

**KARAR İNCELEMESİ**

**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDAKİ BİR İŞYERİNDE DAHA ÖNCE BAĞITLANMIŞ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BULUNMASI HALİNDE, DİĞER İŞYERLERİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ VE BAĞITLANMASI**

**YARGITAY 9. HD. 09.03.2000, E:2000/2910, K: 2000/2863**

**Yrd. Doç. Dr. Ufuk AYDIN  
Anadolu Üniversitesi  
Öğretim Üyesi**

**DAVA :** (...) A.Ş adına avukat (...) ile 1- (...) Bakanlığı adına avukat (...) 2- (...) Sendikası adına avukat (...) aralarındaki dava hakkında (Eskişehir İş Mahkemesinden verilen 01.02.2000 günlü ve 49-19 sayılı hüküm) davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**KARAR :** Davalı işçi sendikası, davacı işverenin Eskişehir Bölge Çalışma Müdürlüğüne bağlı Bilecik'teki 2. Organize Sanayi Bölgesinde kurulu fabrika işyeri için 2.11 1998 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak, işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun bulunduğu tespitini istemiş, Bakanlıkça da yapılan inceleme sonucunda, işyerinde toplam 228 işçinin çalıştığı, bunlardan 122'sinin başvuruda bulunan sendikanın üyesi olduğu belirlenerek, ilgililere tespit yazısı gönderilmiştir.

Davacı işveren şirket, süresinde bu itiraz davasını açarak, ekonomik nedenlerden dolayı, başvuru tarihinden önceki dönemde işçi tenkifatına girdiğini. Sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapılmaksızın işçilerin bir kısmının işine son verildiğini, sendikanın bu nedenle çoğunluğunun bulunmadığını, hatta işçiler işyerinden çıkarıldıktan sonra sendikaya üye kaydedildiklerini ileri sürerek tespit yazısının iptaline karar verilmesini istemiştir. Yargılamanın sonraki aşamalarında da aynı işkoluna giren Bursa'da bir başka fabrikanın ve İstanbul'da da şirket merkezinin bulunduğunu, böylece her iki fabrikanın İstanbul'daki merkezden sevk ve idare edildiğini bildirmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre gerçekten Bursa'da da, aynı işkoluna girdiği anlaşılan bir fabrika işyerine davacının sahip olduğu, o işyeri için de davalı sendikanın 22.9.1997 tarihinde toplu sözleşme yapmak amacıyla Bakanlığa başvurduğu, Bakanlıkça da işveren sendikasının çoğunluğa sahip olduğunu bildirdiği işveren tarafından açılan itiraz davasının sonuçlandırıldığı, böylece 17.12.1998 tarihinde imzalanarak 01.12.1998-31.08.2000 tarihlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesinin bağıtlandığı, o sözleşme kapsamına bu dava konusu Bilecik'teki fabrika işyeri ile İstanbul'daki merkez bürosunun dahil edilmediği açıkça görülmektedir.

Mahkemece konu üzerinde daha başka bir inceleme ve araştırma yapılmaksızın Bilecik'teki işyerinin işletme kapsamında bulunduğu, bu itibarla ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olacağı gerekçe gösterilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

2822 sayılı TİSGLK'nın 3/2. maddesine göre, "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkoluna sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir..." kuralına yer verilmiştir ki, mahkemece de bunun kamu düzeni ile ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu yönden mahkeme kararı isabetlidir. Ne var ki, bir fiili durum sözkonusu olup işletmeye tabi Bursa'daki fabrika işyeri için işçi sendikası daha önce prosedürü başıatarak, sadece o işyeri için toplu iş sözleşmesi bağıtlanmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler üzerine salt işletme kavramından hareket edilerek işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesi bağıtlanmasının mümkün olmadığından hareketle, uyuşmazlık konusu işyerinin toplu iş sözleşmesinin bırakılması, o işyerinde işçilerin Anayasal toplu sözleşme hakkından yararlandırılmamaları sonucu ile karşılaştırılır. Bu görüşün paylaşılması mümkün değildir. Dairemizin özellikle 2822 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 1982 yılından itibaren istikrarlı şekilde uygulamasının bu davada da dikkate alınması zorunluluğu vardır. Buna göre toplu iş sözleşmesi süreleri fiili durum dikkate alınarak özellikle bir düzenleme tabi tutulabilir. Örneğin iki yıllık bir sözleşme yerine bir yıllık sözleşme ile yetinilebilir; gerekiyorsa iki yıllık yerine üç yıllık da düşünülebilir. Bu itibarla bu davada hakim bu konuya dikkat ederek, daha sonraki dönem için işletme kapsamıyla tüm işyerlerinin bütünlük altında düzenlemeye tabi tutulması sağlanabilir. Bu davada Bursa'daki işyeri böylece kapsam dışı bırakılarak İstanbul'daki merkez büronun aynı işkoluna girip girmediği incelemeye tabi tutulmalı, girdiği kabul edildiği takdirde o işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve davalı sendikaya üye işçilerin sayıları belirlenmelidir. Ayrıca, Bilecik'teki toplam ve sendikaya üye işçi sayıları da kuşkuyla yer vermeyecek şekilde hasıl olacak sonuca göre hükmün kurulması gerekir. Hatalı değerlendirmeye itiraz davasının kabulü isabetsizdir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.03.2000 gününde oy çokluğu ile karar verildi.

**KARŞI OY YAZISI**

Muteriz işveren şirketin aynı işkolunda Bursa Demirtaş Sanayi Bölgesindeki işyerinde 22.9.1997 başvuru tarihi itibarıyla aleyhine itiraz olunan sendikanın çoğunluğu bulunduğu yolundaki Bakanlık tespitine karşı 3.11.1997 tarihli dava dilekçesinde bu dava konusu olan Bilecik 2. Organize Sanayi Bölgesinde kurulu işyerinden de söz ederek, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağı gerekçesiyle itirazda bulunduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

1982 Anayasasının 53. maddesinde "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" esasına yer verilmiştir. 2822 sayılı TİSGLK'nın 3. maddesi ise "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.. Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" kuralını getirerek ayrı işyeri numaraları alınmış olsa da işletme bütünlüğünün bozulmaması için kamu düzeni amacıyla öngörülen kurala göre oluşturulan yerel mahkeme kararının onanması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.

**İNCELEME**

- I. Yargıtay'ın yukandaki kararından anlaşıldığı kadarıyla, uyuşmazlık aslen davalı işçi sendikasının yetkisi ile ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Davalı işçi sendikası, davacı işverene ait Bilecik'teki işyeri için yetki talebinde bulunmuş; Bakanlıkça verilen yetki tespit yazısı üzerine ise, davalı işçi sendikasının gerekli çoğunluğu haiz olmadığı iddiası ile dava açılmıştır.
- II. Yargılamanın ileri aşamalarında, uyuşmazlık nitelik değiştirmiş ve davacı işverenin aslen aynı işkolunda olmak üzere Bursa ve İstanbul'da iki işyerinin daha bulunduğu, hatta Bursa'daki işyerinde (işyeri düzeyinde) bir toplu iş sözleşmesi yapıldığı ve bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu anlaşılmıştır.
- III. Yerel mahkeme, bu üç işyerinin bir işletme teşkil ettiği ve TİSGLK m.3/2 hükmüne göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının kamu düzenini ilgilendiriyor olması ve emredici etkisi nedeniyle davacı işverenin iddiasını kabul etmiş ve işletmeye dahil Bilecik'teki işyeri için verilmiş yetki tespit yazısını iptal etmiştir.
- IV. Bunun üzerine, temyiz aşamasında Yargıtay 9.H.D., yerel mahkemenin kararını "fiili durumu ve Anayasal toplu sözleşme hakkını" gerekçe göstererek bozmuştur. Yargıtay'ın kararından çıkan sonuç, açıklıkla ifade edilmese de, işletmeye tabi bir işyeri için daha önce imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi varsa; diğer işyerleri ayrı ayrı değerlendirilebilecek;

gerekiyorsa bu işyerleri için (işyeri düzeyindeki diğer toplu iş sözleşmesinin bitim tarihine denk gelecek şekilde) daha kısa süreli toplu iş sözleşmesi ya da bir sonraki dönemde tüm işyerlerini aynı işletme toplu iş sözleşmesinde birleştirecek daha uzun (Yargıtay'a göre 3 yıl) süreli toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Böylece Yargıtay'ın deyiimiyle, bu dönem değil ama, daha sonraki dönem için işletme kapsamıyla tüm işyerlerinin bütünlük altında düzenlemeye tabi tutulabileceği belirtilmektedir.

- V. Bu arada karşı oy yazısında ise, Anayasa'nın 53. maddesi ve TİSGLK'nın 3. maddesi gerekçe gösterilerek, "... Aynı dönemde, aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" hükümlerine dayanılmış ve yerel mahkemenin kararının onanması gerektiği belirtilmiştir.

## DEĞERLENDİRME

- I. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sözkonusu uyuşmazlık Yargıtay'a yansıyana kadar geçen zaman içinde hukuka aykırı bir gelişme yaşandığı anlaşılmaktadır. Zira, işletme niteliği taşıyan bir yapılanmada, işyerleri için ayrı ayrı yetki işlemi yürütülemeyeceği gibi; ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi de yapılamaz. TİSGLK m.3/2 hükmü bu hususu açıkça düzenlediği gibi; gerek Yargıtay kararları<sup>1</sup> ve gerekse doktrinde bu konuda bir duraksama da bulunmamaktadır<sup>2</sup>.

Oysa olay kronolojik olarak incelendiğinde, bu işletmeye tabi işyerlerinden biri için daha önce Bakanlıkça yetki verildiği ve hatta bu yetkiye dayanılarak imzalanan toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğu görülmektedir. Salt bu husus dahi TİSGLK m.3/2 hükmüne açıkça aykırılık taşımaktadır. Böylesi hukuka aykırı olarak elde edilmiş bulunan yetkiye dayanılarak imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin akıbeti de tartışılabilir<sup>3</sup>. Kanımızca, somut olayda işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesinin uygulamasına devam edilmesi çözüm bakımından yerinde olacak; zaten içinden çıkılmaz hal alan uyuşmazlığın (diğer işçilerin yararlanmasına olanak veren aşağıda bahsedeceğimiz yol benimsenirse) çözümünü kolaylaştırabilecektir.

1 Örn. Bkz. Yarg. 9.H.D., T. 26.6.1989, E. 1989/5746, K. 1989/6165; Yarg. 9.H.D., T. 17.3.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2148, Cevdet İlhan GÜNAY, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Ankara, 1999, s.139-140; Yarg. 9.H.D., T. 23.3.1990, E. 1990/2093, K. 1990/1797, Erdal EGEMEN-Semih TEMİZ, *İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar*, 1967-1991, İstanbul, 1991, s.580.

2 Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B.15, İstanbul, 2000, s.424-425; Seza REİSOĞLU, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, 1986, s.67-68; Fevzi ŞAHLANAN, *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul, 1992, s. 32-33; GÜNAY, s.124-125; İhsan ERKUL, "2822 sayılı Kanuna göre İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Anlamı ve Yapılması", *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.VII, s.1, Haziran, 1989, s.424-425; Münir EKONOMİ, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", *Kamu İş.*, C.1, s:1, Temmuz, 1987, s.11-13.

3 Gerçekten, hukuken sakat yetkiye dayanan toplu iş sözleşmesinin mahkeme kararıyla iptali ya da bir sonraki döneme kadar zorunlu şekilde uygulanması ileri sürülebilir. ŞAHLANAN, s.40; REİSOĞLU, s.39. Ayrıca bkz. Yukarıda Yarg. 9.H.D.'nin 17.3.1989 tarihli kararı.

- II. Bu gelişmeler yaşandıktan sonra davalı işçi sendikası, işletmeye dahil diğer işyerleri için, diğer sözleşme görüşmeleri devam ederken (hatta büyük olasılıkla imzalanmış iken) yetki talebinde bulunmuş, ancak işverence yapılan ilk itiraz, bu hususa ilişkin değil, sayısal koşullara ilişkin olmuştur. Buna rağmen, yargılamanın ileriki safhalarında, işletme niteliğinin varlığı ortaya çıkmış ve yerel mahkeme işverenin itirazını; işletme toplu iş sözleşmesinin emredici karakterini ve kamu düzenini büyük olasılıkla resen- gerekçe göstererek TİSGLK.m.3/2 ve 3/3 çerçevesinde kabul etmiştir.

Yerel mahkemenin kararına göre, artık her ne kadar hukuken geçerli olmayan bir yetkiye dayanıyor olsa da, işletme kapsamındaki bir işyerinde imzalanmış olan toplu iş sözleşmesi uygulanmaya devam edecek; diğer işyerlerinde yeni bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması ise bu sözleşmenin bitimi ile ve işletme düzeyinde mümkün olabilecektir. Bu yönüyle yerel mahkemenin kararının TİSGLK m.3/2'ye uygun olduğunu; aynı şekilde, AY.m.53 ve TİSGLK m.3/2'yi gerekçe göstererek, yerel mahkemenin kararının onaylanması gerektiğini belirten karşı oy yazısının da yerinde olduğunu düşünmekteyiz.

- III. Yargıtay'ın incelememize konu olan kararında Yargıtay, gerek Anayasa ve gerekse 2822 sayılı Kanunda düzenlenen "*aynı ityerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*" (AY.m.53/son; TİSGLK m.3/son) ve "*... bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir*" (TİSGLK m.3/2) hükümlerine rağmen, fiili durumu ve Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkını gerekçe göstererek; işletmenin bölünerek, işletmeye tabi işyerlerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanımış görünmektedir.

Kanımızca tartışma konusu yapılacak husus, açık ve emredici yasa hükümlerinin, fiili duruma feda edilip edilemeyeceğidir. Yargıtay, kararına gerekçe olarak 1982 yılından beri verdiği kararları -kararları açıkça belirtmeden- da göstermektedir. Oysa daha önce Yargıtay'ın vermiş olduğu bir çok kararda işletmenin bir bütün olduğu; işletmeye tabi işyerlerinin ayrı ayrı yetki işlemine ve toplu iş sözleşmesine konu olamayacağı belirtilmiştir<sup>4</sup>. Dolayısıyla incelememize konu kararın bir benzerine daha önce rastlamadığımızı belirtelim.

Tam tersine Yargıtay'ın önceki dönemde verdiği bir karara konu olayda; (2753 kişinin çalıştığı) bir işyerinde toplu iş sözleşmesinin yetki aşamasında, aynı işkolunda olmak üzere (7 işçinin çalıştığı) bir işyeri devralınmış ve böylece iki işyerinden oluşan bir işletme ortaya çıkmıştır. Ancak devralınan (7 işçinin çalıştığı) bu işyerinde halihazırda bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olması sebebiyle diğer işyeri bakımından

4 Bkz. Dipnot I.

yetki işlemleri durdurulmuş ve uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kadar (yani 7 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kadar 2753 işçinin) beklenmesine ve tüm işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesinin ancak bir sonraki dönem için sözkonusu olabileceği belirtilmiştir<sup>5</sup>. Yargıtay o kararına gerekçe olarak Anayasa m.53 ve TİSGLK.m.3/son'u göstermiştir.

- IV. Yargıtay'ın incelememize konu olan bu kararı uygulanırsa; bir işletmede aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesi uygulaması, birden çok yetkili sendikarın bulunması, hatta bir işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanırken, diğerinde uyuşmazlığa gidilmesi sözkonusu olabilecektir. Örneğin Bilecik'teki işyerinde uyuşmazlık çıkması hatta grev uygulaması dahi ortaya çıkabilecek; böylece bir işletmede toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyeri ile grev uygulanan bir başka işyeri bulunabilecektir. Böylesi içinden çıkılmaz ve yeni sorunlar yaratabilecek bir durumun ise Yargıtay'ca hedeflenmediği ve Kanunla amaçlanmadığı ise kolayca ileri sürülebilecektir.

Bu tür bir gelişmenin yaşanmaması için, yerel mahkemenin verdiği kararın şekli açıdan yerinde olduğu söylenebilir. Gerçekten, ortada işletme niteliği taşıyan bir oluşum var ise ve yasa hükümlerine rağmen işletme kapsamındaki bir işyeri için yetki verilmiş ve toplu iş sözleşmesi imzalanmış ise, o işletmede artık yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılamayacak; yeni dönem beklenecek ve eski (işyeri düzeyindeki) toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile yeni işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması mümkün olabilecektir. Ancak bu durumun en büyük sakıncası, işçiler bakımından ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, bir sendikaya üye olmuş ve o sendikarın imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düşünen işçiler, sırf sendikarın yetki işlemlerini (belki de bilinçli olarak) hatalı yapmasından dolayı, toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanamayacaklardır ki, bu kolaylıkla kabul edilebilecek bir olgu değildir.

- V. Bunun dışında, Kanuna uygun olmayan bir yetki belgesine dayanarak imzalanmış toplu iş sözleşmesinin iptali de sürelerin (TİSGLK m.16/2 ve TİSGLK.m.15/1) geçmiş olması dolayısıyla gündeme gelemeyecek; bunun yanında özel hükümlerle düzenlenmiş bir hususun, genel hükümlere göre sonradan iptali de sözkonusu olamayacaktır<sup>6</sup>. Kaldı ki, iptalin sözkonusu olması, toplu iş sözleşmesi hakkında kısmen de olsa

5 Yarg. 9.H.D., T. 15.6.1984, E. 1984-5714, K. 1984/6612, M. Kemal OĞUZMAN'ın Karar incelemesi, İHU, TİSGLK.3, No:2, OĞUZMAN; kararı prensip olarak yerinde bulmaktadır.

6 GÜNAY, s.672; Yargıtay da, özel bir hükümle düzenlenmiş süreye ilişkin hüküm karşısında, tarafların bu süreyi kaçırmaları ile tespitin kesinleşeceği ve artık genel hükümlere göre yetki nin iptalinin sözkonusu olamayacağı belirtmektedir. Yarg. 9.H.D., T. 1.8.1984, E. 1984/7921, K.1984/7324, EGEMEN-TEMİZ, s.741.

yararlanan veya yararlanma imkanı bulunan işçilerin, bu imkanlarını büsbütün ortadan kaldırmak anlamına gelecektir ki, bunun en azından hakkaniyete uygun olmadığını düşünmekteyiz.

- VI. Kanımızca Yargıtay'ın böylesi olumsuz sonuçlara gidebilecek kararını savunmak güçtür. Bize göre en makul çözüm, her nasılsa, işletme kapsamında olmasına rağmen işyeri düzeyinde alınmış yetkiye dayanarak imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini korumak; işletmeye tabi diğer işyerlerinde çalışan işçilerin ise, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak yerine, bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlamaktır. Kuşkusuz Yargıtay bu tür bir uygulamaya karar vermeyecek, ancak bunu telkin edebilecektir. Böylece, hem işletme kapsamındaki tüm işçiler Anayasa'da düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanabilecekler, hem işçi sendikası bir kayba uğramayacak ve hem de Kanunun sistematigi ile emredici hükümlerin etkisi bertaraf edilmemiş olacaktır.

İşletme kapsamında bulunup, işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalanmayan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması ise Sendikalar K.m.36 çerçevesinde taraf sendikanın işverenle düzenleyeceği bir protokolle olabileceği gibi; bu işçilerin taraf sendikaya üye olmaları halinde TİSGLK m.9/2'ye göre üyelik aidatını ödemeleri koşuluyla; üye olmamaları halinde ise TİSGLK m.9/3'e göre dayanışma aidatı ödemeleri koşuluyla gerçekleşebilir. Kuşkusuz diğer koşulların varlığı halinde (uzak bir ihtimal olmasına rağmen) teşmil bile düşünülebilecektir.

Böylece, uygulanmakta olan işyeri toplu iş sözleşmesi fiilen işletme toplu iş sözleşmesine dönüşecek, bu toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasından 120 gün önce ise yeni "işletme" toplu iş sözleşmesi için yetki işlemlerine başlanabilecektir.

**SONUÇ** Yukarıda belirttiğimiz sebeplerle yerel mahkemenin kararı ile muhalif üyenin karşı oy yazısına kısmen katılmakta ve Yargıtay 9.H.Dairesinin çoğunluk görüşüne bütünüyle katılmamaktayız.