

Karar İncelemesi

Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu

Hediye ERGİN*

ORCID: 0000-0003-2339-4842

Emre ERTAN*

ORCID: 0000-0003-3583-2037

DOI: 10.54752/ct.1325490

Öz: Toplu iş sözleşmesi yetki koşullarından biri, işçi sendikasının işyerinde veya işletmede yasanın aradığı çoğunluğu sağlamasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki tespiti yaparken resmi kayıtları esas almakta; mal veya hizmet üreten ana işyerinden farklı bir işkolunda (10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar) yer alan ve idari/mali işlerin yürütüldüğü merkez ofisi çoğunluk tespitinde dikkate almamaktadır. İşverence açılan yetki tespitine itiraz davasında ise merkez ofisin işyerine bağlı yer niteliği taşıyıp taşımadığı gündeme gelmektedir. Zira merkez ofisin yetki tespiti yönünden işyerine bağlı bir yer mi yoksa ana işyerinden bağımsız bir işyeri mi olduğu sorusuna verilecek yanıt işçi sendikasının yetkisini doğrudan etkilemektedir.

Anahtar Sözcükler: Toplu iş sözleşmesi, Toplu iş sözleşmesi yetkisi, Yetki tespitine itiraz davası, Merkez ofis, İşyerine bağlı yer.

* Prof. Dr. Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı hediyeergin@gmail.com

* Dr. Öğr. Üyesi Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı emreertan28@hotmail.com

ERGİN, H., ERTAN, E. (2023) “Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu”, Çalışma ve Toplum, C.3, S.78. s. 2043-2068

Makale Geliş Tarihi: 27.03.2023- Makale Kabul Tarihi: 20.04.2023

The Central Office in the Determination of Collective Labor Agreement Competence and in the Authorization Dispute

Abstract: One of the conditions of collective labor agreement is that the labor union must obtain the majority required by law in the workplace or enterprise. The Ministry of Labor and Social Security takes the official records into consideration when it determines the competent labor union. The central office where administrative/financial affairs are carried out and which falls under a different branch of activity (number 10 trade, office, education and fine arts) from the main workplace producing goods or services, is not taken into consideration in the determination of the majority. In case of an objection to the determination of competence filed by the employer, whether the central office is a place connected to the workplace comes to the fore. The answer to the question of whether the central office is a place connected to the workplace or a workplace independent from the main workplace in terms of determination of competence directly effects the competence of the labor union.

Key words: Collective labor agreement, Competence for the collective labor agreement, Authorization dispute, Central office, Unit connected to the workplace

**T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 2018/3195
KARAR NO : 2018/1950

**T Ü R K M İ L L E T İ A D I N A
K A R A R**

BAŞKAN : ALİ ŞAHİN (32371)
ÜYE : ALİYE SAAT KAÇAR (33298)
ÜYE : NEZİHA ARIK (37108)

**İNCELENEN KARARIN
MAHKEMESİ** : ÇANKIRI 1. ASLİYE (İŞ)HUKUK MAHKEMESİ
TARİHİ : 03/04/2018
NUMARASI : 2015/458 Esas- 2018/450 Karar

DAVACI: KİPLAS-TÜRKİYE KİMYA PETROL LASTİK VE
PLASTİK SAN İŞVERENLERİ SENDİKASI

VEKİLLERİ: Av.ERKAN KÖROĞLU
Paşabeyoğlu İş Mer. No.47 Çankırı
Av. MUHAMMET AKSAN
Av. MEHMET TAŞ
Konaklar Mah. Akağaç Sok. No:7 4.Levent Beşiktaş/ İst.
Av. GÖNÜL AKGÜN KOYUNCU
Av. DORUK UMUT ERDENER
Kuşbakışı Caddesi No25/2 Kiplas İşverenleri Sendikası
Altunizade/Üsküdar İstanbul 34656 Kadıköy/İST.
Av. BURCU POLAT
Aksan Hukuk Bürosu Konaklar Mah. Akağaç Sk.
Aksan Firması No:7 4. Levent Beşiktaş/İst.
Av. OZAN HACİM AYDIN
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25/2, B Blok Kiplas
Üsküdar/İstanbul 34662 Küçükçekmece/ İSTANBUL

DAVALILAR : 1- LASTİK İŞ SENDİKASI
Bulgurlu Mah. Üçpınarlar Cad. Enver Sok. No:1
Rıza Kuas Genel Merkezi Binası Üsküdar/ İSTANBUL

VEKİLİ : Av. MUSTAFA KILIN
Bulgurlu Mah. Üçpınarlar Cad. Enver Sok. No.1
Üsküdar/ İSTANBUL

VEKİLLERİ : 2- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İnönü Bulvarı N:42 Emek ANKARA
: Av. KÜBRA TETİK SAÇLI
Defterdarlık Binası- Çankırı Muhakemat Müdürlüğü
Kat:2 Çankırı

DAVA : Yetki Tespitine İtiraz

DAVA TARİHİ : 27/05/2015

Yukarıda bilgileri yazılı mahkemece davanın reddine dair verilen kararın davacı vekilinin istinaf talebi üzerine mahkemece dosyanın istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gönderildiğinden yapılan ön inceleme ve incelemeyle heyete tevdi olunan dosyanın gereği görüşülüp aşağıdaki karar verilmiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalılardan Lastik İş Sendikası Yakınkent OSB 1.Cd. Tüney Köy Mevkii No:1 Merkez/Çankırı adresinde bulunan müvekkili şirkete ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki tespitini teminen diğer davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 17/04/2015

tarhinde başvurduğunu, davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise müvekkilinin SGK'daki kayıtlarını ve işyerinin girdiği iş kolu kodunu incelemeksizin işyerine toplam 335 işçinin çalıştığını, 173 işçinin ise başvuruda bulunan sendika üyesi olduğunu ve adı geçen sendikanın 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 42. maddesine göre gerekli çoğunluğu sağladığını müvekkili şirkete bildirdiğini, söz konusu yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin bildirimün müvekkili şirkete 14/05/2015 tarihinde tebliğ edildiğini, süresi içerisinde Bakanlığın yetki tespit başvurusu anında 8211 (Ortak Büro Yönetim Hizmetleri Faaliyetleri) iş kolunda kurulu bulunan ve 24/04/2015 tarihine kadar faaliyetlerine 8211 (Ortak Büro Yönetim Hizmetleri Faaliyetleri) iş kolunda devam eden müvekkili şirketin işyerine ilişkin evrak üzerinden ve iş kolu tespiti yapılmaksızın yanlış ve eksik inceleme ile tesis etmiş olduğu yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin karara karşı itiraz ettiklerini, müvekkili şirketin yetki tespit kararına konu iş yeri için Bakanlığın kesinleşmiş bir işkolu tespit kararı bulunmaması ve yetki tespit başvuru tarihi olan 17/04/2015 tarihinde 8211 (Ortak Büro Yönetim Hizmetleri Faaliyetleri) iş kolunda kurulu bulunması dolayısı ile Lastik –İş Kolunda örgütlü bir sendikanın yetki tespit başvurusunda bulunma yetkisi olmadığı nedenleri öncelikle gözetilerek yetki tespit kararının iptaline, müvekkili şirket işyerinde çalışan 36 işçinin yetki tespit kararına esas alınmadığı gerekçesi ile davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin kararının iptaline, yetki başvurusu yapıldığı tarih itibariyle müvekkili şirkette çalışan sayısı 371 olduğundan yeter sayıyı içeren bir başvuru olmadığından davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin kararının iptaline, karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Bakanlık vekili; Bakanlığa yapılan yetki tespit başvurularının, 6356 sayılı Kanunun 41/7 maddesi gereğince Bakanlığa gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile işverenlerce SGK'ya yapılan işçi bildirimlerinin birlikte değerlendirilmesiyle sonuçlandırıldığını, Lastik İş Sendikasıncı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için 17/04/2015 tarihinde yetki tespit başvurusu yapıldığını, yapılan inceleme sonucunda, işyerinde 335 işçinin çalıştığı ve bunlardan 173'nün adı geçen sendikaya üye olduğunun tespit edildiğini, Lastik İş Sendikası tarafından 14/04/2015 tarihinde Bakanlığa çekilen 14/04/2015/181 sayılı yazıları ile Kiplas 'ın 10/04/2015 tarihi ve 2-G (176) sayılı Lastik İş Sendikasına cevabi yazılarında Sumitomo.. AŞ'nin sendikalarına üye olduğunun bildirildiğinin tespit edildiğini, Lastik İş tarafından 17/04/2015 tarihinde yetki tespiti başvurusunda bulunulmasından sonra, Bakanlık Teftiş Kurulu tarafından yaptırılan incelemede, Çankırı Ticaret Sanayi Odası tarafından 04/02/2015 tarihli oda sicil belgesinde, işyerinin meslek kodunun kauçuktan dış lastik imalatı tescil edildiği ve Nisan 2015 ayından beri işyerinde 135 adet binek araç lastiği üretildiği, işveren tarafından Çankırı SGK İl Müdürlüğü'ne işkolu kodunun binek araç lastiği üretim işkolu

olarak değiştirilmesi için başvuruda bulunduğu tespit edildiği, bu tespitlerden sonra Lastik İş Sendikasına yetki tespitinin verildiği, 6356 sayılı yasa sendika üyeliği ve üyelikten çekilme ile ilgili İşkolları yönetmeliğinde bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti ile ilgili yine 6356 sayılı yasa üye olma ve çekilmenin E-Devlet sistemi üzerinden yapılması ile ilgili düzenlemelerin bulunduğu, bu nedenlerle açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Lastik İş Sendikası vekili; müvekkili Lastik İş Sendikasının davacı Kiplas'a üye Sumitomo Rubber Ako Lastik San ve Tic. Aş şirketine ait Yakıncıkent OSB 1. Cd.Tüney Köy Mevkii No: 1 Çankırı adresinde bulunan işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için 17/04/2015 tarihli yazıları ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne çoğunluk tespiti için başvurduğunu, bakanlığın başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısının 335 olduğunu, müvekkili sendikanın 173 üyesi bulunması nedeniyle gerekli çoğunluğu sağladığını tespit ettiğini, davacının işkolu itirazlarının isabetli olmadığını, yetki tespit başvurusunun yapıldığı tarihte işyeri 04 numaralı Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve ilaç iş kolunda değilse, işverenin Kiplas üyeliğinde geçersiz olacağını, davacının 8211 numaralı iş kolunda kurulu olduğunu iddia ettiğini, iddiasına dayanak olarak SGK Müdürlükleri tarafından tutulan kayıtlara dayandığını, iş kolu ile ilgili tespitleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığını, davaya konu işyerinin iş kolu değiştirilse bile bu durumun 6356 Sayılı Kanuna göre bir sonraki toplu sözleşme için geçerli olacağını, dava konusu işyerinde çalışan işçi sayısının 335 olduğunu, fazladan 36 işçinin çalıştırılmasının SGK kayıtları kapsamında imkansız olduğunu, davacının beyanı ile sabit olduğu üzere 14 çalışanın 21 Mayıs 2015 başvuru tarihi ile SGK kayıtlarına intikal ettirildiğini, muvazaalı işçi bildiriminin suç olduğunu, söz konusu işçilerin sayıya esas alınmaması gerektiğini, 14 işçinin yetki tespit başvuru tarihinden 1 ay sonra bildirilmesinin muvazaalı şekilde sırf sendikanın yetkisini engellemek için yapıldığını, davanın somut delillere dayanmaması nedeniyle yerinde olmayan itirazın tespit edilerek, davacının yetki itirazına yönelik açmış olduğu davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

Mahkemece".... davacı Kiplas'ın dava dışı Sumitomo Rubber Ako Lastik San.Tic. Aş'de ortak büro yönetim hizmetleri faaliyeti iş kolunda kurulu bulunması talebiyle davalı Lastik İş Sendikası yetki tespit kararının iptali yönündeki davasının da dava dışı Sumitomo Rubber Ako Lastik San.Tic. Aş'nin Çankırı SGK İl Müdürlüğü'ne iş yeri kodunun binek aracı lastik üretimi için başvurduğu ve yine Çankırı Ticaret ve Sanayi Odası'na işyerinin kauçuktan dış lastik imalatı olarak tescil ettirildiği, ayrıca 6356 sayılı yasanın 5/2.maddesine göre "yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz. " hükmü uyarınca iş kolu

değişikliğinin yetki tespiti talebinden sonra yapıldığı anlaşıldığından talebin reddine, davacının dava dışı işyerinde çalışan sayısının dikkate alınarak yetki tespit talebine ilişkin itirazının yapılan değerlendirmesinde, davalı Lastik İş Sendikasının yetki tespiti başvurusunun davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapıldığı tarihte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı davacı Sumitomo Rubber Ako Lastik San.Tic. A.Ş'de 6356 sayılı Yasanın 41/7 maddesine göre SGK'ya bildirilen işçi sayılarına göre değerlendirildiği ve buna göre davalı Lastik İş Sendikasının yetki tespit talebinin kabul edildiği anlaşılmış olup davacı Kiplas'ın yetki tespit kabul kararında SGK Ulucanlar Sosyal Güvenlik Merkezi'ne bildirilmiş olan 36 işçinin de yetki tespitinde değerlendirilmesi gerektiği hususunun 6356 sayılı Yasanın 42/4 maddesi gereğince yasal olarak mümkün olmadığı, yine davacının dava dışı Sumitomo Rubber Ako Lastik San.Tic. A.Ş'nin Ankara'da faaliyet gösteren işyerinin bağımsız bir işyeri niteliği taşıdığı, dolayısıyla burda çalışan işçilerin yetki tespiti için gereken sayısal çoğunluğun belirlenmesinde dikkate alınmayacağı anlaşıldığından davacının yetki tespitinin iptaline ilişkin davasının reddine" gerekçesiyle karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davalı Lastik İş firmasının 17/04/2015 tarihinde Sumitomo Rubber Akolastik San. Tic. A.Ş. ye ait Çankırı adresinde kurulu iş yerinde TİS yapmaya yeterli çoğunluğu sağladığından bahisle Çalışma Bakanlığı'na yetki tespiti başvurusunda bulunduğunu, 12/05/2015 tarihli yetki tespit yazısının 21/05/2015 tarihinde Kiplas'a tebliğ edildiğini, oysa müvekkili işveren sendikasının üyesi Sumitomo Rubber Akolastik A.Ş'nin ve fabrika iş yerinde diğer davalı Lastik İş tarafından Ankara'da bulunan bağlı iş yeri dikkate alınmaksızın yetki başvurusu yapıldığını, bu hatalı başvuru üzerine de bazı işçiler nazar alınmaksızın hatalı şekilde TİS yapmak üzere olumlu tespit bildiriminde bulunulduğunu, şirkete ait tek bir iş yeri bütünlüğü içinde çalışan fabrika ve büronun ayrı tutularak tespit yapılmasının kamu düzeninden olan yetki tespiti kurallarına aykırılık teşkil ettiğini, yetki tespiti sürecinde davalı sendikanın iş kolu ile şirket iş kollarının aynı olmadığını, eksik incelemeye dayalı mahkeme kararının kaldırılması gerektiğini, mahkemenin davadaki vakaları karıştırdığını ve tespit sürecindeki iş kolunu hatalı değerlendirildiğini, somut olayla ilgisi olmayan bir karar verdiğini, 6356 Sayılı Kanununun 41. maddesi gereğince sendikanın başvuru yapacağı iş yeri ile aynı iş kolunda olması gerektiğini, yetki tespiti başvurusu yaptığı anda şirketin kayıtlı bulunduğu iş kolu ile aynı iş kolunda faaliyet göstermediğini, şirketin Yakınkent OSB 1. Cadde Tüney Köy Mevkii No: 1 Çankırı adresinde yer alan iş yerinin 07/10/2013 tarihi itibarıyla 5510 Sayılı Kanun kapsamına alındığını ve bu tarihten itibaren 8211 ortak büro yönetim hizmetleri faaliyetleri iş kolunda faaliyet gösterdiğini, davalı sendikanın 17/04/2015 tarihinde yetki başvurusunda bulunduğunu, 24/04/2015 tarihinde yetki başvurusuna konu iş yerinin 2211 iç ve

Dış lastik imalatı, lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi kodunda faaliyette bulunacağı T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın Çankırı Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından belirtildiğini, yetki tespiti öncesinde bakanlık tarafından iş kolu tespiti yapılmadığından kayıtlı kodun fiili durumu yansıtmadığını, bakanlığın kesinleşmiş ve resmi gazete yayınlanmış bir iş kolu tespit kararının halen bulunmadığını, bir hafta sonraki iş kolu değişikliğinin iş kolu tespitinde dikkate alınmasının mümkün değilken yetki tespitinin kabulünün 41. maddeye aykırılık oluşturduğunu, bu nedenle mahkeme gerekçesindeki 6356 Sayılı Kanunun 5/2 maddesine göre gerekçe yazılmasının hatalı olduğunu, maddi vakanın mahkemece tamamen hatalı yorumlandığını, durumun tam tersi olduğunu, tespit başvurusu tarihinde tarafların farklı iş kollarında olmasına rağmen tespit kararı verilmesi konusunda bakanlığın yasaya aykırı gerekçeler kullandığını, şirkete ait tek bir iş yeri bütünlüğü içinde çalışan fabrika ve büronun ayrı tutularak tespit yapılması sebebiyle çalışan sayısının bakanlıkça hatalı olarak belirlendiğini, Ankara ofisinde çalışan 36 kişinin yetki tespitine esas hesaplama dahil edilmediğini, 4857 Sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre Ankara ofisinin Çankırı'daki asıl işverene bağlı iş yeri niteliğinde olduğunu, buradaki çalışanların dikkate alınmayarak hatalı yetki tespiti yapıldığını, kaldı ki müvekkile ait Ankara'daki ofise kayıtlı olarak çalıştığı görünen işçilerin bir kısmının yetki tespiti anında fiilen Çankırı'da görev yaptığını, bu fiili durumun da değerlendirilmediğini, 42/4 maddesindeki şartların davalarında bulunmadığını, mahkeme kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

DELİLLER

Bakanlık Kayıtları, İşyeri Kayıtları, Bilirkişi Raporları,

DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

Dava; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davalılardan davalı Sendika lehine yapılan olumlu yetki tespitinin iptali talebine ilişkindir.

Davanın yasal dayanağı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleridir.

6356 Sayılı Kanunun 2/1-c maddesinde görevli makam tanımlanmış olup; "iş yeri toplu iş sözleşmesi için iş yerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin, bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün, aynı Çalışma ve İş kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alınına giren iş yerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu iş yerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alınına giren iş yerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise, Bakanlık" görevli makam olarak belirlemiştir.

6356 Sayılı Kanunun 43/1 maddesinde yetki itirazı düzenlenmiş olup; "kendilerine 42. 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 6 iş günü içinde mahkemeye yapabilir", 43/2 maddesinde ise "itiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir, kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin %1 inden daha az üyesi bulunan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz." denmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41. maddesi uyarınca ".. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

Yetki tespitine itiraz, süresinde ve yetkili mahkemeye davacı işveren sendikasıncı görevli makama kaydettirildikten sonra usulüne uygun olarak açılan dava ile yapılmıştır.

Davacı işveren ile davalı sendika aynı iş kolundadır. Davalı sendika 17/04/2015 tarihinde Sumitomo Rubber Akolastik Sanayi Tic. A.Ş.'nin Çankırı'da bulunan fabrika iş yerinde yetki tespiti talebinde bulunmuştur. Davalı sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihte hernekadar işyeri 8211 kod nolu "ortak büro yönetim hizmetleri" işkolunda kayıtlı ise de lastik iş sendikasının başvurusu üzerine yapılan müfettiş incelemesi sonucu resen 2211 nolu iç ve dış lastik imalatı, lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi kodlu iş koluna alınmış, işyerinin de Çankırı Sosyal Güvenlik Müdürlüğüne iş kolunun lastik iş kolu olarak düzeltilmesine yönelik talebi olmuş ayrıca yetki tespiti öncesinde de 10/04/2015 tarihli yazıdan anlaşıldığı üzere davacı işveren sendikasına üye olmuştur. Bu nedenle başvuru sırasında lastik iş kolunda olmadığından bahisle yapılan itiraz TMK 2. maddesindeki hakların dürüstlük kurallarına uygun kullanılması ilkesine aykırılık teşkil eder. Mahkemece iş kolu değişikliği hususu yanlış anlaşılacak gerekçedeki gibi yazılmış ise de iş yeri kolu değişikliği mahkemenin anladığı manada olmayıp yukarıda izah edilen gibidir. Zira fabrikanın kurulma aşamasında 8211 kodlu olarak belirlenen işkolu motorlu taşıt lastik üretim fabrikası olarak işyeri faaliyete geçip 135 adet lastik üretince 2211 kodlu olarak gerçeğine uygun olarak taraflarca düzeltilmiştir. İşyerinin lastik iş kolu ile aynı iş kolunda olan davacı işveren sendikasına üyeliği yetki tespiti başvurusu öncesindedir. Yetki tespiti kararı verilmesinden önce de SGK kayıtlarında işyerinin iş kolu gerçeğe uygun olarak düzeltilmiştir. Bu nedenle davalı sendikanın faaliyet alanında kurulu bir işyeri söz konusudur.6356 Sayılı Kanunun 5/2 maddesi anlamında bir iş kolu değişikliği burada sözkonusu değildir.

Sumitomo Rubber Akolastik Sanayi Tic. A.Ş'nin 1012207.018 SGK nolu Yakınkent OSB 1. Cadde Tüneyköy Mevkii No: 1 Merkez Çankırı adresinde kurulu iş yerinde yetki tespiti talebinde bulunulmakla 12/05/2015 tarihinde ÇSGB'nca iş

yeri bazında olumlu yetki tespiti yapılmıştır. Şirketin 1227034.006 SGK sicil nolu işyerinin adresinin Next Level Business Center/ ANKARA adresi olduğu ve bu işyerinin 10 nolu "Güzel Sanatlar" ticaret büro, güzel sanatlar işkolunda kurulu olduğu ve burada da 36 çalışan bulunduğu SGK kayıtları ile sabittir. Buranın iş kolunda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır, zira mevcut kayıt ile yapılan iş birbiri ile uyumludur. Davacı Ankara'daki iş yerinin Merkez Çankırı'ya bağlı iş yeri olduğundan bahisle burada çalışanların yetki tespitinde nazara alınmasını talep etmekte ise de, iş kolları farklıdır. İşletme düzeyinde yetki tespiti söz konusu değildir. Yetki tespitinden sonra burada çalışanların Çankırı'daki iş yerinde sonradan SGK kayıtlarında gösterilmesi sonuca etkili değildir. Dairemizce bu iş yerinin bağlı iş yeri olduğu kabul edilmiş ise de yetki tespiti sırasında iş yeri düzeyinde yetki tespiti talebinde bulunulması ve Ankara'da çalışanların iş kolunun davalı sendikanın faaliyet alanında bulunmaması nedeniyle yetki tespitinde nazara alınmayacağı kanaatine varılmıştır.

ÇSGB'ğinca SGK kayıtları ve sendikaya üye olan işçilerin karşılaştırılması sonucu iş yerinde çalışan 335 işçiden 173 işçinin sendikaya üye olduğu tespit edilmekle çoğunluğu sağladığı anlaşılmıştır. 36 işçinin çoğunluk tespitinde nazara alınmamasında usul ve yasaya aykırılık yoktur. Taraflarca 6356 Sayılı Kanununun 17.maddesi ve iş kolları yönetmeliğinin 4. maddesinin 1. fıkrası gereğince şirket tarafından söz konusu iş yerleri hakkında iş kolu tespiti ile ilgili ÇSGB'na yapılmış bir başvuru yoktur.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ile davalı tarafından ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alınarak yapılan inceleme sonucunda; mahkemenin sonuç kararını doğru olduğu, hükümde kamu düzenine aykırılık da görülmediği gerekçede sonuç itibarıyla davanın reddine dair kararın doğru olduğu anlaşıldığından davacının yerinde görülmeyen istinaf başvurusunun HMK.nun 353/1-b.1. maddesi gereğince esastan reddine karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçelerle;

1-Davacının istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan REDDİNE,

2-Alınması gerekli 35,90 TL istinaf karar harcından peşin yatırılan 31,40 TL'nin mahsubu ile 4,50 TL'nin davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yapılan istinaf yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

4-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda kararın tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içerisinde Yargıtay'a temyiz yolu açık olmak üzere 20/09/2018 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

TÜRK MİLLETİ ADINA
Y A R G I T A Y İ L A M I

ESAS NO : 2018/17269
KARAR NO : 2019/5384

BÖLGE ADLİYE

MAHKEMESİ : Ankara 5. Hukuk Dairesi

TARİHİ : 20/09/2018

NUMARASI : 2018/3195-2018/1950

DAVACI : KİPLAS - TÜRKİYE KİMYA PETROL LASTİK VE
PLASTİK SAN İŞVERENLERİ SENDİKASI ADINA
VEKİLİ

AVUKAT ERKAN KÖROĞLU

DAVALILAR : 1-ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ADINA VEKİLİ AVUKAT KÜBRA TETİK SAÇLI
2-LASTİK İŞ SENDİKASI ADINA VEKİLİ

AVUKAT MUSTAFA KILIN

DAVA TÜRÜ : YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

İLK DERECE

MAHKEMESİ : Çankırı 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

TARİHİ : 03/04/2018

NUMARASI : 2015/458-2018/450

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, duruşmalı olarak süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalılardan Lastik İş Sendikasının; Yakınkent OSB 1.Cd. Tüney Köy Mevkii No:1 Merkez/Çankırı adresinde bulunan müvekkili şirkete ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki tespitini teminen diğer davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 17/04/2015 tarihinde başvurduğunu,

davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ise müvekkilinin SGK'daki kayıtlarını ve işyerinin girdiği işkolu kodunu incelemeksizin işyerinde toplam 335 işçinin çalıştığını, 173 işçinin ise başvuruda bulunan sendika üyesi olduğunu ve adı geçen sendikanın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42. maddesine göre gerekli çoğunluğu sağladığını müvekkili şirkete bildirdiğini, söz konusu yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin bildirimim müvekkili şirkete 14/05/2015 tarihinde tebliğ edildiğini ve süresi içerisinde Bakanlığın yetki tespit başvurusu anında 8211 (Ortak Büro Yönetim Hizmetleri Faaliyetleri) işkolunda kurulu bulunan ve 24/04/2015 tarihine kadar faaliyetlerine 8211 (Ortak Büro Yönetim Hizmetleri Faaliyetleri) işkolunda devam eden müvekkili şirketi işyerine ilişkin evrak üzerinden ve işkolu tespiti yapılmaksızın yanlış ve eksik inceleme ile tesis etmiş olduğu yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin karara karşı itiraz ettiklerini, müvekkili şirket işyerinde yetki tespit başvurusu sırasında Lastik İş Sendikasının yetkili olduğu kollarından herhangi birinde faaliyet yürütülmediğini, sendikanın yetkisiz olduğu bir işkolunda çoğunluk tespit hakkının bulunmadığını, müvekkil şirketin Yakınkent OSB 1.Cd. Tüney Köy Mevkii No:1 Merkez/Çankırı adresinde yer alan işyerinin başvuru tarihi olan 17/04/2015 tarihinde 8211 (Ortak Büro Yönetim Hizmetleri Faaliyetleri) işkolunda yer aldığını nitekim bu durumun SGK Başkanlığı Çankırı İl Müdürlüğünün yazısında da ifade edildiğini, yetki başvurusundan bir hafta sonra 24/04/2015 tarihinde başvuru konusu işyerinin (2211) işkolunda faaliyet de bulunacağını belirtildiğini, dolayısıyla başvuru tarihinde işyerinin Lastik işinde faaliyette bulunmadığı ve Lastik işkolunda kurulu bulunmadığını, söz konusu tarihte Büro işkolunda yer aldığını, diğer taraftan başvuru tarihindeki işçi sayısının 371 olduğunu ve yarıdan fazla üye sayısına ulaşamadığını, müvekkili şirketin Yakınkent OSB 1.Cd. Tüney Köy Mevkii No:1 Merkez/Çankırı adresinde kurulu işyerinde çalışmasına rağmen hatalı bildirim nedeni ile 36 işçinin dikkate alınmadığını, söz konusu 36 işçinin Ankara ofiste çalışıyor görünmesine rağmen esasen Çankırı fabrikada çalıştıklarını, davalı sendika tarafından üye listesi sunulmadığından denetlenemediğini, üyelik başvurularının bazı işçilere tehdit ile yaptırıldığını, üyeliklerin sendika tarafından usulsüz gerçekleştirildiğini ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir(GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s. 942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasına göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan 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 olmadığının tespiti 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.”

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosya içeriğine göre, davalı sendika tarafından yapılan 17/04/2015 tarihli başvuru üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 12/05/2015 tarih ve 9353 sayılı yetki tespiti kararı ile davacıya ait “Yakınkent OSB 1.Cad. Tüney Köy Mevkii No:1 Merkez/Çankırı” adresinde yer alan işyerinde çalışan işçi sayısının 335 ve sendika üye sayısının 173 olmasına göre davalı sendikanın yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir.

Somut uyumsuzlukta SGK kayıtlarında, yetki tespitine konu işyeri başvuru tarihi ve öncesinde 2211 nace kodu (Ortak büro yönetim hizmetleri faaliyetleri) ve 1012207.018 sicil numarası ile kayıtlıdır. Davalı sendika tarafından 24/04/2015 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru yapılarak tespit konusu işyerinin kayıtlı bulunduğu işkolunun “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” olarak değiştirilmesi talep edilmiştir. Diğer taraftan işverence de aynı tarihte Bakanlığa müracaat edilerek işyerine ait işkolu kodunun “binek araç lastik üretimi” olarak değiştirilmesi talep edilmiştir. Söz konusu başvurular sonrasında ise Bakanlık tarafından işyerinin 24/04/2015 tarihi itibarıyla işkolu kodunun 2211 (İç ve dış lastik imalatı, lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi) olarak değiştirildiği bildirilmiştir.

Bu açıklamalara göre yetki tespit başvurusuna konu 1012207.018 sicil numaralı işyerinin başvuru tarihi ve öncesinde “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yer almakta iken 24/04/2015 tarihi itibarıyla kayıtlı bulunduğu işkolunun “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” olarak değiştirildiği anlaşılmaktadır.

Bu noktada ise işverene ait Ankara’da yer alan diğer birim ile Çankırı da yer alan tespit konusu birimin, bir bütün halinde tek bir işyeri niteliğinde olduğuna dair itirazın değerlendirilmesi gerekmektedir.

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.

İnceleme konusu davada Ankara’da yer alan birimin Bakanlık kayıtlarına göre “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yer aldığı görülmektedir. Dosyada mevcut bilgi ve belgeler ile bilirkişi raporlarından da, Çankırı’da yer alan birimde üretime yönelik faaliyetlerin yürütüldüğü, Ankara’da yer alan birimde ise Çankırı’da üretilen ürünlere yönelik satış, pazarlama ve idari nitelikteki faaliyetlerin yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında Çankırı ve Ankara’da yer alan iki birimin tek bir işyeri niteliğinde bulunduğu tartışmasızdır. Diğer taraftan yetki tespit başvuru tarihi olan 17/04/2015 tarihinde her iki birim de “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yer aldığından, sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığına dair tespitin her iki birimin de dikkate alınması suretiyle yapılması gerekmektedir.

Dosya içeriğine göre ise Çankırı ve Ankara’da yer alan iki birimde başvuru tarihinde çalışan işçi sayısına göre sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı açık olduğundan ilk derece mahkemesince yetki tespitinin iptaline karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalıdır.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43’üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **KABULÜ** ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 12/05/2015 tarih ve 9353 sayılı yetki tespiti işleminin **İPTALİNE**,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 44,40 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 21,15 TL harcın mahsubu ile bakiye 23,25 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 2.725,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan 1.442,15 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

6-Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 07/03/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Uyuşmazlığa Konu Olay

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olayda hukuki uyuşmazlık, davacı işveren sendikasına üye işverene ait işyerinde işçi sendikasının yasanın aradığı çoğunluk koşulunu sağlayıp sağlamadığı noktasında toplanmaktadır. Somut olayda işçi sendikası yapılan başvuru üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, davacı işveren sendikasına üye işverene ait Çankırı ilinde kurulu işyerinde çalışan işçi sayısının 335 ve sendika üye sayısının 173 olduğunu belirterek davalı işçi sendikası lehine olumlu yetki tespiti yapmıştır. İşverenin üye olduğu işveren sendikası olumlu yetki tespitine itiraz davası açılmış; ilk derece mahkemesi davanın reddine karar vermiştir. Kararın davacı tarafından istinaf edilmesi üzerine istinaf başvurusunu inceleyen Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi merkez ofisin bağlı işyeri olduğunu kabul etmiş, ancak yetki tespiti sırasında işyeri düzeyinde yetki tespiti talebinde bulunulması ve Ankara'daki merkez ofiste çalışan 36 işçinin iş kolunun davalı sendikanın faaliyet alanında bulunmaması nedeniyle bu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmayacağı kanaatine vararak başvurunun esastan reddine karar vermiştir. Davacı işveren sendikası temyiz kanun yoluna başvurmuş; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi "...Çankırı ve Ankara'da yer alan iki birimin tek bir işyeri niteliğinde bulunduğu tartışmasıdır. Diğer taraftan yetki tespit başvuru tarihi olan 17/04/2015 tarihinde her iki birim de "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yer aldığından, sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığına dair tespit her iki birimin de dikkate alınması suretiyle yapılması gerekmektedir..." gibi bir gerekçeyle ilk Derece Mahkemesi kararıyla Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak davanın kabulüne ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespit işleminin iptaline hükmetmiştir.

Hukuki Sorun

Aynı işverene ait Çankırı'da faaliyet gösteren 4 numaralı petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolundaki fabrikayla Ankara'da bulunan 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kayıtlı ofisin tek işyeri mi sayılacağı yoksa iki ayrı işyeri olarak mı kabul edileceği somut uyuşmazlıkta temel hukuki sorunu oluşturmaktadır. Bakanlık olumlu yetki tespitini salt Çankırı'daki fabrikayı gözetenek yapmıştır. Buna göre, fabrikada çalışan 335 işçiden 173'ü başvuru sendikaya üye olmakla işçi sendikası %51,64 gibi bir yüzdeyle işyerinde çoğunluğu sağlamak ve yetkiyi elde etmektedir. Ancak Ankara'daki merkez ofis bağlı yer sayılarak burada çalışan 36 işçi toplam işçi sayısına eklendiğinde toplam işçi sayısı 371'e çıkmakta, böylelikle %46,63 gibi bir oranda kalan işçi sendikası çoğunluk koşulunu yerine getirememektedir.

Değerlendirme

Genel Olarak

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığını ileri sürerek altı iş günü içinde olumlu yetki tespitine itiraz davası açabilmekte; davanın açılması karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurmaktadır (madde 45)¹. Olumlu yetki tespitine itiraz davasının yetki sürecini yasa gereği kendiliğinden durdurması ve yargılamanın yıllarca sürmesi, bu davayı özellikle işçi sendikasının ilk defa yetki aldığı işyerlerinde sendikal örgütlenmeyi kırmayı amaçlayan işverenler için elverişli bir araç haline getirmiştir².

¹ Yetki tespitine itiraz davası hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Aktay, A. Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 181-184; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat, Özkaraca,ERCÜMENT: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, Beta, İstanbul 2022, s. 973-976; Kılıçoğlu, Mustafa: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 452-490. Sever, Hatice: Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s. 117-146; Şablanan, Fevzi: Toplu İş Hukuku, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 384-400. Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, s. 315-326; Tunçay, A. Can/S. Kutsal, F. Burcu, B. Gümrükçüoğlu/Y.,: Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023, s. 284- 294.*

² Yetki tespitine itirazın yetki işlemlerini durdurması Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkıyla bağdaşmamaktadır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Ertan, Emre: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtirazın Yetki İşlemlerini Durdurmasının*

Bununla birlikte, yasal düzenleme davacıyı dava dilekçesinde itiraz nedenlerini göstermekle yükümlü kılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili sendikanın belirlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alması işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata olasılığını asgariye indirmiş, böylece olumlu yetki tespitine itiraz davasına dayanak oluşturabilecek itiraz nedenleri oldukça sınırlı hale gelmiştir.

Bilindiği üzere, mal veya hizmet üreten işverenlerin mal veya hizmetin üretildiği işyeri veya işyerlerinin yanında işyeri veya işyerlerinin idari ve mali işlerini yürüten ve beyaz yakalı personelin istihdam edildiği merkez ofisleri bulunmaktadır. Merkez ofisler genellikle ana işyerinin faaliyet gösterdiği yerden uzak bir yerleşim biriminde – kimi zaman başka illerde – kurulmaktadır. İşkolları Yönetmeliği'ne göre, merkez ofisler 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna girmektedir. Bu bağlamda, merkez ofis niteliği taşıyan bir işyeri açan işveren nace kodunu kombine büro yönetim faaliyeti hizmetleri (82.11) bildirmektedir. Mal veya hizmet üreten ana işyeri veya işyerlerine ek olarak merkez ofis edinen işveren, ana işyeri veya toplu iş hukuku bağlamında işletme niteliği taşıyan işyerlerinde sendikal örgütlenmenin başlaması üzerine; merkez ofisin bağımsız bir işyeri sayılamayacağı, merkez ofisin ayrı bir işyeri değil işyerine bağlı yer olduğu ve bundan dolayı merkez ofiste çalışan işçilerin çoğunluk koşulu bakımından toplam işçi sayısına dâhil edilmesi gerektiğini ileri sürerek olumlu yetki tespitine itiraz edebilmektedir. Böylece işçi sendikasının ana işyeri veya işletmede çoğunluğu örneğin %50,46 gibi ya da ortada bir işletme varsa %40,23 gibi kıl payı bir yüzdeyle sağladığı durumlarda birkaç merkez ofis işçisinin bile toplam işçi sayısına eklenmesi, işçi sendikasının çoğunluk koşulunu yerine getirmesi engellemeye yeterli olmaktadır. İşte bu noktada, öncelikle işverenlerin itirazlarına dayanak kıldıkları işyerine bağlı yer kavramının ele alınması uygun olacaktır.

İşyerine Bağlı Yer Kavramı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde; işçi, işveren ve işyeri kavramları açısından 4857 sayılı İş Kanunu'na gönderme yapılmıştır. İş Kanunu'nda işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve

Anayasaya Aykırılığı, İstanbul International Modern Scientific Research Congress-III, İstanbul 6-8 Mayıs 2022, s. 844-854. Yetki tespitine itiraz davasının olumsuz sonuçları ve yetki itirazları aracılığıyla yetkili sendikanın belirlenmesinin uzamasının sendikal rekabet için kullanılmasıyla ilgili olarak bakınız *Özveri*, Murat: Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul 2012, s. 139-158.

meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentilerin ve araçların da işyerinden sayılacağı kurala bağlanmıştır (madde 2/2).

Peki, yasal düzenlemede *işyerine bağlı yerler* ile ne kastedilmektedir? Öğretide bir işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek için öncelikle bu yerler arasında bir hukuki bağlılığın bulunması gerektiği ifade edilmektedir³. Hukuki bağlılık bu yerlerin aynı işverene ait olması anlamına gelir⁴. Diğer koşul, işin niteliği yönünden bağlılıktır. Aynı işverenin iki üretim biriminde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleştirildiği takdirde işin niteliği yönünden bağlılık gündeme gelmektedir⁵. Bağlı yerin aynı işyerinden sayılmasının üçüncü ve son koşulu, yönetimde birliktir. Buna göre, mal ve hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmesi şarttır⁶. Bununla birlikte, iş görülen yerlerin mutlaka aynı coğrafi alan içinde veya birbirine çok yakın olmasının zorunlu olmadığı; ancak bu yerler arasında yönetim birliği sağlanamayacak ölçüde büyük bir uzaklık bulunması halinde, bu yerler aynı teknik amaca yönelmiş olsalar da, ayrı bir örgütlenme zorunluluğu gerektirdiklerinden bağımsız işyerleri olarak kabul edilmesi gerektiği dile getirilmektedir⁷.

Amaçta ve yönetimde birlik unsurları dikkate alındığında merkez ofisin bağımsız bir işyeri değil, bağlı yer konumunda olduğu düşünebilir. Fiziksel uzaklıkla ilgili tartışma bir yana bırakılacak olursa, ana işyerine uzak olmayan merkez ofisin bağımsız bir işyerinden çok işyerine bağlı yer niteliği taşıdığı yönündeki bir önermeyi isabetsiz saymak pek de kolay gözükmemektedir. Ne var ki işverence 10 numaralı işkolunda bağımsız bir işyeri olarak kaydettirilmiş merkez ofisin daha sonra yine işverence açılan olumlu yetki tespitine itiraz davasında işyerine bağlı yer sayılması toplu iş hukukunda benimsenen yetki sistemi açısından bir dizi sorunu beraberinde getirmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na 10 Numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunda Bağımsız Bir İşyeri Olarak Bildirilen Merkez Ofisin Yetki Tespiti Yönünden Değerlendirilmesi

Öğretide bir yerin işyeri olarak kaydettirilmiş olmasının mutlaka ayrı bir işyerinin söz konusu olduğu anlamına gelmeyeceği, bu kayıt ve bildirimlerin yasanın uygulanması ve iş denetiminin sağlanması amacıyla yapıldığı savunulmaktadır⁸. Aynı

³ *Süzek*, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s. 198.

⁴ *Süzek*, s. 198.

⁵ *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca*, s. 137; *Süzek*, s. 198.

⁶ *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca*, s. 137; *Süzek*, s. 198.

⁷ *Süzek*, s. 199.

⁸ *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca*, s. 139; *Süzek*, s. 199.

görüş toplu iş hukukunda ileri sürülen öğreti görüşlerine de yansımıştır. Buna göre, işyeri kavramındaki organizasyon kavramından doğan genişleme asıl işyerinde üretilen ürünlerin satış pazarlama işlerini, idari işleri, muhasebe ve merkez büro işlerini işyeri kavramı içerisine sokmuş ve bu yerler üretim yapılan fabrika işyeri ile tek işyeri sayılacağından aynı işkolunda sayılmasına yol açmıştır⁹. Merkez ofisin kural olarak işyerine bağlı yer niteliği taşıdığı tarzındaki görüşü paylaşan bir yazar ise, bir yerin ayrı bir işyeri olarak bölge müdürlüğüne kayıt ettirilmesinin mutlaka ayrı bir işyerinin söz konusu olduğu anlamına gelmeyeceğini belirtmekle birlikte bu görüşün toplu iş sözleşmesi yetki koşulları bakımından sakıncalarına dikkat çekmektedir. Yazara göre, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında birden fazla işyerinin varlığı birden fazla işyerinin olduğu konusunda aksi kanıtlanabilir adi karene niteliğinde olup, her somut olay kendi içinde değerlendirilmelidir¹⁰. Öte yandan aynı yazar hukuki kavramların açık olmamasının işverenleri süreci uzatmak uğruna dava açmaya yönelttiğini vurgulamaktadır¹¹.

Öğretide farklı bir yaklaşım, itiraz konusu birim başvuru tarihindeki kayıtlara göre farklı bir işkolunda tescilli olduğu takdirde yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiğini; bununla birlikte söz konusu birim başvuru tarihindeki kayıtlara göre aynı işkolunda tescilli ise bu birimin yetki tespitinde dikkate alınmasının uygun olacağını savunmaktadır¹². Şöyle ki şayet merkez ofis 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda tescil edilmişken ana işyeri farklı bir işkolunda – örneğin 2 numaralı gıda iş kolunda - bildirilmişse bu durum yetki tespitinde ve yetki tespitine itiraz davasında dikkate alınmamalıdır. Tersine gerek merkez ofis gerek ana işyeri aynı işkolunda – örneğin 2 numaralı gıda iş kolu – tescil edilmişse bu durum yetki tespitinde ve yetki tespitine itiraz davasında gözetilmelidir. Nitekim Yargıtay yakın tarihli bir kararında hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkelerine ayrıca atıf yaparak benzer esasları vurgulamıştır¹³.

⁹ Şahlanan, s. 50. Bağlı yer kavramının toplu iş hukuku yönünden değerlendirilmesi için ayrıca bkz. B. Gümrükçüoğlu/Yeliz: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2023, s.116-119. Yenisey, Kübra Doğan: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 368-371.

¹⁰ Başbuğ, Aydın: İşyerinin ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde Karşılaşılan Sorunlar, İş ve Hayat Dergisi, 2023/16, s. 33.

¹¹ Başbuğ, s. 34.

¹² Gökteş, Seracettin/Yılmaz, Gökhan: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2022/2, Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, s. 1185.

¹³ "...Davacı işverenin temel itirazı, aynı iş organizasyonu kapsamında yer aldığı ve tek bir işyeri niteliği teşkil ettiği iddiasıyla (1212718) sicil numaralı birimin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine ilişkindir. Dosya içeriğine göre itiraz konusu birim "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yer almaktadır. Diğer taraftan, yetki tespitinden önce itiraz

Öncelikle belirtelim ki, işçi sendikası Bakanlık ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına güvenerek örgütlenmekte; yetki tespiti talebi bu kayıtlara göre yapılmaktadır. Bu doğrultuda, Bakanlık yetki tespitini eldeki kayıtlara göre sonuçlandırmaktadır. Yetki tespiti inceleyen görevli makamın işverence 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda gösterilmiş ve önceden işkolu tespitine konu olmamış bir işyerini kendiliğinden başka bir işkoluna sokarak yetki tespitinde ofis işyerinde çalışan işçileri toplam işçi sayısına eklemesi olanak dışıdır. Üstelik işyeri bildirgesinde merkez ofisin girdiği işkolunu 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar olarak bildiren ve yetki tespit tarihinden önce işkolu tespit talebinde bulunmayan işverenin, olumlu yetki tespitinin ardından açtığı yetki tespitine itiraz davasında, merkez ofisin işyerine bağlı yer olduğunu öne sürmesi dürüstlük kuralına aykırıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesinde; *"...İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında beketici neden sayılmaz..."* düzenlemesi yer almaktadır. İşkolu tespit talepleriyle işkolu tespitine itiraz davalarının dahi yetki işlemleriyle yetki tespit davalarında dikkate alınmadığı ve beketici sorun yapılamadığı bir hukuk düzeninde; işkolu tespitine bile konu olmamış bir merkez ofis işyerinin – özellikle

konusu birimin işkoluna dair bir itiraz ve başkaca bir tespit talebi de söz konusu olmamıştır.6356 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre *"Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında beketici neden sayılmaz."* Hükümün madde gerekçesinde de *"...İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında beketici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir."* hususları ifade edilmiştir. İnceleme konusu davada, işverenin farklı bir işkolunda yer alan başkaca bir birimin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu birim bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu talep ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. ***Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde "hukuki belirlilik" ve "hukuki öngörülebilirlik" ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla davacı işverenin farklı işkolunda yer alan işyerinin de dikkate alınması gerektiğine dair itirazı dikkate alınmaz..."*** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.10.2020, 2167/12192, www.kazanci.com.tr

ofis işyerinde çalışan işçilerin ancak 10 numaralı işkolundaki sendikalara üyelik başvurusu yapabilecekleri ve ana işyerinin girdiği işkolunda kurulu başka sendikalara asla üye olamayacakları son derece netken- işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirdiği işkolundan başka bir işkoluna girdiği tarzında bir hukuki görüş ne hukuk kurallarıyla ne de mantık ilkeleriyle bağdaşmaktadır. Öte yandan Yargıtay kararlarında merkez ofislerin durumu ele alınırken amaçta ve yönetimde birlik öğelerinin yanında coğrafi uzaklık ölçütü de kullanılmakta, böylece bağlı işyeri kavramı üzerinden Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkının kullanımının zorlaştırılmasına engel olunmaya çalışılmaktadır¹⁴.

İşyerine Bağlı Yer Kavramı Bağlamında Yargıtay Kararına Eleştirel Bir Yaklaşım

İnceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay kararlarından; Çankırı'da yer alan işyerinde üretime yönelik faaliyetlerin, Ankara'daki işyerinde ise Çankırı'da üretilen ürünlere yönelik satış, pazarlama ve idari nitelikteki faaliyetlerin yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ortada iki ayrı ilde kurulu ve aralarında belirgin bir coğrafi uzaklık bulunan iki ayrı işyeri vardır. Bu işyerlerinden ilki fabrika, diğeri ise merkez ofis niteliğindedir. Bölge Adliye Mahkemesi merkez ofisi işyerine bağlı yer olarak kabul etmiş; ancak yetki tespiti sırasında iş yeri düzeyinde yetki tespiti talebinde bulunulması ve Ankara'daki çalışanların girdiği işkolunun davalı sendikanın faaliyet alanında bulunmaması nedeniyle bu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınamayacağı kanaatine varmıştır. Ne var ki aralarında yaklaşık 140 kilometre gibi ciddi bir uzaklık bulunan Çankırı ve Ankara'da yer alan iki işyerini tek işyeri sayan Yargıtay; "...birimler arasındaki uzaklığın işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmaması gerektiği, zira farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsada bi belirgin coğrafi uzaklığın yönetimde birliğin sağlanmasının güçleştireceği..." yönündeki yerleşik içtihadını yok saymıştır.

Diğeryandan Yargıtay '...yetki tespit başvuru tarihi olan 17.04.2015 tarihinde her iki biriminde ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer aldığından sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığına dair tespitin her iki birimin de dikkate alınması suretiyle yapılması gerektiği...' yönündeki gerekçesiyle ciddi bir çelişkiye imza atmıştır. Zira işveren Çankırı'da üretim yapılan devasa bir fabrikayı her nasılsa 2211 nace koduyla (ortak büro yönetim hizmetleri faaliyetleri) 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda bir işyeri olarak kaydettirmiş; daha sonra davalı sendika

¹⁴ "...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 bi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasıdır..." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.12.2015, 33455/34766, www.kazanci.com.tr

tarafından 24.04.2015 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru yapılarak tespit konusu işyerinin kayıtlı bulunduğu işkolunun “petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” olarak değiştirilmesi talep edilmiştir. İşveren aynı tarihte Bakanlığa başvurarak işkolu kodunun “binek araç lastik üretimi” olarak değiştirilmesini istemiş; nihayet Bakanlık işyerinin 24.04.2015 tarihi itibarıyla işkolu kodunu 2211 (İç ve dış lastik imalatı, lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi) olarak değiştirmiştir. Her ne kadar sonradan düzeltilmiş dahi olsa, lastik üreten bir fabrikanın 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna dâhil bir ofis olarak tescil ettirilmesi sıra dışı bir yanılgıdır. Böylesine bir yanlıştan hareketle fabrikayla merkez ofisi tek işyeri saymak ise en az fabrikanın ofis olarak tescil ettirilmesi kadar vahim bir hata olup, Yargıtay’ın hangi nedenle böyle bir gerekçeye yaslandığı anlaşılamamaktadır. Zira bir an için her iki işyerinin 10 numaralı ticaret büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna girdiği varsayılsa bile; böyle bir gerekçeye dayanan Yargıtay, 4 numaralı petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda faaliyet gösteren bir sendikanın 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna giren bir işyerinde nasıl örgütlendiğini ve bu sendikaya nasıl yetki verildiğini açıklamak zorundadır. Oysa Yargıtay işkolu tartışmasına dahi girmeksizin fabrika işyerinin 4 numaralı işkoluna girdiğini kabul etmiştir. Bu bağlamda, işverenin fabrika işyerini açarken yanlış kod kullanmasından hareketle iki birimin tek işyeri kabul edilmesi tutarlı bir gerekçe değildir.

Somut uyuşmazlıkta işveren yetki tespit başvurusundan önceki bir tarihte Ankara’daki merkez ofis için işkolu tespiti talep etmemiştir. Başvuru tarihinde merkez ofis 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda görünmektedir. İşverenin yetki tespit başvurusundan önceki bir tarihte işkolu tespiti istemediği bir olayda davacı işveren sendikasının 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna bağlı bir işyerinin gerçekte 4 numaralı petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda kurulu bir işyerine bağlı yer olduğunu iddia etmesi açıkça hakkın kötüye kullanılması sayılmalıdır. Ekleyelim ki, merkez ofisin 4 numaralı petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda faaliyet gösteren bir işyerine bağlı yer kabul edilmesi kolektif sendika özgürlüğünün ihlali anlamına gelmektedir. Zira yetki tespitine itiraz davasında verilen ve merkez ofisi işyerine bağlı yer sayan karar merkez ofisin bağlı olduğu işkolunun resmi kayıtlarda değişmesine yol açmamakta; merkez ofis Bakanlık ve Kurum kayıtlarında 10 numaralı işkolu bünyesinde kalmaya devam etmektedir. Dolayısıyla olumlu yetki tespitine itiraz davasını kaybeden işçi sendikasının merkez ofiste hemen örgütlenme olanağı yoktur. Nitekim Bölge Adliye Mahkemesi Ankara’daki merkez ofiste çalışan 36 işçinin iş kolunun davalı sendikanın faaliyet alanında bulunmadığını vurgulamak suretiyle bu işçilerin davalı sendika veya 4 numaralı işkolunda örgütlü başka bir sendika bünyesinde örgütlenemeyeceğini teyit etmektedir. Böyle bir olasılıkta, ikinci bir yetki tespit başvurusunda bulunmadan önce merkez ofiste örgütlenip üye

sayısını arttırmak isteyen sendikanın başvurabileceği tek yol, merkez ofis için işkolu tespiti talep etmektir. Bu durumda yetki sürecinin uzayacağı tartışma dışıdır. Özellikle merkez ofiste istihdam edilen beyaz yakalı işçilerin görece düşük bir sendikalaşma eğilimi gösterdiği dikkate alındığında merkez ofisi bağlı işyeri olarak niteleyen Yargıtay kararının sendika özgürlüğüne vurduğu darbenin boyutu çok daha somut biçimde ortaya çıkmaktadır.

Sonuç

İşverenlerce açılan olumlu yetki tespitine itiraz davaları, toplu iş sözleşmesi hakkının önündeki en büyük engellerden biridir. İşveren bu davayı açtığı anda yetki işlemleri yasa gereği kendiliğinden durmakta; kimi zaman yıllarca devam yargılama sürecinin sonunda toplu iş sözleşmesi dahi bağlanamamaktadır. Yetki tespitine itiraz davası açan işverenlerin en fazla ileri sürdükleri itiraz, merkez ofisin işyerine bağlı yer olduğu ve burada çalışan işçilerin toplam işçi sayısına dâhil edilmesi gerektiğidir. Oysa merkez ofis açılırken işkolu işverenlerce 10 numara (ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar) olarak gösterilmektedir. İşverenin işkolunu 10 numara olarak bildirmesine ve yetki tespiti tebliğ edilene dek bu konuda sessiz kalmasına rağmen açtığı yetki tespitine itiraz davasında bu durumu itiraz nedeni yapması hakkın kötüye kullanılmasıdır. Ayrıca işçi sendikası resmi kayıtlara güvenerek örgütlenmiş; Bakanlık tespiti bu kayıtlar üzerinden yapmıştır.

Yetki tespitine itiraz davalarında merkez ofislerin statüsüne ilişkin yeknesak bir Yargıtay uygulamasından söz etmek pek olanaklı görünmemektedir. Yargıtay bazen amaçta ve yönetimde birlik unsurlarını esas alarak merkez ofisi bağlı yer olarak kabul etmekte; kimi zaman ana işyeriyle merkez ofis arasındaki coğrafi uzaklığı göz önünde bulundurup ofisi bağımsız işyeri saymaktadır. Bazı kararlarda ise hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkelerine dayanarak işyerinin yetki tespit başvurusu tarihinde girdiği işkolunun esas alınması gerektiği sonucuna varmaktadır.

İncelenen Yargıtay kararında Çankır'daki fabrika işyeriyle Ankara'daki merkez ofis tek işyeri kabul edilerek olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmiştir. Ne var ki Yargıtay'ın vardığı sonuç yerinde değildir. Şayet yetki tespit talep tarihinden önceki bir dönemde işkolu tespiti talep edilmemişse, merkez ofis 10 numaralı işkoluna dâhil bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmeli ve olası bir dava durumunda resmi kayıtlar esas alınarak yetki tespitine itiraz reddedilmelidir. Esasen olumlu yetki tespitine itiraz davasından kaynaklı sorunun kökeninde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 43. maddesinin 5. fıkrasında yer alan "...İtiraz karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur..." hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme, Anayasa'nın güvence altına aldığı toplu iş sözleşmesi hakkına ağır bir müdahale içermektedir. Bu bağlamda yasama organının devreye girip Anayasa'ya aykırı bu hükmün yürürlükten kaldırılması, toplu iş sözleşmesi hakkının önündeki

önemli bir engelin bertaraf edilmesi sonucunu doğuracaktır. Böylelikle kötü niyete dayanan yetki tespitine itiraz davalarının sayısı azalacak ve toplu iş sözleşmesi hakkının önündeki engellerden biri ortadan kalkacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. N. (2019). Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion Yayınları
- Başbuğ, A. (2022). İşyerinin ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde Karşılaşılan Sorunlar, İş ve Hayat Dergisi, Aralık 2022, Yıl 8, Sayı 16, s. 9-34.
- Çelik, N./Canıklıoğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E. (2022). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Ertan, E. (2022). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtirazın Yetki İşlemlerini Durdurmasının Anayasaya Aykırılığı, İstanbul International Modern Scientific Research Congress-III, İstanbul 6-8 Mayıs 2022, s. 844-854.
- Göktaş, S./ Yılmaz, G. (2022). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2022/2, Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, s. 1161-1198.
- B. Gümrükçüoğlu, Y. (2018). Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul: Vedat Kitapçılık
- Kılıçoğlu, M. (2007). Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul: Legal Yayıncılık
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Özveri, M. (2012). Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları,
- Sur, M. (2022). İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi
- Sever, H. (2010). Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Ankara: Yetkin Yayınları
- Süzek, S. (2021). İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Şahlanan, F. (2020). Toplu İş Hukuku, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık
- Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023). Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Yenisey, K.D. (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul: Legal Yayıncılık

