

Sayı: 376 • Temmuz 2011

TEKSTİL İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Hukuk
61





TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ AÇISINDAN İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

Karar İncelemesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2010/28347

Karar No: 2010/29733

Tarihi: 19/10/2010

Karar Özeti:

İş kolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasa'nın 2. Maddesi'nin gerekçesinde işyerinin 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 birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan; teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işverence 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 fak 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.

Özetleyecek olursak; işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı 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 işkolundan söz edilebilir, işletme işkolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

İlgili Mevzuat: 2822 Sayılı TSGLK, Md. 3,15

Yargıtay Kararı

Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki tespitinin iptali ile davalı sendikanın şirkete ait işlemlerde yetkili bulunmadığına karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, yetki yönünden davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı ile davalılardan Birleşik Metal İş Sendikası avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi O.F. Tüfek tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, başvuru tarihi olan 29/01/2010 tarihi itibarıyla işyerinde sendikanın çoğunluğu sağlayamadığını, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından tespitinin sadece Çorlu'daki fabrikası için yapıldığını, oysa şirketin üretim tesisleri dışında pazarlama ve idari birimlerinin de bulunduğu, ayrı işyerleri olduğunu, şirkete ait tüm işyerlerinin teknik ve iktisadi olarak birbirine bağlı olduğu dikkate alınarak yetki tespitinin yapılması gerektiğini belirterek, yetki tespitinin iptali ile davalı sendikanın şirkete ait işletmelerde yetkili bulunmadığına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık vekili, idarece yapılan işlemlerin doğru olduğunu, hukuka aykırılık bulunmadığını, açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı sendika vekili cevap dilekçesinde iddiaların gerçek dışı

olduğunu, çoğunluk tespitinin doğru olduğunu, davacı her ne kadar Çorlu'da ki işyerinin dışında işyeri olduğunu iddia etse de bu işyerinin hangi adreste olduğunu, kaç işçinin çalıştığını, bu işyerlerinde hangi işlerin yapıldığını açıklamadığını, bu durumun davacının iddiasının yersiz olduğunu ortaya koyduğunu bu nedenlerle açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, 2822 Sayılı Kanun'un 15. Maddesi gereğince, "... işletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülür" düzenlemesi olduğu, davacı şirketin fabrikadan ayrı birtakım ünitelerin bulunduğu, son oturumda davacı vekili tarafından şirket merkezinin Avrupa Serbest Bölgesi'nde olduğunun beyan edildiği gerekçesi ile dava dilekçesinin yetki yönünden reddine, dosyanın görevli ve yetkili Çorlu İş Mahkemesi'ne gönderilmesine karar verilmiştir.

Karar davalı sendika vekilince; davacının dava dilekçesinde ileri sürdüğü, üretim tesisleri dışında pazarlama ve idari birimlerin de bulunduğu iddiası doğru olsa bile, anılan işlerin fabrikada yapılan üretime yardımcı olan ve tamamlayan işler olduğu, üretimden bağımsız olmadığını, davacının ikinci işyerinde pazarlama ve idari birimler olduğu beyanı da, bu işyerinde mal üretiminin yapılmadığı, fabrikadaki üretilen ürünlerin pazarlamasının ve yönetiminin gerçekleştirildiği ve yardımcı iş olduğunu göstermekte olduğunu, bu nitelikteki bir işyerinin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilemeyeceğini, kaldı ki yetki tespitine konu olan işyerinin dışında Çerkezköy'de ayrı bir işyeri olarak şirketin merkezinin bulunduğu kabul edilse dahi, işletme merkezinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme yetkili olacaktır. İşletme merkezinin dosyada bulunan vekâletnameye göre Çerkezköy'de bulunduğu kabul edildiğinde bile, Edirne İş Mahkemesi yetkilidir, gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

Karar davacı işveren vekilince, işyerinde çoğunluğun temsiline ilişkin itirazın işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemece yapılması gerektiği ve yetkili mahkemenin Edirne İş Mahkemesi olduğu gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında çoğunluk tespitine itiraz davasında davacı şirketin, bir işyeri mi, yoksa aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan bir işletme mi olduğu ve buna bağlı olarak yetkili mahkeme konusunda uyuşmazlık vardır.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15. Maddesi, "Kendilerine 13 ve 14'üncü Maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendi-

lerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır..." düzenlemesini içermektedir.

Kural olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tespiti istenen işyeri veya işyerlerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne göre, Bakanlık kararına itiraz edilecek mahkeme belirlenir. Ancak bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin oluşturduğu işletme kapsamında yer alan işyerlerinde çoğunlukla ilgili itirazın yapılacağı yere ilişkin 2822 Sayılı Yasa'daki boşluk, işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili sayılarak doldurulmuştur (3451 Sayılı Yasa ile değişik TISGLK Md. 15/1).

2822 Sayılı Yasa'nın 15. Maddesi'nde gösterilen yetki belirlenmesi, kamu düzeni ile ilgili olup kesin yetki saptamasıdır.

Ancak somut olayda öncelikli olarak çözümlenmesi gereken konu 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun (Toplu GLK) Md. 3/2. Fıkrası'nda belirtilen, "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir" tanımına uygun aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan bir işletmenin olup olmadığı tespit edilmelidir.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanunu'nun 60. Maddesi'nde gösterilmiştir. Anılan maddede, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede; bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurulurken, bir tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir.

Söz konusu tüzükte işkollarına giren işler, tüzüğe ekli listede belirtilmiştir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı vurgulanmıştır (Tüz. Md.3).

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

Anılan maddenin İkinci Fıkrası'na göre, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurumu ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda 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 dü-

zenlemeye de yer verilerek, kamu kurum ve kuruluşları için tek bir işletme toplu iş sözleşmesine olanak tanınmıştır.

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

İşkolu 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 işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işverence 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 "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 3, 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.

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 bulunsu 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 işverende asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukuku'nda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının 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. İşyerinin, işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret Hukuku'ndaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayırımında organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğünün aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işyerinin 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 ayırımının bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak, işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı 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 işkolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Dosya kapsamında davacı şirket işyerlerinin yaptıkları işler konusunda açıklayıcı belge ve bilgi bulunmamaktadır.

O halde somut olayda; öncelikli olarak işyerlerine ilişkin işkolu tespit kararları var ise bu kararlar dosyaya getirtilmelidir. Şayet işkolu tespit kararı yok ise, davacı işverene 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. Maddesi'nde öngörülen prosedüre göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na işkolu tespit başvuru-

sunda bulunmak üzere süre verilmeli, işyerlerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilmelidir.

İşkolu tespitinin sonucuna göre, örneğin işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapılmakta, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinde ise fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işleri görülmekte ise, bu durumda şirket merkezi ile fabrika işyerinde yapılan işlerin aynı işkolunda kurulu ayrı işyerleri olmayıp nitelik itibarıyla birbirini tamamlayan işler olacağından, dolayısıyla merkez işyerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl işin, fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden, 2822 Sayılı Yasa'nın 3/2. Fıkrası'nda belirtilen aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olma koşulu gerçekleşmemiş olacaktır. Dolayısıyla her iki işyerinin işletme kapsamı içinde düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda yetkili mahkemenin işyerine göre belirlenmesi gerekecektir. Asıl işin görüldüğü yer olan fabrika işyerinin bağlı olduğu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi yetkili mahkeme kabul edilecektir.

Özetlenecek olursa, işkolu tespiti sonucuna göre:

İşyerleri işletme kabul edilecek olursa; yani 2822 Yasa'nın Md. 3/2 anlamında aynı işkolunda kurulu farklı işyerlerinin varlığı kabul edilir ise; yetki tespiti davası 2822 Sayılı Yasa Md. 15/1 uyarınca "... İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır..." düzenlemesi ile işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde görülecektir.

İşyerleri 2822 Yasa'nın Md. 3/2 uyarınca işletme kabul edilemez ise; yani ayrı ayrı işkolunda, farklı işyerleri olduğu kabul edilir ise; aynı işkolunda kurulu birden fazla işyerine sahip bir işletme söz konusu olmayacaktır. Bu halde yetki tespiti davası için yetkili mahkeme, başvuru konusu yapılan asıl işin görüldüğü fabrika işyerine göre belirlenecektir, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15/1 Maddesi gereğince, bu tür itirazların işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekecektir.

Yine işyeri 2822 Yasa'nın Md. 3/2 uyarınca işletme kabul edilemez ise ve fabrikada da görülen işler asıl iş, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinde görülen iş ise yardımcı iş kabul edilir ise, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinin asıl işi tamamlayan bir yapısının bulunması nedeniyle fabrika işyeri ile birlikte tek işyeri oluşturacaktır. Yetki tespiti davası için yetkili mahkeme asıl işin görüldüğü fabrika işyerine göre belirlenecek, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15/1 Maddesi gereğince itirazın işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede yapılması gerekecektir.

Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için işkolu tespit ka-

rarına ihtiyaç vardır. Daha önceden şirket işyerleri ile ilgili, işkolu tespiti yapılmış ise gerekli belgeler getirilmeden, yapılmamış ise işkolu başvurusu için davacıya süre verilip sonucu beklenmeden, davacı şirketin ana sözleşmesi, ticari sicil kayıtları getirilmeden, yazılı şekilde mahkemenin yetkisizliğine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BÖZÜLMESİNE, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19/10/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı, karar metninden anlaşıldığına göre; toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan çoğunluk tespitine itiraz davasında çoğunluk tespitinin işyerine mi, işletmeye mi ilişkin olduğuna göre 2822 Sayılı Kanun'un 15'inci Maddesi'nde belirtilen yetkili iş mahkemesinin belirlenmesine ilişkin bir uyuşmazlığa ilişkin olmakla birlikte karar metninde Yüksek Mahkeme işyeri-işletme kavramlarını ayrıntılı bir biçimde incelemiştir. Esasen, 2822 Sayılı Kanun'un 15'inci Maddesi'ne göre yetkili iş mahkemesini belirlemek için Yüksek Mahkeme'nin, öncelikle konuyu bu açıdan incelemesi kaçınılmazdır. Biz daha önceki bir karar incelememizde İşletme Toplu İş Sözleşmesi'ne ilişkin çoğunluk tespitine itiraz davasında yetkili iş mahkemesine ilişkin Yüksek Mahkeme'nin bir başka kararını değerlendirmiş idik (06/11/2009-1001/1961 Tekstil İşveren Ekim 2010). Bu nedenle bu incelememizde konunun bu yönünde, sonuca varmak için zorunlu olan işyeri-işletme kavramları üzerinde duracağız. Karar metninde de isabetle belirtildiği üzere 4857 Sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukuku'na yansımaları nedeniyle işçi sendikalarının işyeri Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde önemli bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Özellikle kararda da belirtildiği gibi üretim yapılan fabrika işyeri dışında, bu işlerin yönetildiği genel müdürlüğün satış ve pazarlama işlerinin yapıldığı satış ofislerinin, mağazaların toplu iş sözleşmesi yapmaya ilişkin çoğunluk tespitindeki durumu, yapılacak toplu iş sözleşmesinin bu nedenle işyeri-işletme toplu iş sözleşmesi kurallarından hangisine göre belirleneceği uygulamada ciddi duraksamalara yol açmaktadır.

Bilindiği gibi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'ne göre; "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır".

Buna karşılık 2822 Sayılı Kanun'un 3. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre de; "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir". Görüldüğü gibi işletme toplu iş sözleşmesi için, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması şarttır ve yeterlidir. Aynı işverenin aynı işkolundaki işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için bu işyerleri arasında iktisadi ve teknik bir bütünlüğün bulunması da şart değildir. Bu açıdan yasa da yer alan işletme toplu iş sözleşmesindeki "işletme" sözcüğünün genel olarak hukuk ve iktisadi anlamda işletme kavramıyla bir ilgisi olmadığı gibi, Ticaret Kanunu'nun ticari işletme (TTK. Md.11 vd) kavramıyla da bir ilgisi yoktur. Öğretide haklı olarak işaret edildiği gibi, işletme toplu iş sözleşmesindeki işletme sözcüğünün, "bir toplu iş sözleşmesi ünitesi" olmaktan öteye bir anlamı bulunmamaktadır. (M. Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu İş D., Temmuz 1987, sh.11. F. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, sh.32-33). Yukarıya aktarılan işyeri tanımına ilişkin yasa hükmü karşısında karşımıza çıkan bir olayda, çözülmesi gereken temel sorun, olayda İş K. Md. 2'de belirtilen nitelikte işyerine bağlı bir yer mi söz konusu olduğu yoksa bu yerlerin 2822 Sayılı Kanun'da belirtilen nitelikte, işletme oluşturan, bağımsız işyerlerinin mi söz konusu olduğunun tespiti olacaktır. Birinci olasılıkta bu yerlerin bağımsız bir işyeri olmayıp işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine (veya işletme toplu iş sözleşmesinde işletmeyi oluşturan işyerlerine "ki bu konunun üzerinde aşağıda ayrıca durulacaktır") bağlı yerler olmasıdır. Bu ihtimalde söz konusu yerler ayrı ayrı bağımsız işyerleri sayılmayıp asıl işyerine bağlı yerler olacağından bu üniteler için ayrı bir işkolu tespitinden de söz edilemeyecek ve söz konusu yerler bağlı işyerleri olarak asıl işyerinin (veya işletmeyi oluşturan işyerlerinin) dâhil olduğu işkolundan sayılacaktır. Kuşkusuz bu ihtimalde söz konusu yerler; örneğin satış mağazaları işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi için çoğunluk tespitinde işletmeyi oluşturan işyerlerinde çalışan işçi sayısına dâhil edileceklerdir. Yeri gelmişken burada kritik bir tespit de gözden kaçırılmamalıdır. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yer (veya yerler) kavramı, sadece bir işyerini kapsayan işyeri Toplu İş Sözleşmeleri'nde değil işletme toplu iş sözleşmelerinde de pekâlâ söz konusu olabilecektir. Ancak burada kastedilen 2822 Sayılı Yasa'nın 3. Maddesi anlamında işletmeye dâhil yerler değil, işletmeyi oluşturan işyerlerinden birisine (bir kaçına) bağlı yerlerdir.

Bu nedenle, bu noktada mevzuatımızda "işyerine bağlı yer" kavramının yer aldığı, buna karşılık "işletmeye bağlı yer" kavramı gibi bir kavramdan söz edilmediği gibi bir görüş 2822 Sa-

yılı Yasa'nın 3. Maddesi'nde yer alan Toplu İş Sözleşmesi olarak işletme ünitesinin; onu oluşturan işyerlerinden oluşan bir kavram olduğu ve buradaki "işletme", sözcüğünün "aynı işkolunda aynı işverene ait işyerleri" birlikteliğine bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak verilen isimden başka bir şey olmadığı gerçeğini gözden kaçırmaktadır. Başka bir anlatımla 2822 Sayılı Kanun'un 3. Maddesi'nde bir toplu iş sözleşmesi türü olarak sözü edilen "işletme" kavramı iktisadi, sınai veya Ticaret Hukuku anlamında somut bir işletme olmayıp sadece, aynı işkolunda aynı işverenin birden fazla işyeri bulunması halinde bu işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinin adıdır. Hukukumuzda işletme toplu iş sözleşmeleri, işyeri toplu iş sözleşmelerinin Yasa'nın 3. Maddesi'ndeki hallerde yapılaş biçimine verilen addan başka bir şey değildir. Bu nedenle, "Burada söz konusu olan yer "işletmeye bağlı yer" değil; işletme toplu iş sözleşmesini gerekli kılan herhangi bir işyerine bağlı yer"dir.

Çalışılan bir yerin bağımsız bir işyeri değil; işyerine bağlı yer olup olmadığını tespitinde İş K. Md. 2'de yer alan hükmün somut olayda tespiti önem taşımaktadır. Zira söz konusu yasa hükmünde "işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler" in işyerinden sayılacağı hükmü getirilmiştir. Buna göre yasa işyerinde teklik ilkesinden yola çıkarak işyerinin kendisine bağlı yerlerle bir bütün oluşturacağı kabul edilmiştir. "İşin niteliği" bakımından bağlılık asıl işyerinde belirli bir mal üretmek ya da hizmet sunmak amacıyla yapılan işlerle, işyerine bağlı yerlerdeki işlerin aynı teknik amaca yönelik olmaları ve ekonomik anlamda birbirini tamamlamaları anlamını ifade etmektedir (Ekonomi İş Hukuku, Cilt 1. İstanbul 1984, sh.60, Narmanlıoğlu İş Hukuku, Ankara 1994, sh.125). İki yer arasında teknik açıdan bir bağlılık yoksa biri, diğerini ekonomik yönden tamamlamıyorsa bu durumda "bağlı yer"den değil; birbirinden bağımsız işyerinin varlığından söz edilmelidir. Özellikle aynı işverenin iş görülen yerlerinden birinin varlığı diğerinin varlığını gerektiriyorsa, iş görülen çeşitli yerlerin tabi olduğu organizasyon ve işletiliş tarzı, özellikle yönetimi ve hesapları bir bütün teşkil ediyorsa birbirine bağlı işyerlerinin söz konusu olduğu kabul edilmelidir (Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Cilt 1, İstanbul 1987, sh.12). Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında işin yürütümü ve nitelik bakımından bağlılığı, "işin teknik bir amaç içinde yer alması ve asıl organizasyon içinde yönetilmiş bulunması ve bağımsız bir yönetime sahip olmaması" şeklinde açıklamıştır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 07/06/1985 - 6069/6260).

Öte yandan iki yerin birbirine bağlı tek bir işyeri olarak kabul edilebilmesi için işin niteliği (amaçta birlik) yeterli değildir. Bunun yanında, bunların "işin yürütümü" açısından da birbirine bağlı olmaları gerekir "işin yürütümü" yönünden bağlılıktan, yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmaları anlaşılmalıdır. Şu halde bir işyerine bağlı olan yerlerden söz ede-

bilmek için aralarında hukuki bir bağ bulunmalı, her şeyden önce işveren aynı olmalıdır. Ayrıca ve önemle belirtelim ki işin yürütümü yönünden bağıllıkta iş görülen yerlerin mutlaka aynı coğrafi alan içinde veya birbirine yakın olması gibi bir zorunlulukta yoktur. Önemli olan, bağlı yerler arasında uzaklık değil yönetimde birlik olup olmadığıdır. Karara konu olan olay açısından da önemli olan diğer bir husus da, bir yerin işyeri olarak Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kayıt ettirilmiş olmasının da o yerin mutlaka ayrı bir organizasyon içerisinde yer aldığı; bu durumda ayrı bir işyerinin söz konusu olduğu anlamına gelmeyecektir (Oğuzman, sh.12). Gerçekten de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin de isabetli bir şekilde belirttiği gibi Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ayrı işyeri olarak kaydettirilmesi de ayrı bir işyeri olarak nitelendirilmeye yeterli değildir.

Bir işyeri organizasyonu içerisinde yer alan bir birimin bağımsız bir işyeri mi yoksa yukarıda belirtilen nitelikte işyerine bağlı bir yer mi olduğu, her somut olayda öncelikle tespit edilmeli ve varılacak sonuca göre hareket edilmelidir. Söz konusu yerin, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yer olduğu tespit edilmiş ise bu yer için bir işkolu tespiti istenemez, söz konusu yer asıl işyerinin dâhil olduğu işkolundan sayılır. Buna karşılık, somut olayda söz konusu yerin bağımsız bir işyeri olduğu sonucuna varılır ise, bu takdirde bu yer için iş kolu tespiti

ti yaptırılarak, olayda bir işletme toplu sözleşmesinin bulunup bulunmayacağı ya da bu yerin 2822 Sayılı Kanun'un 3. Maddesi anlamında işletme toplu iş sözleşmesine dâhil edilip edilmeyeceği sonucuna varılacaktır.

Öte yandan "işyerine bağlı yer" kavramı, "yardımcı iş" kavramı ile de birbirine karıştırılmamalıdır. 2821 Sayılı Kanun'da, "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır" hükmü yer almaktadır (Md. 60). Ancak dikkat edilirse, Kanun burada açıkça "işyeri"nden söz etmektedir. Yardımcı iş kavramı bağımsız bir işyeri ve yalnız işyerinin kapsamı ve organizasyonu içinde kalan işler için söz konusu olabilir. Bir işletmenin bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları ve bundan dolayı aynı işkolundan sayılmaları mümkün değildir. İşletmeye dâhil işyerlerinden bazılarının "asıl işyeri", diğerlerinin de bunlara "yardımcı işyeri" oldukları söylenemez. Böyle bir görüş yasanın sistemine de işkoluna göre sendikalaşma ilkesine de ters düşer.

SONUÇ: İnceleme konumuz Yargıtay Kararı'ndaki değerlendirmeler, yukarıda belirttiğimiz görüşlerle örtüşmekte ve isabetlidir. Ancak Yüksek Mahkeme'nin somut olayda işyerine bağlı yer sayılan bir yer olup olmadığı açık olmayan yerler için işkolu tespitinden söz etmesi yanlış anlamalara da yol açacak niteliktedir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2008/29926

Karar No: 2010/19573

Tarihi: 21/06/2010

Karar Özeti:

Davacının işyerine alkollü geldiği sabittir. 4857 Sayılı Yasa'nın 25/11-d ve 84/1 Maddeleri gereğince uyarıya rağmen işyerine sarhoş olarak gelmek, işverene haklı fesih imkânı tanır.

İşveren davacının işyerine iradi biçimde sarhoş gelmesi üzerine yasal fesih hakkını kullanmış olup, haklı fesih karşısında davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar vermek gerekirken hatalı gerekçe ile kabulüne hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat: 4857 Sayılı İş K. Md. 125

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı, fazla çalışma ücreti, kötü niyet tazminatı, ikramiye alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakîmi R. Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 20/11/2000 tarihinde işe başladığını, 17/01/2006 tarihli Aksaray 2. Noterliği'nden gönderilen ihtarname ile işyerine alkollü olarak geldiği için tutanak düzenlendiği, 16/01/2006 ve 17/01/2006 tarihlerinde izin almaksızın işyerine gelmediği, 68 EF 303 ve 68 EH 546 plakalı araçlara da hasar verdiği hususlarından dolayı iş akdinin 25. Madde gereğince tek taraflı ve bildirimsiz olarak feshedildiğinin belirtildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı, davacının davalı işyerine İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sakat işçi olarak yerleştirildiğini, taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunduğunu, bu sözleşmede personelin sorumlulukları başlığı altında düzenlenen bölümün 2. Kısımında personelin görevinin ifası sırasında ve işyerinin disiplinin sağlanmasında, şirket talimatlarına, işveren tarafından belirlenen çalışma şartlarına, işyerinin genel politikalarına, verilen işi özenle yapacağını, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyacağını kabul ve taahhüt ettiğini, davacının belirlenen kurallara aykırı davranması ve İş Kanunu'ndaki işverenin haklı sebeplerle iş akdinin feshi halinde işverenin sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödemediği fesih hakkının doğacağını sözleşmesinin 3. Maddesi'nde düzenlendiğini, davacının iş kanunundan doğan yükümlülük gereğince işe alınması ile işverenin koymuş olduğu kurallara uymadığını, işyerinde huzursuzluk çıkardığını, bunun dışında işe başlarken alkol alıp sarhoş olarak işe geldiğini, bu konuda işverenin uyarılarına rağmen bir türlü engellenemediğini, 03/01/2006 tarihinde davacının işyerine alkollü olarak gelerek işbaşı yapmak istediğini işveren temsilcisinin alkollü olarak iş başı yapmasının uygun olmayacağını bildirdiğini ve alkol muayenesi yaptırılmak istendiğinde alkol muayenesi olmayacağını beyan eden davacı hakkında durumun tutanak ile tespit edildiğini, yine davacının 14/01/2006 tarihinde işe alkollü olarak geldiğini, durumunun çalışanlarca tespit edildiğini, davacının personel şefi Menderes Altuntepe'ye aile sorunlarının olduğunu, bu nedenle alkol aldığı, alkol muayenesi yaptırmayacağını ve işyerinden ayrılacağını beyan ettiğini, aynı gün çalışmadan ve kimseye haber vermeden işyerini terk ettiğini, ertesi gün işe gelmediğini, davacının 15/01/2006 tarihinde polise vermiş olduğu ifade de 14/01/2006 tarihinde işyerine gittiğinde alkollü olduğunu kabul ve beyan ettiğini, davacının 68 EH 546 plaka sayılı araçla şirket ortaklarından Reha Saatçioğlu'nun 68 EF 303 plaka sayılı araçlarına kasten hasar verdiğini, bu olaylardan sonra işverenin İş Kanunu'nun 25. Maddesi'ne göre 17/01/2006 tarihinde iş akdini bildirimsiz olarak haklı nedenlerle feshettiğini, bu nedenle tazminat hakkının bulunmadığını savunarak kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, "Davalı tarafından, iş akdinin davacının, işyerine alkollü gelmesi, işyerini izinsiz terk etmesi, bilgi vermeden ve izin almadan işe gelmemesi, şirkete ait araca ve şirket ortağına ait araca hasar vermesi nedenlerinden dolayı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesi'ne göre tek taraflı olarak bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiği anlaşılmış ise de;

davacı işçinin işyeri dışında alkol alıp işyerine gelerek iş görme borcunu olumsuz etkileyecek kadar sarhoş olduğunun alkol tespit raporuyla belgelendirilmemesi, 15/01/2006 tarihinde davacı hakkında şirkete ait araca ve şirket ortağına ait araca hasar verilmesi nedeniyle şikâyetle bulunulması, davacıya isnat edilen bu suçlardan dolayı davacının 15/01/2006 tarihinde Emniyet Müdürlüğü'nde ifade vermesi, 16/01/2006 tarihinde C. Savcılığı'na sevk edilmesi, davacı hakkında mala zarar vermek suçundan Aksaray 2. Asliye Ceza Mahkemesi'ne açılan davada davacının atılı suçtan beraat etmesi, tüm dosya kapsamı, tanık beyanları, 2. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2006/90 esas sayılı dosyasındaki beyanlar birlikte değerlendirildiğinde davacının iş akdine, davalı işveren tarafından davacının işyerine alkollü gelmesinden dolayı 15/01/2006 tarihi itibarıyla son verildiğinin anlaşılması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/2. Fıkrası'na göre feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlüğünün işverene ait olması, işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü bulunması, tüm bunlara rağmen davalı işveren tarafından feshin haklı nedene dayandığı hususunun ispatlanamadığı anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağı tespit edilmiştir" gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazlarının reddine,

Davalının temyizine gelince; davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediği, buna bağlı olarak da, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı uyuşmazlık konusudur.

Tanık anlatımlarına ve Cumhuriyet Savcılığı'nda alınan kendi beyanına göre davacının işyerine alkollü geldiği sabittir. 4857 Sayılı Yasa'nın 25/11-d ve 84/1 Maddeleri gereğince uyarıya rağmen işyerine sarhoş olarak gelmek işverene haklı fesih imkânı tanır.

İşveren davacının işyerine iradi biçimde sarhoş gelmesi üzerine yasal fesih hakkını kullanmış olup, haklı fesih karşısında davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar vermek gerekirken hatalı gerekçe ile kabulüne hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21/06/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.