancak hem doktrinde⁴² hem de yargı kararlarında⁴³, söz konusu tescil işleminin tek başına bu yerin ayrı bir işyeri olması sonucunu doğurmayacağı, bu işlemin sadece denetimi sağlamaya yönelik ve açıklayıcı bir işlem olduğu, kabul edilmektedir. Bunun yanında amaçta ve yönetimde birlik gibi hususların değerlendirilerek sonuca ulaşılması gerektiği, bağımsız işyerlerine ilişkin kayıtların adi karine olarak kabul edilebileceği de ayrıca ifade edilmektedir⁴⁴.

Gerçekten de bağlı yerler aslında iş organizasyonunun bir parçası olarak asıl işyerinin girdiği işkolunda olsalar da bunların özellikle birbirlerinden uzak yerlerde konumlanması sebebiyle bağımsız işyeri olarak bildirilmeleri, dolayısıyla da farklı işkolunda kaydettirilmeleri ihtimal dahilindedir. Bu noktada doktrinde ileri sürülen bu bildirim bağılı yer niteliğindeki bir birimi bağımsız bir işyeri haline getirilmeyeceği görüşüne katılmakla birlikte; bu durumun, birimin ayrı bir sicil numarasıyla ve işveren tarafından bildirilen faaliyet konusu ile ayrı bir işkolunda faaliyet gösteren bağımsız bir işyeri olarak bildirildiği gerçeğini değiştirmedigine de dikkat çekmek istiyoruz. Zira işverenlerin bazı durumlarda, sendikalaşmanın önüne geçmek amacıyla bu birimleri, bağımsız işyerleri olarak ve hatta farklı işkollarında bildirdiği de

⁴⁰ Gökteş ve Yılmaz (n 10) 1172.

⁴¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 143; Süzek ve Başterzi (n 11) 203; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 253; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 47; Senyen-Kaplan (n 15) 66; Özkaraca (n 17) 13.

⁴² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 143; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 260; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 48; Şahlanan (n 3) 7; Başterzi (n 10) 86; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 3) 117; Şahlanan (n 23) 49; Doğan Yenisey (n 1) 54; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 23) 569; Gökteş ve Yılmaz (n 10) 1172. İşyerine bağlı yerlerin işveren tarafından ayrı bir işyeri olarak tescil ettirilmesinin kanuna karşı hile niteliğinde olduğu yönünde, Eyrenci (n 29) 124; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 48.

⁴³ Yargıtay 9 HD, E 2015/16829 K 2015/21570, 15.06.2015; Yargıtay 9 HD, E 2018/3889 K 2018/8383, 11.04.2018 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 11.10.2024.

⁴⁴ Başterzi (n 10) 87.

görülebilmektedir. Bu durum da uygulamada, uzun yıllar devam eden yetki tespit davalarının görülmesiyle sonuçlanmıştır.

Aynı işkolunda kurulu bulunan birimlerin farklı adreslerde yer alması sebebiyle ayrı işyerleri olarak SGK'da ve görevli makam kayıtlarında tescilli olması halinde, bu birimler için yetki tespiti başvurusunda bulunulduğunda Bakanlık tarafından yapılacak tespit resmi kayıtlara göre sonuçlandırılacaktır. Bu halde aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunduğundan, dolayısıyla burada işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağından Bakanlık da %40 çoğunluğu sağlayan işçi sendikasının yetkili olduğuna karar verecektir⁴⁵. Ancak, işveren bu yetki tespitine yönelik itirazında, bu birimlerin tek bir işyeri olduğunu ve dolayısıyla yetkinin tespitinin ancak sendikanın işyerindeki işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması halinde yapılabileceğini ileri sürmektedir. Yargıtay bu davalarla ilgili olarak, aynı işkolunda bağımsız birimler olarak tescil ettirilmiş bulunan işyerlerinin gerçekte tek bir işyeri olup olmadığına yönelik uyuşmazlıkların tespitinde, yeknesak bir biçimde bilirkişi eşliğinde keşif gerçekleştirilmesi yönünde bir içtihat geliştirmiştir⁴⁶.

B. Bağlı Yerin Tespitinde Kullanılan Kriterler

1. Hukuki Bağlılık

Bir yerin asıl işyerine bağlı yer mi yoksa ayrı bir işyeri mi olduğuna ilişkin değerlendirme yapılırken ele alınan ilk unsur, hukuki bağlılıktır. Hukuki bağlılık, uyuşmazlığa konu birimlerin tümünün aynı işverene ait olmasını ifade eder⁴⁷. Farklı işverenlere ait birimlerin mevcut olması

⁴⁵ Yargıtay 9 HD, E 2021/10449 K 2021/14734, 21.10.2021; Yargıtay 9 HD, E 2021/10026 K 2021/15440, 04.11.2021 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 25.12.2024.

⁴⁶ Yargıtay 9 HD, E 2021/11703 K 2021/16366, 09.12.2021: “Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarısından 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, 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.” Aynı yönde, Yargıtay 22 HD, E 2016/8542 K 2016/11125, 18.04.2016; Yargıtay 22 HD, E 2013/982 K 2013/427, 23.01.2013; Yargıtay 9 HD, E 2021/9404 K 2021/15438, 04.11.2021; Yargıtay 9 HD, E 2022/17207 K 2023/1107, 19.01.2023 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 25.12.2024.

⁴⁷ Oğuzman (n 1) 11; Esener (n 17) 102; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 137; Süzek ve Başterzi (n 11) 202; Narmanlıoğlu (n 1) 144; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 48; Ekmekçi/Yiğit (n 13) 93; Canbolat (n 2) 110; Özkaraca (n 17) 12; Başterzi (n 10) 85; Baycık (n 10) 246; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1173;

halinde, bu birimlerin bağlı yer olup olmadığı araştırılmaksızın bağımsız işyerleri olduğu kabul edilecektir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcut olması halinde ise her ne kadar yürütülen faaliyet aynı yerde de gerçekleştirilse bu işyerinin birbirinden bağımsız olduğunun kabulü gerekir⁴⁸. Yine holding veya şirketler topluluğu içerisinde bulunan şirketlerin her biri de ayrı tüzel kişiliğe sahip ayrı işverenler olduklarından bunların da birbirlerinin bağlı yeri niteliğinde olduğundan söz edilemeyecektir⁴⁹.

Özellikle tüzel kişi işverenler bakımından burada üzerinde durulması gereken husus, farklı tüzel kişiliklerin sahip olduğu, ancak yönetim yetkisinin aynı gerçek kişiler tarafından kullanıldığı durumlarda hukuki bağlılık unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Yargıtay, işyerlerinin tamamının aynı adreste yer aldığı ve işçilerin de aynı adreste ve aynı bantta çalıştığı bir olayda, kayıtlarda üç farklı tüzel kişilik bulunduğunu ve bunların tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi gerektiğine ilişkin işverenin iddiasının hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğundan dinlenilemeyeceğini belirtmiştir⁵⁰. Kararda, doğrudan söz konusu yerler arasında hukuki bağlılık bulunmadığı ifade edilmemekte, ancak hukuki bağlılık bulunduğu iddiasının hukuka aykırılığı en başta yaratan işveren tarafından ileri sürülmesi halinde dinlenmeyeceği belirtilmektedir. Bu halde işçi sendikasının bu yönde bir itiraz ileri sürmesi olanaklı görünmekle birlikte, bunun somut olayda gerçekleşme ihtimali düşüktür.

2. Amaçta Birlik

Amaçta birlik, amaçsal bağlılık ya da nitelik yönünden bağlılık unsuru, bağlı yerin tespiti bakımından karakteristik unsuru ifade eder. Amaçta birlik, asıl işyeri ile bağlı yer arasında aynı teknik amaca yönelik faaliyet gösterme bakımından bir ilişki bulunması gerektiği şeklinde tanımlanabilir. Bu kapsamda, bağlı yerde gerçekleştirilen faaliyet, asıl işyerinin nihai amacını tamamlayan, aynı amacın farklı aşamalarının yerine getirilmesinden ibarettir⁵¹. Yine üretim

Doğan Yenisey (n 2) 26; Aydınli (n 9) 52; Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Şeker-İş Sendikası Yayınları 2012) 165.

⁴⁸ Baycık (n 10) 243; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 49; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 23) 563.

⁴⁹ Süzek ve Başterzi (n 11) 159; Eyrenci (n 29) 134; Doğan Yenisey (n 2) 341; Denizli Öztürk (n 23) 266.

⁵⁰ Yargıtay 22 HD, E 2018/12148 K 2019/734, 10.01.2019 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 25.12.2024. Aynı yönde, Eyrenci (n 29) 124.

⁵¹ Esener (n 17)103; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca(n 2) 138; Süzek ve Başterzi (n 11) 203; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 250; Ekmekçi/Yiğit (n 13) 92; Doğan Yenisey (n 2) 26; Özkaraca (n 17) 12; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1175; Aydınli (n 9) 52; Astarlı (n 1) 97; Murat Kandemir, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı' (2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum 167, 199; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 23)

birimlerinin birinde faaliyetin durmasının diğer birimlerde işin durması veya önemli ölçüde aksamasına sebep olması, nihai amaç ya da ürünün gerçekleştirilmesine engel olması hallerinde amaçta birlik unsurunun mevcudiyeti kabul edilmelidir⁵². Bu halde üretimin ana işyerinde gerçekleşmesi, paketleme, ambalaj üretimi, dağıtım ve satış işlemlerinin farklı yerlerde gerçekleştirilmesi bu yerler arasında amaçta birlik unsurunun varlığının kabulüne olanak sağlar.

Yargıtay kararlarında da amaçta birlik, aynı işverene ait iki üretim biriminin aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmesi yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçların gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir⁵³. Bu kapsamda birimler arasında işyeri-bağlı yer ilişkisi, özellikle, birimlerde aynı amaca yönelik bir üretim olması yönünden değerlendirilmektedir. Örneğin Yargıtay kararına da konu bir olayda, aynı işkolunda aynı işverene ait üç birim bulunmakta olup bunlardan birinde iklimlendirme cihazı üretilmekte, diğer ikisinde ise üretilen cihazların satışı ve satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetler yürütülmektedir⁵⁴. Burada tek bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik amaçta birlik unsuru sağlandığından hareketle tek bir işyeri olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Yargıtay'ın konuya ilişkin başka bir kararında, iki birim olarak örgütlenmiş birimlerin nihai ürünün ortaya çıkması için farklı aşamaları gerçekleştirdiği, bu sebeple de birbirilerinden bağımsız işyerleri olarak düşünülmemeyeceği belirtilmiştir⁵⁵.

Amaçta birlik unsurunun değerlendirilmesi noktasında karşılaşılan önemli sorunlardan biri de işverene bağlı birimlerden bazılarında aynı teknik amacın gerçekleştirilmesine yönelik faaliyet yanında başkaca üretim veya satış faaliyetlerinin de yapılmasının nasıl değerlendirileceğidir. Örneğin, ekmek ve diğer unlu mamuller üretimi ve satışı yapılan bir birimde aynı zamanda toptan un satışı yapılması durumunda artık bu satışın aynı teknik amacın gerçekleştirilmesine yönelik yürütülen bir faaliyet olduğu söylenemez. Bu halde amaçta birlik unsuru ortadan kalktığına göre burada bağlı yer değil bağımsız iki işyerinden bahsetmek gerekir⁵⁶. Yargıtay'ın fabrika ve depo olarak faaliyet göstermekte olan iki birimin tek bir işyeri olup olmadığını değerlendirdiği bir kararında bu hususa vurgu yapılarak, depoda çalışan

567; Başterzi (n 10) 85; Narmanlıoğlu (n 1) 145; Yayvak (n 2) 66; Ebru Erener Yılmaz, 'İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi' (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi 2023) 15.

⁵² Oğuzman (n 1) 12; Esener (n 17) 102; Süzek ve Başterzi (n 11) 203; Aydınli (n 9) 49; Doğan Yenisey (n 2) 26; Özkaraca (n 17) 12. Erener Yılmaz (n 48) 15.

⁵³ Yargıtay 9 HD, E 2015/22577 K 2015/25284, 10.09.2015; Yargıtay 9 HD, E 2014/19901 K 2014/24410, 10.07.2014 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 22.10.2024.

⁵⁴ Yargıtay 9 HD, E 2021/10449 K 2021/14734, 21.10.2021 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 22.10.2024.

⁵⁵ Yargıtay 9 HD, E 2021/9645 K 2021/14730, 21.10.2021 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 22.10.2024.

⁵⁶ Başterzi (n 10) 96.

işçilerin sadece depolama faaliyetini yerine getirdiği, burada herhangi bir üretim faaliyeti olmadığı, bu halde de deponun asıl üretim faaliyetinin gerçekleştirildiği fabrikanın bağlı yeri niteliğinde olduğuna hükmedilmiştir⁵⁷.

Yargıtay fabrika ve merkez ofis şeklinde örgütlenmiş birimler arasında amaçta birlik unsurunu değerlendirirken ise, merkez ofis işyerinin faaliyetlerinin tespiti konu fabrika işyerine özgülenip özgülenmediğinin, merkez ve ofis işyerlerinde aynı teknik amacın veya farklı üretim aşamalarının gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin, merkez ofiste gerçekleştirilen işlerin yardımcı iş olup olmadığı hususlarının incelenmesi gerektiğini belirtmiştir⁵⁸.

3. Yönetimde Birlik

Yönetimde birlik, işverene ait birimlerdeki faaliyetlerin tek elden yönetilmesini ve örgütlenmenin bütünlük içerisinde bulunmasını ifade eder⁵⁹. Diğer bir deyişle, her birimin birbirinden bağımsız yönetime sahip olacak biçimde yapılması halinde, bu yerler arasında asıl işyeri-bağlı yer ilişkisi yoktur. Örneğin şubeler şeklinde örgütlenen yapılarda, her şubenin yetki alanında bulunan işlerin bütünü gerçekleştirilmesi sebebiyle bağımsız birer işyeri sayılması, aynı işverene ve aynı amaca sahip olmakla birlikte tek elden yönetilmemesinin sonucudur.

Yönetimde birlik unsurunun somutlaştırılması bakımından kesin ölçütler bulunmama ile birlikte çeşitli durumlarda bu şartın sağlandığı kabul edilmektedir. Uygulamada özellikle insan kaynakları ve muhasebe işlemlerinin tek bir elden yönetilmesinin, yönetimde birliğin varlığı bakımından belirleyici olduğu görülmektedir. Bu bağlamda tüm birimlerdeki mali kayıtların, işçilerin işe giriş çıkış ve bordrolama işlemlerinin işverenin merkez ofisinden yönetilmesi halinde, yönetimde birlik unsurunun varlığı kabul edilebilir⁶⁰.

Bununla birlikte, özellikle son yıllarda bu hizmetlerin, artan biçimde bu alanlarda uzmanlaşmış başkaca işverenlerden alınması, yönetimde birlik unsurunun bir kriter olarak değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır⁶¹. Doktrinde ayrıca, yönetimde birlik unsurunun

⁵⁷ Yargıtay 9 HD, E 2021/6045 K 2021/10873, 24.06.2021 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 22.10.2024.

⁵⁸ Yargıtay 9 HD, E 2020/49 K 2020/3613, 04.03.2020 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 27.12.2024.

⁵⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 138; Süzek ve Başterzi (n 11) 203; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 252; Narmanlıoğlu (n 1) 145; Doğan Yenisey (n 2) 28; Doğan Yenisey (n 1) 54; Özkaraca (n 17) 13; Başterzi (n 10) 86; Başbuğ (n 44) 165; Kandemir (n 48) 199; Astarlı (n 1) 99; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1175; Yayvak (n 2) 66.

⁶⁰ Süzek ve Başterzi (n 11) 203; Senyen-Kaplan (n 15) 68; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 253; Doğan Yenisey (n 2) 29.

⁶¹ Doğan Yenisey (n 2) 30.

bağımsız bir kriter olmadığı, işin, iş organizasyonu içerisinde bir bütün olmasından hareketle amaçta birlik kriterinin bir görünümü olduğu da ifade edilmektedir⁶².

Yönetimde birlik unsuru değerlendirilirken sıklıkla “coğrafi yakınlık” bir kriter olarak ele alınmaktadır⁶³. Bu kapsamda, aynı işverene ait olmakla birlikte tek elden yönetimi zorlaştıracak ölçüde birbirinden uzak örgütlenmiş birimlerin arasında birlik olmadığı kabul edilerek, bu yerlerin bağımsız işyeri olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu yaklaşım, “iş organizasyonu” kavramı karşısında birimlerin, organizasyonel bütünlüğü ortadan kaldıracak biçimde birbirinden uzak ve dağınık yerleşmiş olmaması gerektiği görüşünü benimsemektedir⁶⁴. Yargıtay da bağlı yer kavramını değerlendirirken, birimler arasındaki uzaklığı, yönetimde birlik bakımından belirleyici olarak ele almaktadır⁶⁵.

Öte yandan teknolojik gelişmeler karşısında, coğrafi yakınlık unsurunun eski önemini yitirdiğini de belirtmeliyiz⁶⁶. Online olarak toplantıların gerçekleştirilebilmesi, mail veya mesaj ile işletmesel kararların hızlı bir biçimde tüm birim ve işveren vekillerine ulaştırılabilmesi, bordro veya diğer belgelerin online olarak düzenlenebilmesi gerçeği, işyerlerinin fiziki olarak birbirine uzak olmasının, organizasyonel birliğin varlığı ya da yokluğunda etkili olacağı ihtimalini giderek azaltmaktadır. Yine işverenin denetim yetkisini kullanması bakımından da birimler arası uzaklık büyük bir engel teşkil etmez.

Yargıtay son yıllarda verdiği kararlarda, coğrafi uzaklık kriterini sadece tek elden yürütümü zorlaştırıp zorlaştırmama bakımından incelemekten vazgeçmiştir. Yüksek mahkemeye göre, toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için normun koruma amacından hareket edilmesi zorunlu olup işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müstenit dayanışma olgusu da bu

⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 252.

⁶³ Esener (n 17) 13; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 144; Süzek ve Başterzi (n 11) 203; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 253; Narmanlioğlu (n 1) 145; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 312; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 48; Senyen-Kaplan (n 15) 106; Doğan Yenisey (n 2) 53; Doğan Yenisey (n 1) 54; Başterzi (n 10) 86; Aydınli (n 9) 49; Özkaraca (n 17) 12; Ergin ve Ertan (n 6) 2060; Yıldız (n 1) 138.

⁶⁴ Baycık (n 10) 248.

⁶⁵ Yargıtay 9 HD, E 2015/33455 K 2015/34776, 08.12.2015: “...Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı 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 tartışmasıdır...”. Aynı yönde, Yargıtay 22 HD, E 2018/10726 K 2018/19322, 20.09.2018; Yargıtay 9 HD, E 2019/5513 K 2019/17632, 09.10.2019; Yargıtay 9 HD, E 2021/12327 K 2022/231, 12.01.2022 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 27.12.2024.

⁶⁶ Aynı yönde, Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 94-95.

bağlamda göz ardı edilemez⁶⁷. Doktrinde de toplu iş hukukuna temel dayanışma olgusu, ortak menfaatlerin bulunması gibi işçiler arasındaki birliğe dayalı bir değerlendirme yapıldığında, coğrafi yakınlık ölçütünün anlamlı bir değerlendirme kriteri olduğu belirtilmektedir⁶⁸. Gerçekten de toplu iş hukukunun esas amacı, işçilerin ortak menfaat ve sorunlarını sendikal örgütlenme aracılığıyla örgütlü ve işverene karşısında güçlü bir biçimde çözmelerini sağlamaktır. Bunun bir yansıması da toplu iş sözleşmesi ünitesinin ortak sorun ve menfaatlere sahip olan işçileri kapsamasıdır. Bu halde, bağlı yerin tespiti bakımından da birimlerde çalışan işçiler arasında ortak menfaat bulunup bulunmadığı dikkate alınmalıdır⁶⁹.

Yönetimde birlik unsuru değerlendirilirken ele alınabilecek bir diğer unsur ise birim sayısıdır. Tek bir işyeri olduğu iddia edilen birim sayısının fazlalığı, işçilerin dayanışma ve menfaat duygusunu ortadan kaldıracabileceği gibi, bu işyerlerinin tamamında yeknesak bir çalışma düzeninin sağlanması gerekli veya mümkün olmayabilir. Bu durumda, somut olayın özelliklerine göre birim sayısının fazlalığı, yönetimde birlik unsuru bakımından değerlendirme konusu yapılabilir. Yargıtay da farklı il ve ilçelerde toplamda 97 birim ve 768 işçinin bulunduğu bir olayda, anılan sebeplerle yönetimde birlik unsurunun mevcut olmadığına hükmetmiştir⁷⁰. Gerçekten de bu şekildeki büyük ve dağınık yapılanmalarda işçilerin ortak bir dayanışma sergilemeleri mümkün olmadığı gibi özellikle farklı illerde menfaatlerinin de benzer olduğunu söylemek kolay olmayacaktır⁷¹.

Özellikle beyaz yaka işler diye nitelendirebileceğimiz yönetim, muhasebe, insan kaynakları, satış, pazarlama gibi birimlerin asıl işyerinden ayrı bir yerde faaliyet göstermesi halinde bu yerler sıklıkla bağlı yer olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay da, irtibat büroları,

⁶⁷ Yargıtay 9 HD, E 2021/12327 K 2022/231, 12.01.2022 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 28.12.2024.

⁶⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 254; Doğan Yenisey (n 1) 57; Doğan Yenisey (n 2) 368; Başterzi (n 10) 83; Yıldız (n 1) 138; Baycık (n 10) 247; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 3) 118; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1176.

⁶⁹ Baycık (n 10) 247; Doğan Yenisey (n 1) 57; Yıldız (n 1) 138.

⁷⁰ Yargıtay 9 HD, E 2021/12327 K 2022/231, 12.01.2022: “Bununla birlikte, toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için, normun koruma amacından hareket edilmesi de bir zarurettir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müsteni dayanışma olgusu da gözardı edilemez...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 itibarıyla 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. Bu anlamda, somut olayda işletme toplu iş sözleşmesine yönelik yetki tespiti söz konusu olduğundan, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi için işçilerin %40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir...”, <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 27.12.2024.

⁷¹ Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1192.

satış birimleri, idari merkez gibi birimleri, ayrı bir işyeri değil; asıl üretimin birimine bağlı yerler olarak değerlendirmektedir. Bu konuda verdiği bazı kararlarda ise aksine, coğrafi yakınlık unsurunu da dışlayarak “tek elden yönetim” ifadesine ağırlık vermiştir. Örneğin, eski tarihli bir kararında İskenderun’da üretim yapan ancak idari merkezi Ankara’da bulunan işverenin tek bir işyeri olduğuna hükmederken yukarıda bahsettiğimiz coğrafi yakınlık ve ortak menfaatler ile dayanışma unsuru kriterlerini değerlendirme konusu yapmamıştır⁷². Gerçekten de iki şehir arasındaki coğrafi uzaklık, tek elden yönetimin gerçekleştirilmesini ve bu yerlerin aynı yönetim altında örgütlendiği kabulünü zorlaştırdığı gibi bu iki birimde çalışan işçiler arasında ortak bir menfaat ya da dayanışma birliğinden bahsetmek de olası görünmemektedir.

Başka bir kararında yine biri Çankırı diğeri Ankara’da bulunan işyerlerinin tek bir işyeri niteliğinde olduğu, her iki birimin de aynı işkolunda yer aldığından yetki tespitinde iki birimde çalışan işçilerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁷³. Ancak karara konu birimlerden Çankırı’da faaliyet gösteren fabrika 4 numaralı petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda; yine aynı işkolunda olduğu belirtilen merkez ofis ise 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kayıtlıdır. Bu halde Yargıtay kararda hem coğrafi uzaklığı dikkate almamış hem de farklı işkolunda kurulu merkez ofisi yine de bağlı yer olarak kabul etmiş görünmektedir.

Yönetimde birlik çerçevesinde düşünülmesi gereken bir diğer husus ise, şehir dışında açılan ve geçici mahiyette olan işyerlerinin durumudur. Yargıtay konuya ilişkin 2019 yılında verdiği bir kararda, işverenin faaliyeti açısından birden fazla işyeri açılmasının zorunluluk olup olmadığını ve buna bağlı olarak farklı şehirlerde geçici sürelerle açılan işyerlerinin giderlerinin müşteriler tarafından karşılanıp karşılanmadığı, bu işyerlerinin yasal veya sözleşmesel zorunluluklar sebebiyle açılıp açılmadığı ile iş bitiminde kapatılan işyerleri olup olmadığı gibi hususların değerlendirilerek bağlı yer niteliği bakımından sonuca ulaşılması gerektiğini belirtmiştir⁷⁴.

⁷² Yargıtay 9 HD, E 2010/7567, K 2010/5638, 02.03.2010 karar ve eleştirisi için, Yıldız (n 1) 138.

⁷³ Yargıtay 22 HD, E 2018/17269 K 2019/5384, 07.03.2019, karar ve eleştirisi için, Ergin ve Ertan (n 6) 2043 vd.

⁷⁴ Yargıtay 9 HD, E 2019/5513 K 2019/17632, 09.10.2019: “(...) Ayrıca yargılama safhasında hukukçu bilirkişiden raporlar alınmış, dava Şirketin faaliyet alanında uzman olan bilirkişiler aracılığıyla Şirkete ait işyerlerinde hiçbir incelemenin yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda davacı Şirketin faaliyetleri, Şirkete ait işyerlerinin mahiyeti, niteliği, bağımsız olup olmadığı, merkeze bağımlılık unsurunun olup olmadığı ve bilhassa işverenin faaliyeti açısından birden fazla işyeri açılmasının zorunluluk olup olmadığı ve buna bağlı olarak farklı şehirlerde geçici sürelerle açıldığı iddia edilen işyerlerinin Şirketin hizmet verdiği kişilere ait olup olmadığı veya giderlerinin hizmet verdiği kişiler tarafından karşılanıp karşılanmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Özellikle de bu değerlendirmenin yapılabilmesi için davacı Şirketin faaliyet alanının

IV. FARKLI İŞKOLLARINDA YER ALAN BİRİMLERİN NİTELİĞİ

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere aynı işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde bunların tümünü kapsayacak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Yine aynı şekilde bu birimlerin bir işyerine bağlı yerler olması halinde yapılacak işyeri toplu iş sözleşmesi de sadece ana işyerini değil bağlı yer, eklenti ve araçları da kapsar. Bu halde, bir işverene ait birden fazla ünitenin bulunması halinde bunların farklı işyerleri mi olduğu, yoksa bir işyeri ile ona bağlı yerler şeklinde mi örgütlendiği mutlaka cevaplanması gereken bir sorundur. Şimdiye kadar bahsettiğimiz senaryolarda bu işyerlerinin tümünün aynı işkolunda kurulması dolayısıyla işletme mi yoksa tek bir işyeri mi oldukları üzerinden değerlendirme yaptık. Ancak karşımıza çıkabilecek önemli bir diğer sorun ise söz konusu birimlerden bazılarının farklı işkollarında faaliyet göstermesi ya da en azından kayıtlarda farklı işkolunda görünüyorsa olması halinde, işletme ya da bağlı yer statülerinin nasıl tespit edileceğidir.

A. İşletme Niteliği Bakımından Durum

Yetki tespitine ilişkin itiraz davasında, bazı işyerlerinin farklı işkolunda bulunduğu dolayısıyla işletme kapsamında yer almadığı ya da aksine aynı işkolunda sayılarak işletme kapsamına dahil edilmesi gerektiği yönünde itirazlar ileri sürülebilmektedir. Burada temelde, işletme niteliğine ilişkin bir itirazdan ziyade işkolu itirazı söz konusudur.

İşkolunun tespitine ilişkin 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinde, mülga 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, yetki başvurusundan sonra yapılacak işkolu değişikliklerinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı, yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılamayacağı ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin yapılacak işkolu tespitinden etkilenmeyeceği özel olarak belirtilmiştir. Bu yeni düzenleme, mülga Kanun döneminde doktrinde ve yargı kararlarında sıklıkla tartışılan işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklarla birlikte işkolu tespitine ilişkin itirazların dikkate alınması görüşünün, kanun koyucu bakımından benimsenmediğini göstermektedir. Gerçekten de bu dönemde ileri sürülen görüşler, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların kamu düzeninden olması karşısında yetki itirazını inceleyen hâkimin ayrıca işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlığı da çözüme kavuşturması gerektiği, bu tespit farklı bir

özelliğine göre bu işyerlerinin Şirket müşterilerinin talepleri üzerine ortaya çıkan sözleşmesel zorunluluklar nedeniyle veya kamu ihale mevzuatı ve SGK mevzuatından doğan yasal zorunluluklar nedeniyle, geçici sürelerle açılıp iş bitiminde kapatılan işyerleri olup olmadığının tereddüde mahal verilmeksizin ortaya konulması gereklidir.” <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 28.12.2024.

işkolunda kayıtlı bulunan birimleri de kapsadığı yönündeydi⁷⁵. Öte yandan, işkolu itirazının hem davanın uzamasına sebep olacak olması hem de işverenlerce bu itirazın kötüye kullanılması sebebiyle işkolu tespit talebinin yetki işlemleri ve yetki tespit davalarında bekletici mesele sayılamayacağı, yeni bir toplu için yetki süreci başlamışsa işkolu değişikliğinin sonraki dönem için geçerli olacağı düzenlenmiştir (m. 5/1, 2). Ancak 6356 sayılı Kanunda getirilen işkolu tespitine ilişkin bu düzenleme de konuya ilişkin tartışmaları sona erdirememiştir. Zira, bu halde de yetki tespitinde işletme niteliğine ilişkin bir itirazın, aynı zamanda işyerlerinin aynı işkolunda bulunmadığı iddiasını da içermesi halinde, hâkimin nasıl bir yol izlemesi gerektiği; işletme niteliğine yönelik bu itirazı bekletici mesele yapıp yapamayacağı sorunu doğmaktadır. Doktrinde bir görüş, işletme niteliğini ilişkin itirazın bekletici mesele yapılması gerektiğini, bu durumun işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının emredici ve kamu düzeninden oluşu sebebiyle zorunlu olduğunu belirtmektedir⁷⁶.

Yargıtay'ın da 6356 sayılı Kanun sonrası ilk kararlarında benzer bir yaklaşımı benimsediğini söylemeliyiz. Yargıtay'a göre, "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 Kanunu'nun uygulandığı olaylarda söz konusu Kanunu'nun 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanunu'nun uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir."*

⁷⁵ Ufuk Aydın, 'Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları' (2002), 1 (1) Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan) 435, 447; M. Fatih Uşan, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)' (1994) 3 (4), Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 131, 147.

⁷⁶ Fevzi Şahlanan, 'İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)' (2014), 89 (404) *Tekstil İşveren Dergisi* 1-4.

⁷⁷ Yargıtay 22 HD, E 2013/33468 K 2013/28331, 06.12.2013. Aynı yönde, Yargıtay 7 HD, E 2013/23890 K 2013/24204, 21.12.2013; Yargıtay 22 HD, E 2013/33468 K 2013/28331, 06.12.2013; Yargıtay 22 HD, E 2014/21190 K 2014/23771, 15.09.2014; Yargıtay 7 HD, E 2015/32058 K 2015/14761, 14.09.2015; Yargıtay 9

işletme kapsamı dışında bırakılmakla birlikte aynı işkolunda olduğu iddia edilen işyerlerinin girdiği işkollarının tespiti yoluna gidilerek yetki itirazına ilişkin uyuşmazlık bundan sonra sonuçlandırılıyordu.

Doktrinde 6356 sayılı Kanununun 5. maddesi ile getirilen düzenleme sonrasında işkolu itirazının bekletici mesele yapılmasının mümkün olmadığını savunan görüş ise, yeni Kanun ile getirilen düzenlemenin amacından hareketle, işkolu itirazının yetki tespiti davalarında bekletici mesele yapılarak davaların uzamasının ve dolayısıyla toplu görüşme sürecinin başlatılmasının geciktirilmesinin önüne geçilmek istendiğini, haklı olarak belirtmektedir⁷⁸. Bu halde, itiraz davalarında yetki tespitine esas Bakanlık kayıtlarına itibar edilmesi gerektiği, yetki başvurusu yapıncaya kadar işkolu tespiti amacıyla bir hamlede bulunmayan işverenin bundan sonra işkolu itirazında bulunamayacağı kabul edilmelidir⁷⁹. Diğer bir ifadeyle yetki tespitinde, başvuru tarihindeki kayıtlara göre aynı işkolunda yer alan işyerleri dikkate alınacak; itiraz konusu işyerinin başvuru tarihindeki Bakanlık kayıtlarında başka bir işkolunda yer alması halinde yetki tespitinde dikkate alınması mümkün olmayacaktır⁸⁰. Ancak başvuru tarihinden sonra işverenin işkolu tespitini ve işkolu değişikliğini gerçekleştirmesi halinde bu işkolu tespiti bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için geçerli olacaktır.

Kanaatimizce de kanun koyucunun mülga Kanunda olmayan bu düzenlemeyle ulaşmak istediği amaç, yetki itirazının hızlı bir biçimde sonuçlandırılarak toplu iş sözleşmesi sürecinin başlaması ve uzun yıllar işverenlerce ileri sürülen ve davaların uzamasına neden olan işkolu itirazlarının bertaraf edilmesidir. Yine 34. maddenin 4. fıkrasında yer alan, işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması için aranan niteliklere sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıkların on beş gün içinde karara bağlanacağına ilişkin hüküm de aslında, işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılmayarak, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların süratle çözüme kavuşturulmasının amaçlandığını göstermektedir. Her ne kadar, maddede yer alan sürenin mevcut uygulamada gerçekleştirilmesinin güçlüğü aşikâr olsa da bu kadar kısa süre belirlenmesindeki amacın, bir an önce toplu görüşmelerin başlaması olduğu göz ardı edilemez.

HD, E 2016/35791 K 2016/21757, 08.12.2016; Yargıtay 9 HD, E 2021/11703, K 2021/16366, 09.12.2021 <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 31.12.2024.

⁷⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 953; Canbolat (n 2) 141; Denizli Öztürk (n 23) 273.

⁷⁹ Canbolat (n 2) 82; Ercüment Özkaraca, 'Toplu İş İlişkileri', *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014* (Oniki Levha Yayınları 2017) 316; Astarlı (n 1) 163; Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1184. Aksi yönde, Narmanlıoğlu (n 1) 336; Şahlanan (n 23) 392.

⁸⁰ Göktaş ve Yılmaz (n 10) 1184; Canbolat (n 2) 82. Aksi yönde, Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku* (2. Baskı, Vedat Kitapçılık 2017) 116; Narmanlıoğlu (n 1) 336; Şahlanan (n 23) 392; Başterzi (n 10) 189.

İşkolu itirazının yetki itiraz davalarında inceleneceğinin kabulü, bunun ayrı bir mesleki uzmanlık gerektirmesi ve çoğu zaman hâkim tarafından gerçekleştirilemeyeceği, bunun yerine teknik bilirkişi heyetleri oluşturularak ve işyerlerinde keşif yapmak suretiyle gerçek durumun belirleneceği ve bu raporların hazırlanması, sunulması ve hâkim tarafından incelenmesi için gereken sürenin uzunluğu gerçeği karşısında bu davaların on beş günlük süre içerisinde karara bağlanmasını imkânsız kılacaktır⁸¹.

Öte yandan, Yargıtay'ın işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin 6356 sayılı Kanununun 34. maddesi hükmünün emredici olduğu, bu sebeple işletme niteliğine dair itirazın yetki itiraz davalarında bekletici mesele yapılması gerektiği yaklaşımı, Bakanlık kayıtlarındaki işkolu listesine bağlı olarak örgütlenen ve çoğunluk sağlamaya çalışan işçi sendikalarının aleyhine bir sonuç yaratmaktaydı. Özellikle yetki aşamasına gelindiğinde, işverenlerce farklı işyerlerinin de aynı işkolunda olduğu ya da mevcut işkolu kayıtlarının hatalı olduğu iddiaları ile davalar uzamakta; farklı işkollarında kurulu olduğu için diğer birimlerde örgütlenememiş olan sendika, yetki için aranan işletme barajının altında kalmaktaydı. Ayrıca uzayan davalar sırasında sendikaların örgütlediği işyerlerindeki gücü de kırılmaktaydı. Yargılama sonunda işçi sendikasının yetkili olduğu tespiti yapılsa dahi işyerlerindeki üye sayısı azaldığından pazarlık gücü de o oranda düşmekteydi.

Nitekim sonrasında Yargıtay da görüş değiştirmiş, işletme niteliğine ya da kapsamına ilişkin yetki itiraz davalarında işkoluna dair itirazların bekletici mesele yapılamayacağını ilke karar olarak benimsemiştir⁸². Yargıtay bu kapsamda yetki tespiti başvurusunda bulunulduğu tarihte SGK kayıtlarına göre aynı işkolunda bulunmayan bir birimin, yetki itirazı davasına dahil edilmesinin hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri ile uyumlu olmadığı sonucuna ulaşmıştır⁸³.

⁸¹ Yargıtay tarafından işkolu itirazının yetki davalarında bekletici mesele yapılmasının tam da bu sebepten kaynaklandığı, aksi halde ehliyeti olmayan sendikaların toplu iş sözleşmesi yapması tehlikesinin doğacağı yönünde, Denizli Öztürk (n 23) 274.

⁸² Bu yönde, Yargıtay 9 HD, E 2020/7091, K 2020/15966, 12.11.2020; Yargıtay 9 HD, E 2020/2167 K 2020/12192, 15.10.2020; Yargıtay 9 HD, E 2020/8682 K 2021/907, 14.01.2021 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 28.12.2024.

⁸³ Yargıtay 9 HD, E 2020/2167 K 2020/12192, 15.10.2020: "...Davacı işverenin temel itirazı, aynı iş organizasyonu kapsamında yer aldığı ve tek bir işyeri niteliği teşkil ettiği iddiasıyla (1212718) sicil numaralı birimin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine ilişkindir. Dosya içeriğine göre itiraz konusu birim "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yer almaktadır. Diğer taraftan, yetki tespitinden önce itiraz konusu birimin işkoluna dair bir itiraz ve başkaca bir tespit talebi de söz konusu olmamıştır.6356 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz." Hükmün madde gerekçesinde de "...İşkolu

İşkolu tespitine yönelik talebin yetki başvurusundan önce yapılması halinde ise Yargıtay, öncelikle işkolu bekletici mesele yapılması gerektiğini kabul etmiştir⁸⁴. Ancak konuya ilişkin yeni kararlarında, yetki başvurusundan önce işkolu tespitine ilişkin işlemler başlatılmış ve itiraz davası derdest olsa dahi işkolu tespitine ilişkin kararların bir sonraki döneme etki edeceğine hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu yeni yaklaşımı kanaatimizce de isabetlidir. Kaldı ki yetki tespit başvurusunun yapılması ve yetki sürecinin başlaması durumunda, bu tarihten sonra işkolu tespitine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararı dahi bir sonraki dönem için geçerli olacağına ve mevcut yetki başvurusunu etkilemeyeceğine göre, işkolu tespit başvurusunun yapıldığı tarihin bekletici mesele yapıp yapılmama noktasında bir önemi yoktur⁸⁵.

B. İşyeri-Bağlı Yer Bakımından Değerlendirme

Konuyla ilgili ikinci sorun ise farklı bir birim olarak farklı bir işkolunda kaydettirilmiş ancak asıl işyeri ile amaçsal ve yönetsel bağlılığı bulunan, diğer bir ifadeyle aslında bağlı yer niteliğinde olan birimler bakımından işkolu tespitinin yetki itiraz davalarında gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğidir.

Üretim yeri ile idari ofis ya da merkez ofis şeklinde örgütlenmiş bulunan işyerleri bakımından, aynı işkolunda bildirilmiş olma şartının sağlanması olası görünmemektedir. Bu durumda, işyerleri arasında yönetim birliği ve işin niteliği yönünden bağlılık olduğu ihtimalde dahi bu birimler, farklı işkolunda kayıtlı olduğundan bunlar bakımından bağlı yer incelemesi yapılamayacağı söylenebilir.

tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir.” hususları ifade edilmiştir. İnceleme konusu davada, işverenin farklı bir işkolunda yer alan başkaca bir birimin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu birim bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemez ve bu talep ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde “hukuki belirlilik” ve “hukuki öngörülebilirlik” ilkeleri nazara alındığında, uyumsuzluğun yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına 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 işverenin farklı işkolunda yer alan işyerinin de dikkate alınması gerektiğine dair itirazı dikkate alınamaz...” <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 30.12.2024.

⁸⁴ Yargıtay 9 HD, E 2021/3116 K 2021/8169, 15.04.2021 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 30.12.2024.

⁸⁵ Yargıtay 9 HD E 2022/3297 K 2022/5454, 28.04.2022; Yargıtay 9 HD, E 2022/3730 K 2022/5460, 28.04.2022; Yargıtay 9 HD, E 2022/5139 K 2022/6281, 18.05.2022 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 30.12.2024.

Gerçekten de mal üretimi gerçekleştiren işverenlerin üretimin yapıldığı işyeri yanında bu veya benzeri diğer işyerlerinin idari, mali ve hukuki işlemlerini yöneten işçileri istihdam ettiği merkez ofisleri bulunması sık rastlanılan bir durumdur. Özellikle şehrin dışında konumlanmış fabrikaları bulunan işverenler, işin yürütümünü kolaylaştırmak adına başka merkezlerde bulunan bu tür ofisler açmayı tercih edebilmektedir. Merkez ofislerin işyeri olarak tescili sırasında ise buralarda yapılan iş nedeniyle sıklıkla 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda tescil işlemi gerçekleştirilmektedir. Öte yandan bu ofisler, faaliyetin ana yürütümünün gerçekleştiği işyerlerinden bağımsız bir amaç taşımamaktadır. Bu sebeplerdir ki işverenler, ana işyerinde yetki tespit talebinde bulunduğu merkez ofislerin de işyerine bağlı yer niteliğinde olduğunu ileri sürerek olumlu yetki tespitinin iptalini isteyebilmektedir. Fakat yukarıda açıkladığımız gibi farklı işkolunda kurulu bulunan bu ofislerde ana işyerinde kurulu sendikaların örgütlenmesi mümkün olmadığından, böylesi itirazların kabul edilmesi, günümüzde sendikaların baraja oldukça yakın nisaplarla yeki şartlarını sağladığı durumlarda sendikal örgütlenmenin de kırılması anlamına gelebileceği de söylenebilir. Üstelik işyeri bildirgesinde merkez ofisi 10 numaralı işkolunda bildiren ve yetki tespit tarihinden önce herhangi bir işkolu tespit talebinde bulunmayan işverenin, olumlu yetki tespitinin ardından açtığı itiraz davasında, merkez ofisin işyerine bağlı yer olduğunu öne sürmesi dürüstlük kuralına da aykırı olacaktır.

Yargıtay'ın işkolu itirazına ilişkin görüşünü işyeri toplu iş sözleşmeleri bakımından da devam ettirdiği söylenebilir. Bu halde, işyeri ve bağlı yer olduğu iddia edilen birimlerin kayıtlarda farklı işkolunda yer alması halinde, işyeri ve bağlı yer bakımından da işkolu itirazının bekletici mesele yapılamayacağından, uyuşmazlık mevcut kayıtlara göre sonuçlandırılmalıdır. Diğer bir ifadeyle, ancak kayıtlarda aynı işkolunda yer alan işyerleri bakımından işyeri ve bağlı yer değerlendirmesi yapılabilir⁸⁶.

Doktrinde iş organizasyonu kavramına dayanarak, asıl işyerinde üretilen ürünlerin satış pazarlama, idare, muhasebe ve merkez büro işlerinin de asıl işin bir parçası olması sebebiyle üretim yapılan işyeri ile merkez ofis ya da genel merkez şeklinde faaliyet gösteren diğer birimin aynı işkolunda değerlendirilmesi gerektiği de belirtilmiştir⁸⁷. Ancak bu durum, işkoluna göre sendikalaşmanın benimsendiği ülkemizde işçi sendikaları bakımından birçok olumsuzluğu

⁸⁶ Gökteş ve Yılmaz (n 10) 1185. Yargıtay 9 HD, E 2020/7091 K 2020/15966, 12.11.2020; Yargıtay 9 HD, E 2020/5942 K 2020/13979, 28.10.2020; Yargıtay 9 HD, E 2020/2167 K 2020/12192, 15.10.2020 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 30.12.2024.

⁸⁷ Şahlanan (n 23) 50.

beraberinde getirmektedir. İlk olarak, söz konusu ofislerin ayrı bir işyeri olarak bölge müdürlüğüne kaydettirilmiş olması halinde buralarda çalışan işçiler de sadece 10 numaralı işkolunda kurulu bulunan sendikalara üye olabilecek; asıl işin yürütüldüğü fabrikanın girdiği ana faaliyet alanı ile ilintili işkolunda kurulu sendikalara isteseler dahi üye olmaları mümkün olmayacaktır. Yine bu sendikaların da kendi işkollarında kurulu bulunmayan bir işyerinden haberdar olmaları, haberdar olsalar dahi buralarda örgütlenmeleri olası bulunmayacaktır. Hal böyle olunca, kayıtlara göre örgütlenebileceği işyerlerinde örgütlenmiş ve yetki için aranan koşulları yerine getirerek Bakanlığa başvurmuş; bakanlık tarafından SGK kayıtları üzerinden yapılan incelemede yetkili olduğu tespit edilmiş bir sendikanın karşısında, kendi davranışı sonucunda başka bir işkoluna kaydedilmiş bir birimin, bağlı yer olduğu iddiasında bulunan bir işveren çıkacaktır. Bu durumun, işverenlerce kötüye kullanıma açık olmasının ötesinde, işverenin kendi kusuruyla sebep olduğu bir durumdan lehine bir sonuç sağlamasının gündeme gelmesi de mümkün olmamalıdır.

Bu halde merkez ofisin 10 numaralı işkolunda, ana fabrikanın ise 2 numaralı işkolunda tescilli olması halinde merkez ofisin yetki tespitinde dikkate alınmaması gerekir. Aksine merkez ofisin de 2 numaralı gıda işkolunda bildirilmesi halinde ise bu iki birimin bir işyeri mi olduğu yoksa iki ayrı işyeri birimi olarak işletme mi oluşturduğuna yönelik itirazda bulunulması mümkün olduğu gibi yetki tespit davasında bu itirazın mutlaka incelenmesi gerekir.

Öte yandan doktrinde, Yargıtay tarafından sadece kayıtlarda aynı işkolunda yer alan birimler bakımından değerlendirme yapılması eleştirilmektedir⁸⁸. Bu görüşe göre, işkolu tespiti bakımından bağlı yer ya da işletme niteliğinin değil, işyeri kavramının değerlendirilmesi gerektiğinden Yargıtay'ın bu uygulaması 6356 sayılı Kanuna aykırılık teşkil etmektedir. Zira bağlı yerin işkolu olmayıp, ancak bir işyerinin girdiği işkolundan söz edilebilir. Aynı işverene ait farklı birimlerin tek bir işyeri sayılması için bu birimler arasında amaçta ve yönetimde birlik bulunması gerekli ve yeterlidir. Yargıtay'ın nitelik yönünden birbirine bağlı olma (amaçta birlik) ve aynı yönetim altında örgütlenme (yönetimde birlik) yanında, kayıtlarda aynı işkolunda görünme unsurunu aramasının yasal bir dayanağı bulunmadığı bu görüşü savunanlar tarafından belirtilmektedir.

Konuya ilişkin başka bir soru ise, nihai ürünün elde edilebilmesi için üretimin çeşitli aşamalardan geçirildiği ve her aşamanın bağımsız bir işyerine dağıtıldığı yapılanmalarda ortaya

⁸⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 995-996; Ercüment Özkaraca, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi' (2022), *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki* 144 (456) 1, 5.

çıkılmaktadır. Bu durumda, her bir işyerinin faaliyet alanı farklılaşacak; dolayısıyla, bu işyerlerinin her biri farklı işkolunda kayıtlı olabilecektir. İşkolu itirazının mevcut davada dinlenmemesinin ötesinde bu durum, her bir işyerinin küçük birer organizasyon olması sebebiyle gerçek anlamda pazarlık gücü yüksek tek bir sendika tarafından temsil edilmelerini imkânsız kılacaktır. Bu durumun sendikalaşma ile ulaşılmak istenen amaca aykırı olduğu, dolayısıyla bu şekilde örgütlenen entegre tesisler bakımından “aynı işkolunda olma” kuralının uygulanmaması gerektiği de doktrinde ifade edilmektedir⁸⁹.

SONUÇ

Toplu iş hukuku açısından “işletme” ve “işyeri” kavramlarının ayrımı, yetki tespiti süreçlerinde büyük bir öneme sahiptir. İşyeri, toplu iş sözleşmesi yapılacak en küçük birim olarak tanımlanırken, işletme birden fazla işyerinin bütününden oluşan daha geniş bir yapıyı ifade etmektedir. Bu ayrım, sadece sendikal yetki tespiti açısından değil; aynı zamanda işkolunun belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi türlerinin saptanması ve işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması bakımından da kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle bir işyerinin bağımsız bir nitelik taşıyıp taşımadığı veya bağlı bir yer olarak asıl işyerine mi dahil olduğu sorusu, toplu iş hukuku uygulamalarında sıkça tartışma konusu olmaktadır. Bu noktada, hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının her biri detaylı bir şekilde değerlendirilmelidir.

Yargıtay kararları ve doktrinde ortaya konulan görüşler, bağlı yerlerin tespitinde hem hukuki hem de fiili bağlantıların dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak, uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ve işveren beyanlarına dayalı yapılan tespitlerin yeterli olmadığı, bu nedenle yetki uyuşmazlıklarının uzun süren davalara konu olduğu da görülmektedir. Bu durum, sendikal örgütlenme süreçlerini olumsuz etkilemekte ve toplu iş sözleşmesi düzeninin sağlanmasını zorlaştırmaktadır.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesinde “işletme” ve “işyeri” ayrımının doğru bir şekilde yapılabilmesi için mevzuatın daha açık hale getirilmesi, idari süreçlerin etkinleştirilmesi ve yargısal denetimin tutarlı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Özellikle işyerlerinin ve bağlı yerlerin tespiti sırasında sadece resmi kayıtlara değil, iş organizasyonunun gerçek niteliğine dayalı bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu bağlamda, işçi

⁸⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 23) 553 vd. Aksi yönde, Denizli Öztürk (n 23) 268.

ve işveren haklarının dengeli bir şekilde korunmasını sağlayan bir sistemin geliştirilmesi, toplu iş hukuku bakımından büyük bir gerekliliktir.

KAYNAKÇA

Astarlı M, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı* (Lykeion Yayınları 2019).

Aydın U ‘İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Bir İşyerinde Daha Önce Bağıtlanmış Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması Halinde, Diğer İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Bağıtlanması’ (2001), 16-17 (6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 37-43.

Aydın U ‘Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları’ (2002), 1 (1) Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan) 435-460.

Aydınlı İ, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları* (Demiryol-İş Eğitim Yayınları 2001).

Başbuğ A, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Şeker-İş Sendikası Yayınları 2012).

Başbuğ A ve Yücel Bodur M, *İş Hukuku*. (6. Baskı, Beta Yayınları 2021).

Başterzi S, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti* (Beta Yayıncılık 2016).

Baycık G ‘6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi’ (2014) 5 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 209-258.

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y ‘6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi’ (2016) 15 (Özel Sayı) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan) 553- 592.

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı* (Vedat Kitapçılık 2018).

Canbolat T ‘Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı’ (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 1998).

Canbolat T. *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (Beta Yayıncılık 2013).

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Demircioğlu M, Centel T ve Kaplan HA, *İş Hukuku* (20. Baskı, Beta Yayıncılık 2019).

Denizli Öztürk B, 'İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar' (2023) 11(1) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 257-284.

Doğan Yenisey K, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme -Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme-* (Legal Kitabevi 2007).

Doğan Yenisey K 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi' (2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum Dergisi 43-68.

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Bası, Oniki Levha Yayınları 2021).

Ekmekçi Ö, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (4. Baskı, Oniki Levha Yayınları 2022).

Ekonomi M 'İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi' (1991) 1(1) İş Hukuku Dergisi 31-49.

Erener Yılmaz E 'İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi' (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi 2023).

Ergin H ve Ertan E 'Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3 (78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043-2068.

Esener T *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1978).

Esener T ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Sendika Hukuku* (2. Baskı, Vedat Kitapçılık 2017).

Eyrenci Ö '6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri' (2014) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan) 119-145.

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayıncılık 2020).

Göktaş S ve Yılmaz G, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (2. Baskı, Seçkin Yayınları 2021).

Göktaş S ve Yılmaz G 'Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme' (2022) 2 (Özel Sayı) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1161-1198.

Kandemir M ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı’ (2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum Dergisi 167-214.

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (3. Baskı, Beta Yayıncılık 2016).

Oğuzman K, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1* (4. Baskı, Fakülteler Matbaası 1987).

Özkaraca E, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu* (Beta Yayıncılık 2008).

Özkaraca E ‘Toplu İş İlişkileri’, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014 (Oniki Levha Yayınları 2017).

Özkaraca E ‘Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi’ (2022), *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki* 144 (456) 1-8.

Özveri M, *Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası* (Birleşik Metal İş Yayınları 2012).

Senyen-Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Yetkin Yayınları 2023).

Sur M, *İş Hukuku, Toplu İlişkiler* (11. Baskı, Turhan Kitabevi 2024).

Süzek S ve Başterzi B, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Yayıncılık 2024).

Şahlanan F ‘Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları’ (2011) 61 (376) *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki* 1-8.

Şahlanan F ‘İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)’ (2014), 89 (404) *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki* 1-4.

Şahlanan F, *Toplu İş Hukuku* (Oniki Levha Yayınları 2020).

Tuncay C, Savaş Kutsal FB ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Toplu İş Hukuku* (8. Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Uşan MF ‘Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)’ (1994) 3 (4), *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 131-153.

Yayvak İ ‘6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma’ (2014) 11 (42) *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 41-95.

Yıldız GB ‘Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi’ (2010) 4 (20) Sicil İş Hukuku Dergisi 135-140.

Yazar Beyanı	
Yazarların Katkıları	Bu çalışma tek yazarlıdır.
Mali Destek	Yazar, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı Beyanı	Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur.
Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi	Yazar, makalenin tüm süreçlerinde TRÜHFD'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde TRÜHFD'nin, yayın ve editör kurullarının hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmektedir.