

# İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ UYUŞMAZLIĞINDA BELİRLEYİCİ ETKİSİNİN YARGI KARARLARI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

## 1. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

Toplu İş Hukukunda bir toplu iş sözleşmesi birimi/ ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramları önem arz etmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 2 nci maddesinin 3 üncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmıştır.

4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile niteliği yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki, eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” düzenlemesi yer almıştır.

4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin gerekçesine göre, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birimdir.

İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçlar bu birim kapsamındadır. Bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması hâlinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi, işletme mi sayılacağı konusunda amaçta birlik (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma), nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma) koşullarının aranacaktır.

“İşyerine bağlı olan yerler”, işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir.

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 taşmıştır.<sup>1</sup>

İşletme, işyerinden daha geniş ve işyerlerini kapsayan bir kavramdır. Bazı durumlarda işletme tek işyerinden ibaret olabilmektedir. Bazı durumlarda ise işletme tek işyerinden ibaret olabilmektedir. Bir işyerinin tek fabrikası varsa bu hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bazı durumlarda da bir işletmeye bağlı birden çok işyeri vardır.<sup>2</sup>

6356 sayılı Kanun yönünden işletme, teknik ve ekonomik anlamdaki işletmeyi değil, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla olan işyerlerini ifade etmektedir.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Y.9.HD., T.24.03.2023, E.2023/4382, K.2023/4345

<sup>2</sup> N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, s.149

<sup>3</sup> A.g.e., s.977



## 2. BİRDEN FAZLA BİRİMİN/ÜNİTENİN İŞYERİ VEYA İŞLETME OLUŞTURMASI NEDENİYLE YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53 üncü 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 göstermektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) "Yetki" başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasına göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1 inin 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 STİSK'nin "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlığını taşıyan 42 inci maddesi uyarınca, 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."

6356 sayılı Kanunun "Yetki İtirazı" başlığını taşıyan 43 üncü maddesi uyarınca, kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi sendikası veya işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kendilerine gönderilen yetki tespit yazısına, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolunda itiraz etme hakkına sahiptir.

Yetki tespitine itiraz safhasında taraflar, Bakanlığın yetki tespitinin aksine birimlerin/ünitelerin işyeri ya da işletme oluşturduğu yönünde de itirazda bulunabilmektedirler.

Uygulamada karşılaşılan aynı işverenliğe/tüzelkişiliğe ait olan birden fazla birimin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut birden fazla bağımsız işyerinden müteşekkil bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme niteliğinde olup olmadığının tespit edilmesi önemli bir husustur. Bu çözümlenmesi gereken sorun birden fazla farklı adreste faaliyet yürüten birimlerde ortaya çıkmaktadır.<sup>4</sup>

Burada, İş Kanunu'nun 2 nci maddesinde belirtilen işyerine bağlı yerlerin, asıl işyerinden başka ayrı bir işyeri olmadığının gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Bağlı yerler, işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir. İşverenin aynı işkolunda başka bir işyeri sayılarak işletme toplu iş sözleşmesine konu yapılamaz. Esasen bağlı yer bağımsız bir işyeri olmadığından bir işkolu tespitine de konu olamaz.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Seracettin Gökteş, Gökhan Yılmaz, Genişletilmiş ve Güncellenmiş İkinci Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 20924, s.900

<sup>5</sup> Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, İstanbul, Temmuz 2020, s.339



Asıl işyeri dışındaki birim/ünite bağlı yer kabul edilirse, ortada tek bir işyeri olduğundan hareketle sendikanın TİS yetkisi alması için gerekli çoğunluk tespitinde işyerinde çalışanın yarısından fazlasının(%50 nin üzerinde) sendika üyesi olması; buna karşılık asıl işyeri dışındaki birim/ünite aynı işkolunda farklı bir işyeri olarak değerlendirilirse bu takdirde bir işletme toplu iş sözleşmesi zorunluluğundan yola çıkılarak çoğunluk tespitinde sendikanın işyerinde çalışan sayısının yüzde %40 ın fazlasının sendika üyesi olması koşulu aranacaktır. Bu konu, yukarıda belirtilen, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) "Yetki" başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Belirtilen bu nedenle birden fazla birimin tek bir işyeri mi yahut bağımsız işyerleri niteliğinde bulunduğu belirlenerek, aynı işkolunda sendikanın örgütlendiği işyerlerinin işyeri TİS mi yoksa işletme TİS mi yapılacağı konusunda yapılan itirazların mahkemeler tarafından karara bağlanması büyük önem arz etmektedir.

### **3. YETKİ TESPİTİ KAPSAMINDAKİ BİRİMLERİN İŞYERİ YA DA İŞLETME OLUŞTURDUĞU YÖNÜNDE YAPILAN İTİRAZLARININ SONUÇLANDIRILMASINDA YARGITAY UYGULAMASI**

Bir işverenin faaliyet gösterdiği birimlerde yetki tespiti talebi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından toplu iş sözleşmesine yapmaya yetkili işçi sendikası ve bu sendikaya üye işçi sayısı belirlenirken söz konusu birimlerin işyeri veya işletme oluşturup oluşturmadığı da göz önünde bulundurulmakta, buna göre işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki yazısı düzenlenerek taraflara bildirilmekte, bu tespite itiraz halinde ise 6356 sayılı STİSK'de öngörülen prosedür işletilerek, sonuçta işverenliğin faaliyet gösterdiği birimlerde işyeri ya da işletme toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili olduğu tespit edilen sendikaya yetki belgesi verilmektedir.

6356 sayılı STİSK çerçevesinde toplu iş sözleşmesi prosedürü işletilirken, aynı işverenliğe/tüzelkişiliğe ait olan ve aynı işkolunda yer alan birden fazla birimin, tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı ya da bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme niteliğinde olup olmadığının tespit edilmesi önemli bir husustur.

Yargıtaya göre, aynı işverene ait farklı birimlerin tek bir işyeri sayılması için bu birimler arasında amaçta (aynı teknik amaç) ve yönetimde birlik bulunması, kayıtlarda aynı işkolunda görünme ve aynı iş organizasyonunda faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olması gerekmektedir.<sup>6</sup>

"...Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin 3 üncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasının son cümlesinde işyeri "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin gerekçesinde de 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" yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve "yönetimde birlik" yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve

<sup>6</sup> Y.9.HD. T.21.10.2021, E.2021/10449, K.2021/14734



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....”<sup>7</sup>

İşverenin birimleri/üniteleri Sosyal Güvenlik Kurumuna ayrı işyerleri olarak tescil ettirmesi, bu işyerlerinin ayrı işyeri olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Ayrı işyerleri olarak tescil edilen yerlerin bağlı yer, eklenti ve araçlarla oluşturulan aynı organizasyon kapsamında olup olmadığının; ayrı bir işyeri olarak tescil edilen birimlerin gerçekte bağımsız bir işyeri olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.<sup>8</sup>

“...4857 sayılı Kanun’un 2 nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” hükmü düzenlenmiştir. İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun’un 34 üncü maddesinin 2 nci 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...Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.”<sup>9</sup>

Yukarıda belirtilen Yargıtay kararına göre, bağlı yerler de işyeri kavramına dahildir.4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 nci maddesinde de bağlı yerler, “İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler” olarak tanımlanmıştır.

Bağlı yerin, asıl işyerinin faaliyetine devam edebilmesinin zorunlu bir parçası olması gerekmemektedir. Bununla birlikte bağlı yerin tamamen asıl işyerine yönelik faaliyet yürütmesi, varlık sebebinin asıl işyeri olması da bir zarurettir. Bağlı yerin tespitinde üç unsur aranmaktadır; hukuki bağlılık, amaçta birlik (teknik amaç) ve yönetimde birlik.<sup>10</sup>

Diğer unsurlar bir arada olmakla birlikte, amaçta birlik (teknik amaç) unsurunun mevcut olmadığı iki birim/ünite arasında bağlılıktan söz edilemez, bu durumda iki birim birbirinden bağımsız işyerleri teşkil edeceğinden işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi söz konusu olacak ve TİS yetkisi için sağlanması gereken sayısal çoğunluk da %40 olacaktır.

<sup>7</sup> Y.9. HD.T.09.12.2021, E. 2021/11703, K. 2021/16366

<sup>8</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Seracettin Gökteş, Gökhan Yılmaz, Genişletilmiş ve Güncellenmiş İkinci Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s.900

<sup>9</sup> Y.9. HD.T.09.12.2021, E. 2021/11703, K. 2021/16366

<sup>10</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Seracettin Gökteş, Gökhan Yılmaz, Genişletilmiş ve Güncellenmiş İkinci Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s.72,



İşyeri-bağlı yer ilişkisi açısından Yargıtay bir başka hususta da içtihat değişikliğine giderek; amaçta birlik ve yönetimde birliğin yanı sıra coğrafi yakınlık unsurunun da bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir.<sup>11</sup>

“İşyeri kavramının sınırları ile işyerine bağlı yerlerin tespiti için “amaçta birlik” ve “yönetimde birlik” unsurları aranmaktadır. Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesi de “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” şeklindedir. Bununla birlikte toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için normun koruma amacından hareket edilmesi de bir zarurettir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile çalışmaya müstenit dayanışma olgusu da göz ardı edilemez. Bu itibarla birimler arasındaki coğrafi yakınlık durumu da işyerinin sınırları ve işyerine bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gereken bir unsurdur.”<sup>12</sup>

Ayrıca, işyerine bağlı yer ve birim sayısının yönetimde birlik unsurunu ortadan kaldırmayacak düzeyde olması da göz önünde bulundurulması gereken bir konudur.

Bu konuda her somut olayın özelliği gözetilerek değerlendirme yapılmalıdır. Bağlı yer ve birim sayısının fazlalığı, işçilerin dayanışma ve menfaat birliğine dayalı müşterek çalışma ortamı olgusunu ortadan kaldıracak boyutta ise artık yönetimde birlik unsurunun mevcut değildir.<sup>13</sup>

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere; iki ya da üç birimin söz konusu olması ve asıl işyeri bağlı yer ilişkisinin unsurları olarak hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının mevcut olması ile aynı iş organizasyonu kapsamında birimlerin örgütlenmesi durumunda bu birimler tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmektedir.<sup>14</sup>

İşletme toplu iş sözleşmesi için ise bir işverenin birden fazla işyerinin aynı işkolunda olması şarttır ve yeterlidir.<sup>15</sup>

6356 sayılı Kanunun tanımlar başlıklı 2 nci maddesinin d bendinde işletme toplu iş sözleşmesi, “Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme şeklinde tanımlanmıştır.

Yasaya göre işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasında işverenin gerçek veya tüzel kişi olmasının ya da kamu ya da özel sektör olmasının bir önemi bulunmamaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesi için bir işverenin birden fazla işyerinin aynı işkolunda olması şarttır ve yeterlidir. Uygulamada işletme toplu iş sözleşmeleri otel, market, hastane, banka ve restoran zincirlerinden oluşan zincirlerde çoklukla görülmektedir.<sup>16</sup>

<sup>11</sup> Y.9.HD., T.12.01.2022, E.2021/12327, K.2022/231

<sup>12</sup> N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, s.980, Y.9.HD. T.12.01.2022, E.2021/12327, K.2022/231

<sup>13</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Seracettin Göktaş, Gökhan Yılmaz, Genişletilmiş ve Güncellenmiş İkinci Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s.905

<sup>14</sup> A.g.e., s. 905

<sup>15</sup> Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, İstanbul, Temmuz 2020, s.338

<sup>16</sup> Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, İstanbul, Temmuz 2020, s.338, “Aynı işverenin aynı işkolundaki işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasında bu işyerleri arasında iktisadi ve teknik bir bütünlüğün bulunması da şart değildir. Bu açıdan Yasada yer alan işletme toplu iş sözleşmesindeki “işletme sözcüğünün genel olarak hukuki ve iktisadi anlamda işletme kavramıyla bir ilgisi bulunmadığı gibi, Ticaret Hukuku’ndaki ticari işletme kavramıyla da bir ilgisi bulunmamaktadır. Öğretide haklı olarak işaret edildiği gibi, işletme toplu iş sözleşmesindeki işletme sözcüğünün “bir toplu iş sözleşmesi ünitesi” olmaktan



Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, “...Bilirkişi raporunda yer alan tespitler; işyerinde yapılan işlerin 18 no.lu işkolunda aynı mahiyette işler olduğu, işyerlerinin ayrı ve bağımsız olarak faaliyet yürüttükleri, yaptıkları işlerin ve üretimlerinin birbirlerine bağlı olmadığı, her bir işyeri tarafından yapılan satışlarda ayrı ayrı fatura kesildiği, tek merkezden iş ve işlemlerin yürütülmesi uygulamasının yapılan işlerin ve üretimin birbirinden bağımsız olarak yürütülmesine bir engel teşkil etmediği, sonuç olarak idari ve mali yapılanmada üst düzeyde ortak sevk ve idare bulunmakla birlikte yapılan üretimin her işyerinin tamamen kendi bağımsız faaliyeti ile gerçekleştirildiği şeklindedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında dava konusu ...AŞ. İşverenine ait işkolları Yönetmeliğinin 18 sıra numaralı işkolunda yer alan 6 birimin bağımsız işyerleri olduğu ve 6356 sayılı Kanun’un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası anlamında işletme teşkil ettiği, buna göre TİS yapabilmek için %40 çoğunluğun sağlanması gerektiği açıktır. Bu itibarla 03.09.2018 yetki başvuru tarihi itibarıyla, asıl dava bakımından davacı...Sendikanın %40 çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından asıl ve birleşen davanın kabulüne karar verilmesi gerekir...” şeklinde hüküm kurulmuştur.<sup>17</sup>

Yine Yargıtaya göre; “Bir gerçek ve tüzel kişilikte işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, o gerçek veya tüzel kişiliğin aynı işkolunda kurulu birden çok işyerine sahip olması gerekmektedir. Ayrı bir tüzelkişiliğe sahip bir şirketin diğer tüzel kişiliğe sahip şirketin işyeri birlikte işletme oluşturduğunun kabulü ise mümkün değildir. 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde işletme toplu iş sözleşmesinin hangi hallerde yapılabileceğinden hareketle işletmenin tanımı yapıldığından aynı gelecek veya tüzel kişiliğe ait aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması halinde söz konusu işyerlerinin bir işletme oluşturduğu kabul edilmektedir. Buna göre aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması olgusu işletmenin bir unsuru olarak kabul edildiğinden iki işyerinde aynı işkolunda kurulu ancak birbirinden bağımsız işyerleri olması gerekir. Birbirlerini tamamlar nitelikte işler görülmesi durumunda o işyerlerinin bir işletme değil, işyeri oluşturduğundan söz etmek gerekir.<sup>18</sup>

Yukarıda yer alan açıklamalar ve yargı kararları çerçevesinde; işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının söz konusu olabilmesi için; ortada birden fazla birbirinden bağımsız işyerlerinin bulunması, bu işyerlerinin aynı işverene ait olması ve bu işyerlerinin aynı işkolunda yer alması gerekmektedir.<sup>19</sup>

#### 4. SONUÇ

Toplu İş Hukukunda bir toplu iş sözleşmesi birimi/ ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramları önem arz etmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunulmuştur.

4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde, işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır.

öteye bir anlamı bulunmamaktadır.” Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, İstanbul, Temmuz 2020, s.339

<sup>17</sup> Y.9HD.T.23.02.2023,1512/2937, Çalışma ve Toplum,2023/3,2895-2903, Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, Güncellenmiş 6.Bası, İstanbul Nisan 2024, s.346

<sup>18</sup> Y.7.HD. 21.10.2014, E.17409, K.19219, Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku,10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.585

<sup>19</sup> A.g.e, s.347



İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin gerekçesine göre, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birimdir.

İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçlar bu birim kapsamındadır. Bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması hâlinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi, işletme mi sayılacağı konusunda amaçta birlik (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma), nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma) koşullarının aranacaktır.

“İşyerine bağlı olan yerler”, işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir.

İşletme, işyerinden daha geniş ve işyerlerini kapsayan bir kavramdır. 6356 sayılı Kanun yönünden işletme bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerlerini ifade etmektedir.

6356 sayılı STİSK çerçevesinde toplu iş sözleşmesi prosedürü işletilirken, aynı işverenliğe/tüzelkişiliğe ait olan ve aynı işkolunda yer alan birden fazla birimin, tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı ya da bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme niteliğinde olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Bir işverenin faaliyet gösterdiği birimlerde yetki tespiti talebi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından toplu iş sözleşmesine yapmaya yetkili işçi sendikası ve bu sendikaya üye işçi sayısı belirlenirken, söz konusu birimlerin işyeri veya işletme oluşturup oluşturmadığı da göz önünde bulundurulmaktadır.

Yargıtaya göre, aynı işverene ait farklı birimlerin tek bir işyeri sayılması için bu birimler arasında amaçta (aynı teknik amaç) ve yönetimde birlik bulunması, kayıtlarda aynı işkolunda görünme ve aynı iş organizasyonunda faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olması gerekmektedir.

Aynı işverene ait olan ve aynı işkolunda yer alan iki ya da üç birimin söz konusu olması ve asıl işyeri bağlı yer ilişkisinin unsurları olarak hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının mevcut olması ile aynı iş organizasyonu kapsamında birimlerin örgütlenmesi durumunda bu birimler tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmektedir. 6356 sayılı STİSK hükümleri gereğince de burada işyeri toplu iş sözleşmesi bağtlanır.

İşletmede ise aynı işverene ait olan ve aynı işkolunda yer alan birden fazla birbirinden bağımsız işyerleri bulunmaktadır.6356 sayılı STİSK hükümleri gereğince işletme oluşturan işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi bağtlanır.

## **BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

