

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/5052
Karar No.	2016/7591
Tarihi:	14.03.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
6356 S. STSK. /41

- ***İŞLETME DÜZEYİNDE TİS YETKİSİ İÇİN AYNI İŞVERENE AİT AYNI İŞKOLUNDA BİRDEN FAZLA İŞYERİNİN BULUNMASIN GEREKMEŞİ***
- ***BAĞLI İŞYERİNİN BAĞIMSIZ BİR İŞYERİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ***
- ***BAĞLI İŞYERİ Mİ İŞLETME Mİ OLDUĞUNUN AÇIKLIĞA KAVUŞTURULMASININ GEREKMEŞİ***
-

ÖZETİ Davacıye ait ve tespit konusu Muş'ta yer alan birim inşaat işkolunda yer almaktadır. İkinci olarak Ankara'da bulunan birim ise "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer almakta olup, davacı diğer birimin de merkeze bağlı olup, bağımsız hareket edemediğini ileri sürmektedir. Bu noktada şu hususu ifade etmek gerekir ki, her ne kadar mahkemece,ta yer alan birimler işletme kabul edilerek %40 çoğunluğa göre sonuca gidilmiş ise de, yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere bir işletmenin varlığından söz edebilmek için aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bulunması şart olup, buna göre mahkemenin tespiti isabetsizdir. Bununla birlikte, yer alan birimin,da yer alan birime bağlı olup bağımsız hareket etmediği iddiası karşısında her iki birimin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti gereklidir. 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı

Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "iş organizasyonu" içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir.

DAVA : Davacı, ... tarafından, davalı sendikanın işyeri/işletmede yetkili olduğu yönünde yapılan tespitin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, ... davalı sendikanın yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığına yönelik 16.05.2014 tarihli yetki tespit kararının iptalinin gerektiğini, müvekkili şirket ile dava dışı Y...nin yöneticileri ve ortakları aynı olan ve aynı şirketler topluluğuna bağlı şirketler olduğunu, yetki tespitinin yapıldığı şantiyenin, ana yüklenicisi olduğu ve ... ile müvekkil şirket arasında akdolan alt yüklenicilik sözleşmesine istinaden kazı ve hafriyat işlerinin müvekkil şirket tarafından üstlenildiğini ve geçici nitelikteki bu işin ifası için, işe başlamış oldukları tarihten itibaren Y..... nezdinde çalışmakta olan işçilerin yazılı rızaları alınmak suretiyle geçici süreliğine müvekkili şirket bordrosuna aktarıldığını, geçici iş ilişkisi dikkate alınmaksızın verilen yetki tespiti kararının hiçbir hukuki dayanağı olmadığını, iki şirket arasında yapılan sözleşme uyarınca M..... işçilerinin %90'ından fazlasının rızaları alınarak geçici iş ilişkisi ile müvekkil nezdinde görevlendirildiğini, işçilerin Mayıs 2014 sonu itibarıyla tekrar eski işyerlerine yani Y..... bünyesindeki asil işyerlerine döndüklerini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesine göre geçici işçilerin ödünç verenin işçisi olması sebebiyle ödünç alan işverenin işçisi olduğuna dair bir değerlendirme yapılmasının mümkün olmadığını, bu nedenle de söz konusu işçilerin davalı Bakanlık tarafından yapılmış olan çoğunluk tespiti bakımından değerlendirmeye alınmış olmasının 4857 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun'a aykırı olduğunu, diğer taraftan da yetki tespiti yapılırken müvekkili işletme niteliğinin dikkate alınmadığını, müvekkil şirkete ait aynı işkolunda faaliyet gösterenda bulunan işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin birbirinden ayrılmayacak nitelik gösterdiğini, işyerlerinin ...da bulunan merkeze bağlı olup, burasının vereceği talimatlar doğrultusunda faaliyet göstermekte olup bağımsız hareket edemediğini ve bu nedenle çoğunluk tespiti yapılırken müvekkiline ait işyerlerinde çalışan tüm işçilerin nazara alınması gerektiğini, sendika üyeliklerinin işçilerin iradesi dışında muvazaalı olarak gerçekleştirildiğini ileri sürerek 16.05.2014 tarih ve 8336 sayılı yetki tespiti kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... vekili, itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmediğini, ayrıca İstanbul'da faaliyet gösteren bir işyeri kaydına rastlanmadığını ve işyerinin ise 10 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer aldığından yetkinin işyeri düzeyinde verildiğini savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı sendika vekili ise, uyuşmazlık konusu olayda işçilerin sadece iş görme edimlerini talep hakkının değil iş sözleşmelerinin ...ye devredildiğini, geçici işçilik bulunduğu ileri sürülen dönemde tespite konu işçilerin üzerinden Sosyal Güvenlik Bakanlığı girişlerinin yapıldığını ve bordrosunda gösterildiğini, işletme niteliği itirazının da yersiz olduğunu savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, geçici işçilik itirazı kabul edilmeyerek söz konusu işçilerin davacının işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği, işletme niteliği itirazı yönünden ise, işyerindeki toplam işçi sayısının 171 olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için aranan % 40 çoğunluğun 69 işçiye tekabül ettiği ve davalı sendikanın 71 üyesi olduğu gerekçesiyle çoğunluğun sağlandığının anlaşıldığı, davalı sendikanın işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasının başvuru tarihinde yürürlükte olan metnine göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42. maddesine göre ise "Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya

işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un "Yetki İtirazı" başlıklı 43. maddesine göre de, "Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığı için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34. 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 22. Hukuk Dairesi, 2013/15050 esas, 2013/15221 karar sayılı ilâmı)

Bu genel açıklamalar ışığında davacının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Dosya içeriğine göre, davalı sendika tarafından yapılan 15.05.2014 tarihli başvuru üzerine16.05.2014 tarih ve 8336 sayılı yetki tespiti kararı ile davacıya ait Muş işyerinde çalışan işçi sayısının 135 ve sendika üye sayısının 71 olmasına göre davalı sendikanın yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir.

Davacı vekili, yetki tespitine, geçici işçilerin nazara alınmaması gerektiği ve müvekkiline ait Ankara ve İstanbul'da bulunan işyerlerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği gerekçeleriyle itiraz edilmiştir. Mahkemece, geçici iş ilişkisi iddiasına dair itirazın reddine karar verilmesi isabetli ise de, diğer itiraz yönünden karar dosya içeriğine uygun olmadığı gibi yapılan araştırma da eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, itiraz konusu olup dikkate alınması gerektiği iddia edilen ve İstanbul'da bulunan işyerinin ".....na ve bu itibarla farklı bir işverene ait olduğu anlaşıldığından, yetki tespitinde nazara alınamaz.

Somut olayda, davacıye ait ve tespit konusu Muş'ta yer alan birim inşaat işkolunda yer almaktadır. İkinci olarak Ankara'da bulunan birim ise "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer almakta olup, davacı diğer birimin de merkeze bağlı olup, bağımsız hareket edemediğini ileri sürmektedir. Bu noktada şu hususu ifade etmek gerekir ki, her ne kadar mahkemece,ta yer alan birimler işletme kabul edilerek %40 çoğunluğa göre sonuca gidilmiş ise de, yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere bir işletmenin varlığından söz edebilmek için aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bulunması şart olup, buna göre mahkemenin tespiti isabetsizdir. Bununla birlikte, yer alan birimin,da yer alan birime bağlı olup bağımsız hareket etmediği iddiası karşısında her iki birimin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığına duraksamaya yer vermeyecek

şekilde tespiti gereklidir.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "iş organizasyonu" içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, mahkemece, davacıya ait A.....da bulunan birim yönünden gerekli araştırmanın yapılması,dan tescil tarihinden itibaren tüm kayıt ve belgelerin getirilmesi, yöntemince keşif ve uzman bilirkişi incelemesi gerçekleştirilmesi, bu suretle bulunan iki birimin tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti ile oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.03.2016 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.