

Sayı: 379 • Kasım 2011

TEKSTİL İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Hukuk
64





İŞ KOLU TESPİTİNDE ALT İŞVERENİN İŞYERİ

Karar İncelemesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2011/15435

Karar No: 2011/12313

Tarihi: 26/04/2011

Karar Özeti:

İş kolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı, normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. Bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir iş kolunda faaliyet var ise ayrı iş kolundan söz edilebilir. İş kolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olduğu kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin iş kolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenemez. Alt işverenin iş kolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz.

İlgili Mevzuat: 2821 Sayılı Kanun Md. 4, Md. 60/2, 4857 Sayılı İş K. Md. 2

Yargıtay Kararı

Davacı vekili, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işyerinde yapılan faaliyetin, İş Kolları Tüzüğü'nün 22 sıra numaralı "Ardiye ve Antrepoculuk" iş koluna girdiği yönünde tespitte bulunulduğunu, işyerinde yapılan işin kara taşıtları ve iş makinelerinin yapımı, onarımı ve bakımı olduğundan, İş Kolları Tüzüğü'nün 13 sıra numaralı "Metal" iş koluna girdiğini belirterek, Bakanlığının 03/07/2009 tarih ve 27277 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 29/06/2009 tarih ve 2009/35 karar No'lu İş Kolu Tespit Kararı'nın iptaline karar verilmesini istemiştir.

Müdahale dilekçesinde Liman-İş Sendikası vekili, davacı şirket ile Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş. arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğunu, alt işveren olarak faaliyet gösteren davacı şirketin, Mersin Limanı'nda limancılık hizmetlerinde kullanılan ekipmanların bakım ve onarımını yerine getirdiğini, asıl işten ayrılacak nitelikte olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 29/06/2009 tarih ve 2009/35 Sayılı İş Kolu Tespit Kararı'nın iptali ile davacı şirkete ait Mersin Liman İş Makineleri, Tamir, Bakım ve Onarımı unvanlı işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 13 sırasında kayıtlı "Metal" işkolunda yer aldığına tespitine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde Bakanlık ve Liman-İş Sendikası vekili tarafından temyiz edilmiştir.

03/07/2009 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan İş Kolu Tespit Kararı'nda 'MPS Makine Servis Hizmet Ticaret A.Ş.'de yapılan incelemede; şirkete ait 'Mersin Limanı İş Makinaları Tamir Bakım Onarım İş'i unvanlı işyerinde, asıl işveren olan ve liman hizmetleri işi yapan MİP işverenliğine ait vinç ve ekipmanlarının tamir-bakım işlerinin yapılması nedeniyle "İş Kolları Tüzüğü"nün 22 sıra numaralı "Ardiye ve Antrepoculuk" iş kolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Uyuşmazlık, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. ve 60. Maddeleri uyarınca iş kolu tespitinde itiraza ilişkindir.

Öncelikle, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. Maddesi'ndeki "Bir işyerinin girdiği iş kolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemece on beş gün içinde dava açabilirler" ifadesinde "ilgililer" sözcüğü açıklanmadığı gibi bu davanın kimin aleyhine açılacağı da belirlenmemiştir. İlgililerden genelde işveren, o işkolunda kurulu veya kurulu olduğunu iddia eden sendika anlaşılabilir. Açılan dava ile işyerinin işkolu tespitinin değişmesi söz konusu olduğundan işveren ve iş kolunda kurulu sendikalar itiraz hakkını kaybedecektir. Somut olayda olduğu gibi yapılan yargılama sonunda verilen karar aynı iş kolunda faaliyet gösteren diğer sendikaları da ilgilendirdiğinden davaya bu sendikaların da dahil edilmesi gerekir. Mahkemece yapılacak iş, tespit kararından etkilenen işyerinde örgütlenmiş veya iş kolu tespit kararında işyerinin girdiği iş kolu olarak gösterilen

iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların davaya dahil edilerek, göstereceği deliller ve karşı delilleri toplamak suretiyle değerlendirme yapmak olmalıdır. Bakanlık tespiti '22 No'lu İş Kolu' şeklinde olduğu için bu iş koluna giren yani kurulu bulunan sendikaların bu dava sonucunda verilecek karar bakımından hukuki menfaatleri bulunmaktadır. Dairemizin istikrar kazanan görüşü de bu doğrultudadır (Y.9.H.D.'nin 2009 tarih ve 2009/41655 E., 2009/32246 K. Y9.H.D.'nin 16/6/2005 tarih ve 2005/16985 E., 2005/21462 K., Y9.H.D.'nin 9/7/1997 tarih ve 1997/12370 E., 1997/14286 K. Sayılı İçtihatları).

İş kolu tespitinde dairemiz kararlarında belirtildiği üzere aşğıdaki ilkeler dikkate alınmalıdır.

Türk Toplu İş Hukuku'ndaki normatif düzenlemelerde iş kolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, öncelikle işçi ve işveren sendikaları iş kolu esasına göre kurulmaktadır (M.3). İş kolunun belirlenmesi konusunda özel bir norm düzenlenmiştir (M.4). Anılan maddeye göre iş kolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip bu tespite karşı ilgililerin, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri iş kolları Sendikalar Kanunu'nun 60. Maddesi'nde gösterilmiştir. Anılan maddede, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede, bir iş koluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir.

Söz konusu tüzükte iş kollarına giren işler, tüzüğe ekli listede belirtilmiştir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılacağı vurgulanmıştır. (Tüz. M.3)

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun (Toplu GLK) 3'üncü Maddesi'nde "Bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" tümcesi ile esas olarak işyeri toplu iş sözleşmesini esas almıştır.

Anılan maddenin ikinci fıkrasına göre, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurumu ve kuruluşlarına ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında yapılan sözleşme tipine işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak fıkrada ayrı bir düzenlemeye de yer verilerek, kamu kurum ve kuruluşları için tek bir işletme toplu iş sözleşme yapılabilmesine olanak tanınmıştır.

İş kolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir ögedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.

İş kolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasa'nın 2. Maddesi'nin gerekçesinde iş yeri tanımı teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi iş yerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren tarafından kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişlemek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2. Madde'de "işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. Esener, Turhan İş Hukuku Bası 8 Ankara 1978 sh. 83-84, Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku C.1, İstanbul 1987 sh.59; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri Bası 21, İstanbul 2008 sh.56-57; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II Ferdi İş İlişkileri Bası 3 İzmir 1998 sh. 121); Süzek Sarper, İş Hukuku Bası 4 Ankara 2008 sh. 173-178; Mollamahmutoğlu Hamdi İş Hukuku Bası 3 Ankara 2008 sh.191-201; tüm genişliği ve ayrıntılarıyla Yenisey / Doğan, Kübra; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 2007 sh.23-37).

İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla; hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır.

Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

Üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasızdır.

Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin, işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverene de asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukuku'nda işyerinin neresi olduğu ve sınırların belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır (Doğan, Yenisey: sh. 443, 447). İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlanmaktadır. İşyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletmenin mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez, işyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmelidir. Ticaret Hukuku'ndaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayrımında organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir.

Temel sorun 4857 Sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukuku'na yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayrımının bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak, işyerindeki faaliyet hangi teknik amaç taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı iş kolundan söz edilebilir, işletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Tüzükteki 26 sıra numaralı "Milli Savunma" iş kolu ve 28 sıra numaralı "Genel İşler" iş koluna ilişkin düzenlemeler sebebi ile belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığı'nca işletilen işyerleri, yukarıda belirlenen kriterlere tabi değildir.

Bundan başka, MPS Servis Hizmetleri Tic. A.Ş. ile Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş. (MİP) arasındaki sözleşmeler getirilip incelenerek, asıl işveren alt işveren ilişkisi olup

olmadığı ortaya konulmalıdır. İş kolu tespit davalarında her işverenin, bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla iş kolu tespiti gerekir. Alt işverenin iş kolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin iş kolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 2821 Sayılı Kanun'un 60/2 Maddesi'nde öngörülen ve 'bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır' kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa, 'asıl iş-yardımcı iş' kavramı geçerli olmaz. İş kolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü iş kolu tespitinde birim olarak "işyeri" esas alınır, işyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme iş kolu tespiti içinde asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

O halde somut olayda yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alınarak, İzmir veya İstanbul Üniversiteleri İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı öğretim üyelerinden oluşacak üç kişilik bilirkişi heyetinden, gerektiğinde mahallinde keşif yapmak sureti ile rapor alınarak karar verilmesi gerekir iken eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26/04/2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

1. İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında da belirtildiği gibi bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti 2821 Sayılı Yasa'nın 4. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Buna göre "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."

Bir işyerinin hangi iş koluna girdiğinin tespiti öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılacaktır. Gerçi yasa maddesinin sözlere bağlı kalınırsa Çalışma Bakanlığı'nın ülkemizdeki bütün işyerlerinin hangi iş koluna girdiğini re'sen tespit ederek Resmi Gazete'de yayımlayacağı gibi bir anlam çıkıyorsa da tüzüğün 4. Maddesi'nde, yasanın 4. Maddesi'nden biraz farklı olarak bir işyerinin hangi iş koluna girdiği konusunda bir uyuşmazlık çıkması halinde ilgililerin başvurusu üzerine Ça-

lışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyerinin girdiği iş kolu için niteliğini de göz önünde tutarak tespit edeceği öngörülmüştür. Uygulamada, konu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, ilgililerden birinin başvurusu ile intikal ettirilerek işyerinin girdiği iş kolunun tespiti istenilmekte, fakat iki tarafı bulunan bir uyuşmazlık olarak Bakanlık önüne getirilmemektedir. Yasadaki "ilgililer" sözcüğü iş kolu tespitinde menfaati olan kişileri ve sendikaları kapsar. İlgililer iş kolu tespit talebini her zaman yapabilirler. Ancak bu talep çoğu kez toplu sözleşme sürecinde yapılmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik kararlarına göre 2822 Sayılı Yasa'nın 13'üncü Maddesi'ne göre; bir sendikanın yetkili olduğunun tespitine ilişkin yazıya aynı yasanın 15'inci Maddesi uyarınca iş mahkemesinde itiraz edildiğinde bu itiraz, sonucu itibarıyla işyerinin hangi iş koluna girdiğinin tespitini gerektiriyorsa yetki itirazını inceleyen mahkeme bu konuyu bekletici mesele yapacak ve işyerinin girdiği iş kolunun tespitinin 2821 Sayılı Yasa'nın 4. Maddesi uyarınca çözümünü bekleyecektir (Y9HD, 31/07/1985-8207/7590 TÜHİS Ocak 1986, sh.16/17; Y9HD, 5/5/1994-6892/6889 Tekstil İşveren Dergisi. Aralık 1994 Kararları Eki; Y9HD, 20/1/2004-23766/468, T. Centel'in incelemesi Tekstil İşveren Nisan 2004, sh.36; C. Tuncay, 2004 Yılı Kararları Semineri, Y9HD, 28/3/1995-5811/6378, Y9HD, 18/1/1996-10/191 A. Güzel, 1996 Kararları Semineri). Yüksek Mahkeme'nin bu içtihatları yasal düzenlemeye uygun olmakla birlikte uygulamada yetki itirazı davalarının uzamasına sebep olmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Resmi Gazete'de yayımlanan iş kolu tespiti kararına karşı, kararda anılmasa da ilgililer kararın yayımını takip eden 15 gün içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açabileceklerdir. Buradaki "ilgili" kavramının sözcüğünün anlamı, mahkemeye başvurmakta menfaati olan kişilerdir. Örneğin işveren, aynı iş kolunda kurulu bir başka sendika ya da iş kolunun dışında o işyerinin kendi kurulu bulunduğu iş koluna dahil olduğunu iddia eden sendika gibi. İş Hukuku ve iş yargılamasında "Mahalli Mahkeme" sözleriyle kastedilen genellikle uyuşmazlığın şekline göre kararın verildiği işlemin yapıldığı veya fiilin vuku bulunduğu yer mahkemesi ise de burada mahalli mahkeme sözlerinden kararı veren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bulunduğu Ankara İş Mahkemesi değil, işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesinin anlaşılması daha isabetli olması gerekir. Zira; mahkeme, Bakanlık kararındaki gerekçelere bağlı olmaksızın işyerinde yapılan işin niteliğini inceleyerek bir karar verecektir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararı da bu yöndedir (Y9HD, 9/10/2008-29977/25970, Çalışma ve Toplum, 2009/1-197/198). Uygulamada bakanlığın zaman zaman bir işverene ait birden çok işyerinin girdiği iş kolunu tek bir tespit kararı ile yayınladığı gö-

rülmektedir. Bakanlığın bu uygulaması kanımca yasaya uygun değildir. Bu tür uygulama, yapılan tespite itirazda yetkili mahkeme konusunda da sorun çıkaracak niteliktedir. Yargıtay böyle bir tespite şirket merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açılan bir davada mahkemenin kendi yetki çevresinde bulunan davacı işverene ait işyerlerini saptayıp bu işyerleri için davaya devam edip esastan karar vermesi, diğer işyerleri için iş kolu tespit talebinin işyerlerinin bulunduğu mahkemelerin yetkili olduğu belirtilerek yetkisizlik kararı verilmesi gerektiğine karar vermiştir (Y9HD 20/2005-28837/30664 M. Kılıçoğlu, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar İstanbul 2007, sh.103). Öte yandan inceleme konumuz kararda da isabetle belirtildiği gibi iş kolu tespitine itiraz davasında, Bakanlık, tespite konu işyerinin işvereni ve o iş kolunda örgütlenmiş diğer sendikaların hasım gösterilmesi gerekir.

Mahkemenin konuya ilişkin kararının temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacağına ilişkin yasa hükmü gereği yerel iş mahkemesinin kararının temyizi halinde, Yargıtay yerinde bulunduğu kararı onaylayacak ya da kararı isabetli bulmuyorsa bu takdirde bozma kararı verip dosyayı yerel mahkemeye göndermeksizin uyuşmazlık hakkında kendisi kesin karar verecektir. Buradaki kesin olarak karar vermenin bir anlamı da Yargıtay'a göre bakanlığın iş kolu tespit kararına itiraz eden davacılar talep etmese bile kararı iptal eden mahkemenin tespite konu işyerinin girdiği iş kolunun da gerekçeli olarak gösterilmesi gerektiğidir (Y9HD, 19/7/2007-27214/25682, Legal İHD, Ekim 2007 sh.3312-3314).

2. Sendikaların kurulabilecekleri iş kollarının neler olduğu 2821 Sayılı Yasa'nın 60. Maddesi'nde 28 adet iş kolu olarak belirtilmiştir. Öte yandan aynı maddede bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılacağı hükme bağlanmış ve bir iş koluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak tüzükte düzenleneceği maddede öngörülmüştür. İş kolu tespitinde asıl iş- yardımcı iş ilişkisi üzerinde aşağıda ayrıca durulacaktır. Ancak bu konuya geçmeden önce önemle belirtelim ki, iş kolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasa'nın 2. Maddesi'nin gerekçesinde iş yeri tanımında teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta bir-

lik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi, işyerinin işverence kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2. Madde'de "iş yeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir. İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla; hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir.

Bir işyerinde yapılan işin hangi iş koluna girdiğinin tespitinde işyerindeki faaliyetin yöneldiği teknik amaç, üretilen mal veya hizmet esas alınır. İşyerinde farklı teknik amaçların gerçekleştirilmesi durumunda baskın olan teknik amaç dikkate alınmalıdır. Bunun için de yapılan yatırımların oranı, iş organizasyonundaki baskın faaliyet ve farklı işlere tahsis edilen işçi sayısı göz önünde bulundurulmalıdır.

3. Öte yandan yukarıda da belirtildiği üzere bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılacaktır (Sen. K. Md. 60 Tüzük Md.3). Bu düzenlemenin doğal sonucu olarak, bir işyerinde çalışan işçilerin hangi iş kolunda kurulu sendikaya üye olabileceklerinin belirlenmesi, o işyerinde yürütülen asıl işin hangisi olduğu ve bunun hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesine bağlı olacaktır. Buna göre örneğin 6 No'lu dokuma iş koluna giren bir kumaş fabrikasında çalışan elektrik teknisyeni de gördüğü iş esas işe yardımcı iş sayıldığından 6 No'lu dokuma iş kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Buna karşılık bir hidroelektrik santralinde çalışan elektrik teknisyeni ise 16 No'lu enerji iş kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir.

Önemle belirtelim ki, kanunda sözü edilen yardımcı işlerin asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılması için yardımcı işlerin asıl işin tamamlayıcısı ya da zorunlu bir unsuru olması da şart değildir. Burada önemli olan o işin ya da işlerin sırf o işyerinde yürütülen işlerden olmasıdır. Bu nedenle işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin gerçekleştirilebilmesi için o işyerindeki yardımcı işlerin yapılması zorunlu olabileceği gibi olmayabilir de (Oğuzman, 1985 Yılı Kararları Değerlendirilmesi, sh.149; Ekonomi, İşkolunun Belirlenmesi, 37-41/42; Narman-

lıoğlu, 80-891). Ancak Y.9.H.D.'nin bir kararında asıl işe yardımcı iş kavramından asıl işin görülmesi ve sonuçlandırılması bakımından doğrudan doğruya yardımcı olan ve asıl işi tamamlayan işlerin anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir (Y.9.H.D. - 9/9/1987-8782/7453 Kamu-İş, Ekim 1987, sh.25). Yardımcı iş niteliğinde görülen bir iş aslında ayrı, bağımsız bir işyeri oluşturuyorsa, bu takdirde yukarıda açıkladığımız düzenlemenin uygulanması söz konusu olmayacak ve söz konusu işte çalışanlar o işyerinin girdiği iş kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Başka bir anlatımla; asıl iş-yardımcı iş ilişkisi bir işyerindeki işler için söz konusudur. Bundan başka, işletmeye bağlı bağımsız işyerlerinde görülen işler arasında da asıl iş-yardımcı iş ilişkisi kurulamaz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bazı kararlarında her bir işyeri için söz konusu edilebilecek olan asıl iş- yardımcı iş bağlantısını işletme kavramı içindeki ayrı ve bağımsız işyerleri arasında söz konusu ederek sonuca gitmesi öğretide haklı olarak eleştirilmiştir (Y.9.H.D.'nin bu yoldaki kararları ve eleştiriler için bak. Oğuzman, 1985 yılı Kararları Semineri, 143-145; Tuncay 40/41-1989 Yılı Kararları Semineri, 121 vd., H. Sümer, 2007 Yılı Kararları Semineri, 210-211). Ancak burada önemli bir noktayı gözden kaçırmamak gerekir. Tespite konu yer bağımsız bir işyeri değil de kanunun işyeri tanımında yer alan işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bir yer durumunda ise bu yer için ayrı bir iş kolu tespiti yapılamayacak ve olayda var ise asıl iş-yardımcı iş ilişkisi söz konusu durumda değerlendirilebilecektir.

4. İnceleme konumuz kararda da belirtildiği gibi işyerinde başka bir işverene ait faaliyet var ise bu takdirde asıl iş-yardımcı iş ilişkisine ilişkin yasa hükmünden yola çıkarak çözüme gidilemez. Uygulamada bu konu; inceleme konumuz kararda olduğu gibi işyerinde bir alt işveren ilişkisinin var olduğu durumlarda söz konusu olabilir. Yardımcı işlerin, asıl işin iş kolunda sayılacağı ve ayrı bir iş kolu tespitine konu yapılamayışı, bu işlerin de asıl işveren tarafından yürütülmesi halinde geçerli olan bir kuraldır. Yardımcı işler bir alt işverene verilmişse, artık söz konusu yardımcı işler, alt işverenin işyerini oluşturacağından ayrı bir iş kolu tespitine konu olacaktır. Bu durumda artık alt işverene ait işyerinde yapılan işin girdiği iş kolu asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenemez. Alt işverenin iş kolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Somut bir örnek vermek gerekirse, tekstil fabrikasının yemekhanesi de asıl işveren tarafından yürütülüyorsa, yemekhane ayrı bir işyeri değildir, ayrı bir iş koluna tabi tutulamaz, tekstil işinin yardımcı işi niteliğindedir. Buna karşılık yemekhane bir alt işverene verilmiş ise bu takdirde artık bağımsız bir işyeri olup yardımcı iş niteliğini kaybederek ve ayrı bir iş kolu tespitine konu olabilecek, farklı bir iş kolunda sayılabilecektir.

Bu noktada kritik olan sorun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'ndeki alt işveren düzenlemesinde karşımıza çıkabile-

cektir. Zira maddede yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde bir sınırlama yok iken asıl işin bir bölümünde teknolojik nedenle uzmanlık gerektirme koşuluyla alt işverene verilebilmesi öngörülmüştür. Böyle bir durumda asıl işin teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren bölümünde iş alan alt işveren söz konusu olduğunda da bu durumdaki alt işverenin işyerindeki faaliyetleri ayrı bir işyeri olarak kabul edileceğinden asıl işyerinden ayrı bir iş kolu tespitine konu olabilecektir. Kuşkusuz bu durumda, tespiti yapılan iş kolu yardımcı işte iş alan alt işverenden farklı olarak mutlaka asıl işin girdiği iş kolundan farklı bir iş kolu olacağı söylenemez. Bu durumda alt işverenin o işyerindeki faaliyetlerinin, asıl işverenle aynı iş kolunda olabileceği gibi olmayabilir de...

Son olarak belirtmek gerekir ki; İş K. Md. 2'deki koşulları taşımadığı işin muvazaalı, geçersiz alt işveren-asıl işveren ilişkisinde iş kolu tespiti bu ilişkiyi yok sayan bir yaklaşımla yapılacaktır. Muvazaalı alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçilerini daha baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayan bir yasal sistem içerisinde başka bir çözüme varmak mümkün değildir. Ne var ki alt işveren ilişkisinde muvazaanın tespiti konusunda uygulamada karşılaşılan pek çok sorun burada da karşımıza çıkabilecektir.

SONUÇ: İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı, işyeri kavramı, asıl iş-yardımcı iş ilişkisi ve alt işverenin işyerinin girdiği iş kolunu tespiti konularında isabetli bir karardır.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2008/29315

Karar No: 2010/22098

Tarihi: 05/07/2010

Karar Özeti:

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleştirilmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır, işçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.

İlgili Mevzuat: 4857 Sayılı İş K. Md. 17, 41, 57

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı, ikramiye, izin, fazla çalışma alacağı'nın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M.A.B. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 05/12/2000 tarihinde davalıya ait işyerinde üretim şefi olarak çalışmaya başladığını, işe girdiği tarihten itibaren sürekli olarak günlük 3-4 saat fazla çalışma yaptığını ancak karşılığının ödenmediğini, müvekkilinin fazla çalışma ücreti taleplerine işverenin olumlu yanıt vermediğini, bu nedenle müvekkilinin iş sözleşmesini 4857 Sayılı Yasa'nın 24/II-e Maddesi uyarınca 21/04/2006 tarihi itibarıyla tek taraflı olarak feshettiğini belirterek, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ikramiye ve yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının müvekkili şirkete ait işyerinde üretim-

den sorumlu müdür olarak çalıştığını, bu durumun iş sözleşmesinde açıkça belirtildiğini, üst düzey yönetici durumunda olan davacının, çalışma saatlerini kendisinin ayarladığını, üst düzey yönetici durumunda olan ve ücreti buna göre belirlenen, mesaisini kendisi ayarlayan davacının fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini, dolayısıyla iş sözleşmesini haksız yere fesheden davacının tazminat almaya hak kazanamayacağını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, "Dinlenen tanık anlatımları ve dosya kapsamına göre davalıya ait işyerinde haftada 60 saat çalışılıp yani 15 saat fazla çalışma yapılmış olduğundan davacının haftalık 15 saat fazla çalışma ücretini hak ettiği anlaşılmıştır. Yeni işyeri kayıtlarından davacının 18 günlük izin ücretinin ve çalıştığı süreye göre 5, 25 günlük ücreti tutarındaki ikramiyesinin ödendiği davalı işveren tarafından ispat edilemediğinden iş akdinin fazla mesai ücretinin ödenmemesi nedeniyle davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi nedeniyle verilen miktardaki kıdem tazminatının akdin feshi tarihinden itibaren mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, bilirkişi raporu ile belirlenen yıllık izin ücreti ve ikramiye alacaklarının dava ve ıslah tarihlerinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, bilirkişi raporu ile belirlenen fazla çalışma ücretinden ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlılık kazanan içtihatlarında da kabul edildiği gibi hesaplanan bu ücretin kayden tespit edilemeyen ücret olması nedeniyle takdiren 1/3 oranında indirim yapılarak hesaplanan miktarı olan 30.179,29 YTL'nin dava ve ıslah tarihinden itibaren kanuni faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine karar verilmiştir" gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir, işçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar

kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydın bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İşyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılması olanaklı değildir. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır. İşçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde 7.5 saati geçemez (M.69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla faal çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat

olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir (Yargıtay 9.H.D. 23/6/2009 gün 2007/40862 E., 2009/17766 K).

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da İş Kanunu'nun 41. Maddesi'nde yazılı olan fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Dairemizin kökleşmiş uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9.H.D. 18/11/2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K).

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 68. Maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay, 9.H.D. 18/7/2008 gün 2007/25857 E., 2008/20636 K, Yargıtay 9.H.D. 2842005 gün 2004/24398 E, 2005/14779 K ve Yargıtay 9.H.D. 9/12/2004 gün 2004/11620 E, 2004/27020 K). Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer. Fazla çalışma ücretinden indirim, takdiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafından kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut olayda, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmişse de yapılan inceleme hüküm kurulması için yeterli değildir.

Davalı tarafça, davacının üst düzey yönetici olduğu, bu nedenle fazla çalışma ücreti talebinde bulunamayacağı savunulmuş ancak mahkemece bu husus araştırılmamıştır.

Mahkemece, davacının üst düzey görevli olup olmadığının belirlenmesi amacı ile davalı işyerine ait organizasyon şeması getirtilerek, davacıya çalışma saatleri konusunda talimat verilip verilmediği, fazla çalışma yapmasını gerektirecek şekilde işletmesel hedefler belirlenip belirlenmediği ve davacının çalışma saatlerine yönelik olarak puantaj kayıtlarının olup olmadığının tespiti gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05/07/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.