

İlgili Kanun / Madde  
2821 S.SK/4

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/25648

Karar No. 2010/24131

Tarihi: 14.07.2010

- İŞKOLU TESPİTİ
- ASIL İŞİN İŞLETMENİN TEKNİK AMACINA GÖRE BELİRLENECEĞİ
- YÖNETİMDE BİRLİĞİN GÖZETİLMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ 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, işyeri sürekliliği 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 bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasızdır

İşyeri ve işletme ayırımının da 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 Yasadaki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayrımının 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. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez

**DAVA:** Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 28.04.2009 tarih 2009/19 K. sayılı 05.05.2009 tarih ve 27219 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliğinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla "İş Kolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararının iptali ile anılan işyerindeki işyerin "17 sıra nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkoluna " girdiğine tespitine karar verilmesini, istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ö.F.Tüfek tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı Tez-Koop iş sendikası vekili dava dilekçesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 28.04. 2009 Tarihli 2009/19 K. sayılı 05.05.2009 Tarihli ve 27219 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararının iptali ile anılan işyerindeki işlerin 17 sıra nolu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkoluna" girdiğine karar verilmesini istemiştir.

Birleştirilen 2009 /839 nolu dosya davacısı Koop- iş sendikası vekili dava dilekçesinde, İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan asıl işin büro işi olduğunu belirterek davalı işverene bağlı, Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler, Hukuk Müşavirliği, İdari ve Mali İşler, insan Kaynakları, muhasebe müdürlüğü, encümen

müdürlüğü, destek hizmetleri müd. vb işyerlerinin 17 sıra nolu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkoluna" girdiğine karar verilmesini istemiştir.

Birleştirilen 2009 /844 nolu dosya davacısı Hizmet -İş sendikası vekili dava dilekçesinde İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin 28 sıra nolu " Genel işler işkoluna" girdiğine karar verilmesini istemiştir.

Birleştirilen 2009 /158 nolu dosya davacısı Öz Orman -İş sendikası vekili dava dilekçesinde İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin 01 sıra nolu " Tarım Ormancılık ,Avcılık ve Balıkçılık işkoluna" girdiğine karar verilmesini, istemiştir.

Davalı T. Yol-İş Sendikası cevap dilekçesinde, ÇSGB' lığının Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği' inde ağırlıklı olarak inşaat işinin yapıldığı, büro işlerinin asıl işe yardımcı işlerden olduğu ve İş Kollan Tüzüğü'nün 15 sıra no.lu "İnşaat" işkolunda yer aldığı yönündeki tespit kararının yerinde olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği cevap dilekçesinde İl düzeyinde mahalli müşterek ihtiyaçları karşılamak üzere kendisine verilen görevleri 5302 Sayılı Kanunda belirtilen şekilde oluşturulan örgüt yapısına göre yerine getiren İl Özel İdarelerinde birden fazla işkolu tespit edilmesinin, uygulamada hizmette verimliliği, kamu yaran, çalışma barışı ve iş düzenini bozucu sorunlara yol açtığını, İdarenin bu sorunların giderilmesine yönelik olarak 17.11.2008 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına İş kolu tespiti için başvuruda bulunduğunu, İl Özel İdarelerinin, İş Kanununa ve 5302 Sayılı Kanuna göre tek işyeri kabul edilmesi gerektiği; görevlerinin çeşitliliği; birbirinden çok farklı ve aynı grup içinde yer alamayacak faaliyet konularının olması; bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı hususları dikkate alındığında, İl Özel idarelerince yürütülen işler ve görevlerin, İşkolları Tüzüğü'nün "genel işler" tanımına uygun olduğu gibi hususların vurgulandığını, davacı Sendikanın iddia ettiği gibi idarelerinde büro işlerinin asıl iş konumunda olmadığını, büro işçisi çalışmadığını, büro işlerinin memurlar eliyle yürütüldüğünü, az miktarda ki büro işçisinin ise gördüğü işlerinde asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı cevap dilekçesinde, Kayseri İl Özel İdaresinin Genel Sekreterliği bağlı birimleriyle birlikte tek bir işyeri olduğunu, kanunda belirlenen görevler ve çalıştırılan işçilerin yaptıkları iş ve çalışanların pozisyonlara göre dağılımları dikkate alındığında işyerinde yapılan işlerin ağırlıklı olarak inşaat işleriyle ilgili işler olduğu sonucuna varıldığını, yapılan asıl işin inşaat işleri olması, insan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda yapılan işlerin asıl işe yardımcı işler olması nedeniyle işkolları tüzüğü'nün 3. maddesi uyarınca asıl işkoluna tabi olduğu hükmüne istinaden, Kayseri İl özel İdaresi Genel Sekreterliğinin 2821 sayılı kanunu

60. maddesi ve İşkolları Tüzüğüne göre 15 sıra nolu "İnşaat işkolunda" faaliyet gösterdiğine dair Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespit kararının doğru olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, Kayseri İl Özel İdaresi işyerindeki yoğun ve ağırlıklı faaliyetin inşaat iş kolundaki faaliyetler olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir.

Karar davacı vekillerince temyiz edilmiştir.

Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde iş kolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, öncelikle işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre kurulmaktadır (m.3). İşkolunun belirlenmesi konusunda özel bir norm düzenlenmiştir (m.4). Anılan maddeye göre işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasına müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanununun 60.maddede gösterilmiştir. Anılan maddede, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede; bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlarda göz önünde bulundurularak 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.m.3)

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu( Toplu GLK)' nun üçüncü maddesinde " bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda 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 kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşme yapılabilmesine olanak tanınmıştır.

İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öğedir. 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 Yasanın 2.maddesinin 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 işyerimi yoksa bir birinden 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 "işveren 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.maddede "iş yeri, 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, işyeri sürekliliği 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 bulunsada 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 Hukukunda 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. İşletme mutlaka ekonomik bir amaç gütmemesi gerekmez. İşyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret Hukukundaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayrımının da 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 Yasadaki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayrımının 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. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Tüzükteki 26 sıra numaralı "Milli Savunma" işkollu ve 28 sıra numaralı "Genel İşler " işkollu' na ilişkin düzenlemeler sebebi ile Belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen işyerleri, yukarıda belirlenen kriterlere tabi değildir.

Yapılan bu açıklama ve saptamalar uyarınca İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma ve "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşulları dikkate alınarak dairemizce bir bütün olarak işyeri kabul edilmiştir.

İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, İş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü' nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru olan mahkeme kararının ONANMASINA 15.07.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.