

İŞYERİ İŞKOLU TESPİTİ VE İTİRAZ

1. İŞKOLU ESASINA GÖRE SENDİKALAŞMA VE İŞKOLLARI

Toplu iş hukukunda işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 3. maddesinin birinci fıkrası gereğince, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar.

İşkolu tespitinde birim olarak işyeri esas alınır. İşyeri, teknik bir amaçla, mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birimdir.

İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçlar” da bir birim kapsamındadır. 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 koşulları aranır.¹

İşyeri kavramının unsurları da nazara alındığında, teknik amaç doğrultusunda yapılan işin niteliğine göre işkolunun belirlenmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte, aynı işyerinde farklı nitelikte mal veya hizmet üretimlerinin söz konusu olması durumunda, birden fazla teknik amaç mevcut olabilir. Bu ihtimalde, işyerinde yürütülen faaliyet kapsamındaki ağırlıklı işin niteliğine göre işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir.²

6356 sayılı STİSK' nun 4. maddesinin birinci fıkrasına göre, işkolları, Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2. Gıda sanayi
3. Madencilik ve taş ocakları
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5. Dokuma, hazır giyim ve deri
6. Ağaç ve kâğıt
7. İletişim
8. Basın, yayın ve gazetecilik
9. Banka, finans ve sigorta
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11. Çimento, toprak ve cam



¹ Y.9.HD. T.02.03.2022, E.2022/1815, K.2022/27738

² Y.9.HD. T.02.03.2022, E.2022/1815, K.2022/27738

12. Metal
13. İnşaat
14. Enerji
15. Taşımacılık
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17. Sağlık ve sosyal hizmetler
18. Konaklama ve eğlence işleri
19. Savunma ve güvenlik
20. Genel işler

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göre ise, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

2. İŞYERİ TESCİLİ VE İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli" başlıklı 11. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan düzenlemeye göre ise "İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür."

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin "İşyeri bildirgesi" başlıklı 27. maddesinin birinci fıkrasına göre de "İşyerinde, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11. maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu işyeri bildirgesini Kuruma elektronik ortamda göndermek zorundadır." Yönetmeliğin "İşyeri sicil numarası" başlıklı 28. maddesinin birinci fıkrasına göre ise "Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite kodu', 'Sıra numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol Numarasını' ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir."

İşkolu kodu ise Yönetmeliğin 28/1-b maddesinde "Yapılan işin Ek-12'de yer alan İşkolu Kodu Listesine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir" şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerine göre, öncelikle tescil aşamasında işyerinin yer aldığı işkolu ve işkolu kodu belirlenir ve işverene tebliğ edilir. İşyerinin tescil edildiği işkoluna, işverenin, sendikaların yahut ilgililerin itirazı olması durumunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına müracaat edilmelidir.

Bu aşamada Bakanlık tarafından yapılması gereken ise, işyerinin girdiği işkolunu tespit ederek, bu tespiti Resmî Gazetede yayımlamaktan ibarettir.³



³ Y.9. HD.T.02.03.2022, E.2022/1815, K.2022/27738

İlgililerce bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti talebinde bulunulduktan sonra Bakanlık işkolu tespit sürecini işletmek zorundadır. Mevzuat bu noktada Bakanlığa bir takdir hakkı tanımamıştır.

İlgi taraflar itiraz etmez ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Tarafların bu tespite de itirazı olması durumunda ise, işkolu tespit kararının iptali için dava açılmalıdır. Bu durumda yargı kararı ile işyerinin girdiği işkolu kesin olarak belirlenecektir.

İşyerinin tescil edildiği işkolu, idari başvuru yoluyla işkolu kodunun değiştirilmesi suretiyle değiştirilemez ve bu anlamda olmak üzere işkolu kodunun değiştirilmiş olması, işkolunun da buna bağlı olarak değişeceği sonucunu ortaya çıkarmaz.⁴

Yukarıda belirtilen usule uyulmaksızın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da bir işyerinin dahil olduğu işkolu resen değiştirilemez.⁵

3. İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZ VE DAVA YOLU

İşkolu tespiti ve bu tespite karşı dava açma hakkı 6356 sayılı STİSK' nun 5. maddesinde düzenlenmiştir.

İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinde de bu maddeye paralel ve aynı kapsamda bir düzenleme yer almaktadır.

6356 sayılı STİSK' nun 5. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete' de yayımlar.

Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren 15 gün içinde dava açabilir. İşkolu tespitine itiraz süresi hak düşürücü süredir.

İş Mahkemesi 2 ay içinde kararını verir. Mahkemeden işyerinin girdiği işkolunun tespiti talep edilemez, ancak yapılmış olan işkolu tespitinin iptali talep edilebilir.

Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) 2 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

İşkolu tespitine itiraz davalarında, tespiti yapılan işkolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir.

Mahkemece, tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen işkolunda faaliyet gösteren sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplandıktan sonra sonucuna göre bir karar verilmesi gerekmektedir.⁶

İşkolu tespitine itiraz davasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işveren ve dava sonucunda verilecek kararlardan etkilenecek sendikalar davalı tarafta zorunlu dava arkadaşıdır.⁷



⁴ Y.9.HD. T.02.03.2022, E.2022/1815, K.2022/27738

⁵ Y.9.HD. T.02.03.2022, E.2022/1815, K.2022/27738

⁶ Y.9.HD. T.02.03.2022, E.2022/1815, K.2022/27738

⁷ Seracettin Göktaş, Gökhan Yılmaz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s.62

4. ALT İŞVERENİN İŞKOLUNUN TESPİTİ

Hukuka uygun bir asıl işveren alt işverenlik ilişkisinin bulunması durumunda, alt işverenin işyeri, asıl işverenin işyerinde yer almakla birlikte, ayrı işverenler söz konusu olduğundan, işkolu tespitinin her işverenin işyeri için ayrı ayrı ve bağımsız yapılması gerekir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda, her ne kadar her iki işverenin işçileri fiziken aynı mekânda faaliyet gösteriyor ise de hukuki anlamda her iki işyeri birbirinden farklıdır ve alt işveren işçileri bağımsız alt işveren işyerinin çalışanlarıdır.

Aşağıda yer verilen kararlardan da anlaşılacağı üzere, yerleşik Yargıtay uygulaması alt işveren işyerlerine ait işkolu tespitlerinin, asıl işverenden bağımsız olarak yapılması gerektiği yönündedir. Bu anlamda olmak üzere, alt işveren işçileri tarafından yapılan ağırlıklı işin niteliğine göre, alt işveren işyerinin girdiği işkolu tespiti yapılacaktır. Alt işveren tarafından yapılan işler, asıl işveren tarafından yapılan işlere yardımcı iş sayılarak işkolu tespiti yapılamaz.

“İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz.”⁸

“6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. Alt işveren işçileri ise, alt işverene ait bağımsız işyeri çalışanları olduklarından, bağlı buldukları işkolunun, asıl işverenden ayrı olarak belirlenmesi gerekir. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesinin gerekçesinde “Bir işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren yönünden yardımcı iş olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl iş kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir” şeklinde anılan durum açık olarak belirtilmiştir.”⁹

Yargıtay uygulamasında, alt işveren işyerine dair işkolu tespitine itiraz davalarında hasım olarak asıl işverenin de gösterilmesi durumunda, asıl işveren yönünden pasif husumet yokluğu sebebiyle davanın reddi gerektiği kabul edilmektedir.¹⁰

5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ SÜRECİNDE İŞKOLU DEĞİŞİKLİĞİ TESPİT TALEBİ

6356 sayılı STİSK' nun 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 bekletici neden sayılmaz.”

6356 sayılı STİSK' nun 5. maddesinde açık bir şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması hâlinde işkolu değişikliğine dair bir tespit kararı verilse dahi bu kararın bir sonraki dönem için geçerli olacağı ifade edilmiştir.



⁸ Y.22.HD.03.10.2016, 2016/22250, 2016/22186)

⁹ Y.9.HD.30.03.2022, E.2022/3597, K.2022/4153

¹⁰ Seracettin Gökteş, Gökhan Yılmaz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s.70

Kanun koyucu bu konuda herhangi bir istisna öngörmeksizin mutlak emredici bir şekilde düzenleme yapmıştır. ¹¹

Nitekim madde gerekçesinde de yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması hâlinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararının mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği ve işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ifade edilmiştir.

Buna göre, toplu iş sözleşmesi yetki tespit başvurusunun yapılması ve yetki sürecinin başlaması durumunda, bu tarihten sonra işkolu tespitine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararı dahi bir sonraki dönem için geçerli olup mevcut yetki başvurusunu etkilemeyeceğinden, bir işyerine ilişkin işkolu tespit başvurusunun hangi tarihte yapıldığının bir önemi olmaksızın bu husus yetki tespit işleminde bekletici mesele teşkil etmeyecektir.

Bu anlamda, yetki başvurusundan sonra verilen, işyerinin farklı işkolunda yer aldığına dair kesinleşmiş bir mahkeme kararı da mevcut yetki uyumsuzluğunu etkilemeyecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



¹¹ Seracettin Göktaş, Gökhan Yılmaz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s.70