

**№ 6356 SAYILI KANUN BAKIMINDAN İŞKOLUNUN  
TESPİTİNE İLİŞKİN TEMEL ESASLAR**  
(DETERMINATION OF BASIC PRINCIPLES OF THE BRANCH OF ACTIVITY IN TERMS OF  
THE ACT NO. 6356)

**Araş. Gör. Asiye Şahin Emir\***

**ÖZ**

Sendikalar meslek, işyeri ve işkolu olmak üzere üç şekilde örgütlenebilirler. Türk hukuk sisteminde işkolu esasına göre örgütlenme sistemi benimsenmiştir. Bu sistemin benimsenmesinin temel amaçlarında biri, güçlü sendikaların kurulabilmesini sağlamaktır. Çalışmamızda işkolu kavramı, işkolunun tespitinde esas alınması gereken kriterler, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki düzenlemeler çerçevesinde, öğretinin görüşleri ve yargı kararları dikkate alınarak incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkolu Sendikacılığı, Asıl İş, Yardımcı İş, İşkolunun Tespiti

**ABSTRACT**

Unions can organize themselves in three ways, namely profession, workplace and branch of activity. In Turkish legal system, organization according to basis of branch of activity is adopted. One of the main objectives of the adoption of this system is to ensure the establishment of strong trade unions. In this study, branch of activity concept, criteria should be taken into consideration in determining the branch of activity, abolished the 2821 Trade Unions Act and the 6356 Law on Trade Union and Collective Agreement within the framework of the regulations in the law were examined taking into consideration jurisprudence and reviews of the doctrine.

**Keywords:** Industry Unionism, Main Activity, Auxiliary Activity, Determination of Branch of Activity.

\*\*\*

**GİRİŞ**

7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. 6356 sayılı Ka-

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

nun mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi sendikal örgütlenmede işkolu esasını benimsemiştir. Bu nedenle de

hukuk sistemimizde sendikal örgütlenmede temel öge "işkolu" kavramıdır. İşkolu sendikacılığı endüstriyel gelişmeler sonucunda doğmuştur. Gelişen teknoloji nedeniyle aynı işyerinde farklı mesleklerden olan kişilerin bir arada çalışması kaçınılmazdır. Bu nedenle de işyerinde çalışan kişilerin aynı işkolundaki sendikaya üye olmaları ve bu sayede güçlü sendikacılığın oluşması için işkolu esasına göre örgütlenme ilkesi günümüz koşulları açısından daha uygundur.

Toplu iş hukukunda işkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. maddesinde sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyet gösterecekleri belirtilmiştir. İşkoluna göre örgütlenme toplu iş hukukunun temel ilkelerinden biridir. Toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler yapılırken de işkolu ilkesi esas alınmıştır. Örneğin, bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir (STİSK md. 34).

Toplu iş hukukunda işkolu kavramına önemli sonuçlar bağlandığı için bir işyerinin girmiş olduğu işkolunun tespiti de büyük önem arz etmektedir. Çünkü sendika üyeliğinin kazanılmasında, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın yetkisinin ve imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinin türünün belirlenmesinde, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında işyerinin girdiği işkolu önemlidir. Biz de çalışmamızda işkolunun tespitini ve bu tespitte önem arz eden hususları incelemek istedik. Çalışmamızda, ilk önce 6356 sayılı Kanun ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu çerçevesinde işkolu kavramını inceleyeceğiz, daha sonra işkolunun tespitini ve bu tespiti ilişkin itiraz sürecini öğretici görüşleri ve Yargıtay kararları çerçevesinde ele almaya çalışacağız.

## I. İŞKOLU KAVRAMI

### A. Tanım

Sendikal örgütlenmenin temeli işkolu esasını dayanmasına rağmen mevzuatımızda işkolunun yasal bir tanımı yapılmamıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda<sup>1</sup> sendikaların işkolu esasına göre kurulacağı, kurulmuş oldukları işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunacağı belirtilmiştir (SK md. 3). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki<sup>2</sup> tanıma göre de sendika, "işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş"tur (STİSK md. 2-ğ). Böylece, iki düzenleme de sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmesini temel almıştır.

İşkolu, sendikaların çalışma alanını belirler. Kanunun birçok maddesinde "işkolu"na yer verilmiş, ancak işkolunun tanımı yapılmamıştır. Kanun koyucu bir işkoluna giren işlerin yönetmelikle belirleneceğini belirtmekle yetinmiştir (STİSK md. 4/3). İşkolu kavramına ilişkin tanımın yapılmamış olması uygulamada sorun yaratmamaktadır; ancak işyerinin girmiş olduğu işkolunun tespitinde sorunlar yaşanmaktadır.

<sup>1</sup> Kabul Tarihi: 05.05.1983, RG., 07.05.1983, S.18040.

<sup>2</sup> Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG., 07.11.2012, S. 28460.

Nitelikleri bakımından benzer faaliyetlerin sınıflandırılması ve bu sınıflandırma sonucu ortaya çıkan temel iktisadî faaliyet türlerine “işkolları” denilebilir. Daha genel bir ifadeyle, işkolu ülkede yapılan işlerin belirli sayıda gruplandırılması olarak tanımlanabilir<sup>3</sup>. İşkolu esasına göre sendikalaşma sisteminde, bir endüstri alanında faaliyet gösteren işyerinde çalışan işçilerin meslekleri dikkate alınmaksızın aynı sendikaya üye olmaları öngörülür. Bu nedenle de bu sendikalar sadece belirli bir işyeri ve o işyerinde çalışan işçilerle ya da işyeri ile sınırlı olmaksızın bir bölge veya ülke düzeyinde belli bir endüstri alanında faaliyet gösteren işyerinde çalışan kişileri kapsayacak şekilde kurulabilir<sup>4</sup>.

İşkolu esasına göre sendikalaşma sisteminde, bir işyerinde çalışan işçilerin mesleklerine bakılmaksızın işçilerin çalışmış oldukları işyerindeki temel faaliyet esas alınır<sup>5</sup>. Örneğin, bir demir çelik fabrikasında çalışan kaynak ustası ve aşçı metal işkolunda örgütlenmiş bir sendikaya üye olabilir. Oysa bir yemek fabrikasında çalışan aşçı gıda işkolundaki bir sendikaya üye olabilir. İşkolu sendikacılığında esas olan işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğidir<sup>6</sup>. Bu nedenle de yardımcı işte çalışanların asıl işin girdiği işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikasına üye olacağı esası getirilmiştir (STİSK md. 4/2).

İşkolu sendikacılığı anlayışı sonucunda, sendikalara faaliyette buldukları işkolundaki işçiler veya işverenler üye olabilir. Örneğin, metal işkolunda faaliyette bulunan bir sendikaya tekstil fabrikasında çalışan işçi üye olamaz. Ayrıca işkolu sendikacılığında sendikalar sadece kurulu buldukları işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

<sup>3</sup> Kutal, Metin, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, (İşkolu), s. 119; Narmanhoğlu, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta Yayınları, İzmir 2013, s. 83; Şen, Murat, “Yargıtay’ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, s. 174; Başterzi, Süleyman, “Toplu İş Hukuku Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014, s. 180; Yuvalı, Ertuğrul/Güleşçi, Yusuf. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, Legal-İSGHD, C.10, S. 38, s. 60; Doğan, İlhan, “Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 129; Yarg. 22. HD., 09.02.2015, 2015/3549 E., 2015/4091 K., “İşkolu kavramının, sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öge olduğu söylenebilir. İşkolu kavramı ile, benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.” <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 26.11.2015).

<sup>4</sup> Şahlanan, Fevzi, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, (Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi), s. 15; Doğan, s. 129.

<sup>5</sup> Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 28. Bası Beta Yayınları, İstanbul 2015, s. 593-594; Eyrenci, Öner, Sendikalar Hukuku, Banka ve Sigorta İşçileri Yayınları, İstanbul 1984, s. 55-56; Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu, Toplu İş Hukuku, 4. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s. 46; Sur, Melde, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2015, s. 81; Canbolat, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s. 68-69; Başterzi, s. 179-180; Yuvalı/Güleşçi, s. 61.

<sup>6</sup> Narmanhoğlu, s. 83; Sur, s. 82.

İşkolu sendikacılığı değişik mesleklerden kişilerin bir araya gelerek örgütlenmesine olanak sağlamaktadır. Bu sendikacılık anlayışında geniş çapta güçlü sendikalar kurulabilmektedir<sup>7</sup>.

Kanun tek işkolu esasına göre, sendikalaşma ilkesini benimsemesine karşılık buna bir istisna getirmiştir. Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasına göre, kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması gerekmez. 2821 sayılı mülga Kanunda da aynı hüküm bulunmaktaydı<sup>8</sup> ve hüküm öğreti tarafından eleştirilmekteydi<sup>9</sup>. Ancak bu eleştiriler 6356 sayılı Kanun hazırlanırken dikkate alınmayarak aynı düzenlemeye tekrar yer verilmiştir.

İşkolu sendikacılığı ilkesinin işyeri sendikaları ile meslek sendikalarının kurulması ve faaliyet göstermesine imkân bırakmadığı, sendika özgürlüğünün, sendikaya üye olmak, üyelikten çekilmek, üst kuruluşlar kurmak ve sendikal faaliyetleri kapsayan bir özgürlük olduğu, sendika hakkını sınırlama nedenlerinin genel sınırlama nedenleri yanında Anayasa'nın<sup>10</sup> 51. maddesinde özel olarak düzenlendiği, Türkiye'de yalnızca işkolu sendikacılığını zorunlu kılan söz konusu düzenlemelerin sendika kurma ve örgütlenme hak ve özgürlüklerine yönelik ağır, ölçüsüz, demokratik toplum niteliklerine aykırı bir sınırlama getirdiği, bu durumun Anayasa ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile bağdaşmadığı belirtilerek sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmesini öngören kuralların Anayasa'nın 13., 51. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür<sup>11</sup>. Ancak Anayasa Mahkemesi'ne göre, söz konusu kurallar, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmıştır. Zira mevcut sistem içerisinde güçlü yapılar haline gelen sendikalar işkolu esasına göre faaliyette bulunan sendiklardır. Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi kararında diğer sendikal örgütlenme biçimlerinin açıkça yasaklanmadığını, nitekim diğer örgütlenme modelleri ile kurulup faaliyette bulunan sendikaların mevcut olduğunu ve şartlar sağlandığında toplu iş sözleşmesi imzalayabilme haklarının bulunduğu gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığını, hakkın özünü zedelediğini ve ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığını belirtmektedir<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul 1995, (Sendikalar Hukuku), s. 28; Tuncay/Kutsal, s. 42; Sur, s. 81; "Almanya'da sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenmelerine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamasına rağmen, işkolu düzeyinde kurulan sendikalar uygulamada güç kazanmış ve yaygınlaşmıştır.", Canbolat, s. 70; Yayvak, İrem, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma", Legal-İSGHD, C. 11, S. 42, s. 48.

<sup>8</sup> 2821 sayılı Kanun md. 3/2, "İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz."

<sup>9</sup> Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 33-34; Narmanhoğlu, s. 78-80; aksi görüş için bkz., Canbolat, s. 74-75.

<sup>10</sup> RG., 09.11.1982, S.,17863 Mükerrer.

<sup>11</sup> Gülmez, Mesut, "Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, S. 38, s.26; Baycık, Gaye, "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C. 5, S. 2, s. 218.

<sup>12</sup> AYM., Karar Tarihi: 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K., RG., 11.11.2015, S. 29529.

2821 sayılı Kanunda işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulamayacağı düzenlenmiştir (SK md. 3/3). 6356 sayılı Kanunda ise bu konuda herhangi bir yasak bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme kısmen de olsa meslek esasına dayalı örgütlenmeye imkân tanımıştır<sup>13</sup>. Ancak bu kişilerin toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olduklarından bahsetmek mümkün değildir<sup>14</sup>.

### B. Mevzuatımızda Düzenlenen İşkolları ve Sayıları

Kanun koyucu işkollarının kanun ile belirleneceğini belirtmiş ve 2821 sayılı mülga Kanunda 28 olan işkolları sayısı 6356 sayılı Kanunda 20'ye indirilmiştir<sup>15</sup>. İşkolları sayısının azaltılmış olması güçlü sendikacılığın oluşması için doğru bir adım olarak nitelendirilmektedir<sup>16</sup>. 2821 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde de işkolları sayısının uluslararası normlara göre fazla olduğu ve bazı işkollarının birleştirilmesi gerektiği belirtilmekteydi<sup>17</sup>.

6356 sayılı Kanunda işkollarının işçi, işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlık tarafından çıkarılacak olan yönetmelikle belirleneceği belirtilmiştir (STİSK md. 4/3). Oysa, 2821 sayılı Kanun döneminde işkollarının tüzükle belirleneceği düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanunda bu konunun yönetmelikle belirlenmesine ilişkin düzenleme öğreti tarafından eleştirilmektedir. Çünkü yönetmeliklerin çıkarılması Danıştay denetimine tâbi değildir ve değiştirilmesi tüzüklere kıyasla daha kolaydır<sup>18</sup>. 274 sayılı Kanun<sup>19</sup> döneminde de işkollarının belirlenmesi yönetmelikle yapılmaktaydı. Bu düzenleme nedeniyle sendikaların yetkileri yürütme organının yetkisine tâbi kılınmıştı ve bunun sonucunda da hem bireysel hem de kolektif sendika özgürlüğünü zedeleyici sonuçlar ortaya çıkmıştı<sup>20</sup>. 6356 sayılı Kanunda yer alan düzenleme sonrası 19.12.2012 tarihinde İşkolları Yönetmeliği<sup>21</sup> Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>13</sup> Sur, s. 24; Doğan Yenisey, Kübra, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, S. 39, (İşkolu), s. 47

<sup>14</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 84; Sur, s. 25.

<sup>15</sup> Kanunun 1. numaralı ekine baktığımızda İşkolları Tüzüğünde yer alan gıda ve şeker işkolları "gıda sanayi" işkolu; Dokuma ve deri işkolları "dokuma, hazır giyim ve deri işkolu"; ağaç ve kağıt işkolları "ağaç ve kağıt işkolu"; demiryolu, kara taşımacılığı, hava taşımacılığı, taşımacılık işkolu; gemi, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk "gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye antrepoculuk" işkolu adı altında birleştirilmiştir.

<sup>16</sup> Kutal, İşkolu, s. 124; Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 28; Sur, s. 81.

<sup>17</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 595; Sur, s. 81.

<sup>18</sup> Kutal, Metin, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi Yorumu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş., (Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi), s. 400; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 434; Doğan Yenisey, s. 50; Başterzi, s. 183 ve dp. 1.

<sup>19</sup> RG., 27.07.1963, S. 11462.

<sup>20</sup> İşkollarının yönetmelikle belirlenmesinin ortaya çıkaracağı sorunlar hakkında daha geniş bilgi için bkz. Başterzi, s. 183 ve dp. 1.

<sup>21</sup> RG., 19.12.2012, S. 28502.

İşkollarına giren işler tespit edilirken ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurulur (Yön. md. 2/1). İşkollarının tespitinde NACE Rev 2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflandırma sistemi kullanılmıştır<sup>22</sup>. Yönetmeliğin 2. maddesinin 2. fıkrasında da NACE Rev 2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflandırma yöntemi kapsamında tanımlanmayan ya da sınıflandırılmayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer verildiği ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 4. maddesinin 3. fıkrasının ilk hâlinde işkolu, İşkolları Tüzüğü'ne<sup>23</sup> göre belirlenmiş olan işyerinin, en son yetki belgesi almış sendikanın kurulduğu işkolunda sayılacağı düzenlenmişti. Bu hüküm öğreti tarafından eleştirilmekteydi. Çünkü bu düzenleme nedeniyle 2821 sayılı Kanun döneminde işkolu tespiti yapılmış işyerleri için en son yetki belgesi almış olan sendikanın kurulu bulunduğu işkolu sabitlenmiş olmaktadır<sup>24</sup>. Bu eleştiriler de göz önünde bulundurularak Yönetmelikte yer alan bu düzenleme değiştirildi<sup>25</sup>. Yeni düzenlemede, İşkolu Tüzüğü'ne göre işkolu tespiti yapılan işyerlerinin girdiği işkolu yeni bir işkolu tespiti yapıncaya kadar en son yetki belgesi almış olan sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda sayılacağı belirtilmiştir. Böylece yeni düzenlemeyle, Tüzüğe göre işkolu tespiti yapılan işyerinde yeni bir işkolu tespiti yaptırılarak işkolunun sabitlenme durumunun ortadan kaldırılması mümkün olacaktır.

Kanun koyucu Kanunun geçici 1. maddesi ile sendikalara, işkollarına ilişkin yönetmeliğin yayım tarihinden itibaren bir ay içinde kurulu buldukları işkollarını belirleme yetkisi vermiştir. Maddeye göre, ".....sendikalar faaliyet göstereceği işkolunu, bu Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararıyla belirler." Bu düzenleme ile kanun koyucu sendikalara örgütlendikleri işyerlerinin girdiği işkolunu 19.12.2014 tarihinde yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'ne göre uyarılma olanağı sağlamıştır<sup>26</sup>. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda da işkolu tespitine ilişkin işlemlerin kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğunu bu nedenle de yeni düzenlemenin sürmekte olan işkolu tespitine ilişkin işlemlerde derhal uygulanması gerektiğini belirtmiştir<sup>27</sup>.

<sup>22</sup> Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflandırma Yöntemi'dir. AB tarafından üretilmiş NACE sınıflamasından türetilmiş bir sınıflamadır. Bu kodlama sistemi altılı bir sınıflandırmaya dayanmakta ve yirmi bir ana kısımdan toplanan ekonomik faaliyetler aşağı doğru alt bölümlere, gruplara, sınıflara ayrılmaktadır. Bu birimler arasında yer alan ekonomik faaliyetler tanımlanmakta ve kapsam dışı bırakılan faaliyetler ayrıca belirtilmektedir. Daha geniş bilgi için bkz., Başterzi, s. 184; <http://www.turmob.org.tr/GaleriArsiv/TurmobGaleri/Dosyalar>.

<sup>23</sup> Bakanlar Kurulu Karar Tarihi: 10.11.1983, No: 83/7376; RG., 06.12.1983, S. 18243.

<sup>24</sup> Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s. 15-16; Şahlanan, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, s. 368; Canbolat, s.75-76.

<sup>25</sup> RG.26.07.2013, S. 28719.

<sup>26</sup> Yarg. 7. HD. 13.03.2013, 2013/4407 E., 2013/2777 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 27.10.2015).

<sup>27</sup> Yarg. 7. HD., 17.12.2013, 2013/22323 E., 2013/22413 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 27.10.2014).

Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı belirtilmiştir. Ayrıca kanunda işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı düzenlenmiştir. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde Yargıtay yetki sürecinde yapılan işkolu tespiti ve buna ilişkin itirazlarının bekletici mesele yapılması gerektiğini kabul etmekteydi<sup>28</sup>. 6356 sayılı Kanun ile kanun koyucu yetki sürecini uzatmak amacıyla yapılan işkolu itirazlarının bekletici mesele olarak kabul edilmeyeceğini hüküm altına almıştır. İşyeri toplu iş sözleşmelerinde yetki sürecinin kötüniyetli olarak uzamasını engellemeye yönelik bu düzenleme<sup>29</sup> bazı sorunları da bünyesinde barındırmaktadır<sup>30</sup>. Bu düzenlemenin işletme toplu iş sözleşmeleri açısından uygulanmaması gerektiği görüşü Yargıtay<sup>31</sup> ve doktrin tarafından benimsenmektedir<sup>32</sup>. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler emredici niteliktedir ve kamu düzenine ilişkindir. Kanun koyucu işyerinin işletmeye dâhil olup olmadığı konusundaki tespit davasını özel olarak düzenlemiştir. 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin 4. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararı temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir (STİSK md. 34/4). İşletme niteliğine ilişkin itiraz kamu düzenine ilişkin olduğu için yetki itirazına bakan mahkemede değil; kanunda gösterilen mahkeme tarafından uyuşmazlığın incelenmesi ve bekletici mesele yapılması gerekir. Açıklanan nedenlerden dolayı, 6356 sayılı Kanun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme söz konusu durumda uygulama alanı bulmayacaktır<sup>33</sup>.

<sup>28</sup> Yarg. 9. HD., 26.4.2011, 2011/1308 E., 2011/12318 K., Çalışma ve Toplum, 2011/4, S. 31, s. 222-223.

<sup>29</sup> Şahlanan, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s. 16; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 233; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 596-597; Canbolat, s. 77; Yayvak, s. 78.

<sup>30</sup> Bu konu hakkında bkz., Doğan Yenisey, İşkolu, s. 62-63.

<sup>31</sup> Yarg. 22 HD., 06.12.2013, 2013/33468 E., 2013/28331 K., “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gereklidir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun’da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun’da işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın, mülga 2822 sayılı Kanun’un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanun’un 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun’un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun’un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir.” Şahlanan, Fevzi, “İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Hukuk 89, Eylül 2014, S. 404, s. 2-4.

<sup>32</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 233; Narmanlıoğlu, s. 317-318; Sur, s. 264.

<sup>33</sup> Yarg. 7 HD., 21.20.2014, 2014/17409 E., 2014/19210 K., “6356 s. Kanun’un 5 inci maddesinin 2 nci fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1 inci fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürüyle mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 s. Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuş-

## II. İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN TESPİTİ

### A. İşyeri

#### 1. İşyerinin Tanımı

İşkolu tespitinde işyerinde yürütülmekte olan asıl iş esas alınmaktadır<sup>34</sup>. Bu nedenle de işyeri kavramının ve sınırlarının tespiti toplu iş hukukunda önemli bir yere sahiptir.

6356 sayılı Kanun işyeri kavramının tanımını yapmak yerine 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapmakla yetinmiştir<sup>35</sup>. Böylelikle kanunlar arasında birlik sağlanmıştır. Bu durum Kanunun gerekçesinde de belirtilmiştir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denilir (İK md.2/1). Yalnız işyerinin meydana gelmesi için maddi ve manevi unsurların bir araya gelmesi tek başına yeterli değildir. İşyerinin belirli bir amaç için örgütlenmesi ve bu örgütlenmenin ortak bir yönetim altında organize edilmesi gerekmektedir<sup>36</sup>. Öğretide, 6356 sayılı Kanunun en azından 2821 sayılı Kanun döneminde karşılaşılan sorunları ve belirsizlikleri göz önünde bulundurarak işyeri kavramını tanımlamasının daha yerinde bir düzenleme olacağı savunulmuştur<sup>37</sup>.

---

mazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 s. Kanun'un 34 üncü maddesinin 4 üncü fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır.", Çalışma ve Toplum, 2015/4, S. 47, s. 417-422; Aynı yönde karar için bkz., Yarg. 7. HD., 31.12.2013, 2013/23890 E., 2013/24204 K., Çalışma ve Toplum, 2014/2, S. 41, s. 222 vd.

<sup>34</sup> Ekonomi, Münir, "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", İş Hukuku Dergisi, C.1, S. 1, Ocak-Mart 1991, s. 37; Esener, Turhan/Gümrükçüoğlu Bozkurt, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s. 96; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 46; Sur, s. 83; Akın, Levent "İşkolu Tespitinde İşkolu ve İşletme", Çimento İşveren Sendikası, C. 27, S. 1, Ocak 2013, s. 47; Yuvalı/Güleşçi, s. 75; Yayvak, s. 63.

<sup>35</sup> Doğan Yenisey'e göre, "İşyeri, kendi başına hukuken korunması gereken bir değer oluşturmayıp, iş hukukundaki işlevi pek çok normun uygulanabilmesinde esas alınan bir bağlama noktası olmakla sınırlıdır. Üretimin yapısı değiştikçe bu birimin öneminin artabileceği veya azalabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Bu nedenle toplu iş hukukunda işyerinin, toplu iş hukukunun temelinde yatan değerler esas alınarak ve işyerine gönderme yapan normların koruma amacı doğrultusunda belirlenmesi gerektiği görüşündeyiz." Doğan Yenisey, İşkolu, s. 52; Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınevi, İstanbul 2007, (İşyeri ve İşletme), s. 360.

<sup>36</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 85-86; Süzek, Sarper, İş Hukuku Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s. 201; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 9; Aydın, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol- İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001, (İşyeri), s. 10.

<sup>37</sup> Kutal, Metin, "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme" (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, (Toplu İş Hukuku), s. 160.



## 2. İşyerinin Sınırlarının Belirlenmesi

6356 sayılı Kanun bakımından işyerinin sınırlarının belirlenmesi önem taşımaktadır. Çünkü işyeri 6356 sayılı Kanunun uygulanması ve özellikle işkolu tespiti ve bunun sonucunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin alınması ile toplu pazarlığın kapsamının ve imzalanacak toplu iş sözleşmesinin türünün belirlenmesi açısından önem taşımaktadır<sup>38</sup>.

Gelişen teknoloji ve esneklik anlayışı sonucunda yeni istihdam türleri ortaya çıkmış ve bu durum iş akdinin önemli unsurlarından biri olan bağımlılık unsurunun daha esnek bir şekilde değerlendirilmesine neden olmuştur. Böylece, işyeri kavramı da klasik tanımının dışına çıkmış ve genişlemiştir<sup>39</sup>.

İşyerinin tanımında teknik amaç ön planda tutulmuştur. İş Kanunu işyerini sadece mal ve hizmet üreten bir birim olarak görmemektedir. İş hukukunda ortaya çıkan esnek çalışma modelleri nedeniyle işyerinin sınırlarında da değişiklik meydana gelmiştir. Bu nedenle de işyerinin tek bir birimden oluşmasını beklemek mümkün değildir. Kanun koyucu bu yönde bir düzenleme yapmış ve İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır.

İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde en önemli zorluk işyerine bağlı yerlerin tespitinde yaşanmaktadır. Özellikle toplu iş hukukunda işyerine bağlı yerlerin tespiti birçok uyumsuzluğa konu olmaktadır. Bunun nedeni de sendikalar örgütlenmede işkolu esasının benimsenmesidir. Çünkü bir birim işyerine bağlı

<sup>38</sup> Şahlanan, Fevzi, 6356 Sayılı Kanuna Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14.02.2013, İzmir, Ankara TİSK Yayını, s. 50-51; Başterzi, 185-197; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 53.

<sup>39</sup> Güzel, Ali, "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara 1997, s. 109-110; Süzek, s. 204; 4857 sayılı İş Kanunu 2. madde gerekçesi: ".....'İşyeri' tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde 'işyerine bağlı yerler' ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya 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 yönünde bağıllık ile 'yönetimde birlik', aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu 'yerin' dışına taşmış, işveren, kurulan 'iş organizasyonu' işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini 79 duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak 'İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür' hükmü eklenmiştir."

yerse asıl işin girdiği işkoluna girer ve o işyerinde geçerli olan toplu iş sözleşmesinin kapsamına dâhil olur. Ancak bağımsız bir işyeri olarak kabul edilirse böyle bir durum söz konusu olmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesindeki işyeri tanımı dikkate alındığında, işyerine bağlı yerlerin belirlenmesinde bazı unsurların varlığı aranmaktadır. Bu unsurlardan ilki, hukuki bağlılıktır. Bir birimin işyerine "bağlı yer" olarak nitelendirilebilmesi için asıl işin yapıldığı yer ile aynı işverene ait olması ve aynı işveren tarafından yönetilmesi gerekir<sup>40</sup>.

Bir yerin işyerine bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan ikinci unsur, teknik amaçta birliktir. Aynı işverene ait iki birimin tek bir işyeri sayılabilmesi için bu birimler arasında amaçta birliğin bulunması gerekir. Farklı birimler aynı mal veya hizmet üretmek amacıyla örgütlenmişse ya da söz konusu birimler aynı teknik amacın farklı aşamalarını gerçekleştirir birbirini tamamlıyorsa amaçta birliğin varlığı kabul edilmelidir<sup>41</sup>. Örneğin, yoğurt ve peynir üreten bir fabrika ile bu ürünleri paketlemesi için gerekli olan malzeme-yi sağlayan birim arasında amaçta birliğin bulunduğu kabulü gerekir. Çünkü bu birimler aynı teknik amacın farklı üretim aşamalarını gerçekleştirilmektedirler.

Bir birimin bağlı yer sayılması için aranan son unsur, yönetimde birliktir. İşyerine nitelik yönünden bağlı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler de işyerinden sayılmaktadır. Aynı işverenin işyerinde yürütülen işlerden birinin varlığı diğerinin veya diğerlerinin varlığını etkiliyorsa, işin görüldüğü çeşitli yerlerin tâbi olduğu organizasyonu ile işleyiş tarzı, özellikle işin yönetimi ve hesapların yürütülmesi bir bütünlük teşkil ediyorsa birbirine bağlı yerlerin varlığından söz edilebilir<sup>42</sup>.

Yönetimde birliğin tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Öğretide, işkolu tespitinde bir birimin işyerine bağlı yer olarak kabul edilmesi için gerekli olan yönetimde birlik unsurunun belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi sisteminin temel değerlerinden hareket edilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>43</sup>. Çünkü sendikal örgütlenmede amaç, günlük çalışma koşulları ve iş hayatında maruz kaldıkları riskler açısından birbirleriyle menfaat birliği bulunan işçiler arasında dayanışma sağlanmasıdır. Bu nedenle bir yerin bağlı yer olup olmadığının tespitinde, ayrıca uyumsuzluk konusu birimlerde istihdam edilen işçiler arasında ortak menfaat bulunup bulunmadığının göz önüne alınması gerekir. Aksi halde, birbiriyle aynı çalışma koşullarına tâbi olmayan ve aynı risklere maruz

<sup>40</sup> Süzek, s. 202; Çelik, Nuri, "Karar İncelemesi-Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayırımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s. 125; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 26, Aydın, İşyeri, s. 52; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 53-54; Baycık, s. 246.

<sup>41</sup> Süzek, s. 202-203; Kutal, İşkolu, s. 123; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 257-259; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 27; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 54; Kızıloğlu, Hakkı, "Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Faaliyet Hangi Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır.", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 175.

<sup>42</sup> Ekonomi, s. 31; Süzek, s. 202; Kutal, İşkolu, s. 123; Şahlanan, Fevzi, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları", Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 61, Temmuz 2011, S. 376, s. 6-7; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 260; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 29; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 54.

<sup>43</sup> Doğan Yenisey, İşkolu, s. 56.

kalmayan işçilerin aynı işkolunda ve hatta bazen fiilen çalışmadıkları işkolundaki sendikaya üye olmaları ve bu sendikal örgütlenmeden fayda sağlayamamaları söz konusu olur. Bu durum 6356 sayılı Kanunun ve işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenmeyi düzenleyen normların koruma amacına aykırılık teşkil edecektir<sup>44</sup>. Yargıtay da verdiği bir kararda toplu iş hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverende asıl işin girdiği işkolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerektiğini belirtmiştir<sup>45</sup>.

Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunması gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalıdır; çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorunluluğu tartışmasızdır<sup>46</sup>. Bu nedenle Yargıtay irtibat bürolarının coğrafi uzaklığının işin tek elden yürütümüne engel olmadığını ve işyerine bağlı yer olarak sayılması için gereken unsurların varlığı durumunda asıl işin girdiği işkoluna gireceğini belirtmiştir<sup>47</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, bir yerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıt ettirilmiş olması o yerin ayrı bir örgütlenme içinde yer aldığının ve ayrı işyeri olduğunun kabulü için yeterli değildir. Bu kayıtlar işyerinin bağımsızlığının kanıtlanması için değil; mevzuatın uygulanması ve iş denetiminin sağlanması amacıyla yapılmaktadır<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 370-371; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 56-57; Yıldız, Gaye Burcu, "Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, s. 139.

<sup>45</sup> Yarg. 9. HD., 19.10.2010, 2010/28347 E., 2010/29733 K., Çalışma ve Toplum, 2011/2, S. 29, s. 369-376.

<sup>46</sup> Yarg. 9. HD. 02.11.2010, 2010/34471 E., 2010/31408 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 27.10.2015), Aynı yönde kararlar için bkz., Yarg. 9. HD. 24.01.2012, 2012/441 E., 2012/1602 K.; Yarg. 9. HD., 26.04.2011, 2011/15435 E., 2011/12313 K.; Yarg. 9. HD., 24.05.2011, 2011/21622 E., 2011/15363 K.

<sup>47</sup> 2821 Sayılı Yasa'nın 60. maddesinin ikinci fıkrasında; "Bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde asıl işin dâhil olduğu iş kolundan sayılır...." denilmektedir. Asıl işin görülmesi bakımından doğrudan doğruya yardımcı olan ve o kişi tamamlayan nitelikte işler asıl işe yardımcı işler olarak nitelendirilmektedir. O halde; işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapılmakta, merkez iş yerinde de ise fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işleri görülmekte ise, bu durumda şirket merkezi ile fabrika işyerinde yapılan işlerin aynı işkolunda kurulu ayrı işyerleri olmayıp nitelik itibarıyla birbirini tamamlayan işler olacağından, dolayısıyla merkez iş yerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl iş olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden, 2888 Sayılı Yasa'nın 3/2. maddesinde belirtilen aynı iş kolu da birden çok işyerine sahip olma koşulu gerçekleşmemiş olacaktır. Dolayısıyla her iki işyerinin işletme kapsamı içinde düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda yetkili mahkeme işyerlerine göre belirlenmesi gerekecektir. Asıl iş görüldüğü yer olan fabrika işyerinin bağlı olduğu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi yetkili mahkeme kabul edilecektir. Yıldız, s. 133 vd.; Aynı yönde bkz., Yarg. 9. HD., 25.02.1999, 1999/3231 E., 1999/3568 K.; Yarg. 9. HD., 19.07.2005, 2005/22413 E., 2005/26464 K.

<sup>48</sup> Süzek, s. 203-204; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 86; Aydın, İşyeri, s. 54, Yarg. 9. HD., 07.05.1985, 1985/6069 E., 1985/6260 K., "...Bir yerin Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce ayrı işyeri olarak kaydedtirilmesi, o yeri ayrı bir işyeri olarak nitelendirmeye ye-

### **B. İşyerinde Birden Fazla Faaliyetin Yapılması Hâlinde Asıl İşin Tespiti**

İşyerinde yürütülen iş, asıl iş ve yardımcı iş olmak üzere ikiye ayrılır. 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da işyerinin girdiği işkolunun, işyerinde yürütülen asıl işe göre belirleneceği düzenlenmiştir (STİSK md.4/2). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012 yılında verdiği bir karara göre, asıl iş, işyerinin teknik amacına ulaşmak için yürüttüğü faaliyetlerdir<sup>49</sup>. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin<sup>50</sup> (Alt Yön.) 3. maddesinin c. bendine göre, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işe asıl iş denilir.

Günümüz şartlarında işyerinde tek bir teknik amacın yürütülmesini beklemek pek mümkün değildir. Teknolojinin ilerlemesi ve üretilen mal ve hizmetlerin daha karmaşık bir hale gelmesi işyerinde birden fazla teknik amacın yürütülmesi sıklıkla karşılaşılan durumlardır. Yürütülen birden fazla teknik amaç aynı işkoluna giriyorsa, işyerinin girdiği işkolunun tespitinde herhangi bir sorun ortaya çıkmamaktadır; ancak bu birden fazla teknik amaç farklı işkollarına giriyorsa işkolu tespitinde problem yaşanabilecektir. Böyle bir durumda hangi işin asıl iş olarak kabul edilmesi gerektiği sorunu ortaya çıkacaktır. Her ne kadar işyerinde yürütülen birden fazla faaliyet değişik işkollarına girse de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sisteminde her bir işyerinin tek bir işkoluna girdiği kabul edildiğinden işyerindeki en baskın olan teknik amaç asıl iş olarak kabul edilmelidir<sup>51</sup>.

Birden fazla teknik amacın olduğu işyerlerinde asıl işin nasıl tespit edileceği konusunda öğretisi ve yargı kararlarındaki ölçütler esas alınmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir karara göre, işyerinde fiilen yapılan işin/işlerin neler olduğu, ağırlıklı olarak hangi işin yapıldığı, ihale ile alınan işler, yatırım oranları, üretimde kullanılan girdiler ve oranları, üretilen nihai ürünlerin neler olduğu, işyerinde kaç işçi çalıştığı, hangi işleri yaptıkları gibi hususlar somut olarak belirlenir ve bu hususlara göre asıl iş tespit edilir<sup>52</sup>.

İşkolu tespitinde bir işyerinde çalışan işçilerin büyük bir bölümünün hangi işte çalıştıklarının tespiti önemlidir<sup>53</sup>. Bunun nedeni de işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinde asıl işi yapan işçilerin çoğunlukta olmalarıdır. Ancak bu ölçütün tek başına kabul edilmesi mümkün değildir. Kaldı ki, Yargıtay da 2000 yılında verdiği bir kararda işkolu tespitinde işçi sayısını değil, işyerinde yapılan işin niteliğini esas almıştır. Karara göre, "İşçilerinin önemli bir bölümünün toplu taşıma ve temizlik işlerinde çalıştıkları konusunda herhangi bir

---

terli değildir. Bu kayıt işyerinin bağımsızlığını göstermez. Ancak ilgili özel kanun uygulama, denetleme için yeterli olabilir." YKD., Ekim 1986, s. 1478 vd.

<sup>49</sup> Yarg. 9. HD. 15.05.2012, 2012/15427 E., 2012/17221 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 29.10.2015)

<sup>50</sup> RG. 27.09.2008, S. 27010.

<sup>51</sup> Ekonomi, s. 48; Narmanlıoğlu, s. 88; Sur, s. 82-83; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme s. 317; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 58; Şen, s. 178; Başterzi, s. 186; Doğan, s. 132; Bedük, M. Nusret, "İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İş Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, S.1, s. 16; Yuvalı/Güleşli, s. 76.

<sup>52</sup> Yarg. 9. HD. 12.02.2013, 2013/1559 E., 2013/5316 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 25.10.2014).

<sup>53</sup> Günay, İlhan Cevdet, "İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran 2008, s. 130.

tereddüt yoktur. Limited Şirketin İzmir Büyükşehir Belediyesi iştirakleri tarafından kurulup paylarının %50'ser olduğu işyerinde belediye hizmetlerine ilişkin temizlik denetim toplu ulaşım gibi işlerin görüldüğü, bunlar için belediyeye alındığında işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün 28 numaralı "Genel işler" işkoluna girdiğinin kabulü gerekir. Mahkemenin yanlış değerlendirme ile işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının taşımacılık işinde çalıştığı dikkate alınarak işyerinin 18 numaralı "Kara taşımacılığı işkoluna girdiği kabulü isabetsiz olduğundan kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve bunun sonucu olarak itiraz davasının kabulü doğrultusunda karar verilmiştir<sup>54</sup>."

Tüm öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları birlikte değerlendirildiğinde, asıl işin tespiti konusunda kesin kriterler ortaya koymanın mümkün olmadığı görülmektedir. Öğretinin ve Yargıtay'ın kararlarında belirttiği gibi bir işyerinde birden fazla teknik amacın mevcut olması durumunda fiilen yapılan işlerin neler olduğunun, işyerinde ağırlıklı olarak hangi işin yapıldığının, ihale ile alınan işlerin, yatırım oranlarının, üretimde kullanılan girdilerin ve bunların oranlarının, üretilen nihai ürünlerin, işyerinde kaç işçi çalıştığıının, bu işçilerin hangi işleri yaptıklarının, ağırlıklı olarak işçilerin çalıştığı işlerin somut olarak keşif yapılmak suretiyle belirlenmesi yerinde olacaktır<sup>55</sup>.

### C. Asıl İş - Yardımcı İş Ayrımı

İşkolu sendikacılığı ilkesinin benimsenmesi sonucu ortaya çıkan örgütlenmede işyeri bir bütün olarak ele alınmış ve işyerinde görülen asıl iş dışındaki diğer işlerin ayrı ve değişik işkolları oluşturmasına imkân verilmemiştir<sup>56</sup>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, mülga Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı belirtilmiştir (STİSK md.4/2). Bu düzenleme sayesinde işyerlerinde örgütlenme yönünden bütünlük sağlanmaktadır. Örneğin, bir tekstil fabrikasındaki güvenlik görevlisi de dokuma, hazır giyim ve deri işkolundaki bir sendikaya üye olacak ve diğer işçilerle aynı toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır<sup>57</sup>.

İşyerinde yürütülen iş bir organizasyon kapsamında yürütülüyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı önem taşır<sup>58</sup>. Diğer bir deyişle, asıl iş yardımcı iş kavra-

<sup>54</sup> Yarg. 9. HD. 02.03.2000, 2000/2426 E., 2000/2448 K., bkz. Günay, 13. dp.

<sup>55</sup> Ekonomi, s. 48; Sur, s. 82; Günay, s. 131; Şen, s. 177-178; Doğan Yenisey, İşyeri İşletme, s. 315; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 57; Başterzi, s. 185-186; Aydın, İbrahim, "Yargıtay'ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği "Parçalı İşkolu" Tespiti ve Uygulamasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getirebileceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, Eylül 2011, (Parçalı İşkolu), s. 174.

<sup>56</sup> Ekonomi, s. 37; Süral, A. Nurhan, "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı", Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 3, S. 4, s. 73.

<sup>57</sup> Benzer örnekler için bkz., Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 29; Çelik, s. 122-123; Sur, s. 81.

<sup>58</sup> Günay, s. 129; Yarg. 22. HD., 09.02.2015, 2015/3549 E., 2015/4091 K., "Mülga 2821 sayılı Kanun'un 60. maddesinde yer alan bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır kuralı ise, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Bununla birlikte birbirinden ayrı işyerlerinde asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz."

mı bir işyeri sınırları ve organizasyonu içinde yürütülen işler açısından önem taşımaktadır<sup>59</sup>.

Yardımcı iş kavramı doktrinde ve yargı kararlarında farklı yorumlara neden olmuştur. Yardımcı işler, öğretilerde, işyerinde yürütülen ve asıl iş dışında kalan bütün işler<sup>60</sup> ya da bir işyeri bütünlüğü içinde asıl işle bağlantılı olan ya da olmayan bütün işler olarak nitelendirilir<sup>61</sup>. Kanunda sözü edilen yardımcı işlerin asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılması için yardımcı işlerin asıl işin tamamlayıcısı ya da zorunlu bir unsuru olması da şart değildir<sup>62</sup>. Burada önemli olan yardımcı işin ya da işlerin sadece o işyerinde yürütülen işlerden olmasıdır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, asıl işe yardımcı iş kavramından asıl işin görülmesi ve sonuçlandırılması bakımından doğrudan doğruya yardımcı olan ve asıl işi tamamlayan işlerin anlaşılması gerektiğini ifade etmiştir<sup>63</sup>. Öğretilerde Günay asıl işin yürütülmesi bakımından doğrudan doğruya yardımcı olan ve asıl işi tamamlayan işleri asıl işe yardımcı iş olarak kabul etmiştir<sup>64</sup>.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin<sup>65</sup> 3. maddesinde yardımcı iş kavramı açıklanmıştır. Maddeye göre, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağimli olan iş yardımcı iştir (Alt Yön. md. 3/ğ).

Asıl iş yardımcı iş kavramı her bir bağımsız işyeri için bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Asıl iş yardımcı iş ayrımı işyeri bünyesindeki işler için dikkate alınması gereken bir kavramdır. Yani işletme<sup>66</sup> seviyesinde asıl iş yardımcı iş ayrımı incelenemez. Diğer bir deyişle, bir işletmeyi oluşturan farklı işyerleri arasında asıl iş yardımcı iş ilişkisi kurulamaz<sup>67</sup>. Aynı şekilde tek bir işyerinin

<sup>59</sup> Yarg. 9. HD. 05.07.2012, 2012/18727 E., 2012/26716 K., www.kazancı.com.tr, (ET., 27.10.2015)

<sup>60</sup> Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, s. 46; Sur, s. 82; Narmanlıoğlu, s. 83-84; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 315-316; Başterzi, s. 185.

<sup>61</sup> Ekonomi, s. 29.

<sup>62</sup> Ekonomi, s. 37, 41-42; Şahlanan, Fevzi, "İşkolu Tespitinde Alt İşverenin İşyeri", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S. 379, Kasım 2011, (Karar İncelemesi), s. 6; Sur, s. 82; Narmanlıoğlu, s. 83; Doğan, s. 132; Doğan Yenisey, s. 57; Yuvalı/Güleşçi, s. 75.

<sup>63</sup> Yarg. 9.HD., 09.09.1987, 1987/8782 E., 1987/7453 K., Kamu-İş, Ekim 1987, s. 25; Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 6.

<sup>64</sup> Günay, s. 129.

<sup>65</sup> RG., 27.09.2008, S., 27010.

<sup>66</sup> İşletme, iktisadî bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinden oluşan organize edilmiş bütündür. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 205-206; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 97; Doğan Yenisey, s. 32-37; Aydın, İşyeri, s. 65-69; Şen, s.187.

<sup>67</sup> Ekonomi, s. 41-43; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 598; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 46; Sur, s. 83; Narmanlıoğlu, s. 88- 89; Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 316; Doğan, s. 135; Yıldız, s. 138; Bedük, s. 17; Yuvalı/Güleşçi, s. 77; Yayvak, s. 69; Yarg. 9 HD. 14.07.2010, 2010/25648 E., 2010/24131 K., Çalışma ve Toplum, 2014/1, S. 40, s. 487; Yarg. 9. HD. 26.04.2011, 2011/15435 E., 2011/12313 K., "İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı işkolundan söz edilebilir., işletme işkolu tespiti için

bölgümlere ayrılarak birden çok asıl işi barındırdığını ileri sürerek ayrı ayrı işkolu tespiti yapılması da kanuna aykırı olacaktır.

Bir işyerinde yürütülen yardımcı iş başka bir işverene verilmişse alt işverenlik ortaya çıkacak ve böyle bir durumda bu iş artık alt işveren için asıl iş niteliğinde olacak ve alt işverene ait ayrı bir işyeri olduğu için ayrı bir işkolu belirlenecektir<sup>68</sup>.

Kanun koyucu asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılmasına ilişkin temel kurala bir istisna getirmiştir. 19 numaralı Milli Savunma işkolunda yer alan işleri Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile ilgili her türlü askeri işyerleri (uluslararası ve yabancı askeri işyerleri dâhil) subay, astsubay kulüpleri, gazinoları ve otelleri, orduevleri, askeri hastaneler, okullar, askeri basımevleri ve Milli Savunma Bakanlığı'nca işletilen diğer işyerlerinde yapılan işler ile sınırlamıştır. Bunun nedeni ise, bu kurumların çalışma hayatının ve toplu pazarlığın en önemli unsurlarından olan grev ve lokavt hakkının bulunmamasıdır. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında bu düzenleme yapılırken genel kuraldan ayrılarak istisnai bir düzenleme yapıldığını belirtmiştir. Karara göre, *“Mahkememizce dosyaya toplanan tüm deliller birlikte değerlendirilmiş, sonuç itibarıyla ilgili tüzükte işyerinin hangi işkoluna gireceği belirlenirken işyerinde yapılmakta olan asıl işin esas alınacağı, yardımcı işlerin ise asıl işe tâbi olacağı, genel kuralı mevcut iken 26 sıra numaralı Milli Savunma işkolu tarif edilirken bu genel kuraldan ayrılarak istisnai bir düzenleme yapılmış olup, bu işkoluna girecek işlerin tahdidi olarak gösterildiğini, bu istisnai düzenlemenin davalı tarafça delil olarak raporlarda da açıkça kabul edildiğini, bu nedenle istisnai olarak yapılan bir düzenlemenin yorum yolu ile genişletilmesi mahkememizce uygun bulunmamış, sonuç itibarıyla dosyaya sunulan MKE ile ilgili yazışmaların ve kararların incelenmesinde adı geçen Genel Müdürlüğü'n hukuki statüsünde, faaliyetlerinde, idari yapısında yetki ve denetim gibi konularda bir değişiklik yapılmadığı açık bir ifade ile sözü edilen Genel Müdürlüğe bağlı işyerlerinin Milli Savunma Bakanlığı'nca işletilen işyeri statüsü kazandırmadığı, bu nedenle sonuç itibarıyla Bakanlıkça yapılan tespit işleminin yerinde olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir<sup>69</sup>.”*

#### D. Parçalı İşkolu Kavramı

13.01.2005 tarih 5286 sayılı Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Kaldırılması Hakkında Kanun<sup>70</sup> ile genel müdürlüğün taşra teşkilatı il özel idarelerine devredilmiştir (Geçici md. 1). Bunun sonucunda 22.02.2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdareleri Kanunu<sup>71</sup> ile il özel idareleri yeni bir yapıya kavuşturulmuştur. 5302 sayılı Kanununun 35. maddesi ile il özel idaresi teşkilatının genel sekreterlik, mali işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşacağı düzenlenmiştir.

---

asıl iş yardımcı iş kavramına yer verilmez.” www.kazancı.com.tr, (ET., 27.10.2015); Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 9 HD. 05.07.2012, 2012/18727 E., 2012/26716; Yarg. 9 HD. 12.06.2012, 2012/16633 E., 2012/20456 K; Yarg. 9 HD., 20.09.2011, 2011/39908 E., 2011/32475 K.

<sup>68</sup> Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. III.

<sup>69</sup> Yarg. 9 HD. 21.02.2006, 2006/2295 E., 2006/4500 K.; http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#, (ET., 27.10.2015).

<sup>70</sup> RG., 28.01.2005, S., 25710.

<sup>71</sup> RG., 04.03.2005, S., 25745.

Bakanlık 2007 yılında yapmış olduğu işkolu tespit kararında, İl Özel İdaresi Kanun'undaki düzenlemeyi dikkate almış ve il özel idareleri kapsamında yapılan faaliyetlerin ayrı işkollarında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>72</sup>. Bu konuda herhangi bir dava açılmadığı için, Bakanlık tarafından yapılan işkolu tespit kararı kesinleşmiştir<sup>73</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.07.2010 tarihli 2010/25648 esas ve 2010/24131 numaralı kararında Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin inşaat işkoluna girdiğine karar vermiştir<sup>74</sup>. Daha sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu karardan dönmüş ve İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nin işletme olarak kabul edilmesi gerektiğini ve parçalı işkolu tespiti yapılması gerektiğini belirtmiştir<sup>75</sup>.

Öğretide Yargıtay'ın il özel idarelerinde iki ayrı asıl işin ve iki ayrı işkolunun olduğu sonucuna ilişkin kararları haklı olarak eleştirilmiştir<sup>76</sup>. İşkolu belirlenirken, mal veya hizmet üretmeye yönelik teknik amaç doğrultusunda örgütlenmiş iş organizasyonunun esas alınması gerekir. Yargıtay'ın il özel idaresi bünyesinde yer alan daire başkanlıkları ve/veya müdürlükleri birbirinden ayrılarak farklı işyerleri, dolayısıyla farklı teknik amaçlar doğrultusunda örgütlenmiş iş organizasyonları olarak nitelendirilmesi hem 4857 sayılı İş Kanunu'na hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na aykırılık teşkil etmektedir<sup>77</sup>. Sonuç olarak, il özel idaresi bünyesinde yer alan genel sekreterliklerini ve daire başkanlıklarını ya da müdürlüklerini ayrı işyeri niteliğinde değerlendirmek doğru değildir. Çünkü il özel idaresi, il sınırları dikkate alınmak

<sup>72</sup> 08.05.2007 Tarih 2007/25 nolu işkolu tespit kararı, RG., 12.05.2007, S., 26520.

<sup>73</sup> Şen, s. 179, 181.

<sup>74</sup> Yarg. 9 HD., 15.07.2012, 2010/25648 E., 2010/24131 K., "İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, İş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararının yerinde olduğunun kabulü gerekir." <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 27.10.2015).

<sup>75</sup> Yarg. 9. HD., 02.11.2010, 2010/34471 E., 2010/31408 K., "Manisa İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinin kapsamı itibari işyeri olarak sınırlandırılması da yukarıda yapılan açıklamalar uyarınca yerinde olmayacağı gibi, parçalı işkolu tespiti yapılması ve işletme olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır. Her ne kadar dairemizin 2010/25648 Esas, 2010/24131 Karar sayılı 15.7.2010 tarihli kararında "... İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, iş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru alan mahkeme kararının ONANMASINA..." şeklinde karar verilmiş ise de; yukarıdaki esaslar doğrultusunda, tüm dairece yapılan görüşmede bu içtihadattan dönmüştür." <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 27.10.2015). Aynı yönde kararlar için bkz. YHGK., 18.05.2011, 2011/9-347 E., 2011/311 K., Yarg. 9. HD., 24.05.2011, 2011/21622 E., 2011/15363 K.

<sup>76</sup> Doğan Yenisey, s. 56; Şen, s. 180; Aydın, Parçalı İşkolu, s. 175; Başterzi, s. 192-197; Bedük, s. 14-15.

<sup>77</sup> Doğan Yenisey, s. 56; Şen, s. 180; Aydın, Parçalı İşkolu, s. 175; Başterzi, s. 192-197.



üzere kanunda öngörölmüş kamu hizmeti üretmek amacıyla il genel sekreterliği bünyesinde çalıştırılan işçilerle maddi olan ve olmayan unsurlardan oluşan bir organizasyondur. İl özel idaresine bağlı birimler iktisadi, hukuki, teknik açıdan birbirlerine bağlı olduğu ve bu birimler arasında amaç ve yönetimde birlik bulunduğu için tek bir işyeri sayılmalı ve işyerinde asıl iş tespit edilip ona göre işkolu tespiti yapılmalıdır<sup>78</sup>. Nitekim Yargıtay 2012 tarihli kararlarında parçalı işkolu tespitine ilişkin kararlarından dönmüş ve il özel idarelerinin tek işyeri şeklinde dikkate alınarak işkolu tespiti yapılmasını karara bağlamıştır. Kararda, İl Özel İdarelerinin birden çok müdürlüklerden oluşmasına rağmen eylemli olarak gözlemlenen il özel idaresinin amacının inşaat işi olduğu, diğer büro işlerinin inşaat işleri içerisinde eridiği başka bir ifade ile diğer büro işlerinin yardımcı işi niteliğine dönüştüğü, dolayısı ile bağımsız bir organizasyona sahip olmadığı ve ayrı teknik bir amaca özgülenmediği kabul edilmiştir. Köy hizmetleri genel müdürlüğü teşkilatının kaldırılması ve bu genel müdürlüğün gördüğü hizmetlerin, büyükşehir belediyelerince, diğer illerde ise il özel idarelerince yerine getirilmesinin öngörülmesi ve taşra teşkilatı ile birlikte il özel idarelerine devrinden sonra, daha önce çalışan il özel idaresi işçilerinin inşaat işinin büro hizmetlerini yürüttükleri belirtilmiştir<sup>79</sup>.

### III. ALT İŞVERENİN İŞYERİNİN İŞKOLU TESPİTİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında belirtilen şartların varlığı hâlinde asıl işveren alt işveren ilişkisi ortaya çıkar. Maddeye göre, *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur."* Maddeden de anlaşılacağı üzere asıl işin bir bölümünde ve yardımcı işlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabilir.

Alt işveren asıl işverenden ayrı bağımsız bir işverendir. Çünkü alt işverenin emir ve talimatı altında bulunan işçiler vardır. Ayrıca alt işverenin kendi

<sup>78</sup> Şen, s. 189; Aydınli, Parçalı İşkolu, s. 174; Baycık, s. 244-245; Bedük, s. 15.

<sup>79</sup> "Somut olayda Karabük İl Özel İdaresi birden çok müdürlüklerden oluşmakta ise de, eylemli olarak gözlemlenen il özel idaresinin amacının inşaat işi olduğu, diğer büro işlerinin inşaat işleri içerisinde eridiği başka bir ifade ile diğer büro işlerinin inşaat işlerinin yardımcı işi niteliğine dönüştüğü, dolayısı ile bağımsız bir organizasyona sahip olmadığı ve ayrı teknik bir amaca özgülenmediği kabul edilmiştir. Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü teşkilatının 13.05.2005 tarihli, 5286 sayılı "Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile kaldırılması ve bu genel müdürlüğün gördüğü hizmetlerin, İstanbul ve Kocaeli'nde Büyükşehir Belediyelerince, diğer illerde ise il özel idarelerince yerine getirilmesinin öngörülmesi ve taşra teşkilatı ile birlikte il özel idarelerine devrinden sonra, daha önce çalışan il özel idaresi işçilerinin inşaat işinin büro hizmetlerini yürüttükleri anlaşılmıştır. Bu nedenle kararın bozularak ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir."; Yarg. 9. HD., 24.01.2012, 511/1601; Aynı yönde bkz., Yarg., 9. HD., 24.01.2012, 441/1602, Başterzi, 196.

işçilerini çalıştırdıkları yer de alt işveren açısından işyeri sayılmaktadır<sup>80</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararda bu hususu belirtmiştir. Karara göre, “Alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır<sup>81</sup>.”

Yardımcı işler alt işverene verileceği gibi bizzat asıl işveren tarafından da yürütülebilir. Yardımcı iş asıl işveren tarafından yürütülüyorsa asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkoluna girer (STİSK md.4/2). Yardımcı iş alt işverene verilmiş ise, alt işveren bağımsız bir işveren olduğu için alt işveren tarafından yürütülen işin niteliğine göre işkolu tespiti yapılır<sup>82</sup>. Örneğin, bir demir

<sup>80</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 599; Tuncay/Savaş Kutsal, 46; Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 2-7; Baycık, s. 244.

<sup>81</sup> Yarg. 9. HD., 13.02.2014, 2014/2891 E., 2014/4472, Çalışma ve Toplum, 2014/2, S. 41, s. 329-332; Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 9. HD., 26.04.2011, 2011/15435 E., 2011/12313 K., Çalışma ve Toplum, 2011/4.

<sup>82</sup> Kutal, İşkolu, s. 122; Doğan, s. 136, Günay, s. 130; Yuvalı/Güleşçi, s. 77; Yarg. 9. HD., 13.02.2014, 2014/2891 E., 2014/4472K., “Yerel Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, dosyaya ibraz edilen teknik şartnamede İstanbul Eyüp Devlet Hastanesi’nde 49 işçinin veri hazırlama işletmeni, 11 kişinin karşılama yönlendirme ve danışma elemanı olarak istihdam edileceği, yapılacak işlerin niteliği ve işin yapıldığı yer itibarıyla iş kolu tespitinde asıl ölçütün o iş yerinde görülmekte olan işlerin niteliği olduğu, davacı şirkete ait işçilerin yaptığı görevlerin asıl işe yardımcı işlerden olduğu 2821 sayılı Yasanın 60. maddesi uyarınca bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılmasının gerekeceği, asıl işin yapıldığı yerde sağlık hizmetinin verildiği, hastanenin çeşitli birimlerinde görev yapan kişilerin değişik şirketler üzerinde hastanede aynı işi uzun süredir yapmakta oldukları, hastanede işyerinde talimat verme yetkisi ve yönetim hakkının hastanede olduğu, aralarında asıl iş veren alt iş veren ilişkisinin bulunduğu, davacı şirketin işçilerinin hastanenin tedavi yapılan servis ve poliklinikleri dahil olmak üzere bir çok bölümünde hasta bakım ve tedavi sürecinde istihdam edildiği, hastanenin servis ve poliklinikleri arasında hasta transferi, ameliyathane, film ve röntgen vb. yerlere hastanın götürülmesi, hastanın hazırlanması, tıbbi araç ve gereç temini, hasta kabul kayıtlarının yapılması, tahlil numunelerinin takip işi ile ilgilendiği, esasen bu işlerin asıl işin bir bölümünü oluşturduğu, bilgisayara hasta kaydının yapılması hastaların şahsi verilerinin girilmesi, muhafazası gibi işlerinde asıl sağlık işinin bir parçası olduğu bu nedenle klasik anlamda yemek, güvenlik ve temizlik gibi yardımcı işler gibi değerlendirilemeyeceği, bu gibi işlemlerde talimat verme ve denetim yetkisinin tamamen hastanenin yetkisinde bulunduğu, bu nedenle davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yapılan sağlık iş kolu tespitinin yerinde olduğu gerekçesiyle davacının iş kolu tespitinin iptaline yönelik davasının reddine karar verilmiştir. Yargıtay’a göre, alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır. Mahkemece yetersiz bilirkişi raporuna göre davacı şirketin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işyerlerinde yaptığı tüm işlerin sağlık işkoluna giren işlere yardımcı iş olarak kabul edilip davanın reddedilmesi hatalıdır.

Davacı şirketin ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştırdığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılsın doğrudan sağlık işkoluna giren işleri yaptıkları da iddia edilmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında,

çelik fabrikasında işçilerin yemeklerinin yapım işi alt işverene verilmiş ise, asıl işverenin işi metal işkoluna, alt işverenin işi ise gıda sanayi işkoluna girmektedir. Yemek işi alt işverene verilmeyip bizzat fabrika sahibi tarafından yürütülürse bu işi yapan aşçı metal işkolundaki sendikaya üye olmalıdır. Çünkü işveren tarafından yürütülen asıl iş metal işkolundadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir karara göre, "İşkolunun tespiti davalarında her işverenin, bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolunun tespiti gerekir. Alt işverenin işkolunun tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolunun 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. 2821 Sayılı Kanun'un 60/2 maddesinde öngörülen ve "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır" kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır<sup>83</sup>."

Asıl işverenin işkolunun tespiti ve alt işverenin işkolunun tespitinin birbirinden ayrı olmasının doğal bir sonucu olarak, asıl işverenin işyerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinde, yetki işlemleri yapılırken sadece asıl işverenin işçileri dikkate alınacak ve Yargıtay'ın da yerleşik içtihadında belirttiği asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden alt işverenin işçileri yararlanamayacaktır<sup>84</sup>.

Alt işveren işkolunun tespiti için Bakanlığa başvurmuşsa ve alt işveren işçilerinin muvazaa iddiası varsa bu iddia iş mahkemesinde dava konusu edilmelidir. Muvazaa varsa alt işveren işçileri başlangıçtan beri asıl işverenin işçisi sayılacağı için asıl işverenin işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabilirler ve asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bakanlık zaman zaman alt işverene ait işkolunun tespitine ilişkin kararlarında yargının görevini üstlenip muvazaa tespitine varmakta ve bunun sonucunda da asıl işin bir bölümünden iş alan alt işverenin işçilerini asıl işverenin işçisi saymakta ve buna göre işkolunun tespiti yapmaktadır<sup>85</sup>. Oysa Bakanlığın işkolunun tespiti yapar-

---

uyuşmazlık konusu işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle işyerlerinde keşif yapılmalı ve bilirkişilerden rapor alınmalıdır.

Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları gibi kriterler dikkate alınmalıdır." Çalışma ve Toplum, 2014/2, S. 41, s. 329-332.

<sup>83</sup> Yarg. 9. HD. 05.07.2012, 2012/18727 E., 2012/26716 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 22.10.2015).

<sup>84</sup> Yarg. 9. HD., 11. 05.1998, 1998/5822 E., 1998/8740 K., Yarg. HD., 11.12.2001, 2001/14868 E., 2001/19188 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 22.10.2015).

<sup>85</sup> 2006/36 nolu İşkolunun Tespit Kararı, bkz. RG., 16.06.2006, S., 26200, "Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Güney Ege Linyitleri İşletmesi Müessesesi Müdürlüğü'ne bağlı Yeniköy İşletmesi Müdürlüğünde Bakanlığımızca yapılan incelemede; Müdürlüğün ana statüsünde sayılan amaç ve faaliyet konuları doğrultusunda açık kömür ocaklarında linyit kömürü üretiminin yapıldığı, Sekköy açık ocaklarda kömürün çıkarılması ve işlenmesi aşamalarında Dekapaj, Patlatma ve Delme İş, Kriblaz tesisleri çalıştırılması ve Kömür Taşıma işlerinin asıl iş, ısı merkezlerinin çalıştırılması, Müesseseye ait hafif araçların ve iş makinelerinin tamir bakım işinin asıl işlerinin yardımcı işlerden olduğu ve bu işlerin müessesenin işçileri tarafından yapıldığı, Yeniköy İşletme Müdürlüğü

ken asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaa olup olmadığını inceleme yetkisi yoktur. Böyle bir durumda Bakanlık Kanun ile kendisine verilen yetkinin sınırlarını aşmaktadır<sup>86</sup>.

#### IV. İŞKOLUNUN BELİRLENME USULÜ

İşyerinin girdiği işkolunun tespiti TİSK'nın 5. maddesi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir. 2821 sayılı Kanun döneminde de işkolu tespiti Bakanlık tarafından yapılmaktaydı. Bu durum ILO tarafından eleştiri konusu olmuştur. Öğretide işkolu tespitinin Bakanlık yerine üçlü yapılanma modelinden oluşan bağımsız bir kurul tarafından yapılması ve böylece işkolu tespitinin yürütme organının yetkisinden çıkarılmasının daha yerinde olacağı belirtilmiştir<sup>87</sup>. Başka bir görüşe göre ise, önemli olan denetimin kim tarafından yapıldığı değil, nasıl yapıldığıdır. Bu nedenle de üçlü yapılanma modeli esas alınarak oluşturulacak kurulun kararlarının Bakanlık tarafından verilen kararlardan daha objektif olup olmayacağı ayrı bir tartışma konusudur. Üçlü yapılanma modelinde bir kurul oluşturulmak isteniyorsa ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi raporlarında belirtilen hususların da dikkate alınması gerekmektedir<sup>88</sup>.

Önemle belirtmek gerekir ki, işkolu tespiti her durumda Bakanlık tarafından yapılmak zorunda değildir. İşyerinin girdiği işkolu, İşkolları Yönetmeliği'ne ekli liste dikkate alınarak rahatlıkla belirlenebiliyorsa ve tespitinin yapılmasında herhangi bir uyuşmazlık yoksa, Bakanlıktan işkolu tespiti yapılmasının talep edilmesi gerekli değildir. Söz konusu Bakanlık tespiti, genellikle bu konuda ihtilaf olduğu durumlarda<sup>89</sup> veya Bakanlığın resen<sup>90</sup> işkolu tespiti yapması durumunda söz konusu olur.

---

İkizköy Ocağı A2 Panosu Dekapaj işinin Özerdemler Maden San. Tic. A.Ş.'ye, Hüsamlar A3 Panosunda tüvenan kömür kazı, yükleme, stok yerlerine taşıma ve kömür içerisindeki ara kesmelerin ayrılarak döküm harmanına taşınması işinin Çiftay İnşaat Tic. A.Ş.'ye, Üretim faaliyetlerinin takibi ve kontrolü, saha içi insan ve malzeme taşımacılığı için araç kiralama işinin, Ekol Turizm Taş. Otom. Temizlik Tic. San. Ltd.Şti., Ünal GÜLTEN ve Mustafa AKAR'a ihale ile verildiği ve 4857 sayılı Yasanın 2 nci maddesine göre, bu işlerde çalıştırılan işçilerin asıl işverenin işçileri sayılması ve yapılan işlerin asıl işin girdiği işkoluna dâhil edilmesi gerektiği, ayrıca TKİ Genel Müdürlüğü ile Aydın Madencilik San. Tic. Ltd. Şti. arasında akdedilen rödovans sözleşmesi ile İR-3801 ruhsat nolu Alatepe alanı içerisinde mevki ve sınırları belirtilen sahada arama, işletme ve maden varlıklarının değerlendirilmesi işinin yapıldığı ve şirket tarafından yapılan işin niteliği itibarıyla "İşkolları Tüzüğü'nün 02 sıra numaralı "Madencilik", işkoluna girmektedir." Aynı yönde başka bir işkolu tespiti kararı için bkz. RG., 12.07.2006, S., 26226, 2006/50 nolu İşkolu kararı.

<sup>86</sup> Centel, Tankut, "Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri", TİSK Akademi, C. I, S. 2, s. 11; Doğan, s. 136.

<sup>87</sup> Kutal, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s. 400-401; Şahlanan, Akademik Forum Tartışmaları, s. 439.

<sup>88</sup> Sur, Akademik Forum Tartışmaları, 405.

<sup>89</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, 45.

<sup>90</sup> Esener/Gümrükçüoğlu Bozkurt, s. 93, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 597; Aksi yönde bkz. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 30; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 61; Şen, s. 176; Yayvak, s. 73-74.

## V. İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZ

İşyerinin girdiği işkolunun tespitinde anlaşmazlık ortaya çıkması durumunda ilgililer tespitin Bakanlık tarafından yapılmasını talep ederler. Bakanlığın yaptığı tespit Resmi Gazete’de yayınlanır.

Bakanlık tarafından yapılan işkolu tespit kararının Resmi Gazete’de yayınlanmasından itibaren ilgililer 15 gün içinde yapılan tespite itiraz etmek için dava açabilirler (STİSK md. 5/1). Kanunda öngörülen bu süre hak düşürücü süre niteliğindedir<sup>91</sup>. İlgililerden anlaşılması gereken işkolu tespitinde yararı olan kişiler ve sendikalardır<sup>92</sup>. Maddede davanın hangi mahkemede açılacağı belirtilmemiştir. Ancak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 79. maddesinde Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görüleceği belirtilmiştir. Bu nedenle işkolu tespitine itiraz davasında da görevli mahkeme iş mahkemesi, yetkili mahkeme de işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir<sup>93</sup>. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK md. 5/1).

<sup>91</sup> Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 31; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 97; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 45; Günay, s. 133; Yayvak, s. 87; Yarg. 9. HD. 14.07.2010, 2010/25648 E., 2010/24131 K.; “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete’de yayımlanmasına müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.” Çalışma ve Toplum, 2011/3, S. 30, s. 487; aynı yönde karar için bkz. Yarg. 9. HD. 26.04.2011, 2011/15435 E., 2011/12313 K., Çalışma ve Toplum, 2011/4, S. 31, s. 228.

<sup>92</sup> Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 53; Narmanlıoğlu, s. 85; Sur, s. 86; Doğan, s. 135; Günay, s. 132; Yuvalı/Güleşçi, s. 74; Yarg. 9. HD. 13.02.2014, 2014/2951 E., 2014/4473 K., “Dava işkolu tespitine itiraz davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dâhil edilmesi gereklidir. Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen sendikaların davaya dâhil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Çalışma ve Toplum, 2014/2, S. 41, s. 33-34.

<sup>93</sup> Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 53; Şen, s. 177; Yarg. 22. HD., 27.01.2014, 2014/1643 E., 2014/957 K., “İnceleme konusu davada, davalı Kontrol Bilgi Sistemleri Nakliye San. Tic. Ltd. Şti. Salihli, Aydın ve İzmir’de bulunan hastanelerde hizmet alımı yoluyla faaliyet yürütmekte ise de, iş organizasyonu kapsamında, işyeri merkezinin İzmir’de bulunduğu anlaşılmaktadır. Şu halde, uyuşmazlık konusu olayda İzmir İş Mahkemesi’nin kesin yetkili olduğu anlaşıldığından, mahkemece, kesin yetki sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, işin esasının incelenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Çalışma ve Toplum, 2014/3, S. 42, s.490-492; Yarg. 9. HD., 10.07.2014, 2014/19901 E., 2014/24440 K., “Davacı şirkete ait Ankara’daki şubenin asıl (İstanbul’daki) işyerinden ayrı ve bağımsız mal ve hizmet üretimi yapmadığı, tamamen asıl işyerine ve ürünlerine bağlı faaliyette bulunduğu, aynı ve tek yönetim altında örgütlenen yerlerden olduğu, bu nedenle İş Kanununun 2. maddesinin iki ve üçüncü fıkrasına göre asıl işyerine bağlı yerlerden sayılması gerektiği, davacı A... Et ve Et Mamülleri San ve Tic AŞ.’nin Sanayi Cad. No: 16 Şeyhli -Pendik/İstanbul adresinde faaliyet gösterdiği, 6356 sayılı Sendika Kanunu gereğince işkolu tespitine itiraz davaların tespitine konu işyerinin bulunduğu mahalli mahkemede açılması gerektiği, somut olayda şirket merkezinin bulunduğu İstanbul Anadolu İş Mahkemesi’nin davaya bakmaya yetkili olduğundan yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.” <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 26.10.2015).

İşkoluna itiraz davasında davalı genellikle Bakanlıktır. Ancak, Bakanlık-  
la birlikte dava sonucunda hakları etkilenecek olan işverenin varsa işveren  
sendikasının, ayrıca dava konusu işyerinde örgütlenme çalışması içinde olan  
işçi sendikalarının davaya dâhil edilmeleri gerekir<sup>94</sup>. Bu husus Yargıtay karar-  
larında da belirtilmiştir<sup>95</sup>.

Bakanlık tarafından herhangi bir işkolu tespiti yapılmadan doğrudan ad-  
li yargıya başvurarak işkolu tespiti istenemez. İşkolu tespitine itiraz davası için  
önkoşul Bakanlık tarafından yapılmış olan tespit bulunmasıdır. Bu durum  
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda da belirtilmiştir. Karara gö-  
re, *“Davacı sendika tarafından, 04.10.2012 tarihinde dava konusu işletmeye  
ilişkin yeniden işkolu tespit işlemi yapılması talep olunmuş, Bakanlık tarafından  
16.10.2012 tarihli yazı ile yargı kararıyla kesinleşmiş işkolu tespiti bulunması ve  
yapılacak işlem bulunmadığının bildirilmesi üzerine işkolu tespit kararı verilmesi  
gerektiğinin tespiti istemli eldeki dava açılmıştır. Mevcut durumda, dava konusu  
edilebilecek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından usulüne uygun  
olarak yapılmış bir işkolu tespit işlemi ve Resmi Gazete’de yayımlanan bir işkolu  
tespit kararı bulunmamaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, Ba-  
kanlık tarafından usulünce alınmış bir işkolu tespit kararı ve bu kararın Resmi  
Gazete’de yayımlanması, işkolu tespitine itiraz davası açılabilmesinin ön şartı  
olduğu gibi, işkolu tespiti görev yetkisinin münhasıran Çalışma ve Sosyal Güven-  
lik Bakanlığında olduğu dikkate alındığında, adli yargıda işkolu tespit kararı  
verilmesi gerektiğinin tespiti istemli dava açılmayacağı da tartışmasızdır<sup>96</sup>.”*

Mahkeme Bakanlık tarafından verilen işkolu tespit kararını iptal ettikten  
sonra, dava konusu işyerinin girdiği işkolunu gerekçesiyle birlikte tespit edip  
bu durumu kararında belirtmelidir<sup>97</sup>. Mahkeme tarafından işkolu tespiti yapıldıktan  
sonra işyerinde görülen işin başka bir işkoluna girmesini gerektiren yeni  
bir iş söz konusu olursa yeniden işkolu tespiti için Bakanlığa başvurmak gerekir<sup>98</sup>.

<sup>94</sup> Sur, s. 87; Doğan Yensiey, İşkolu, s. 64; Günay, s. 137; Doğan, s. 133.

<sup>95</sup> Yarg. 22 HD., 09.04.2013, 2013/4712 E., 2013/7590 K., “Dava işkolu tespitine itiraz  
davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların ve işverenin, dava sonu-  
cundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dâhil edilmesi gereklidir. Mahkemeye  
tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında iş-  
yerinin girdiği işkolu olarak gösterilen işkolunda faaliyet gösteren sendikaların davaya  
dâhil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yap-  
ılmalıdır. Bunun yapılmayarak davanın sadece bakanlığa ve işverene karşı görülmesi  
hatalıdır.” <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, (ET., 29.10.2015).

<sup>96</sup> Yarg. 22 HD. 15.09.2014, 2014/20883 E., 2014/23770 K., Çalışma ve Toplum,  
2015/4, S. 47, s. 606-609.

<sup>97</sup> Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s. 31; Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 5; Sur, s. 87;  
Doğan Yenisey, İşkolu, s. 64; Günay, s. 133; Şen, s. 177; Bedük, s. 7; Yayvak, s. 88;  
Yarg. 9. HD., 11.03.1987, E.1987/2597, K.1987/2807; “İşkolu tespitine itiraz davası  
bir tespit davası niteliğindedir ve yargılama sonucu davanın kabulüne karar verildiğin-  
de, mahkemenin kararı işkolu tespit kararı yerine geçer”, Çimento İşveren, Mayıs 1987,  
s. 35.

<sup>98</sup> Şen, s. 176; Yarg. 9. HD. 06.02.1993, 1993/16091 E., 1993/17873 K., İşveren, Mart  
1994, s. 18.

## SONUÇ

6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeleri temel olarak korumakla birlikte, 2821 sayılı Kanun dönemindeki aksaklıkları gidermeye yönelik bazı düzenlemeler içermektedir. 2821 sayılı Kanunda meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağı açıkça yasaklanmıştır (SK md. 3/3). 6356 sayılı Kanunda ise bu yönde yasaklayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla günümüzde bu tür sendikaların kurulabileceğinin kabulü gerekmektedir. Ayrıca Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu güçlü sendikacılığın oluşması için daha önce 28 olan işkolları sayısını 20'ye indirmiştir.

6356 sayılı Kanunda işkollarının yönetmelikle düzenleneceğini belirtmiştir. Oysa 2821 sayılı Kanun döneminde bu konu tüzükle belirlenmekteydi. İşkollarının yönetmelikle belirlenmesine ilişkin düzenlemenin yerinde olmadığı kanaatindeyiz. İşçilerin sendikal örgütlenmelerine ilişkin önemli bir konunun Bakanlığın tekelinde olması birçok sıkıntıya neden olabilir.

Toplu iş hukukuna ilişkin birçok hükmün uygulanmasında işkolunun tespiti çok önemlidir. Bir işyerinin işkolunun tespiti yanlış yapıldığında bazı işçilerin sendikaya üye olması, toplu iş sözleşmesinden yararlanması engellenmiş olabilir. İşkolunun tespiti yapılırken de işyerinde yürütülen asıl iş dikkate alınır. Bu nedenle de önce işyerinin sınırlarının doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekir. İşkolu tespiti yapılırken bir birimin işyerine bağlı yer olarak kabul edilmesi için toplu iş sözleşmesi sisteminin temel değerlerinden hareket edilmelidir. Çünkü sendikal örgütlenmenin temel amaçlarından biri de günlük çalışma koşulları ve iş hayatında maruz kaldıkları riskler açısından birbirleriyle menfaat birliği bulunan işçiler arasında dayanışma sağlanmasıdır.

Birden fazla teknik amacın bulunduğu işyerlerinde asıl işin belirlenmesi uygulamada bazen sıkıntılara neden olmaktadır. Bu nedene mahkeme tarafından işyerinde keşif yapılarak öğretinin ve Yargıtay'ın kararları göz önünde bulundurulurken asıl iş tespit edilmelidir.

## KAYNAKÇA

Akın, Levent, "İşkolu Tespitinde İşkolu ve İşletme", Çimento İşveren Sendikası, C. 27, S. 1, Ocak 2013, s. 42-48.

Aydınlı, İbrahim, "Yargıtay'ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği "Parçalı İşkolu" Tespiti ve Uygulamasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getirebileceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, Eylül 2011, s. 164-183, (Parçalı İşkolu).

Aydınlı, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol- İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001, (İşyeri).

Başterzi, Süleyman, "Toplu İş Hukuku Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014, s. 179-345.

Baycık, Gaye, "6356 Sayılı Kanununun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C. 5, S. 2, s. 209-258.

Bedük, M. Nusret, “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İş Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, S.1, s. 1-30.

Canbolat, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayınları, İstanbul 2013.

Centel, Tankut, “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, TİSK Akademi, C. I, S. 2, s. 7-12.

Çelik, Nuri, “Karar İncelemesi-Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayırımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s. 119-127.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 28. Bası Beta Yayınları, İstanbul 2015.

Doğan, İlhan, “Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 129-141.

Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınevi, İstanbul 2007, (İşyeri ve İşletme).

Doğan Yenisey, Kübra, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, S. 39, 2013/4, s. 43-68, (İşkolu).

Ekonomi, Münir, “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S. 1, Ocak-Mart 1991, s. 31-49.

Esener, Turhan/Gümrükçüoğlu Bozkurt, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

Eyrenci, Öner, Sendikalar Hukuku, Banka ve Sigorta İşçileri Yayınları, İstanbul 1984.

Gülmez, Mesut, “Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı”, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, S. 38, s.13-55.

Günay, İlhan Cevdet, “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran 2008, s. 126-137.

Güzel, Ali, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997, s. 83-127.

Kızıloğlu, Hakkı, “Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Faaliyet Hangi Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır.”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 170-179.

Kutal, Metin, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulanması ve Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, s. 118-125, (İşkolu).

Kutal, Metin, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme” (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, s.159-177, (Toplu İş Hukuku).



Kutal, Metin, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi Yorumu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş. s. 400-404, (Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi).

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta Yayınları, İzmir 2013.

Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2015.

Süral, A. Nurhan, "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı", Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 3, S. 4, s. 45-80.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2015.

Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul 1995, (Sendikalar Hukuku).

Şahlanan, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s. 13-50, (Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi).

Şahlanan, Fevzi, "İşkolu Tespitinde Alt İşverenin İşyeri", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S. 379, Kasım 2011, s. 1-7, (Karar İncelemesi).

Şahlanan, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S. 4, s.111-144 (6356 Sayılı Kanun).

Şahlanan, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, s. 366-399.

Şahlanan, Fevzi, 6356 Sayılı Kanuna Göre Yetki Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Geçiş Hükümleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14.02.2013, İzmir, Ankara TİSK Yayını, s.49-61.

Şahlanan, Fevzi, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları", Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 61, Temmuz 2011, S. 376, s. 2-8.

Şahlanan, Fevzi, "İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması", Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 89, Eylül 2014, S. 404, s. 2-8.

Şen, Murat, "Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, s. 174-191.

Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu, Toplu İş Hukuku, 4. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2015.

Yayvak, İrem, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma", Legal-İSGHD, C. 11, S. 42, s. 41-95.

Yıldız, Gaye Burcu, "Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, s. 135-140.

Yuvah, Ertuğrul/Güleşçi, Yusuf, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı", Legal-İSGHD, C.10, S. 38, s. 59-81.