

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE İŞKOLUNUN
BELİRLENMESİ**

İrem ÇELİK

2501191628

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İSTANBUL – 2020

ÖZ

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ

İREM ÇELİK

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmamış olsa da, sendikaların işkolu esasına göre kurulması benimsenmiş ve toplu iş sözleşmesinin yapılması da bu esasa göre şekillenmiştir. Bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi; sendikaların kuruluşu, sendika üyeliği, sendikaların faaliyet alanı, toplu iş sözleşmesi düzeyi, toplu iş sözleşmesi türleri, toplu iş sözleşmesi yetkisi gibi hususları doğrudan etkilemekte ve bu hususlar açısından büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle işkolu kavramının Türk toplu iş hukuku sistemi içerisinde tabiri caizse belkemiği niteliğinde olduğu söylenebilecektir.

Çalışmamızda, bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinin Türk toplu iş hukukunda bu derece öneme sahip olması nedeniyle öncelikle; işkolu kavramı, işkollarının ad ve sayısının hangi mevzuatla belirlendiği ve işkollarına dahil olan işlerin nasıl belirlendiği hususları üzerinde durulmuştur. Özellikle NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, sınıflamanın Avrupa Birliği ülkeleri açısından durumu ve işkollarına dahil olan işlerin belirlenmesindeki rolü dolayısıyla ülkemiz açısından ele alınmıştır. Ayrıca işkolunun belirlenmesinde birim olarak işyerinin esas alınması dolayısıyla işyeri kavramının doğru tanımlanması ve tespitinin önemi nedeniyle işyeri kavramı ve işyerinin sınırları da incelenmiştir. Son olarak işkolunun belirlenmesi usulü ele alınmıştır. Çalışmamızda halihazırdaki düzenlemelere olan etkisi ve önemi nedeniyle kimi zaman mülga kanunlardaki düzenlemelere yer yerilmiş, tartışmalı olan hususlarda ise doktrin görüşlerine ve Yargıtay kararlarına da değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: sendika, sendikal örgütlenme, işkolu, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, işkolunun belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi.

ABSTRACT

DETERMINATION OF BRANCH OF ACTIVITY IN THE UNIONISM

İREM ÇELİK

Although unionization is not explicitly prohibited on the basis of workplace and occupation in the Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements, the establishment of unions on the branch of activity of work has been adopted and collective bargaining has been shaped according to this principle. Determining the line of business a workplace is involved in; Establishment of unions, union membership, field of activity of unions, level of collective bargaining agreement, types of collective bargaining agreement, authority to collective bargaining directly affect and are of great importance in terms of these issues. For this reason, it can be said that the concept of branch of activity is the backbone of the Turkish collective labor law system.

In our study, determining the branch of activity in which a workplace is included is of such importance in Turkish collective labor law, so it is of priority; the subjects of the legislation on the business line, the name and number of the lines of business are determined and how the works included in the lines of business are determined. In particular, NACE Rev.2-Six Economic Activity Classification has been discussed in terms of our country due to the status of the classification in terms of European Union countries and its role in determining the jobs included in the branch of activities. In addition, the concept of workplace and the boundaries of the workplace were also examined due to the importance of the correct definition and determination of the concept of workplace, since the workplace as a unit is taken as a basis in determining the branch of activity. In our study, due to its effect and importance on the current regulations, the regulations in the abolished laws were sometimes given, and on controversial issues, the doctrinal views and Supreme Court decisions were also mentioned.

Keywords: trade union, unionization, branch of activity, NACE Rev.2-Six Statistical Classification Of Economic Activities, determination of branch of activities, collective bargaining agreement.

ÖNSÖZ

Toplu iş hukukunun temeli niteliğinde olan işkolu kavramının ve öneminin vurgulanması, işkolunun belirlenmesinde esas alınan ölçütler ve işkolunun tespit usulünün incelenmesi amaçlanan “Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi” isimli çalışmamız, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans programı çerçevesinde yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. İşkolu kavramı ve bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinin toplu iş hukuku açısından önemi dolayısıyla çalışmamızda; işkollarına dahil olan işlerin belirlenmesi ve bir işyerinin dahil olduğu işkolunun tespit edilmesi hususları üzerinde durulmuştur. Çalışmamız esnasında ilgili mevzuat hükümlerinin ve doktrin görüşlerinin incelenmesine ilaveten, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının uygulamada hangi çerçevede belirlendiğinin bizzat tespit edilebilmesi amacıyla; Sosyal Güvenlik Kurumu, Ticaret Odası, Vergi Dairesi gibi kurumlar ayrıca ziyaret edilip incelenerek, bir işyerinin tescili sırasında işyerinin NACE kodunun nasıl belirlendiği anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde; tez danışmanlığımı üstlenen ve çalışma konusunu öneren, değerli vaktini ayırarak bilgi birikimi ve tecrübelerini benimle paylaşan, farklı bakış açıları edinmemi sağlayarak bu bakış açılarıyla ufkumu genişleten değerli Hocam sayın Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'ye teşekkür ve şükranlarımı sunarım. Ayrıca tez jürimde olmayı kabul eden, ayrıntılı bakış açısıyla çalışmama katkılarını sağlayan değerli hocam Doç.Dr.Ercüment Özkaraca'ya ve bu çalışma yazılırken dahi sık sık kendisine danışmama müsaade eden, desteğini ve paylaşımını esirgemeyen değerli hocam sayın İrem Yayvak Namlı'ya teşekkür ederim.

Son olarak akademik kariyerimin başlangıcına vesile olan, her daim beni çalışmaya teşvik eden, akademik gelişimimin yanı sıra kişisel gelişimime de katkısını esirgemeyen, asistanı olmaktan onur duyduğum değerli Hocam sayın Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

İREM ÇELİK

İSTANBUL, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLU KAVRAMI VE İŞKOLUNUN ÖNEMİ

I. KAVRAM OLARAK “İŞKOLU”	3
A. Tanımı	3
B. İşkollarının Sayısının ve Adlarının Kanunla Belirlenmesi	5
1. Mülga 274 sayılı Kanun Döneminde	5
2. Mülga 2821 sayılı Kanun Döneminde	8
3. 6356 sayılı Kanun Döneminde.....	9
C. İşkollarına Dahil Olan İşlerin Yönetmelikle Belirlenmesi.....	11
II. İŞKOLLARINA DAHİL OLAN İŞLERİN BELİRLENMESİNİN ESASLARI	16
A. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve Sınıflamanın İşkolunun Belirlenmesindeki Rolü	17
1. Avrupa Birliği Ülkeleri Açısından.....	18
2. Ülkemiz Açısından.....	20
a. Vergi Dairesi.....	22
b. Sosyal Güvenlik Kurumu	24
(1) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Açısından	24
i. İşkolu Kodu ve İşkolu Kodunun Belirlenmesi	24

ii. İşkolu Koduna İtiraz	26
(2) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından	28
c. Ticaret Odası	31
d. Esnaf ve Sanatkarlar Odası Bakımından	32
B. Uygulamada Bir İşyerinin NACE Kodunun Belirlenmesi ve Kurumlar Arasındaki Durum	33
C. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve İşkolları Yönetmeliği Arasındaki Farklılıklar	35
1. Belirlenen İşkolları Sayısı Bakımından Farklılık	36
2. Belirlenen İşkollarının İçeriği Bakımından Farklılık.....	37
3. İşkollarının Belirlenme Esasları Bakımından Farklılık	48
4. Uygulamada Ortaya Çıkan ve Çıkabilecek Sorunlar ile Çözüm Önerisi	53
III. İŞKOLUNUN ÖNEMİ.....	61
A. Sendikaların Kuruluşu Açısından	61
1. Genel Olarak Sendikal Örgütlenme Türleri	61
a. Meslek Esasına Göre Sendikalaşma	61
b. İşyeri Esasına Göre Sendikalaşma	62
c. İşkoluna Esasına Göre Sendikalaşma	63
2. Türk Hukuku'nda Sendikaların Kuruluşu Açısından	63
a. Mülga 274 Sayılı Kanun Döneminde.....	63
b. Mülga 2821 Sayılı Kanun Döneminde.....	66
c. 6356 Sayılı Kanun Döneminde	70
(1) Kural: İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma	70
(2) İstisna: Kamu İşveren Sendikaları	74
B. Sendika Üyeliği Açısından	77
1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Açısından.....	77
2. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi Açısından	81

C. Sendikanın Faaliyet Alanı Açısından	82
D. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti Açısından	83
E. Toplu İş Sözleşmesi Düzeyi Açısından	84
F. Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından	86
G. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Açısından	88
H. 6356 Sayılı Kanun Kapsamında Görevli Makamın ve Yetkili Mahkemenin Belirlenmesi Açısından	90

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE ESAS ALINACAK ÖLÇÜTLER

I. İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE “İŞYERİ” ESAS BİRİMİNİN DİKKATE ALINMASI	92
A. İşyeri Kavramı	94
B. İşyerinin Kapsamındaki Yerler	97
1. İşyerine Bağlı Yerler	97
a. Hukuki Bakımdan Bağlılık.....	99
b. Nitelik Yönünden Bağlılık.....	100
c. Yönetim Bakımından Bağlılık.....	101
2. Eklentiler	105
3. Araçlar.....	106
C. İşletme Kavramı ve İşletme Kavramının İşyeri Kavramı ile Ortak ve Farklı Noktaları	108
D. Uygulamada İşkolunun Belirlenmesinde Üretim Birimi ile İrtibat Bürosu, Genel Müdürlük, Satış Ofisi Gibi Yerler Arasındaki İlişki.....	112
E. Aynı Tüzel Kişiliğe Ait İşyerlerinde Farklı İşkolu Tespiti Yapılması (Parçalı Tespit).....	118
II. İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE İŞYERİNDE YÜRÜTÜLEN “ASIL İŞ”İN DİKKATE ALINMASI	122

A. Asıl İş ve Yardımcı İş Kavramı	123
B. Asıl İşin Belirlenmesinde Başvurulabilecek Ölçütler	128
III. ALT İŞVERENİN İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ	132
A. Alt İşveren Kavramı	132
B. Alt İşverenin İşkolunun Asıl İşverenin İşkolundan Bağımsız Olarak Belirlenmesi	138
C. Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinde İşkolunun Belirlenmesi	143

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLU TESPİT USULÜ VE İŞYERİNİN DAHİL OLDUĞU İŞKOLUNUN DEĞİŞMESİ

I. GENEL OLARAK	146
II. İŞYERİNİN TESCİLİ	146
A. İşyerinin Tescili Yükümlülüğü	147
B. İşyerinin Tescili Sırasında İşkolu Kodunun Belirlenmesi	149
III. İŞKOLUNUN BAKANLIKÇA TESPİTİ	149
A. İşkolu Tespitinin Bakanlık Tarafından Başvuru Üzerine Yapılması	149
B. İşkolu Tespitine Yetkili Makam	151
C. İşkolu Tespit Talebinde Bulunma Zamanı	154
D. İşkolu Tespit Talebinde Bulunabilecekler: “İlgililer”	159
E. Bakanlığın İşkolu Tespit Kararı Vermesi	160
IV. İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZ DAVASI	161
A. İşkolu Tespitine İtiraz Edebilme Ön Şartı: “Bakanlığın İşkolu Tespit Kararı”	162
B. İşkolu Tespitinde Dava Açma Süresi	163
C. İşkolu Tespitine İtiraz Davasının Tarafları	164
D. İşkolu Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme	166

E. Mahkeme Kararı	167
F. Mahkeme Kararına Karşı Başvurulabilecek Yargı Yolları	169
G. İşkolu Tespitine İlişkin Hükümlerin Kamu Düzenine İlişkin Olması	170
V. İŞKOLU TESPİTİ VE BEKLETİCİ MESELE OLUP OLMAMA SORUNU.....	174
A. Mülga 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar Döneminde	174
B. 6356 Sayılı Kanun Döneminde	175
1. Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından Yaklaşımlar	180
a. İşletme Toplu İş Sözleşmeleri Dışındaki Toplu İş Sözleşmeleri Açısından	182
b. İşletme Toplu İş Sözleşmeleri Açısından	183
(1) Yargıtay Uygulaması	184
(2) Değerlendirme	190
VI. İŞYERİNİN DAHİL OLDUĞU İŞKOLUNUN DEĞİŞMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI	195
A. İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Değişmesi ve Bildirim Yükümlülüğü	195
B. İşkolu Değişikliğinin Hukuksal Sonuçları	196
1. Mülga 2822 Sayılı Kanun Döneminde	196
2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde	198
a. İşkolu Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi	199
b. İşkolu Değişikliğinin Sendika Üyeliğine Etkisi	200
SONUÇ	202
KAYNAKÇA	212

KISALTMALAR LİSTESİ

AŞ	: Anonim Şirket
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
bs.	: bası
C.	: Cilt
D.	: Daire
Dan.	: Danıştay
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: dipnot
E.	: Esas
EUROSTAT	: European Statistical System (Avrupa İstatistik Ofisi)
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İNÜHFD	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşveren D.	: İşveren Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Legal	
İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
md.	: madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
NACE	: Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması)
No.	: Numara
RG.	: Resmi Gazete

s.	: sayfa
S.	: Sayı
SenK.	: Sendikalar Kanunu
SenTİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNSTAT	: United Nations Statistics Division (Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu)
vd.	: ve devamı
vs.	: vesair
VUK	: Vergi Usul Kanunu
Y.	: Yargıtay

GİRİŞ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda¹ işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmamış olsa da, sendikaların işkolu esasına göre kurulması benimsenmiş ve toplu iş sözleşmesinin yapılması da bu esasa göre şekillenmiştir. Bu nedenle işkolu kavramı ve bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi, toplu iş hukukuna dair birçok hususu yakından ilgilendirmekte ve önem arz etmektedir.

"Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi" isimli çalışmamız; giriş hariç olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Öncelikle belirtilmelidir ki çalışmamızda, hali hazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun esas alınmış, ancak zaman zaman mülga Kanunlardaki düzenlemeler de halihazırdaki düzenlemenin şekillenmesine etkisi dolayısıyla ayrı başlık altında incelenmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde, işkolu kavramı tanımlanarak işkollarının ad ve sayısına ve bunların hangi yasal mevzuatla düzenlendiğine yer verilmiştir. Ardından ise işkollarına dahil olan işlerin belirlenme esasları ve bu hususa dair uygulamada yaşanan sorunlar ele alınmıştır. İşkolu kavramı, yukarıda belirtildiği üzere, toplu iş hukukuna ilişkin birçok konunun temelini oluşturur. Bu nedenle bölümün devamında; sendikaların kuruluşu, sendika üyeliği, sendikanın faaliyet alanı, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesi düzeyi, toplu iş sözleşmesi türleri ve toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından işkolunun önemine değinilmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinde esas alınacak ölçütlere yer verilmiştir. Nitekim 6356 sayılı Kanun ve sair mevzuatlarda açıkça belirtildiği üzere, işkolunun belirlenmesinde birim olarak işyeri esas alınmaktadır. İşyeri kavramının işkolunun belirlenmesindeki önemi nedeniyle işyeri kavramına, işyeri kapsamındaki yerlere ve özellikle bağlı yer kavramına değinilmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da işletme kavramına da yer verilmesi işyeri ve işletmenin işkolunun belirlenmesinde uygulamada yaşanan çeşitli sorunlar dolayısıyla; işyeri ve işletme kavramı ve ilgili kavramlar arasındaki farklılıklar da ele alınmıştır. İşkolunun belirlenmesinde dikkate alınan bir diğer ölçüt, asıl-iş-

¹ RG.T.07.11.2012, RG.S.28460.

yardımcı iş ayrımıdır. Bir işyerinin dahil olduğu işkolu, o iş yerinde yürütülen asıl işe göre belirlenecektir. Bu amaçla, asıl iş ve yardımcı iş kavramına ve ayrıca asıl işin belirlenmesinde başvurulabilecek ölçütlere değinilmiştir. İşkolunun belirlenmesinde bir diğer ölçüt olan alt işverenin işkolunun belirlenmesi de ayrı bir paragrafın konusunu oluşturmuş ve alt işveren kavramı, alt işverenin işkolunun asıl işverenden bağımsız olarak belirlenmesi ve muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi durumunda işkollarına değinilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde, bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi usulü ve işkolunun değişmesine dair hususlar yer almaktadır. İşkolu tespit usulünün üç aşamadan oluştuğunu söylemek mümkündür. Bu aşamalardan ilki, ilk paragrafta değinilmiş olan işyerinin tescili; ikincisi, ikinci paragrafta değinilmiş olan işkolunun Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından tespiti; üçüncüsü ise üçüncü paragrafta değinilmiş olan Bakanlığın tespitine itiraz davasıdır. Bölümün beşinci paragrafında; işkolu tespitinin yetki tespit süresinde bekletici mesele olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu ele alınmıştır. Bölümün son paragrafında ise bir işyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesi ve bu değişikliğin sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi açısından sonuçları ele alınmıştır.

Son olarak belirtmelidir ki, çalışmamızda tartışmalı olan konularda doktrindeki tüm görüşlere yer vermeye çalışılmıştır. Ayrıca uygulamadan uzak kalmamak, yargı organlarının konuya bakışını aktarabilmek için Yargıtay ve Danıştay kararlarına da değinilerek kimi zaman mühim olan Yargıtay ve Danıştay kararlarına metin içinde yer verilmiş ve nihayet kanaatimiz belirtilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLU KAVRAMI VE İŞKOLUNUN ÖNEMİ

I. KAVRAM OLARAK “İŞKOLU”

A. Tanımı

İşkolu kavramı, toplu iş hukukunun en temel kavramlarından biridir. Sendikaların kuruluş düzeni başta olmak üzere sendikal işleyişin tüm aşamalarında belirleyici bir role sahiptir.² İşkolu kavramının etkisi yalnızca sendikal işleyişle de sınırlı olmayıp; sendikaların kurulması, faaliyetleri, sendikalara üyelik, toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması, grev ve lokavtın uygulanması gibi bir dizi konuyu da kapsamaktadır.³ Bu nedenle işkolu kavramı tüm toplu iş hukuku sisteminin temelini oluşturmaktadır.⁴

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve sair mevzuatlarda işkolu kavramının yasal bir tanımı yapılmamıştır. Mülga 274 sayılı Sendikalar Kanunu⁵ ve mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda⁶ da aynı şekilde işkolu kavramına dair yasal bir tanımlama mevcut değildi. Ancak mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3. maddesinde *“İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.”* şeklinde düzenlemeye yer verilmişti. İlgili düzenlemeden sendikaların işkolu esasına göre kurulacağı ve Türkiye çapında faaliyette bulunmaları gerektiği açıkça anlaşılmaktadır. Hali hazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun'un sendikayı tanımladığı 2. maddesinde ise *“Sendika: İşçilerin veya 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 üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder”* şeklinde düzenlemeye yer

² Ali Güzel, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 301.

³ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 38; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II: Toplu İlişkiler**, 3. bs., İstanbul, Beta, 2016, s. 82; İrem Yayvak, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma", **Legal İHSGHD**, C.11, S.42, 2014, s. 57.

⁴ Ekmekçi, s.38.

⁵ RG.T.15.07.1963, RG.S.11462.

⁶ RG.T.07.05.1983, RG.S.18040.

verilmiştir. Aynı zamanda 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinde “ *Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.*” denilerek sendikaların faaliyetlerine, 4. maddesinde “ *İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.*” denilerek işkoluna dahil olan işlere, 5. maddesinde ise işkolunun tespitine dair düzenlemelere yer verilmiştir.⁷ Ayrıca, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde bulunması zorunlu olan hususların yer aldığı 8. maddede “*sendikanın faaliyet göstereceği işkolunun*” sendika tüzüklerinde gösterilmesi yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemelerden açıkça anlaşılacağı üzere, gerek mülga 2821 sayılı Kanun gerek ise 6356 sayılı Kanun'da sendikal örgütlenmede işkolu esası benimsenmiştir. Yargıtay'ın bir kararında da⁸ yukarıda belirtilen hususlar vurgulanmış ve işkolu kavramının önemine değinilmiştir.

İşkolunun kavramsal olarak Kanun'da herhangi bir tanımının yapılmadığı açıktır. Ayrıca sair mevzuatta da işkoluna ilişkin herhangi bir tanım yer almamaktadır. Ancak doktrinde kimi yazarlarca işkolu kavramı tanımının ilgili Kanun'da yer almamış olmasının isabetli olduğu görüşüne yer verilmiştir.⁹ Aynı doğrultudaki başka bir görüşe göre ise, ilgili Kanunda işkolu kavramı tanımına yer verilmesi çeşitli sorunlara yol açabilecektir.¹⁰

⁷ A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukuku**, 6.bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2013, s. 339; Ertuğrul Yuvalı, Yusuf Güleşçi, “6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, **Legal İHSGHD**, C.10, S.38, 2013, s. 64.

⁸ “*Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre, işkolu tespiti T.C. ...'nca yapılacaktır. T.C. ...'nca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespiti karşı ilgililer, on beş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasına göre, işkolları, Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır. Yine aynı maddede, bir işkoluna giren işlerin neler olacağıının, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak, yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir ögedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.*” Y9HD, T. 02.10.2019, E., 2019/6023, K. 2019/17194. Aynı yönde bkz. Y9HD, T.01.03.2018, E.2018/1965, K.2018/4641, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.03.2020.

⁹ Muhittin Astarlı, **Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı**, Ankara, Lykedion, 2019, s. 2; Metin Kutal, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.3, Eylül 2006, s. 118; Asiye Şahin Emir, “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, İÜHFİM, LXXIV Özel Sayı, C.2., İstanbul, Legal Yayıncılık, 2016, s. 1044.

¹⁰ Kutal, **İşkolu**, s. 118.

6356 sayılı Kanun'da bir tanımı yapılmamış olmasına rağmen, işkolu, bir ülkedeki işlerin belirli sayılarda gruplandırılması ile oluşan her bir gruba verilen isim olarak tanımlanabilir.¹¹ Daha detaylı bir tanım yapmak gerekir ise, nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ile ortaya çıkan temel iktisadi faaliyetlere işkolu denir.¹² Bu şekilde, mal ve hizmet üretimine ilişkin bütün faaliyetlerin, nitelik itibarıyla benzer olanları çeşitli gruplara ayrılarak aynı hukuksal rejime tabi olmakta ve işkolu kavramının özü oluşturularak toplu iş hukukuna sunulmaktadır.¹³

B. İşkollarının Sayısının ve Adlarının Kanunla Belirlenmesi

Yukarıda bahsedildiği üzere işkolunun kavram olarak tanımlanması mühim olmakla birlikte toplu iş hukuku açısından esas mühim olan, işkollarının belirlenmesidir. Bu nedenle çalışmamızda, ülkemizde işkollarının belirlenmesi; mülga 274 sayılı Sendikalar Kanunu, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve halihazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından ayrı başlıklar altında incelenecektir.

1. Mülga 274 sayılı Kanun Döneminde

1963 ila 1983 yılları arasında yürürlükte olan mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkolları ve işkollarına dahil olan işlerin neler olduğu Sendikaların İşkolları Yönetmeliği¹⁴ adı verilen yönetmelik ile belirlenmiştir. Bahsi geçen Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasına göre: *"İşkolları ve bunların birbirleriyle ilgili olanları, Çalışma Bakanlığınca yapılacak bir yönetmelikle tesbit olunur."* Esasen meclise sunulan Sendikalar Kanunu Teklifi işkollarının ve birbiriyle ilgili olanların tüzükle belirlenmesini öngörüyorken; Millet Meclisi Sendikalar Kanunu Teklifi ile İşçi ve İşveren Sendikaları Tasarısını ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısını incelemekle görevli

¹¹ Nuri Çelik, **İş Hukuku II: Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar**, 2.bs., İstanbul, Sermet Matbaası, 1979, s. 157; Aydın Başbuğ, Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 5. bs., İstanbul, Beta, 2018, s. 256; Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Hukuku: Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 35-36; aynı yazar, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 112.

¹² Kutal, **İşkolu**, s. 118.

¹³ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 83.

¹⁴ RG.T.22.08.2963, RG.S.14487.

geçici komisyon, söz konusu teklifte bulunan “tüzük” sözcüğünü “yönetmelik” olarak değiştirmiş ve bu husus Mecliste tartışmalara neden olmuştur.¹⁵

Mülga 274 sayılı Kanun’un işkollarının Çalışma Bakanlığı’nca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesine ilişkin düzenlemesi, işkollarının ve işkollarına dahil olan işlerin, Çalışma Bakanlığı’nın tekelinde ve Danıştay denetimine tabi olmadan belirlenmesine neden olmuştur. Aynı zamanda Çalışma Bakanlığı’nın istediği zaman değişiklik yapabileceği bir sistemi beraberinde getirmiştir. Zira bu düzenleme ile Çalışma Bakanlığı, yaptığı değişikliklerle bazı sendikaların ehliyetlerini daraltmış ve hatta kimi zaman sendikaları ortadan kaldıracak düzenlemelere giderek sendikaları siyasi iktidar baskısına açık hale getirmiştir.¹⁶ Bu nedenle mülga 274 sayılı Kanun döneminde bu hususa birçok kez eleştiri getirilmiş ve işkollarının tüzükle belirlenmesine dair önerilerde bulunulmuştur.¹⁷

Mülga 274 sayılı Kanun’un bahsi geçen 9. maddesi hükmüne uygun olarak Çalışma Bakanlığı tarafından 1963 tarihinde ilk Sendikaların İşkolları Yönetmeliği¹⁸ yayımlanmış ve ilgili yönetmelikte işkolları sayısı 36 olarak belirlenmiştir. Ayrıca mülga 274 sayılı Kanun’un 9. maddesinin 1. fıkrasında “*İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır.*” şeklinde düzenlemeye yer verilerek birbiri ile ilgili işkollarında çalışan işçilerin aynı sendikaya dahil olduğu belirtilmiştir. Bu düzenlemeye uygun olarak ilk Sendikaların İşkolları Yönetmeliği’nde; işkolları ve işkollarının birbirleriyle ilişkileri de belirtilmiştir. Örnek vermek gerekirse, “Tarım ve Ormancılık” 1 numaralı işkolunda; “Avcılık ve Balıkçılık” ise 2 numaralı işkolunda sınıflandırılmış ve bahsi geçen 1 ve 2 numaralı işkolları birbirleriyle ilgili sayılmışlardır. İlgili Yönetmelik’te yer alan söz konusu ilişkilendirme ile bu işkollarında çalışan işçilerin aynı sendikada birleşmelerinin mümkün olduğu düzenlenmiştir.¹⁹

¹⁵ Bu konudaki tartışmalar ve detaylı bilgi için bkz. Türk-İş, **Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları**, Ankara, Türk İş Yayınları No.35, 1964, s. 628; Nurhan Sürat, “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”, **Kamu-İş**, C.3, S.4, 1994, s.53.

¹⁶ Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1995, s.52; Süleyman Başterzi, **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, İstanbul, Beta, 2016, s.60.

¹⁷ Eleştiri ve öneriler için bkz. Çelik, **Sendikalar**, s.159-174; Şahlanan, **Sendikalar**, s.52.

¹⁸ RG.T.22.08.1963, RG.S.14487.

¹⁹ Sendikaların İşkolları Yönetmeliği (RG.T.22.08.1963, RG.S.14487) ilgili 5 ve 6. maddesi şu şekildedir:

İlk Sendikaların İşkolları Yönetmeliği'nde 36 olarak belirlenen işkolu sayısı, mülga 2821 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki son Sendikaların İşkolları Yönetmeliği'nde²⁰ 34 işkoluna düşürülmüş, esasen 34 işkolu içerisinde de 33 işkolu²¹ sıralanmıştır. Görüldüğü gibi işkollarının kanunla değil; Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak olan bir yönetmelikle belirlenmesi işkolu sayısında zamanla artış ve azalışlara neden olmuştur.²² İşkollarının bu şekilde sürekli değişmesi toplu iş sözleşmesi faaliyeti başta olmak üzere sendikaların faaliyetine yönelik birçok faaliyette aksamalara yol açmış, sendika üyeliği ve sendika tüzüklerinde değişikliklere neden olmuştur.²³ Aynı zamanda işyerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi hususunda sendikalar arasında işyerinde çalışma huzur ve barışını bozan uyuşmazlıklar çıkması sonucunu da doğurmuştur.²⁴

Mülga 274 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemelere getirilen bir diğer eleştiri ise yönetmelik ile belirlenen işkollarının sayıca fazla oluşudur. Bilindiği üzere, bir sendikanın güçlü bir sendika sayılması için, üye sayısının artması ve bu üyelerden aidat toplanması gerekmektedir. İşkolu sayısı ne kadar azsa işçi sayısı ve sendikanın güçlenme imkânı o derece artacaktır.²⁵ Bir başka anlatımla, işkolları sayısı arttıkça sendikaların üye sayısı ve o işkolunda çalışan işçi sayısı azalacaktır.²⁶ Tüm bu nedenlerle işkolu sayısının bu denli fazlalığının –her ne kadar yönetmelikte birleştirmeye dair düzenlemeye yer verilse de- sendikaların gücüne ciddi manada ket vurduğu belirtilmiştir.²⁷

"5-Aşağıda işkolu sıra numaraları gösterilen işkolları kendi gruplarında birbirleriyle ilgili olarak tesbit edilmiştir.

A - 1 ve 2 sıra numaralı işkolları birbiriyle,

B - 5, 6 sıra numaralı işkolları birbiriyle,

C - 14, 15, 16, 19 sıra numaralı işkolları birbiriyle,

D - 22, 23, 33 sıra numaralı işkolları birbiriyle,

E - 11, 35 sıra numaralı işkolları birbiriyle,

F - 24, 25, 26, 27 sıra numaralı işkolları birbiriyle,

G - 4 ve 13 sıra numaralı işkolları birbiriyle.

6 - Birbiriyle ilgili görülen işkollarında kurulu işyerlerinde çalışan işçilerin aynı Sendikada birleşmeleri, caizdir."

²⁰ RG.T.28.09.1972, RG.S.14320.

²¹ 18 numaralı "Yapı" işkolu ve 19 numaralı "Yol" işkolu birleştirilmiş ve bu nedenle ilgili Yönetmeliğin 19. sırasında işkolu yer almamıştır.

²² Kutal, İşkolu, s.121.

²³ Yayvak, s.61.

²⁴ Çelik, **Sendikalar**, s.167.

²⁵ Çelik, **Sendikalar**, s.165-166.

²⁶ Çelik, **Sendikalar**, s.175.

²⁷ Çelik, **Sendikalar**, 174-175; Süral, s. 59-60.

2. Mülga 2821 sayılı Kanun Döneminde

1983 ila 2012 yılları arasında yürürlükte olan mülga 2821 sayılı Kanun, mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkollarının ad ve sayısının yönetmelik ile düzenlenmesine dair eleştirilere çözüm getirmiş²⁸ ve işkollarının ad ve sayısı Kanun'la belirlenmiştir (mülga 2821 sayılı Kanun md.60). İlgili maddeye göre 28 adet işkolu mevcuttur. Bu işkolları ise şu şekilde belirlenmiştir: "1) Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık, 2) Madencilik, 3) Petrol, kimya ve lastik, 4) Gıda sanayii, 5) Şeker, 6) Dokuma, 7) Deri, 8) Ağaç, 9) Kağıt, 10) Basın ve yayın, 11) Banka ve sigorta, 12) Çimento, toprak ve cam, 13) Metal, 14) Gemi, 15) İnşaat, 16) Enerji, 17) Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 18) Kara taşımacılığı, 19) Demiryolu taşımacılığı, 20) Deniz taşımacılığı, 21. Hava taşımacılığı, 22. Ardiye ve antrepoculuk, 23. Haberleşme, 24. Sağlık, 25) Konaklama ve eğlence yerleri, 26) Milli savunma, 27) Gazetecilik, 28) Genel işler." Yine ilgili maddenin 3. fıkrasında, bir işkoluna dahil olan işlerin neler olacağının, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak, bir tüzükle düzenleneceği öngörülmüştür. Kanun hükmüne uygun olarak İşkolları Tüzüğü²⁹ yayınlanmış ve işkollarına giren işler detaylı olarak düzenlenmiştir.

Mülga 2821 sayılı Kanun, mülga 274 sayılı Kanun dönemindeki eleştirileri; işkollarının Kanunla belirlenmesi ve işkollarına dahil olan işlerin tüzük ile belirlenmesi açısından karşılamıştır. Ancak işkolları sayısının 28'e indirilmesi her ne kadar güçlü sendikacılık açısından lehe bir düzenleme olarak görülse de ilgili Kanun ile birlikte işkolları arasındaki ilgi-ilişki hususlarının kaldırılmış olması bakımından aleyhe bir düzenlemeye yer verilmiş ve bu da bir takım eleştirileri beraberinde getirmiştir.³⁰ Yukarıda belirtildiği üzere mülga 274 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasına göre: "İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri

²⁸ "Kanunun hazırlanmasında uygulamadaki aksaklıklardan başka, yargı içtihatları ile doktrin de göz önünde bulundurulmuş, işçi, işveren ve Hükümet üçlüsü dışında üniversitelerimizin ve basınımızın görüşleri alınarak değerlendirilmiştir. Giderilmesi amaçlanan aksaklıklar özellikle; işyeri sendikacılığının sendika sayısının çoğalması, işkollarının yönetmelikle keyfi bir şekilde çoğaltılabilmesi ... gibi hususlardır." (Sendikalar Kanunu Genel Gerekçe için bkz. A. Can Tuncay, Tankut Centel, **Yeni Türk İş Hukuku Mevzuatı**, İstanbul, Beta, 1984, s.369.)

²⁹ RG.T.06.12.1983, RG.S.18243.

³⁰ Şahlanan, **Sendikalar**, s.52; Fevzi Demir, **Sendikalar Hukuku**, 4. bs., İzmir, Barış Yayınları, 1999, s. 69; Metin Kutal, "Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi", **İÜİFM**, C.15, S.1-4, 1987, s. 299; Öner Eyrenci, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Banksis Yayınları, 1984, s.60; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 11. bs., İstanbul, Beta, 1992, s. 311.

veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır.” Ancak mülga 2821 sayılı Kanun’un 60. maddesinde “birbirleriyle ilgili” gibi bir ibareye yer verilmemiştir. Bu düzenlemeye yer verilmemiş olmasının yanı sıra işkolları sayısında birleşmeye uygun olarak azalma da olmamıştır. Örneğin mülga 274 sayılı Kanun döneminde düzenlenen Sendikaların İşkolları Yönetmeliğinin 5. maddesinde 5 numaralı “Gıda Maddeleri İmalat Sanayii” ve 6 numaralı “Şeker Sanayi” işkollarının birbirleriyle ilgili olduğuna dair düzenlemeye yer verilmiş; ancak 2821 sayılı Kanunda 4 numaralı “Gıda Sanayi” ve 5 numaralı “Şeker” işkollarında herhangi bir birleştirme yapılmamıştır. Bu nedenle mülga 2821 sayılı Kanun’da işkollarının sayısı anlamında beklenen değişikliğe gidilmemiş, güçlü sendikacılık için oldukça önem teşkil eden birbirleriyle ilgili işkollarının birleştirilmesi tam manasıyla sağlanamamıştır.³¹

3. 6356 sayılı Kanun Döneminde

2012 yılından bu yana yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun’un 4. maddesinin 1. fıkrasında “İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.” şeklinde düzenlemesi ile işkolları ad ve sayısının kanun ile belirleneceği belirtilmiştir. Söz konusu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde ise mülga 2821 sayılı Kanun’da 28 olan işkolları sayısı bir kez daha azaltılarak 20’ye indirilmiştir. 6356 sayılı Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde göre işkolları şunlardır: “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 kağıt, 7) İletişim, 8) Basın, yayın ve gazetecilik, 9) Banka, finans ve sigorta, 10) Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 11) Çimento, toprak ve cam, 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” İlgili Kanun’da yer alan işkollarına dahil olan işlerin ise; işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca (Bakanlık) çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir (SenTİSK md.4/3). Bahsi geçen düzenlemeye uygun olarak İşkolları Yönetmeliği yayınlanmıştır.³²

³¹ Eyrenci, **Sendikalar**, s. 60.

³² RG.T.19.12.2012, RG.S.28502.

Görüldüğü üzere süreç içerisinde ülkemizde mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkolları yönetmelikle belirlenmiş ve yönetmelikle belirlenmesine dair getirilen eleştirilerden sonra mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işkolları ad ve sayısı kanunla düzenlenmiş ve işkollarına dahil olan işlerin neler olduğu da tüzükle belirlenmiştir. Halihazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile işkollarının kanunla belirlenmesi esası korunmuş ancak işkollarına giren işlerin tüzükle değil yönetmelikle belirlenmesi hususu düzenlenmiştir. Doktrinde işkollarının kanun ile belirlendiği tarihi gelişim sürecinin, güçlü sendikacılığı pekiştirdiği görüşü hakimdir.³³ Zira işkollarının sayısının azaltılmasının ve kanunla öngörülmesinin maksadı güçlü sendikacılık ilkesinin pekiştirilmesidir.³⁴ Ancak öğretilerde bir görüşe göre, işkollarının kanun ile belirlenmiş olması, her ne kadar güçlü sendikacılığın gelişmesi olarak açıklansa da işkollarının kanun ile belirlendiği dönemde ülkemizde sendikaların güçlendiğini söylemek oldukça zordur.³⁵

Aynı zamanda mülga 274 sayılı Kanun döneminde 34 olan işkolları sayısı; mülga 2821 sayılı Kanun ile 28'e, halihazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile de 20'ye indirilmiştir. İşkolları sayısının 20'ye indirilmesinde mülga 2821 sayılı Kanun dönemindeki işkolları sayısının fazlalığı ve birbiriyle ilgili olan işkollarının birleştirilmemesine dair eleştirilerin etkili olduğu söylenebilecektir.³⁶ Nitekim ilgili listeden anlaşılacağı üzere şeker, dokuma, ağaç, gazetecilik, basın yayın gibi işkolları tek başına işkolu olmaktan çıkartılıp birbirleriyle ilişkilendirilip birleştirilmiş ya da mevcut bir işkoluna dahil edilmiştir.³⁷ İşkolları sayısının azaltılmasının, yukarıda da belirtildiği üzere, güçlü sendikacılığın oluşumunu sağlaması ve bir diğer yandan toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin sınırlamaları azaltması dolayısıyla sendika

³³ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s.45; aynı yazar, **Sendikalar**, s. 48-49; Talat Canbolat, **Toplu İş Sözleşmesi Düzeyi ve Türleri**, İstanbul, Beta, 2013, s. 73; Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 9.bs., Turhan Kitabevi, Ankara, 2020, s. 93.

³⁴ Sürat, s.71; Astarlı, s. 3.

³⁵ Başterzi, **Ehliyet**, s.61.

³⁶ Yayvak, s.60. Ayrıca bkz. Birinci Bölüm, I, B, 2.

³⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 47-48; Devrim Ulucan, Seçkin Nazlı, "Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C.II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1670-1671; İbrahim Aydın, "İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar", **İşveren D.**, Kasım-Aralık 2012, s.72. Ayrıca Şahlanan' a göre: "Yasanın bazı işkollarının birleştirilerek azaltılması yoluyla bu konuda uluslararası standartlarla uyum sağlanmış sanayi ve hizmet sektörlerindeki gelişmeler göz önünde tutularak işkolları belirlenmiştir." Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 45.

özgürlüğüne uygun olduğu söylenebilecektir.³⁸ Ancak Şahlanan'a göre mülga 2821 sayılı Kanun'da yer alan 28 işkolunun bazı işkollarının birleştirilerek işkolu sayısının 20 ye düşürülmesi, toplu iş sözleşmesi yetkisindeki işkolu barajının oransal olarak düşürülmüş (%1'e indirilmiş) olmasına rağmen; daha önce toplu iş sözleşmesi yapabilen bazı sendikaların işkolu barajının altında kalması sorununu da beraberinde getirmiştir.³⁹

C. İşkollarına Dahil Olan İşlerin Yönetmelikle Belirlenmesi

6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 3. fıkrasında *"Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Hükümden anlaşılabacağı üzere, 6356 sayılı Kanun işkollarının adlarının ve sayılarının Kanunla belirlenmesini öngörmüş fakat işkollarına dahil olan işlerin ise Bakanlıkça çıkarılacak bir Yönetmelikle belirleneceğini belirtmiştir. Bunun üzerine 19.12.2012 tarihinde İşkolları Yönetmeliği yayımlanmıştır.

Yukarıda da belirtildiği üzere mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkollarının ad ve sayısı ile işkollarına dahil olan işlerin tamamı ülkemizde ilk defa 1963 yılında yürürlüğe giren Sendikaların İşkolları Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Ardından işkollarının yönetmelikle belirlenmesi hususu eleştirilmiş ve mülga 2821 sayılı Kanun ile beraber işkollarının ad ve sayısı kanunda belirtilerek işkollarına dahil olan işlerin ise tüzükle belirleneceği düzenlenmiştir. Mülga 2821 sayılı Kanun'un 60. maddesinin gerekçesinde bu husus açıkça belirtilmiştir.⁴⁰ Mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesine dair getirilen bunca eleştiriye rağmen 6356 sayılı Kanun'da işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle düzenlenmesi; doktrinde yeniden mülga 274 sayılı Kanun dönemindeki işkollarına dahil olan işlerde yapılacak değişikliklerin tamamen yürütme organının inhisarında olması ve yürütme

³⁸ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 46; Başterzi, **Ehliyet**, s. 60; Ünal Narmanlıoğlu, "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.27, Eylül 2012, s. 141; Ali Kemal Sayın, "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.26, Haziran 2012, s. 71.

³⁹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 44-45; aynı yazar, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 417.

⁴⁰ *"İstikrar ve huzuru sağlamak amacıyla işkolları yönetmelikle değil, Kanunla düzenlenmiş; ayrıca işkolları sayısı sendikacılığın gelişmesi ve güçlenmesi açısından azaltılmıştır."* Sendikalar Kanunu md.60 gerekçesi, Tuncay, Centel s. 369.)

organının hiçbir denetime tabi olmadan kolaylıkla değişiklik yapabilmesi gibi sorunların yaşanacağı kanaati yaratmış ve eleştirilere neden olmuştur.⁴¹ Nitekim Ekmekçi'ye göre:

“Yürütmenin toplu iş hukukuna müdahalesi her zaman tartışmalara yol açmıştır. Geçmiş dönemde siyasi iktidarların, kendilerine karşı olan sendikaları bertaraf etmek üzere işkollarına çeşitli müdahalelerde bulundukları görülmüştür. Burada da aynı durum söz konusudur. Gerçekten işkollarının kapsamına giren işlerin neler olacağının yönetmeliklerle belirlenmesi idareye geniş bir takdir yetkisi vermektedir. Nitekim idare bir yönetmelik hükmüyle işkollarının kapsamına giren işleri değiştirebilir ve bunu sendikalar üzerinde baskı unsuru olarak kullanabilir.”⁴²

Keza bu eleştirilerin akabinde ve İşkolları Yönetmeliği yürürlüğe girdikten sonra, bahsi geçen yönetmelikte iki kez ve birçok hususa ilişkin önemli değişiklikler yapılmıştır.⁴³

İşkolları Yönetmeliği'nde yapılan değişikliklerden ilki, 26.07.2013 tarihli İşkolları Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik⁴⁴ ile gerçekleştirilmiştir. İlgili Yönetmelik iki maddeden oluşup iki önemli hususta değişiklik içermektedir. Yapılan değişiklikten önce İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrası *“10.11.1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır.”* şeklinde düzenlenmişti. İşkollarında Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in 1. maddesi ile İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasına *“10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu”* ibaresinin ardına *“yeni bir işkolu tespiti yapılmıncaya kadar”* ibaresi eklenmiştir. Nitekim halihazırda İşkolları Yönetmeliğinin 4. maddesinin 3. fıkrası

⁴¹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 45, A. Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 7.bs., İstanbul, Beta, 2019, s. 47; Turhan Esener, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Sendika Hukuku**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2017, s. 108; Başterzi, **Ehliyet**, s. 63; Toker Dereli, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, S. 36, 2013/1, s. 44; Şahlanan, Değerlendirme, s. 112; Metin Kutal, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.02.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2012, S.25, s. 161; Narmanlıoğlu, Tasarının Getirdikleri, s. 141; Süleyman Başterzi, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012**, Ankara, Kamu-İş, 2014, s. 183.

⁴² Ekmekçi, s. 40.

⁴³ Bir işyerinde işkolu değişikliğinin hukuksal sonuçları için bkz. İkinci Bölüm, IV, B.

⁴⁴ RG.T.26.07.2013, RG.S.28719.

“10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu bir işkolu tespiti yapıncaya kadar, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır.” şeklini almış bulunmaktadır. İşkolları Yönetmeliği'nin ilk halinde yer alan bu düzenleme kanunda yer almayan bir hükümle geçmiş dönemde yapılan bir tespitin bugün için de geçerli olmasına neden olmuş ve bahsi geçen geçmiş döneme ilişkin yapılan tespiti de herhangi bir süre ile sınırlamamıştır. Hüküm kanuna aykırılığı ve işkollarını yetki belgesi alan en son sendika adına tabiri caizce dondurmuş bulunduğu gerekçesiyle doktrinde eleştirilmiştir.⁴⁵ Dolayısıyla ilgili yönetmelik hükmü, doktrindeki bahsi geçen eleştiriler dikkate alınarak yukarı belirtildiği şekliyle değiştirilmiştir. Söz konusu değişiklik ile geçmişte yapılan işkolu tespiti, yeni kanun yürürlüğe girdikten sonra yalnızca yeni bir işkolu tespiti yapıncaya kadar geçerli sayılmıştır. Nitekim doktrinde bu değişiklik isabetli bulunmuştur.⁴⁶

İşkollarında Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan ikinci değişiklik ise 12 numaralı “Metal” işkolunun 33.14 kodlu satırının altına 33.16 kodu ile “Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı” alt sınıfının eklenmesidir. Bu değişiklik ile yıllardan beri “Hava taşımacılığı” (şimdi 15 numaralı “Taşımacılık”) işkolunda olan “Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı” işi yapılan işin niteliği ve yürütümünde hiçbir değişiklik söz konusu olmadığı halde Bakanlığın yaptığı bir yönetmelik değişikliği ile metal işkolunda sayılmıştır. Aynı zamanda bahsi geçen değişiklik ile işkolunda faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme özgürlüğüne

⁴⁵ Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 15-16; Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 75-76;

⁴⁶ Değişikliği isabetli bulan görüşler için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 51; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 32.bs., İstanbul, Beta, 2019, s. 843; Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 76; Yayvak, s. 63. Ayrıca bir işyerinin girdiği işkolunun değişebileceği veya hataen farklı işkolunda kurulu bir sendikaya toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmiş olunabileceği ve İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasının varlığı ile hatalı hatalı sendikaya üye olma durumunun devam etmek zorunda olacağı gerekçesiyle ilgili hükmün iptali talep edilmiştir. Danıştay ise ilgili davanın reddine karar vermiştir. Nitekim Danıştay'a göre: “Söz konusu düzenleme, 5/5/1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğü uyarınca oluşan sendikal örgütlenmenin, 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliğine uyarlanması sürecinde ortaya çıkabilecek aksaklıkları önlemek amacını taşımakta olup; işyerinde yürütülen işin niteliğinin değişmesi veya hatalı sendikanın örgütlenmiş olması halinde, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca her zaman işkolu tespiti yapılabilmesi mümkündür. Bu itibarla, dava konusu düzenlemenin, işyerinde yürütülen işin niteliğinin değişmesi veya hatalı sendikanın örgütlenmiş olması halinde, yeni bir işkolu yapılmasına engel teşkil ettiğinden bahsedilemeyeceğinden, davacı tarafından ileri sürülen iddialar yerinde görülmemiştir. Açıklanan nedenlerle yasal dayanaktan yoksul bulunan DAVANIN REDDİNE...” Dan.10.D., T.03.11.2015, E.2013/846, K.2015/4744, (Yayımlanmamıştır).

idari bir tasarruf ile ciddi bir müdahale getirilmiştir.⁴⁷ Söz konusu durum dolayısıyla 15 numaralı “Taşımacılık” işkolunda örgütlenmiş bir sendika tarafından, hava taşıtlarının bakım ve onarım işinin metal işkolunda olmadığı ve bu işte çalışan personel ile kuruluşun yetkilendirilme ve ruhsatlandırılma yetkisinin -bu iş metal işkolunda olmadığı için- Sanayi Bakanlığı’nda değil, Ulaştırma Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nde olduğu ve tüm dünyada bu şekilde yapıldığı gerekçesiyle 12 numaralı “Metal” işkoluna eklenen 33.16 sınıf kodlu “Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı” ibaresinin iptali istenmiştir. Danıştay tarafından “Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı” işinin metal işkolunda olup olmadığına dair konfederasyonların görüşü alınmadığı gerekçesiyle ilgili ibarenin iptaline karar verilmiştir. İlgili Danıştay kararı⁴⁸ şu şekildedir:

“...anılan işkolu tespit kararının 28/06/2013 tarih ve 28691 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmasından sonra dava konusu İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımının metal işkolunda değerlendirilmesine yönelik olarak konfederasyonların görüşünün alınıp alınmadığının sorulması üzerine, cevaben gönderilen bilgi ve belgelerden dava konusu düzenleme yapılmadan önce işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşünün alınıp alınmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre 6356 sayılı Kanun’un 4.maddesinin 3.fıkrası uyarınca bir işkoluna giren işlerin belirlenmesinde işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşünün alınması gerektiği kuralı karşısında “Hava taşıtlarının ve uzay araçlarının bakım ve onarımı” işine yönelik olarak işkolu belirlenirken konfederasyon görüşlerinin alınmaması nedeniyle dava konusu düzenlemede hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Davalı yanında müdahil tarafından konfederasyon görüşlerinin alınması Yönetmelik’in hazırlanışında alınmasının zorunlu olduğu sonraki değişikliklerde bu zorunluluğun bulunmadığı ileri sürülmüşse de dava konusu edilen düzenlemede de olduğu gibi her bir değişikliğin yine yönetmelik ile yapılması gerektiği ve Kanun’un getirdiği kural gereğince işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşlerinin alınmasının zorunluluğu olduğu açıktır.”

2013 yılında yapılan değişikliğin ardından, ilgili Yönetmelik’te yeniden bir değişiklik yapılarak 26.03.2014 tarihinde İşkolları Yönetmeliği’nde Değişiklik

⁴⁷ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 45; Başterzi, **Ehliyet**, s. 63; Astarlı, s. 6.

⁴⁸ Dan.10.D., T.21.03.2019, E.2013/5475, K.2019/2325 (Yayımlanmamıştır).

Yapılmasına Dair Yönetmelik⁴⁹ yayımlanmış ve İşkolları Yönetmeliği'nde var olan 16 alt sınıf yürürlükten kaldırılmış, 7 alt sınıf eklenmiş ve 1 alt sınıf değiştirilmiştir. Söz konusu yönetmelik ile yapılan en büyük değişikliklerden biri; 13 numaralı "İnşaat" işkolu tablosuna kodsuz olarak "İl Özel İdarelerinden başka kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelere, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler" ibaresi eklenmesi ile 20 numaralı "Genel İşler" işkolu tablosuna kodsuz olarak "Belediyelerden, İl Özel İdareleri ile başka kamu kurum ve kuruluşlarına, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler" ibaresinin eklenmesidir. Bahsi geçen değişiklikler 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁵⁰ ile büyükşehir belediyesi bulunan 30 ilde il özel idareleri kaldırılması nedeniyle yapılmış değişiklikler olup söz konusu değişiklikler nedeniyle işkolları ciddi manada etkilenmiştir. Aynı zamanda işkolu esasından uzaklaşılarak işlere göre değil işçilerin şahsına münhasır olarak sınıflandırma yapılmıştır ve bu durumun da işkollarının belirlenmesine yönelik esasları zedelediği açıkça ortadadır.⁵¹

İşkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesi hususunun doktrinde eleştirilmesinin yanı sıra, ilgili Yönetmelik'in iptali adına Danıştay'da açılan davada, itiraz yoluyla (somut norm denetimi) 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 3. fıkrasının Anayasa Mahkemesi önüne götürülmesi ve iptali istemi de ileri sürülmüştür. Davacının bu yöndeki iddiaları; işkollarının tasnifinin yönetmelikle yapılmasının Anayasa'ya aykırılık teşkil edeceği, ilgili Yönetmelik'in NACE hükümlerine göre düzenlendiği, bu hükümler ile işkollarına giren işlerin birbiri ile uyuşmadığı ve ilgili yönetmelik yayımlanmadan önce konfederasyonların görüşü alınmadığı şeklindedir. Danıştay tarafından ise davacının taleplerinde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. İlgili Danıştay kararına göre:

"Dava konusu İşkolları Yönetmeliği, 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinde sayılan işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit etmek amacıyla hazırlanmış ve Kanun'un amir hükmü gereğince bir işkoluna giren işler işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde

⁴⁹ RG.T.26.03.2014, RG.S.28953.

⁵⁰ RG.T.06.12.2012, RG.S. 28489.

⁵¹ Astarlı, s. 6-7. Bu husus hakkında detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, II, C, 2.

bulundurularak belirlenmiştir. Bu belirlemeler yapılırken Avrupa Birliği'nin kullanmakta olduğu NACE (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) Rev.2'ye uyumlu NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması dikkate alınmıştır. NACE rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması adı verilen sınıflama kurum ve kuruluşların tuttukları idari kayıtlarda kullanılması amacıyla oluşturulmuş Ocak 2012 itibarıyla Türkiye İstatistik Kurumunca kullanıma sunulmuştur. Bu sınıflama kapsamında katma değeri en yüksek olanlar bölüm olarak, bölümler içinde en yüksek katma değere sahip olanlar grup olarak, bu bölümler içinde en yüksek katma değere sahip olanlar sınıf olarak, bu sınıflar içinde en yüksek katma değere sahip olanlar alt sınıf olarak belirlenmiştir. Bu durumda 6356 sayılı Kanun uyarınca, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak çıkarılan dava konusu İşkolları Yönetmeliği'nin yasal dayanağında ve hazırlanış aşamasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır.”

Kanaatimizce, mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesi, yürütmenin işkollarına dahil olan işlere kolaylıkla müdahale edebilmesine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmemesi gerekmektedir. Ancak işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle değil mülga 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi Danıştay denetiminden geçecek bir tüzük ile düzenlenmesi de mümkün değildir. Zira yeni Anayasal düzen ile beraber Anayasa'nın 115. maddesinde yapılan değişiklikle birlikte tüzükler⁵² yürürlükten kaldırılmıştır.⁵³

II. İŞKOLLARINA DAHİL OLAN İŞLERİN BELİRLENMESİNİN ESASLARI

6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 3. fıkrasında bir işkoluna giren işlerin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür. Yukarıda da belirtildiği üzere Kanun'da bu hükümden başka işkollarının nasıl belirleneceğine yönelik objektif unsurlar belirtilmemiştir. Kanun hükmüne uygun olarak düzenlenen İşkolları Yönetmeliği'nin 2. maddesinde ise şu hükümlere yer verilmiştir: *“Her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak*

⁵² Bkz. 6771 sayılı Kanun md. 16 (RG.T.11.02.2017, RG.S.29976).

⁵³ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 45.

düzenlenen işkolları listesi EK-1’de gösterilmiştir. NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kapsamında tanımlanamayan veya sınıflandırılmayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer verilmiştir.”

İşkolları Yönetmeliğine Ek-1 sayılı İşkolları Listesinin en alt kısmında ise not olarak *“Bu listede yer alan sınıf ve alt sınıf numaraları ve tanımları NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) Rev.2 –Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının Yönetmeliğin hazırlandığı tarihte kullanılan güncel yayınına göre belirlenmiştir.”* ibaresi yer almaktadır.

Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere İşkolları Yönetmeliği ekinde yer alan İşkolları Listesi ve dolayısıyla bir işkoluna dahil olan işlerin neler olacağı, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması adı verilen sınıflama esas alınarak hazırlanmakta ve her bir faaliyet sınıflamasına bir kod verilmektedir. Bu nedenle çalışmamızda NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına detaylı olarak değinilecek; NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının tanımı ve esasları, ülkemizde hangi kurumlar tarafından NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının esas alındığı, İşkolları Yönetmeliği ve toplu iş hukuku bütünü açısından benzer ve farklılıkları ayrı ayrı ele alınacaktır.

A. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve Sınıflamanın İşkolunun Belirlenmesindeki Rolü

Faaliyet sınıflamaları, ekonomik olarak faaliyette bulunan istatistiki birimlerin tamamından elde edilen verileri olabildiğince bağdaşık şekilde kategorize eden, ana faaliyetleri belirleyen ve uluslararası verilerin karşılaştırılmasını sağlayan sınıflamaların tamamıdır.⁵⁴ Bu sınıflamalar ülkelere göre farklı isimlerle karşımıza çıkmaktadır. Faaliyet sınıflamalarından NAICS (North American Industry Classification System); ABD, Meksika ve Kanada’da kullanılan ekonomik faaliyet sınıflamasıdır.⁵⁵ ANZSIC (Australian and New Zealand Standard Industrial Classification); Yeni Zelanda ve Avustralya ülkelerinde mevcut olan standart sanayi sınıflamasıdır.⁵⁶ ISIC (International Standards Industrial Classification of All Economic

⁵⁴ Faaliyet Sınıflamaları, (Çevrimiçi) www.tuik.gov.tr, 22.07.2020.

⁵⁵ NAICS Kod Listesi, (Çevrimiçi) www.naics.com, 22.07.2020.

⁵⁶ ANZSIC Kod Listesi, (Çevrimiçi) www.abs.gov.au, 22.07.2020.

Activities); Birleşmiş Milletler İstatistik Ofisi tarafından hazırlanmış olan ve ilgili ofis tarafından dünyada kullanılması tavsiye edilen ekonomik faaliyetlerin sınıflamasıdır.⁵⁷ NACE ise Avrupa Birliği ülkeleri tarafından ISIC sınıflamasından ortaya çıkan ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kullanılması zorunlu olan ekonomik faaliyet sınıflamasıdır.⁵⁸ Çalışmamızda, 2012 yılından bu yana ülkemiz mevzuatlarına yansıyan ve uygulamada da ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasında baz alınan NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması incelenecektir.

1. Avrupa Birliği Ülkeleri Açısından

NACE, 1970 yılından itibaren Avrupa Birliği'nde geliştirilen ekonomik faaliyetlerin sınıflarını göstermek için Fransızca "Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması)" başlığından türetilen bir kısaltmadır ve ekonomik faaliyetlerin tamamının bir araya getirilerek sınıflandırılması ve sunulmasını sağlar.⁵⁹ Başka bir anlatımla, NACE, üretim ve hizmetle ilgili ekonomik faaliyetlerin Avrupa sisteminde kullanılan standart sınıflamasıdır. NACE'nin getiriliş amacı, ekonomik faaliyetlerin sistematik olarak tek bir çatı altında toplanmasını sağlamaktır. NACE kodlarından her biri ilgili olduğu ekonomik faaliyetle ilgili bilgi sunmaktadır. NACE'nin Avrupa Birliği'ne üye devletler tarafından kullanımı zorunludur ve NACE aynı zamanda Avrupa Birliği'nde yürürlükte olan ilgili mevzuatlara tabidir.⁶⁰

NACE hazırlanırken ulusal ekonomik faaliyet sınıflamalarının yanı sıra; Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu (UNSTAT) ve Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) sınıflamaları esas alınmıştır. NACE Rev.2 ise; NACE Rev.1 ve NACE Rev.1'in güncellenmesi ile oluşturulan Rev.1.1.'in⁶¹ 2000-2007 yıllarında gerçekleşen bütünleşik ekonomik faaliyet sınıflamalarının tamamının yeniden incelenmesi ile

⁵⁷ ISIC Kod Listesi, (Çevrimiçi) www.unstat.un.org, 22.07.2020.

⁵⁸ EUROSTAT, **NACE Rev. 2. Statistical classification of economic activities in the European Community, Eurostat Methodologies and Working papers**, Luxembourg, European Commission, 2008, s. 8, (Çevrimiçi) www.ec.europa.eu, 05.02.2020.

⁵⁹ EUROSTAT, s. 13.

⁶⁰ Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasına İlişkin Konsey Tüzüğü, T.09.10.1990, S.3037/90.

⁶¹ NACE Rev.1 ve NACE Rev.2 arasındaki karşılaştırmaya dair detaylı bilgi için bkz. Giulio Perani, Valeria Cirillo, "Matching Industry Classifications. A Method For Converting Nace Rev.2 To Nace Rev.1", **Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo" Working Papers Series in Economics, Mathematics and Statistics**, 2015/02, (Çevrimiçi) www.econ.uniurb.it, 05.02.2020.

oluşturmuştur. Yukarıda bahsedildiği üzere, NACE, ISIC'den türetilmiştir. NACE Rev.2'nin oluşturulmasında ISIC'in dördüncü gözden geçirilmiş hali (ISIC Rev.4) temel alınmıştır. NACE ve ISIC'e genel olarak bakıldığında; üst seviyelerde tümüyle aynıdırlar. Ayrıca her iki faaliyet sınıflamasının tanım ve ilkeleri de birbiriyle uyumludur. Ancak alt seviyelere bakıldığında NACE'nin daha ayrıntılı olduğu görülmektedir.⁶²

NACE, faaliyetlerin hiyerarşik olarak sınıflamasından oluşmaktadır. NACE'nin genel olarak yapısına bakıldığında; *“birinci seviyede alfabetik kodlardan oluşan kısımlar, ikinci seviyede iki basamaklı sayısal kodlardan oluşan bölümler, üçüncü seviyede üç basamaklı sayısal kodlardan oluşan gruplar ve son olarak dört basamaklı sayısal kodlardan oluşan sınıflar”* yer almaktadır.⁶³ NACE, EUROSTAT tarafından yayımlanan NACE Tanıtım Rehberi'nde belirtildiği üzere toplamda. *“A'dan U'ya kadar 21 kısım, 88 bölüm, 272 grup ve 615 sınıftan oluşmaktadır.”*⁶⁴ Kısım seviyesinde yer alan alfabetik kodlar; belirli bir faaliyeti açıklayan bölüm, grup ve sınıfları tanımlayan NACE kodları ile beraber ifade edilmez.⁶⁵ Örneğin, “dondurma imalatı” faaliyeti 10. bölüm, 10.5. grup ve 10.52. sınıfta yer almaktadır. Ancak bu sınıfın bağlı olduğu kısım C, kodun kendisiyle birleşik değildir ve “Dondurma İmalatı” faaliyetinin NACE kodunda C kısmı ifade edilmez.

Bir işyerinin göstermekte olduğu ekonomik faaliyet, NACE'nin bir veya daha fazla sınıflamada tanımlanan ekonomik faaliyetlerin bir veya birden fazlasında yer alabilir. Bu gibi durumlarda NACE sisteminde ana faaliyet, ikincil faaliyet ve yardımcı faaliyet kavramlarının tanımı gündeme gelecektir. NACE sisteminde ana faaliyet; söz konusu işyerinin *“katma değerine en fazla katkıda bulunan faaliyet”* olarak tanımlanmış ve *“yukarıdan aşağıya (top-down)”* olarak tanımlanan, istatistiksel bir metotla belirleneceği belirtilmiştir. *“Yukarıdan aşağıya (top-down)”* metodundan kısaca bahsetmek gerekirse; bir işyerinde yapılan bütün ekonomik faaliyetler kısım, bölüm, grup ve sınıflar şeklinde hiyerarşik olarak sıralanır. Aynı şekilde hiyerarşik olarak yapılan faaliyetler paylara (yüzdelere) bölünür ve katma değerde en yüksek olan paya göre işyerinin ana faaliyetini belirlenir.⁶⁶

⁶² EUROSTAT, s. 20-21.

⁶³ EUROSTAT, s. 20.

⁶⁴ EUROSTAT, s. 21.

⁶⁵ EUROSTAT, s. 21.

⁶⁶ EUROSTAT, s.21-22.

İkincil faaliyet ise; işyerindeki çıktıların üçüncü kişilere sunulmasını sağlayan diğer tüm faaliyetlerdir. Genel olarak bakıldığında bir ana faaliyetin yürütülebilmesi için ulaştırma, muhasebe, depolama, satın alma gibi birçok yardımcı faaliyetin desteği gerekmektedir. Bu nedenle yardımcı faaliyetler; *“sadece o birimin kullanımı için mal ya da hizmet sağlayarak ana veya ikincil ekonomik faaliyeti yalnızca destekleyen faaliyetler”* olarak tanımlanmıştır.⁶⁷

Bir faaliyetin yardımcı faaliyet olabilmesi için: *“1) Sadece ait olduğu birim ya da birimlere hizmet etmesi, 2) Girdikleri birimin maliyetlerine katılması, 3) Çıktıların (genellikle hizmetler, nadiren mallar) birimin nihai ürününün parçası olmaması ve sabit sermaye oluşumunu sağlamaması, 4) Benzer bir ölçekte karşılaştırılabilir bir faaliyetin benzer üretim birimlerinde yürütülüyor olması”* şartlarının tamamını sağlaması gerekir.⁶⁸ EUROSTAT tarafından yayımlanan NACE Tanıtım Rehberi’nde yardımcı faaliyet olarak görülemeyen faaliyetler de ayrıca belirtilmiştir. İlgili rehber göre: *“1) Sermaye oluşumunun parçası olan mal ve hizmet üretimi, 2) Bir kısmı ana faaliyetlere bağlı olarak tüketilse bile önemli bir kısmı pazarda satılan çıktıların üretimi, 3) Ana ya da ikincil faaliyetin çıktısının tümleyici bir parçası olan mal veya hizmetlerin üretimi, 4) Bütün üretim ana birim tarafından tüketilse bile, enerji üretimi, 5) Üzerinde değişiklik yapılmadan satılmak üzere mal alımı, 6) Araştırma ve geliştirme faaliyetleri”* NACE sisteminde yardımcı faaliyet olarak yer almamaktadır.⁶⁹ Bunlar bağımsız bölümler olarak görülmektedir.⁷⁰ Örneğin bir fabrikada üretilen ürünlerin paketlenmesi için fabrikanın bir bölümünde paket üretilmesi NACE sistemine göre yardımcı faaliyet olarak nitelendirilmemektedir.

2. Ülkemiz Açısından

Ülkemizde ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılması 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kurumu Kanunu’na⁷¹ göre Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılmaktadır.⁷² 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu’nun 11. maddesine göre: *“Kurum ve kuruluşlar, Başkanlık tarafından oluşturulan istatistik amaçlı tanım ve*

⁶⁷ EUROSTAT, s. 22.

⁶⁸ EUROSTAT, s. 22-23.

⁶⁹ EUROSTAT, s. 22.

⁷⁰ Aydın Başbuğ, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Ankara, Şeker -İş, 2012, s. 91.

⁷¹ RG.T.18.11.2015, RG.S.25997.

⁷² 5429 sayılı Kanun’un “Türkiye İstatistik Kurumu’nun Görev ve Yetkileri” başlıklı 18. maddesi, 02.07.2018 tarih 703 no’lu KHK’nın 99. maddesi ile kaldırılmıştır. Bkz. RG.T.09.07.2018, RG.S.30473.

sınıflamaları kullanmakla; kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirleyecekleri sınıflamaları kullanmaları hâlinde ise, Başkanlığın belirlediği sınıflamalara dönüştürülmesini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdür.”

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), mal ve hizmet üretimine ilişkin ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasında EUROSTAT tarafından geliştirilen NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasını kullanmaktadır. EUROSTAT tarafından belirlenen NACE'ye dair tüm detayları içeren rehber, TÜİK Başkanlığı tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve çeşitli uyarlamalar yapılarak yayınlanmıştır.⁷³ Faaliyet sınıflarının TÜİK tarafından her yıl yenilendiği görülmektedir. Nitekim TÜİK tarafından EUROSTAT'a paralel olarak hazırlanan 2020 yılı NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Sınıflamasında: *"A'dan V'ye kadar alfabetik kodla tanımlanan 22 kısım, iki basamaklı sayısal kodla tanımlanan başlıklardan oluşan 88 bölüm, üç basamaklı sayısal kodla tanımlanan başlıklardan oluşan 615 sınıf ve dört basamaklı sayısal bir kodla tanımlanan başlıklardan oluşan 2202 alt sınıf"* yer almaktadır.⁷⁴

Ülkemizde 2012 yılından önce kurum ve kuruluşlar arasında işyerlerinin faaliyet alanları ile ilgili olarak ortak bir kod sistemi kullanılmamaktaydı. Ancak 2012 yılından itibaren esnaf ve ticaret sicil kayıtlarının tutulmasında, vergi levhasında yer alan ana faaliyet kodu ile adının ve SGK işyeri sicil numarasının belirlenmesinde, işyerlerinin tehlike sınıfının tespitinde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kullanılmakta ve böylece faaliyetlerin sınıflaması ve kodlanmasında yeknesak bir düzenleme getirmek amaçlanmaktadır.⁷⁵ Nitekim bir işyeri tescili; Sosyal Güvenlik Kurumu, Vergi Dairesi, Ticaret Odasına kadar pek çok kurum ve bu kurumlarda yapılan işlemlerle yakından ilgilidir.⁷⁶ Bu nedenle çalışmamızda NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının kullanımını, söz konusu sınıflamayı kullanan her bir kurum bakımından ayrı ayrı inceleyeceğiz.

⁷³ EUROSTAT, NACE Rev.2 Avrupa Topluluğunda Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması, Çev. TÜİK, 2.bs., Ankara, 2010, (Çevrimiçi) www.tuik.gov.tr 02.02.2020.

⁷⁴ NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması 2020, (Çevrimiçi) <http://biruni.tuik.gov.tr>, 28.10.2019.

⁷⁵ Astarlı, s. 10.

⁷⁶ Ekmekçi, s. 56.

a. Vergi Dairesi

Vergi Usul Kanunu (VUK)'nun Birinci Kitap Vergilendirme, Yedinci Kısım Yoklama ve İnceleme ile Dördüncü Bölüm Bilgi Toplama başlığı altında düzenlenen 148⁷⁷ ve 149.⁷⁸ maddelerinde; Maliye Bakanlığı veya vergi incelemesi yapmaya yetkili olanların ilgili kurum, kuruluş veya mükelleflerden isteyecekleri bilgileri verme zorunluluğuna dair kurallar düzenlenmiştir. Ayrıca "Yetki" madde başlığı ile düzenlenen VUK Mükerrer 257. maddesinin 1. fıkrasının 4. bendinde⁷⁹ Maliye Bakanlığına verilen yetkiye istinaden, Maliye Bakanlığı tarafından mükellef bildirimlerinin elektronik ortamda yapılmasına karar verilmiştir.⁸⁰

⁷⁷ "Bilgi verme:

Madde 148- *Kamu idare ve müesseseleri, mükellefler veya mükelleflerle muamelede bulunan diğer gerçek ve tüzel kişiler, Maliye Bakanlığının veya vergi incelemesi yapmaya yetkili olanların isteyecekleri bilgileri vermeye mecburdurlar.*

Bilgiler yazı veya sözle istenilir. Sözle istenen bilgileri vermeyenlere keyfiyet yazı ile tekit ve cevap vermeleri için kendilerine münasip bir mühlet tayin olunur. Bilgi istenmek üzere ilgililer vergi dairesine zorla getirilemez.

Memleket dışı imtiyazlarından faydalanan yabancı Devlet memurları bilgi verme mecburiyetine tabi olamazlar."

⁷⁸ "Devamlı bilgi verme:

Madde 149 – (Değişik: 4/12/1985-3239/14 md.) *Kamu idare ve müesseseleri (Kamu hizmeti ifa eden kurum ve kuruluşlar dahil) ile gerçek ve tüzelkişiler vergilendirmeye ilişkin olaylarla ilgili olarak Maliye ve Gümrük Bakanlığı ve vergi dairesince kendilerinden yazı ile istenecek bilgileri belli fasılalarla ve devamlı olarak yazı ile vermeye mecburdurlar."*

⁷⁹ "Yetki:

Mükerrer Madde 257 – 4. (Değişik: 28/11/2017-7061/19 md.) *Bu Kanunun 149 uncu maddesine göre devamlı bilgi vermek zorunda olanlardan istenilen bilgiler ile beyanname, bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgelerin, şifre, elektronik imza veya diğer güvenlik araçları kullanılmak suretiyle internet de dâhil olmak üzere her türlü elektronik bilgi iletişim araç ve ortamında verilmesine, beyanname, bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgelerin yetki verilmiş gerçek veya tüzel kişiler aracılığıyla gönderilmesi hususlarında izin vermeye, standart belirlemeye veya zorunluluk getirmeye, beyanname, bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgeler ile bilgilerin aktarımında uyulacak format ve standartlar ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları tespit etmeye, bu zorunluluk veya standartları beyanname, bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgeler veya bilgi ve işlem çeşitleri, mükellef grupları ve faaliyet konuları itibarıyla ayrı ayrı uygulamaya ya da belirlemeye, kanuni süresinden sonra kendiliğinden veya pişmanlık talepli olarak verilen beyannameler üzerine düzenlenen tahakkuk fişi ve/veya ihbarnameler ile süresinden sonra verilen bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgelere istinaden düzenlenen ihbarnameleri, mükellefe, vergi sorumlusuna veya bunların elektronik ortamda beyanname, bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgeleri gönderme yetkisi verdiği gerçek veya tüzel kişiye elektronik ortamda tebliğ etmeye, bildirim, yazı, dilekçe, tutanak, rapor ve diğer belgelere ilişkin yapılan işlemlerin sonuçlarını internet de dâhil olmak üzere her türlü elektronik bilgi iletişim araç ve ortamında ilgili kişilere göndermeye ve bunların uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir."*

⁸⁰ VUK Genel Tebliği (Sıra No: 413), RG.T.20.01.2012, RG.S. 28179.

VUK'da yer alan bu maddeler, VUK Genel Tebliği (Sıra No: 413) ile açıklanmış ve Tebliğin içeriğine dair açıklamalar ise VUK 61/2013-06/Mükellef Bilgileri Bildirimi 02 sayılı Vergi Usul Kanunu Sirküleri⁸¹ ile yapılmıştır. Buna göre; Faaliyet Kodu ve Brüt Satışlar/Gayrisafi Hasılat başlıklı 5.4.30. maddesinde faaliyet kodlarının belirlenmesinde NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının kullanılacağını belirtilmiş ve ilgili faaliyet kodunun Gelir İdaresi Başkanlığının sitesinde yer alan Mükellef Bilgileri Bildirimi için hazırlanan sayfada bulunan NACE (Faaliyet Kodu) Sözlüğünden veya Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığının sitesinde yer alan faydalanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca bahsi geçen maddede faaliyet kodları ile ilgili de: *"Bu tabloda, işletme veya şubesine ait en az bir faaliyet kodunun belirlenmesi zorunludur. Birden fazla faaliyet varsa 6 (Altı) faaliyete kadar belirlenebilir. Bu durumda faaliyet kodu sıralaması, işletmenin ilgili faaliyetindeki Brüt Satışlar/Gayri Safi Hasılatına göre büyükten küçüğe yapılmalıdır. Faaliyet kodu girilince takip eden alana geçmeden önce "KONTROL ET" yazısına tıklanarak girilen faaliyet kodunun NaceRev2_Altılı Ekonomik faaliyet sınıflamasında yer alan faaliyetlerden olup olmadığı kontrol ettirilerek doğru ise o faaliyete ait Brüt Satışlar/Gayri Safi Hasılat bilgisi girişi yapılır."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Yukarıda belirtilen düzenlemelerden anlaşılabacağı üzere, vergi açılışı yapılırken mükellef bilgileri bildirimi yapılacaktır. Mükellef bilgileri belirlenir iken mükellefin faaliyet alanı belirlenecektir. Söz konusu faaliyet alanları ise NACE Rev.2-Altılı

⁸¹ 15.03.2013 tarihli ve VUK 61/2013-06/Mükellef Bilgileri Bildirimi-02 sayılı Vergi Usul Kanunu Sirkülerin "Amaç" başlıklı 2. maddesi şu şekildedir: *"Bilindiği üzere, mükelleflerin vergisel yükümlülüklerinin temelini sicil kayıtları oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile faaliyet gösterilen sektörlerin doğru belirlenerek bir takım mali ve ekonomik teşvik ve prim esaslarının belirlenmesi, vergisel yükümlülüklerini yerine getirmeyenlerin takibi ve bu suretle kamu alacağının güvence altına alınması, mükelleflerle kamu kurumları arasında hızlı ve etkili iletişim kanallarının kurulması gibi mükellefiyete ilişkin birçok bilginin doğruluğu ve güvenilirliği sicil kayıtlarının doğruluğuna bağlıdır. Diğer taraftan, vergi dairelerince mükellefiyet tesisi sırasında mükelleflerin faaliyette bulundukları sektörlerle ilişkin faaliyet kodları ve diğer sicil bilgileri konusunda kayıt yapılmaktadır. Bu bilgilerde daha sonra meydana gelen değişikliklerin, örneğin mükellefin faaliyette bulunduğu sektörü veya işyeri adresini değiştirmesi veya şirketse ortaklık yapısının değişmesi gibi, ilgili mevzuat gereği mükellefler tarafından güncellenerek idareye bildirilmesi gerekmekte olup çoğu zaman bu yükümlülüklerin mükelleflerce ihmal edildiği görülmektedir. Bu durum tabii olarak, sadece Gelir İdaresi Başkanlığının değil SGK gibi diğer bazı Kurumların da yönetsel ve denetsel birçok fonksiyonunu yerine getirmesine engel olmakta veya eksik/hatalı yerine getirmesine sebep olmaktadır."* (Çevrimiçi) <https://www.gib.gov.tr/gibmevzuat>, 05.02.2020. Görüldüğü üzere sirkülerde de Vergi Dairesince belirlenecek olan faaliyet kodlarının SGK başta olmak üzere diğer kurumları da etkileyeceği belirtilmiştir.

Ekonomik Faaliyet Sınıflamasından yararlanılarak belirlenecek ve mükellefe söz konusu sınıflamadan yararlanılarak faaliyet kodu verilecektir.

Mükellefin bildirdiği faaliyet alanını doğru bildirip bildirmediği sorusu ise yine VUK'nun aynı kısmında (İkinci Kısım) ve "Yoklama" başlıklı Birinci Bölümünde düzenlenen 127. maddedeki kurallara göre yapılacaktır. VUK 127. maddeye göre yoklamanın amacı; maddi olayları, kayıtları ve mevzuları araştırmak ve tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan yoklama işlemi, yoklama anında bulunması gerekenlerin (mükellef tarafından bildirilenler de dahil) mevcut veya gerçeğe uygun olup olmadığının tespiti şeklinde yapılacaktır. Yoklamaya yetkili kimseler ise VUK 128. madde ile belirlendiği üzere vergi dairesi müdürleri, yoklama memurları, yetkili makamlar tarafından yoklama işi ile görevlendirilenler, vergi incelemesine yetkili olanlar ve gelir uzmanlarıdır. Yoklama sonucunda yapılan tespit, tutanak mahiyetinde olan yoklama fişine geçirilir.⁸² Böylece mükellefin bildirdiği NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kodunun vergi dairesince denetimi yoklama yoluyla neticelenir. Sonuç olarak, mükellefin bildirdiği NACE Rev.2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kodunun maddi olarak doğruluğunu tespit, vergi dairesince yapılan yoklama ve yoklama neticesinde tutulan yoklama tutanağı ile denetlenir.

b. Sosyal Güvenlik Kurumu

(1) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Açısından

i. İşkolu Kodu ve İşkolu Kodunun Belirlenmesi

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin⁸³ 28. maddesine göre: *"Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite kodu', 'Sıra numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol numarası'nı ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir"*. Bu hükümden anlaşılabacağı üzere işyeri tescil edilirken işverene, SGK tarafından işkolu kodunu içeren bir işyeri sicil numarası verilir. Bahsi geçen işkolu kodu ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-12'de yer alan İşkolu Kodu Listesinde belirlenen rakamlardan ibarettir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-12'de yer alan İşkolu Kodu Listesi ise NACE Rev.2- Altılı Ekonomik Faaliyet

⁸² Detaylı bilgi için bkz. Nihal Saban, **Vergi Hukuku**, 9.bs., İstanbul, Beta, 2019, s. 373-375.

⁸³ RG.T.12.05.2010, RG.S.27579.

Sınıflamasına göre belirlenmiştir.⁸⁴ Bu durumda SGK kayıtlarında yer alan işyeri sicil kodunun üçüncü hanesinden sekizinci hanesine kadar olan rakamlar işkolu kodunu oluşturan, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet sınıflamasıdır.⁸⁵

İşkolu kodu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 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. Bu noktada şu hususu belirtmek gerekir ki, Yönetmeliğin ilk halinde işkolu kodu *“...yapılan işin Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir.”* şeklinde tanımlanmış iken, 21.08.2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik⁸⁶ ile tanım yukarıda belirtildiği şekilde değiştirilmiştir.

2013 yılı öncesinde ticari işletme içinde yer alan işyerleri farklı tehlikelilik derecesine ve farklı pirim yükümlülüğüne tabiydi ve işverenler de bildirimlerini bu hususa göre yapmaktaydı. Bu durumda önemli olan tek husus, kodun yanlış veya doğru olmasına bakılmaksızın, prim yükümlülük oranıydı. Ancak 10.01.2013 tarihli ve 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi *“Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2’sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.”* şeklinde değiştirilmiştir.⁸⁷ Bu değişiklik ile kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolları) prim oranı işçi çalıştıran tüm işyerleri için %2 olarak sabitlenmiştir.⁸⁸ Ayrıca 6385 sayılı Kanunun 10.maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 83 ve 84. maddeleri de yürürlükten kaldırmıştır.⁸⁹ Akabinde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi de yürürlükten kaldırılarak yerine Sosyal Sigorta İşlemleri

⁸⁴ Haluk Hadi Sümer, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti Sürecinde Yaşanan Sorunlar", **Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu**, Ocak 2019, Türk-İş, 2019, s. 109.

⁸⁵ Ekmekçi, s. 56.

⁸⁶ RG.T. 21.08.2013, RG.S. 28742.

⁸⁷ 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 203. maddesiyle 81 inci maddenin birinci fıkrasının (c) ve (f) bentlerinde yer alan *“Bakanlar Kurulu”* ibareleri *“Cumhurbaşkanı”* şeklinde değiştirilmiştir.

⁸⁸ Murat Engin, “Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 39, 2018, s.15.

⁸⁹ Astarlı, s. 55-56.

Yönetmeliğinin eki olan “İşkolu Kodu Listesi” getirilmiştir. Bu şekilde yapılan mevzuata dair değişiklik ve düzenlemelerle Sosyal Güvenlik Sisteminde tek bir prim yükümlülüğü sabit hale gelmiş, 5510 sayılı Kanun’un 83 ve 84. maddelerinin yürütülmesinin imkanı kalmamış, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınan işkolu kodu sistemi benimsenmiş ve bu kod tüm sosyal güvenlik sistemini etkilemiştir.⁹⁰

ii. İşkolu Koduna İtiraz

Sosyal Sigorta Yönetmeliği tarafından belirlenen işkolu koduna itirazın nasıl yapılacağı da Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 113. maddesinde belirlenmiştir. Söz konusu maddeye göre: *“Kurumca, işkolu koduna yapılan itirazlar ise İşkolu Kodu İtiraz Komisyonunca değerlendirilerek, karara bağlanır.”* Aynı maddenin 6.fıkrasına göre; *“İşkolu Kodu İtiraz Komisyonu, ünite amiri veya görevlendireceği yardımcısı ilgili şef, dosya memuru ve varsa sosyal güvenlik denetmeninden oluşur.”*

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin itiraz prosedürünü yeterli ve detaylı düzenlememesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, İl Müdürlüklerine “İşkolu Koduna İlişkin İşlemler” konulu bir Genel Yazı⁹¹ göndermiştir. Söz konusu yazıda, yapılacak işlemler yeniden belirlenmiştir. Yeniden belirlenen Genel Yazı’da, işkolu koduna itiraz ve yapılacak işkolu kodu değişiklik işlemlerinin nasıl gerçekleştirileceği açıklanmış ve işyerinin bağlı bulunduğu Vergi Dairesi kayıtlarının esas alınması talimatı verilmiştir.⁹² 20.01.2014 tarihli ve 2014/10 sayılı İşkolu Koduna İlişkin İşlemler konulu Genel Yazı’ya göre:

“İşyerine Kurumca verilmiş işkolu koduna herhangi bir sebeple işveren tarafından itiraz edilmesi halinde; İnternet Vergi Dairesi’nden işverenin e-Vergi Levhasına bakılacak, adına dosya tescil edilecek işyerine ait adresin, e-Vergi Levhasında kayıtlı işyeri adresi ile aynı olması durumunda e-Vergi Levhasında yer alan işkolu kodu esas alınarak, Tescil edilecek işyeri adresinin e-Vergi Levhasında yer alan işyeri adresinden farklı olması durumunda ise işveren tarafından işyerinin bağlı olduğu vergi dairesinden alınacak işkolu kodunu gösterir resmi yazıda/belgede belirtilen işkolu kodu esas alınarak, İşkolu Kodu

⁹⁰ Ekmekçi, s. 57.

⁹¹ “İşkolu Koduna İlişkin İşlemler” konulu Genel Yazı, T. 20.01.2014, S. 24010506/0100601-1081889, (Çevrimiçi) <http://kms.kaysis.gov.tr>, 01.02.2020.

⁹² Engin, **Yetki İtirazında İşkolu**, s.16.

İtiraz Komisyonu'nca karar alınmak suretiyle işyeri tescil ve e-Sigorta servisinde gerekli işlemler yapılacaktır. İlgili vergi dairesinden alınan yazıda belirtilen işkolu kodunun veya "e-Vergi Levhası" ekranından yapılan sorgulama sonucunda ekrana gelen işkolu kodunun, işverenin talep ettiği işkolu kodundan farklı olduğunun anlaşılması halinde ilgili vergi dairesince işkolu kodu değiştirilmediği sürece vergi dairesinin kayıtları esas alınacaktır".

Genel Yazıdan anlaşılacağı üzere, SGK işyeri sicil numarasında bulunan işkolu koduna itirazlarda, vergi mevzuatına göre işyerine verilen ve NACE kodunu içeren vergi levhasında yer alan işyerinin ana faaliyet adı ve kodunu esas almaktadır.⁹³ Ancak ilgili Yönetmelik'te işkolu koduna itirazı kimlerin yapabileceği, işkolu koduna yapılacak itirazların ardından İşkolu Kodu İtiraz Komisyonu'nca verilen karara karşı dava yoluna başvurulması halinde başvuru süresinin ne olduğu düzenlenmemiştir.⁹⁴ Bahsi geçen Genel Yazıda da yalnızca işveren tarafından işkolu koduna itirazın prosedürü ve vergi dairesi kayıtlarının esas alınacağı belirtilmiştir. Buna karşılık Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 113. maddesinin 7. fıkrasında işyerinin tehlike sınıf ve derecesine itirazın nasıl yapılacağı düzenlenmiştir ve bu ibarenin işkolu kodu itirazına yönelik olup olmadığı da belirsizdir. Astarlı'ya göre bu düzenlemenin 5510 sayılı Kanun'un 83. ve 84. maddeleri yürürlükte iken getirilmiş ve daha sonra bahsi geçen maddelerin iptaliyle bir anlam teşkil etmeyen ve işkolu koduna itirazla bir ilgilisi olmayan hükümler olduğunu söylemek mümkündür. Bahsi geçen düzenlemede işkolu koduna itiraza yönelik bir ibare de mevcut değildir⁹⁵. Tüm bu nedenlerle Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 113. maddesinin 7. fıkrasının işkolu koduna itiraz prosedürüne ilişkin olmadığı söylenebilir.⁹⁶

Nitekim mevcut sisteme göre, SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodunda bir hata söz konusu olduğunda işveren tarafından İşkolu İtiraz Komisyonu'na ilgili işkolu kodunun değiştirilmesi talebinde bulunulur. İşkolu İtiraz Komisyonu tarafından karar verilir. Eğer İşkolu İtiraz Komisyonu tarafından işkolu kodu itiraz talebi reddedilirse hangi yola başvurulacağı ise açık olarak belirtilmemiştir. Ancak 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesinde belirtildiği üzere, özel olarak belirlenen bir

⁹³ Bkz. Birinci Bölüm, II, A, 2, a.

⁹⁴ Astarlı, s. 62.

⁹⁵ Astarlı, s. 62-63.

⁹⁶ Bkz. Birinci Bölüm, A, 2, b, (2).

düzenleme olmadığından, işkolu kodu itiraz talebinin reddi halinde iş mahkemelerine başvurulabileceği söylenebilir.⁹⁷

Yukarıda açıklandığı üzere, mevzuatımızda işkolu koduna itiraza ilişkin detaylı düzenlemeler mevcut değildir. Toplu iş hukuku açısından bu denli önemli bir hususun açık, objektif ve detaylı düzenlemeler içermemesi ciddi sorunlar yaratmış ve yaratması muhtemeldir. Bu nedenle Astarlı'ya göre ilgili yönetmeliğin 113. maddesinin gerekli nitelikleri taşımaması nedeniyle, yeniden ele alınması ve işkolu koduna itiraza ilişkin usul ve esasların detaylı olarak düzenlenmesi gerekmektedir.⁹⁸ Kanaatimizce de ilgili Yönetmelik yalnızca bir işkolu kodu itiraz komisyonunun varlığından ve ilgili komisyonun kimlerden oluşacağına dair bilgi içermektedir. Yayımlanan Genel Yazı'da da detaylı düzenlemeye yer verilmemiştir. Nitekim bu derece önem arz eden bir hususun Genel Yazıyla da düzenlenmemesi gerekir. Bu nedenle Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde işkolu koduna itiraz usulüne ilişkin açık, objektif ve detaylı düzenlemeler yapılması gerekmektedir.⁹⁹

(2) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 3. maddesine göre: *"Tehlike sınıfı, iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve koşulları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade eder."*

İşyerinin girdiği tehlike sınıfı, ilgili Kanun'un birden fazla hükmünün uygulaması açısından oldukça önemlidir. Örneğin; işyerinde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanının sınıfının işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmesi (İSGK md.6/1,a), sağlık gözetiminin hangi sıklıkla yapılacağı işyerinin tehlike sınıfına göre tespit edilmesi (İSGK md.15/4), çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki koşulları ile birimlerde bulundurulacak donanımın belirlenmesi (İSGK md.30/1,b), işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin çalışma

⁹⁷ 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesine göre: *"Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür."*

⁹⁸ Astarlı, s. 63.

⁹⁹ Bu hususa yönelik olması gereken hukuk bakımından görüşleri için bkz. Astarlı, s. 64.

sürelerinin işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak saptanması (İSGK md.30/1,b) gibi hususlarda işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınmaktadır.¹⁰⁰

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre: *“İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesini de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir”*.¹⁰¹ Söz konusu madde uyarınca Bakanlık tarafından İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği¹⁰² yayınlanmış, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları Ek-1’de yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ekinde yayınlanan Ek-1 sayılı listede işyeri tehlike sınıfları; Avrupa Birliği İstatistik Ofisi EUROSTAT’ın ekonomik faaliyet sınıflaması NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre hazırlanmıştır. Bahsi geçen listede yer alan işlerin; “NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması” sisteminde mevcut olan karşılığı ile tehlike sınıfları belirtilmiştir. Bu durumda NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, işyerlerinin az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli gibi sınıflandırılmasını da etkilemektedir.¹⁰³

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği aynı zamanda tehlike sınıfının belirlenmesi, işyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlara ilişkin hükümler de içermektedir. İlgili Tebliğ’in 2. maddesine göre: *“Tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınır. İşveren asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir. Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. 6331 sayılı Kanunun işyeri tanımına giren*

¹⁰⁰ Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 3. bs, Seçkin, 2019, s. 85.

¹⁰¹ Yukarıda belirtildiği üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 83.maddesi, 6385 sayılı Kanunun 10.maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bkz.RG.T.19.01.2013, RG.S.2853.

¹⁰² RG.T.26.12.2012, RG.S.28509.

¹⁰³ Ekmekçi, s. 57.

işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkra esas alınan kurala göre belirlenir.”

Yine ilgili Tebliğ'in işyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlara ilişkin düzenlemeler içeren 3. maddesine göre ise: *“İşyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilir. Değerlendirme, Bakanlık tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş dikkate alınarak sonuçlandırılır. Gerekli görülmedikçe işyerlerinde yapılan asıl işe ilişkin inceleme yapılmaz. Bakanlıkça yapılan denetim ve incelemelerde işyerinde yapılan asıl işin tescil kayıtlarından farklı olması halinde, denetim ve incelemeye ilişkin kayıtlar dikkate alınarak işyeri tehlike sınıfı yeniden belirlenebilir. Alınan karar işyerine tebliğ edilir. Kararın işyerinin tehlike sınıfı değişikliğine neden olması halinde tehlike sınıfının gerektirdiği iş ve işlemleri, işverenler 90 gün içinde yerine getirmek ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. İşyeri Tehlike Sınıfları Listesindeki faaliyet kodunun tehlike sınıfına ait itirazlardan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulacak Komisyonda alınacak karar sonucunda, itiraza ilişkin faaliyet kodunun tehlike sınıfının değişmesi halinde bu Tebliğde gerekli değişiklik yapılır.”*

Söz konusu itiraz prosedürü yukarıda belirtildiği üzere, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 113.maddesinin 7. fıkrasında da düzenlenmiştir. Anılan fıkra göre: *“Kurum, işyerinin tespit edilmiş bulunan tehlike sınıf ve derecesini, yaptıracağı incelemelere dayanarak kendiliğinden veya işverenin ya da Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların isteği üzerine değiştirebilir. Kurumca yapılacak değişikliklere ilişkin kararın takvim yılından en az bir ay önce ilgililere tebliği, ilgililer tarafından değişiklik isteğinin de takvim yılından en az iki ay önce Kuruma bildirilmesi şarttır. Karara bağlanacak değişiklikler, karar veya istekten sonraki takvim yılı başından itibaren yürürlüğe girer. İşverenler ile Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlar, tehlike sınıf ve derecesi ile prim oranı hakkında Kurumca yapılacak yazılı bildirimi aldıktan sonra bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. Kurum, bu itirazı inceleyerek en geç üç ay içinde karara bağlayarak sonucunu itiraz edene bildirir. İlgililer, Kurumun kararı üzerine, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili mahkemeye başvurabilir”. Bu durumda, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıflarına itirazlara ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği ve Sosyal*

Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde iki farklı düzenleme olduğunu söylemek mümkündür. Ancak Astarlı'ya göre, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ilgili fıkrasının, yukarıda da bahsi geçen 5510 sayılı Kanunun 83 ve 84. maddelerinin yürürlükten kaldırılmadan önceki dönemine ilişkin olduğu ve bu dönemde geçerli olan işverenlerin ödeyeceği kısa vadeli sigorta pirim oranını belirleyen işyeri tehlike sınıf ve derecesindeki değişikliği düzenlediği, hükümde işkolu kavramına hiç yer verilmediği sebepleriyle işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıflarına ilişkin itirazlarda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğinin dikkate alınacağı belirtilmiştir.¹⁰⁴

c. Ticaret Odası

Odalarda Mesleklerin Gruplandırılması Hakkında Yönetmeliğin¹⁰⁵ 9. maddesine göre: *“Üyenin odaya kaydedilmesine ilişkin yönetim kurulu kararında, üyenin faaliyet kodu ve meslek grubu Rehberde uygun olarak belirlenir. Faaliyet kodu ve meslek grubu belirlenirken, üyenin Ticaret Sicili Memurluğuna beyan ettiği, fiilen yapacağı iştigal konusu esas alınır. Odaya kaydedilen üyeye yapılacak tebligatta, faaliyet kodu ve dâhil edildiği meslek grubu açıkça belirtilir. Faaliyet kodu ve meslek grubunun belirlenmesi işleminin Rehberde uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla kayıt işlemi Birliğe bildirilir. Odanın belirlediği faaliyet kodu ve meslek grubunun Rehberde uygun olmadığının Birlik tarafından tespit edilmesi halinde, Birlik bu tespitini, kayıtlarını değiştirmesi için bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde odaya gönderir. Oda tarafından yapılan değişiklikler, üyelere tebliğ edilir”*. Söz konusu hükümden anlaşılabacağı üzere ticaret odaları, üyesi olacak olan esnaf veya şirketin faaliyet alanının belirlenmesini zorunlu kılmakta ve faaliyet alanı için faaliyet kodunun ve meslek grubunun verilmesini öngörmektedir.

Yine aynı Yönetmeliğin geçici 3. maddesinde ise *“Birlik, Rehberdeki değişikliğin yapılmasını müteakip en geç on sekiz ay içinde bilimsel yöntemlerle yapılacak bir saha çalışması ile üyelerin faaliyet kodlarını, meslek gruplarını ve odaların meslek gruplarını Rehber ve ilgili mevzuat çerçevesinde aşağıdaki fıkralarda belirtilen şekilde yeniden tespit eder.”* şeklindeki hükümden anlaşılabacağı üzere

¹⁰⁴ Astarlı, s. 63.

¹⁰⁵ RG.T.19.01.2005, RG.S.25705.

faaliyet kodları ve meslek grupları, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından belirlenecektir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından, 02.10.2012 tarihinde 80165 sayılı Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esaslar yayımlanmış¹⁰⁶ ve yürürlüğe girmiştir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esasların 1. maddesinde faaliyet kodlarının belirlenmesi ve mesleklerin gruplandırılmasında NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyetlerin Sınıflaması sisteminin kullanıldığı açıkça belirtilmiştir.

Ayrıca Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esaslar'ın 3. maddesine göre: *"Her oda üyesine, Rehberde yer alan faaliyeti göz önünde bulundurularak odaya kaydını gerektiren iştigal konusunu tanımlayan bir faaliyet kodunun verilmesi zorunludur. Üyeye birden fazla faaliyet kodu verilemez. Birden fazla faaliyetle iştigal eden oda üyesinin esas iştigal konusu; bir önceki yılın en fazla brüt satış/gayrisafi hâsılatı elde edilen faaliyetine göre belirlenir."*

d. Esnaf ve Sanatkârlar Odası Bakımından

13.02.2019 tarihli 30685 sayılı Resmi Gazete'de Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkar İle Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu'nun 3 No'lu Kararı yayımlanmıştır. İlgili Kurul Kararına göre 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 63. maddesi gereğince "Esnaf ve Sanatkâr Meslek Kolları" yeniden belirlenmiştir. Ayrıca bu kararın 2. maddesine göre: *"Bu listede yer alan meslek kollarına giren esnaf ve sanatkarların kullanabilecekleri Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilan edilen NACE Rev.2 (Altılı Düzey) Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında belirlenen faaliyet kodları Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü tarafından bu kararın yayılmasını takip eden 1 ay içinde ilgili mesleklerle eşleştirilmesine karar verilmiştir."*

Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kolları Listesi, İşkolları Listesinden tamamen ayrı bir listedir. Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kolları Listesi sektör ve meslek olmak üzere iki bölüme ayrılmıştır. Ana gruplandırma olan sektör kodları ve tanımları şu şekildedir: *"A) Ağaç İşleri, B) Eğlence, Dinlenme, Organizasyon, C) Elektrik, Elektronik,*

¹⁰⁶ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esaslar, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi T.02.10.2012, S.80165, s.129, (Çevrimiçi) www.tobb.gov.tr, 04.03.2020.

Bilgisayar, D) Gıda, Tarım, E) Giyim, Deri Ürün, Ev Tekstili, Dokuma, F) Hediyelik Eşya, Eğitim, Basım, Fotoğraf, Çeşitli Mallar, G) Kuaför, Berber, Temizlik, Spor, Kozmetik, Sağlık, H)Metal, Otomotiv, Makine, I) Pazar, Seyyar, J) Ulaştırma Hizmetleri, K) Yapı Sanatları” Bu halde Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kolları Listesi 11 sektörden, bu sektörlerin içerisinde düzenlenmiş olan 184 meslekten oluşmaktadır. Bu meslekler, Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü tarafından NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ile eşleştirilmiştir.¹⁰⁷

B. Uygulamada Bir İşyerinin NACE Kodunun Belirlenmesi ve Kurumlar Arasındaki Durum

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere; Vergi Dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkârlar Odası açısından bir işyerinin girdiği işkolu kodunun NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak belirleneceği farklı düzenlemelerle ortaya konulmuştur. Birden fazla kurum tarafından NACE kodunun kullanılması sistemsel birlik açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle öncelikle farklı birimler arasındaki senkronizasyon ve koordinasyonun nasıl sağlanacağı meselesi üzerinde durmak gerekmektedir.

Bir işyerinin işkolu kodu ve işkolu koduna yapılan itirazlara ilişkin detaylı düzenlemeler içeren “İşkolu Koduna İlişkin İşlemler” konulu Genel Yazı’da¹⁰⁸ yer alan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, uygulamada bir işyerinin işkolu kodu belirlenirken; –vergi mükellefiyeti olmayanların istisnai durumu hariç- e-vergi levhası esas alınmaktadır. SGK ve Ticaret Odası tarafından söz konusu e-vergi levhasında yer alan ana faaliyet adı ve konu esas almaktadır. Bu durumda, işverenin e-vergi levhasında yer alan ana faaliyet adı ve kodu ile SGK ve Ticaret Odasına bildirdiği işkolu kodu aynı ise SGK ve Ticaret Odası e-vergi levhasındaki kodu aynen işlemektedir. Aynı değil ise de vergi dairesinden tekrar yazı talep edilmektedir. Yargıtay da verdiği bir kararda¹⁰⁹ söz konusu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

¹⁰⁷ Ayrıntılı bilgi ve eşleştirme dosyası için bkz. <http://esnaf.gtb.gov.tr/duyurular/nace-kodlari-oda-eslestirmesi>, (Çevrimiçi), 22.05.2020.

¹⁰⁸ Detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, A, (1), i.

¹⁰⁹ Y.9.HD., T.11.09.2019, E.2019/5872, K.2019/15580, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.03.2020.

“Bu meyanda bozma sonrası celbedilen bilgi, belge ile farklı bilirkişi ve heyetten alınan raporlardan ve bilhassa SGK Başkanlığı’nın 28.02.2018 tarihli ve 1237206 sayılı cevabî yazısı ile aynı Başkanlığın 20.01.2014 tarihli işkolu koduna ilişkin işlemler hakkındaki yazısından; davacı Şirkete ait işyerlerinin NACE kodunun öncelikle yetkili vergi dairesi tarafından verildiği, vergi dairesince verilen NACE kodunun da ticaret odası tarafından tescil edildiği, SGK Başkanlığınca da ticaret odasının verdiği NACE kodu esas alınarak tanımlama yapıldığı anlaşılmaktadır”.

Bu durumda SGK ve Ticaret Odası tarafından işverenin işkolu koduna yönelik bir araştırma yapılmadığı, işkolu koduna yönelik araştırmanın yalnızca Vergi Dairesince yapıldığı anlaşılmaktadır.¹¹⁰ Yeri gelmişken belirtmelidir ki, 5510 sayılı Kanun’un 11. maddesinin 3. fıkrasında belirtildiği üzere işveren tarafından ticaret odasına yapılan bildirim yeterlidir. Ayrıca SGK’ya bildirimde bulunmasına gerek yoktur. Ticaret odası, SGK’ya gerekli bildirimleri yapmakla yükümlüdür.¹¹¹ Vergi Dairesi ise söz konusu maddi araştırmayı yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere VUK’da belirtilen usule göre yoklama tutanağına dayandırmaktadır.

Ancak şu hususa da değinmek gerekir ki, Gelir İdaresi Başkanlığı, Vergi Dairesi tarafından yapılan yoklamaların üç yüz elli bin Türk Lirası üzerinde sermayeli kurulan şirketlerde açılış yoklaması yapılmayacağına dair Uygulama İç Genelgesi yayınlamıştır.¹¹² Bahsi geçen iç genelgeye göre: *“...Tüzel kişi kuruluş bildirimindeki sermayesi üç yüz elli bin Türk Lirası ve üzerinde olan yeni kurulan şirketler için işe başlama yoklaması yapılmayacaktır. Diğer taraftan vergi dairelerince gerek duyulması halinde vergilendirme ile ilgili diğer işlemleri tespit etmek amacıyla her zaman yoklama işleminin yapılabileceği tabidir...”* Bu demektir ki üç yüz elli bin Türk Lirası ve üzeri sermaye ile kurulacak olan şirketlerde, şirketler tarafından belirtilen işkolu kodu esas alınacak ve şirket açılışında vergi dairesi tarafından herhangi bir yoklama denetlemesi yapılmayacaktır. Bu konuda yalnızca işverenin beyanı esas

¹¹⁰ Aydın Başbuğ, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık İlişkisi Açısından Mevzuatın Değerlendirilmesi”, **Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu**, Ankara, 14 Ocak 2019, Türk-İş, 2019, s. 25-26.

¹¹¹ 5510 sayılı Kanun’un 11. maddesinin 3. fıkrası şu şekildedir: *“Şirket kuruluşunun ticaret sicili memurluklarına bildirilmesi halinde yapılan bu bildirim Kuruma yapılmış sayılır ve ilgililerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirim en geç on gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır.”*

¹¹² Gelir İdaresi Başkanlığı, T. 04.04.2019, S. 29537098-010.06.01[61]-E.51602, Yeni Kurulan Şirketlerde Yoklama İşlemleri konulu, 2019/2 seri numaralı, Uygulama İç Genelgesi.

alınacak ve birden çok kurum işverenin bildirdiği işkolu koduna göre işvereni sınıflandırmış olacaktır. Kanaatimizce, şirket kuruluşlarını kolaylaştırma adına getirilen bu uygulama, henüz yargısal bir içtihat oluşmamış olmakla birlikte, bazı sorunlara yol açabilecek niteliktedir.

Bir başka husus ise bahsi geçen dört kurumun her birinde NACE-Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının esas alınacağı belirtilmiş olsa da bu listelerin ve dayandığı esasların birebir aynı olmamasıdır.¹¹³ Bu farklılığın en bariz örneği, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğinin 2. maddesinin 3.fıkrasında *“Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır.”* şeklindeki düzenlemedir. Söz konusu düzenlemeden anlaşılabacağı üzere, tehlike derecesi yüksek olan işe göre asıl iş tayin edilecektir. Ancak bu şekilde bir esas, diğer kurumlar ve kurumların tabi olduğu mevzuatlarda benimsenmemektedir. Ayrıca, yukarıda detaylı olarak belirlendiği üzere NACE-Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, her yıl TÜİK tarafından güncellenmektedir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ekinde yayınlanan Ek-1 sayılı listede yer alan işyeri tehlike sınıfları ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-12 de yer alan işkolu kodu listesi güncellenmemekte ve dolayısıyla arada farklılıklar oluşmaktadır. Bu durum ortak bir faaliyet sınıflaması kullanılması amacına aykırılık teşkil etmektedir.

C. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve İşkolları Yönetmeliği Arasındaki Farklılıklar

Yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere işkolu; sendikaların kurulması, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, yetki tespiti ve yetkiye itiraz usulleri gibi hususlardaki rolü nedeniyle Türk toplu iş hukuku sisteminin belkemiğini oluşturmaktadır. İşkolunun tespiti bu derece önem arz ederken, uygulamada sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi türü ve yetkisi, yetkiye itiraz gibi hususlarda 6356 sayılı Kanun’un 41. maddesinin 7. fıkrası gereği SGK kayıtlarının esas alındığı görülmektedir. İlgili hükme göre: *“Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme*

¹¹³ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 32 Aynı yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Y.9.HD., T. 31.05.2016, E.2016/16698, K.2016/12875, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 21.02.2020.

bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.” Birçok Yargıtay içtihadı da bu durumu desteklemektedir.¹¹⁴ SGK kayıtlarında ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde belirtilen işkolu kodu esas alınmaktadır. İlgili kodun NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlendiğine yukarıda değinilmiştir.¹¹⁵ Bu nedenle çalışmamızda Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde esas alınan NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve 6356 sayılı Kanun’da ve İşkolları Yönetmeliği’nde belirlenen işkolları arasındaki benzerlik ve farklılıkların üzerinde durulacaktır.

1. Belirlenen İşkolları Sayısı Bakımından Farklılık

Yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde esas alınan NACE Rev.2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması; “A) *Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık*, B) *Madencilik ve Taş Ocakçılığı*, C) *İmalat*, D) *Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı* E) *Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri*, F) *İnşaat*, G) *Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı*, H) *Ulaştırma ve depolama*, I) *Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri*, J) *Bilgi ve iletişim*, K) *Finans ve sigorta faaliyetleri*, L) *Gayrimenkul faaliyetleri*, M) *Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler*, N) *İdari ve destek hizmet faaliyetleri*, O) *Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik*, P) *Eğitim*, Q) *İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri*, R) *Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor*, S) *Diğer hizmet faaliyetleri*, T) *Hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri; hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri*, U) *Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri*, V) *Kendi adına menkul sermaye iradı faaliyetleri (temettü, banka faizi, iştirak kazançları vb.)*” olmak üzere yirmi iki kısımdan oluşmaktadır.¹¹⁶

6356 sayılı Kanuna Ekli (1) Sayılı Cetvelde ve İşkolları Yönetmeliği Ek-1’de yer alan İşkolları Listesinde ise; “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*,

¹¹⁴ Örnek bir Yargıtay kararı için bkz. Y.22.HD., T.12.12.2016, E.2016/32588, K.2016/26771, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 22.02.2020.

¹¹⁵ Bkz. Birinci Bölüm, A, 2, b.

¹¹⁶ EUROSTAT, s. 323-343.

11) Çimento, toprak ve cam, 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” olmak üzere yirmi işkolu belirlenmiştir.

Görüldüğü gibi her ne kadar İşkolları Yönetmeliği’nde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının esas alındığı belirtilmiş olsa da bahsi geçen iki düzenlemenin sayıca örtüşmediği açıktır. Dolayısıyla bu farklılık nedeniyle uygulamada veyahut yargılamada birbiriyle örtüşmeyen sonuçların ortaya çıkması muhtemeldir.

2. Belirlenen İşkollarının İçeriği Bakımından Farklılık

NACE Rev.2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında yer alan faaliyetlerin ana kısımları ile 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nde yer alan işkolları incelendiğinde aradaki en belirgin farkın “İmalat” faaliyetinde olduğu görülmektedir. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının C kısmı “İmalat” başlığını taşımakta ve yirmi dört bölümden oluşmaktadır. 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nde ise “İmalat” işkolu başlı başına bir işkolu olmayıp diğer işkollarının konusuna göre içerisine dağıtılmış durumdadır.¹¹⁷ Örneğin “dondurma imalatı” faaliyeti NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında “İmalat” başlıklı C kısmında 10 numaralı “Gıda ürünlerinin imalatı” bölümü içerisinde sınıflandırılırken; İşkolları Yönetmeliği’nde ise 2 numaralı “Gıda Sanayi” işkolu içerisinde sınıflandırılmıştır.

NACE Rev.2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında yer alan faaliyetlerin ana kısımları ile 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nde yer alan işkolları arasındaki bir diğer fark ise, 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nin 20 numaralı son işkolunun “Genel İşler” olarak belirlenmesi; ancak NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında bu şekilde bir ayırım yapılmamasıdır. Bu durumda “Genel İşler” işkoluna dahil olan işler için “diğer işkollarında yer almayan işler” şeklinde bir tanımlama yapmak akla gelse de bu şekilde bir tanımlamanın İşkolları Yönetmeliği’ne uygun olmayacağı açıktır. İşkolları Yönetmeliği’ne Ek-1’de yer alan İşkolları Listesi’nde 20 numaralı “Genel İşler” işkolu başlığı altında yer alan işlerin

¹¹⁷ Başterzi, **Ehliyet**, s. 67; Astarlı, s. 12.

birçoğunun karşısında NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasındaki kod karşılığı yer almaktadır. Örneğin “Kanalizasyon” faaliyeti, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının E kısmında “Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri” 37.00 koduyla yer almaktadır. İşkolları Yönetmeliği’nde ise bahsi geçen faaliyet, 20 numaralı “Genel İşler” işkolu başlığı altında yer alan işler içerisinde aynı kodla yer almaktadır. Ancak NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasındaki “Kanalizasyon” faaliyeti dışındaki “Su Temini; Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri”nin tamamı İşkolları Yönetmeliği’nde 14 numaralı “Enerji” işkolunda yer almaktadır. Kanaatimizce, İşkolları Yönetmeliği’nde bahsi geçen faaliyetlerin bir bölümünün “Enerji”, bir bölümünün ise “Genel İşler” işkolunda yer alması ilgili faaliyetlerin niteliği nazara alındığında somut olarak açıklanabilir bir durum değildir. Ancak Başterzi’ye göre bu durumun nedeni örgütlü yapıların korunması isteğine dayandırılabilir.¹¹⁸

İşkolları Yönetmeliği’nin 2. maddesinin 2. fıkrasında “NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kapsamında tanımlanmayan veya sınıflandırılmayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer verilmiştir.” şeklindeki düzenlemeye istinaden İşkolları Listesi’nde kimi faaliyetlere kodsuz olarak yer verilmiştir. Bahsi geçen kodsuz ekonomik faaliyetler belirlenirken, aşağıda detaylıca ele alınacağı üzere, işyerinin değil işverenin ve hatta belli konumdaki işçilerin esas alınarak sınıflandırma yapıldığı görülmektedir. Bu durumun 6356 sayılı Kanun’da belirtilen işkolu kavramı ile işkolu belirlenirken birim olarak işyerinin esas alınması kuralıyla ve aynı zamanda faaliyetleri ekonomik olarak sınıflandıran NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasıyla uyuşmadığı açıktır. Bu nedenle doktrinde ilgili düzenleme, objektiflikten uzak ve ayrıksı uygulamalara neden olacağı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmektedir.¹¹⁹

Bu konudaki çarpıcı örneklerden biri İşkolları Yönetmeliği’nde 14 numaralı “Enerji” işkolunda kodsuz olarak yer alan “Devlet Su İşleri”dir. Devlet Su İşleri, ülkedeki bütün su kaynaklarının planlanması, yönetimi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumlu, merkezi yönetim bütçesine tabi özel bütçeli yatırımcı bir kamu kuruluşudur.¹²⁰ 6200 Sayılı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğüne Yürütülen Hizmetler Hakkında Kanun gereği olarak Devlet Su İşlerinin bir kamu kuruluşu olduğu

¹¹⁸ Başterzi, **Ehliyet**, s. 100-101.

¹¹⁹ Başterzi, **Ehliyet**, s. 64-65; Astarlı, s. 14.

¹²⁰ Bkz. 6200 Sayılı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğüne Yürütülen Hizmetler Hakkında Kanun (RG.T.25.12.1953, RG.S.8592).

açıkça yer almasına rağmen, bu kamu kuruluşunun İşkolları Listesi'nde alt sınıflardan birinde yer aldığı görülmektedir.¹²¹ Bu hususa bir başka örnek ise, İşkolları Yönetmeliği'nde 19 numaralı "Savunma ve Güvenlik" işkolunda kodsuz olarak yer alan "Milli Savunma, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile ilgili her türlü askeri işyerleri (uluslararası ve yabancı askeri işyerleri dahil) subay, astsubay kulüpleri, gazinoları ve otelleri, ordu evleri, askeri hastaneler, okullar, askeri basımevleri ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen diğer işyerlerinde yapılan işler"dir. Burada da aynı şekilde bir kamu kurumunun tüm faaliyetlerinin tek bir işkolu içerisinde düzenlendiği görülmektedir. Bu şekliyle hastanelerin 17 numaralı "Sağlık ve Sosyal Hizmetler", dikimevlerinin 5 numaralı "Dokuma, Hazır Giyim ve Deri", basımevlerinin 8 numaralı "Basın, Yayın ve Gazetecilik", gazino ve otellerin ise 18 numaralı "Konaklama ve Eğlence İşleri" işkoluna dahil olması gerekirken; askeri hastane, dikimevi, basımevi, gazino ve oteller 19 numaralı "Savunma ve Güvenlik" işkoluna dahil olmaktadır.¹²² Bir diğer örnek, İşkolları Yönetmeliği'nde 10 numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda kodsuz olarak yer alan "Emniyet Genel Müdürlüğü yardımcı hizmet faaliyetleri"dir. Türkiye'deki tüm il ve ilçelerde örgütlenmiş iç güvenlikten sorumlu devlet teşkilatı olan Emniyet Genel Müdürlüğü'nün¹²³ de bir kamu kurumu olduğu ve bir faaliyet alanı olmadığı şüphesizdir. İlgili düzenlemenin varlığı nedeniyle polis evleri, polis lokalleri ve polis dinlenme kampları 18 numaralı "Konaklama ve Eğlence" işkoluna dahil olacakken; 10 numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna kodsuz olarak dahil olmaktadır.

Son olarak üzerinde durulması gereken bir başka örnek de 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda kodsuz olarak yer alan "Belediye Hizmetleri"dir. Yukarıda yer alan örneklere paralel olarak "Belediye Hizmetleri" de bir faaliyet türü değildir. "Belediye Hizmetleri" ibaresinden, bir tüzel kişi olarak belediyelerin görev tanımı içerisinde yer alan ve her işkolunda yer alabilecek faaliyetlerin bütünü anlaşılmaktadır.¹²⁴ Bu gerekçeyle dayanılarak İşkolları Yönetmeliği'nde 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda yer alan "Belediye Hizmetleri" ibaresinin iptali istemiyle dava açılmıştır. Danıştay tarafından ise 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinde belirtilen esaslar ile verilen yetki uyarınca, ilgili Kanun'da belirtilen işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit etmek

¹²¹ Doğan Yenisey, *İşkolu*, s. 51.

¹²² Başterzi, *Ehliyet*, s.116.

¹²³ Bkz. 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu (RG.T.12.06.1937, RG.S.3629).

¹²⁴ Başterzi, *Ehliyet*, s. 101.

amacıyla yayımlanan dava konusu İşkolları Yönetmeliği hazırlanırken; işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşlerinin alındığı, bir işkoluna giren işler belirlenirken uluslararası norm ve standartlara uyum sağlanması için Avrupa Birliği'nin kullanmakta olduğu NACE Rev. 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının esas alındığı, sendikaların örgütlü oldukları işyerlerindeki mevcut durumlarının korunması, bu kapsamdaki kesinleşmiş yargı kararları ve uluslararası norm ve standartlar esas alınarak "Belediye Hizmetleri"nin Genel İşler işkoluna dahil olmasında ve yapılan düzenlemede hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.¹²⁵ Kanaatimizce, Danıştay'ın davanın reddine yönelik gerekçesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Şöyle ki, Danıştay tarafından verilen kararda belediye hizmetlerinin bir faaliyet türü olmadığı dikkate alınmamıştır. Yine her ne kadar NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak bu işkoluna dahil olan işin belirlendiği belirtilse de NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında bu şekilde bir faaliyet yer almamaktadır.

Ayrıca değinilmelidir ki, 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda 49.31.05 koduyla "Belediye otobüsü ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı (belediyenin sağladığı havaalanı otobüsü dâhil)" faaliyeti yer almıştır. Ancak geri kalan tüm belediye hizmetlerinin kodsuz olarak 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda yer almasına rağmen "Belediye otobüsü ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı (belediyenin sağladığı havaalanı otobüsü dâhil)" faaliyetinin neden "Genel İşler" işkolunda bir NACE koduyla yer aldığını anlamak da güçtür. Normal koşullarda, ilgili faaliyetin 15 numaralı "Taşımacılık" işkolunda yer alması gerekirken; ilgili faaliyet belediyeler tarafından yerine getirildiği ve bir belediye hizmeti olduğu için 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda yer almaktadır. Başterzi'ye göre bahsi geçen faaliyetler uygulamada yaşanan uyuşmazlıklar ve geçmiş tarihte 15 numaralı "Taşımacılık" işkoluna dahil olduklarına yönelik Yargıtay kararları¹²⁶ ilgili faaliyetlerin 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda diğer belediye hizmetlerinden ayrıca belirtilmesine neden olmuştur.¹²⁷

¹²⁵ Dan.10.D., T.03.11.2015, E.2013/846, K.2015/4744 (Yayımlanmamıştır).

¹²⁶ Yargıtay tarafından belediye yolcu taşıma işlerinin "Taşımacılık" işkolunda yer aldığına dair kararları için bkz. Y.9.HD., T.22.04.1999, E. 1999/6668, K.1999/7624; Y.9.HD., T.19.12.2006, E.2006/31748, K.2006/7624, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 15.06.2020.

¹²⁷ Başterzi, *Ehliyet*, s.101-102.

Yeri gelmişken değinmek gerekir ki, 15 numaralı “Taşımacılık” işkolunda kodsuz olarak yer alan “Ray açıklığı ne olursa olsun, ray üzerinde çalışan araçlarla yapılan şehir içi ve şehir dışı yolcu, yük taşımacılığı işleri (belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri dahil) ile bu sistemlerin inşaat dışında yol imali, çeken- çekilen araç imalatı, bakımı ve onarımı işleri ile travers imalatı işleri ve bu sistemlerin işletildiği istasyon, gar, ambar duraklarında yapılan işler ile bakımlarının yapıldığı işyerleri işleri” faaliyetinde yer alan “(belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri dahil)” ibaresi Danıştay tarafından iptal edilmiştir.¹²⁸ Danıştay’ın iptal gerekçesi ise şu şekildedir:

“Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinde, belediyelerin görev, yetki ve sorumluluğunda bulunan hizmetler tek tek sayılmıştır. Buna göre, ister Belediye, isterse Belediyenin kurduğu ya da doğrudan veya dolaylı olarak ortağı olduğu bir şirket tarafından yapılsın toplu taşıma amacıyla yapılan taşımacılık işlerinin belediye hizmetleri kapsamında olduğu görülmektedir. Yukarıda yapılan tüm açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işlerinin “Belediye Hizmetleri” kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varıldığından, Ek-1 İşkolları Listesinin “Taşımacılık” başlıklı 15. maddesinde yapılan tanımlamada yer alan “belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri dahil” ibaresinde hukuka uyarlık görülmemiştir. Davalı idarenin savunmasında, dava konusu düzenlemenin, 10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre oluşan sendikal örgütlenmenin korunması ve bu konuda verilmiş yargı kararları dikkate alınarak yapıldığı ileri sürülmüş ise de; 10/11/1983 tarihli ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne Ekli listenin 28. sıra numarasında, Belediyelerin 24 sıra numaralı sağlık işkoluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerinin “Genel İşler” kapsamında olduğunun belirtildiği; Yargıtay tarafından da anılan Tüzük hükmü uyarınca Belediyeler tarafından deniz, kara, demiryolu ile yapılan toplu taşıma hizmetlerinin “genel işler” iş koluna girdiği yolunda kararlar(Örnek: Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin

¹²⁸ Dan.10.D., T.15.01.2016, E.2013/848, K.2016/163, (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 21.06.2020.

E:2009/43964, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin E:2012/11363 sayılı kararları) verildiği görüldüğünden, anılan savunmaya itibar edilmemiştir. Açıklanan nedenlerle, 19.12.2012 tarih ve 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğinin Ek-1 İşkolları Listesinin "Taşımacılık" başlıklı 15. maddesinde yapılan tanımlamada yer alan "belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri dahil" ibaresinin İPTALİNE..."

Belediyeler, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun¹²⁹ 14. maddesinde¹³⁰ belirtildiği üzere birden fazla faaliyet alanında hizmet gösterebilirler. Yargıtay uygulamasında verilen bazı kararlara göre yalnızca belediye tarafından görülen işler değil, aynı zamanda belediyelerin kurduğu ya da doğrudan veya dolaylı olarak pay sahibi olduğu şirketlerin yürüttüğü faaliyetlerin de belediye hizmetlerinin yer aldığı 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda değerlendirilmektedir. Bu yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesince mülga 2821 Kanun ve mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu¹³¹ döneminde verilen bir karara¹³² göre:

¹²⁹ RG.T.13.07.2005, RG.S.25874.

¹³⁰ İlgili Kanun'un "Belediyenin görev ve sorumlulukları" başlıklı 14. maddesine göre: "Belediye, mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla; a) İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yüksek öğrenim öğrenci yurtları (Bu Kanunun 75 inci maddesinin son fıkrası, belediyeler, il özel idareleri, bağlı kuruluşları ve bunların üyesi oldukları birlikler ile ortağı oldukları Sayıştay denetimine tabi şirketler tarafından, orta ve yüksek öğrenim öğrenci yurtları ile Devlete ait her derecedeki okul binalarının yapım, bakım ve onarımı ile tefrişinde uygulanmaz.); sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. (...) Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler. b) (...)Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; mabetlerin yapımı, bakımı, onarımını yapabilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir; bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir. Gerektiğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine ayni ve nakdî yardım yapar ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan öğrencilere, sporculara, teknik yöneticilere ve antrenörlere belediye meclisi kararıyla ödül verebilir. Gıda bankacılığı yapabilir."

¹³¹ RG.T.07.05.1983, RG.S.18040.

¹³² Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.15.12.2009, E.2009/43696, K.2009/35488; Y.9.HD., T.22.12.2009, E.2009/43694, K.36825, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 22.04.2020.

“...Belediyelerin 24 sıra numaralı sağlık işkoluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerinin genel işkoluna girdiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle sağlık işkoluna giren işler istisna olmak üzere ancak belediye hizmetlerinden sayılmayan işler diğer iş kollarına girmektedir. Bu noktada İşkolları Tüzüğü ile genel işler iş kolu bağlamında belediye hizmetleri kavramına özel bir değer atfedilmiş olup yegane istisna olarak da sağlık iş koluna giren işler belirlenmiştir. Belediye hizmetlerinin neler olduğu ise Belediye Kanunu’nun 14. ve 15. maddesine göre belirlenmelidir. Ayrıca Belediye Kanunu’nun 14. maddesi ile 15. maddesi birbirinden bağımsız düşünülmemelidir. Çünkü anılan kanunun 14. maddesinde sayılan belediyenin görev ve sorumlulukları, ancak 15’inci maddesinde belirtilen yetki ve imtiyazlarla yerine getirilebilir. Buna göre, Belediye Kanunu’nun 14. maddesi uyarınca mahalli müşterek olmak kaydıyla belediye ulaşım gibi kentsel altyapı işini kendi yapabileceği gibi aynı Kanun’un 70. maddesine göre kurduğu ya da doğrudan veya dolaylı olarak ortağı olduğu bir şirkete de yaptırabilir. Yine Belediye Kanunu’nun 15. maddesi de bu açıklamayı destekler niteliktedir. Demiryolu taşımacılığı işi demiryolları ve bağlı işyerlerinde görülen her türlü işler olarak tanımlanmıştır. Banliyö trenleri ya da şehirler arası trenler ile yapılan taşımacılık işleri demiryolu taşımacılığı işlerindendir. Ancak söz konusu işler belediye dışında ayrı bir örgütlenme kapsamında yer alan niteliği itibarıyla de belediye hizmetleri dışında kalan işlerdir. Bu bakımdan yapılan işte raylı sistem bulunması işin demiryolu taşımacılığı işkoluna girdiği sonucunu doğurmaz. Burada belirleyici olan yapılan işin niteliği olup belediye hizmetlerine ilişkin işler sağlık işkoluna giren işler hariç genel işler işkoluna girmektedir. Bu sebeplerle davalı şirketin tespiti konu olan işyerinde yapılan hafif raylı sistemle belediye sınırları içinde belirli güzergahlar arasında toplu yolcu taşımacılığı işinin niteliği itibarıyla belediye hizmetlerinden olması nedeniyle 28 numaralı genel işler iş koluna girdiği kabul edilmelidir...Mahkemece açıklanan esaslar doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.”

Ancak nispeten daha yeni tarihli bir Yargıtay kararına¹³³ konu olan olayda; Bakanlık tarafından bir büyükşehir belediyesine ait bir şirketin birden fazla işyeri hakkında, her bir işyeri için ayrı işkolu tespiti yapılmıştır.¹³⁴ Ardından ilgili işkolu tespit

¹³³ Y.7.HD., T.07.06.2016, E.2016/17813, K. 2016/12560, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 20.06.2020.

¹³⁴ RG.T.07.06.2014, RG.S.29023, İşkolu Tespit Karar No.2014/50.

kararına itiraz davası açılmış ve yerel mahkeme tarafından büyükşehir belediyesine ait olan şirketin tüm işyerlerinin belediye hizmetlerinden olduğu ve genel işler işkolu kapsamında yer alması gerekçesiyle bahsi geçen tüm işyerlerinin 20 numaralı “Genel İşler” işkoluna dahil olacağına ve bahsi geçen işkolu tespit kararının iptaline karar verilmiştir. Yargıtay tarafından yerel mahkemenin yeterli araştırma yapmadan büyükşehir belediyesine ait şirketin tüm işyerlerinin 20 numaralı “Genel İşler” işkoluna dahil olduğuna ilişkin kararı, işyerinde çalışan işçi sayısı, işçilerin ne iş yaptıkları, birden fazla iş yapılmakta ise ağırlıklı işin ne olduğu, işyerinin teşkilatlanmasının nasıl olduğu, davalı şirkette uygulanan toplu iş sözleşmesi varsa kapsamında olup olmadığı, kapsamında değilse ne suretle kapsama dahil edilmediği, davalı şirkete ait diğer işyerleriyle bağlantılı olup olmadığı gibi hususlarda gerekli araştırmaların yapılmadığına karar verilmiştir. Nitekim Yargıtay’a göre: *“Eksik inceleme ile sırf şirketin belediye şirketi olması nedeni ile yapılan tüm işlerin 20 numaralı Genel İşler işkoluna girdiğinin kabulü hatalı olmuştur.”*

6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nde işkolu esasına göre örgütlenme benimsenmiş olmasına rağmen, yukarıda bahsi geçen tüm örneklerde işkolu esasına göre faaliyet bakımından belli bir işyeri, işletme ya da kurumun esas alındığı görülmektedir. Ayrıca yukarıda da açıklandığı üzere, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında da sınıflama açısından objektif kriterler getirilmiştir ve ekonomik faaliyetlerin işyeri, işletme ya da kurum özelinde belirlenmesine yönelik bir örnek de bulunmamaktadır. Doktrinde; işkolu esasına göre sendikalaşmanın kabul edildiği hukuk sistemimizde, işverene göre işkollarına dahil olan işlerin belirlenmesi ve işkollarının objektif kriterlere göre belirlenmesi hususuna da hatalı bulunmuştur.¹³⁵ Başterzi’ye göre bu husus bireysel ve kolektif sendika özgürlüğüne, Anayasa’ya, hukuken bağlayıcı uluslararası normlara ve 6356 sayılı Kanun’a aykırıdır. Bu nedenle olması gereken hukuk bakımından, bu hususta mevzuatımızda bir yasal düzenleme olmasa da bireysel sendika özgürlüğüne ilişkin Türkiye tarafından kabul edilen uluslararası normlara dayanılarak bir işyerinde yürütülen iş ne ise o işkolunda kurulu sendikalara örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi getiren içtihatlar geliştirilmelidir.¹³⁶

¹³⁵ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s 50-51; Başterzi, **Ehliyet**, s.102-103; Astarlı, s.15-16.

¹³⁶ Detaylı bilgi için bkz. Başterzi, **Ehliyet**, s. 107-118.

Yukarıdaki belirlemeler ve örnekler işveren esas alınarak işkollarına dahil olan işlerin belirlenmesine ilişkindir. İşkolları Yönetmeliği'nde işçinin şahsına münhasır olarak işkollarına dahil olan işler de yer almaktadır. Örneğin 13 numaralı "İnşaat" işkolunda kodsuz olarak "İl Özel İdarelerinden başka kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelere, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler" ile 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda kodsuz olarak "Belediyelerden, İl Özel İdareleri ile başka kamu kurum ve kuruluşlarına, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler" ibaresinin eklenmesidir. Bu iki alt sınıfta da işçinin şahsına göre sınıflama yapıldığı açıktır. Nitekim bir sendika tarafından, sendikaların lehine de olsa bir kişi veya sendikaya yönelik subjektif düzenleme yapısının mevzuat tekniği ve hukuk devleti ilkesine aykırı olması nedeniyle 13 numaralı "İnşaat" işkoluna eklenen "İl Özel İdarelerinden başka kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelere, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler" ibaresinin iptali talep edilmiştir. Danıştay¹³⁷ da başvuru sendikayla aynı kanaat doğrultusunda bahsi geçen ibarenin iptaline karar vermiştir. İlgili karara göre:

"Aslında belli bir kesime özgü yapılan bu düzenleme ile mevcut işkolları etkilenmiş olacaktır. Kapatılan il özel idareleri işçilerinin devirlerinin yapıldığı; yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, büyükşehir belediyesi, bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesinde tek bir işkolu kapsamında faaliyette bulunulmadığı açıktır. Söz konusu işçilerin, il özel idareleri ile bir ilişkilerinin kalmayacağı dikkate alındığında devredildikleri işyerinde hangi işin yapıldığına bakılmaksızın bu işçilerin inşaat işkolunda faaliyet gösteren sendikalarındaki mevzuat üyeliklerinin devam etmesinin yönelik düzenlemesinde hukuka uygunluk bulunmamaktadır. Bu durumda geçici bir durum gerekçe gösterilerek kapatılan il özel idarelerindeki sendika üyesi işçilerin şahsına münhasır olarak kalıcı bir işkolu ayrımı yapılmasında yukarıda belirtilen 6356 sayılı Kanun hükümlerine, NACE uyarınca yapılan faaliyet sınıflamalarına, işkolu ayırımında göz önüne alınan temel kurallara uyarlılık bulunmamaktadır."

Ayrıca yeri gelmişken belirtilmelidir ki, Danıştay'ın yukarıda bahsi geçen kararına rağmen 20 numaralı "Genel İşler" işkolunda kodsuz olarak yer alan

¹³⁷ Dan.10.D., T.21.03.2019, E. 2014/1955, K. 2019/2333, (Yayınlanmamıştır).

“Belediyelerden, İl Özel İdareleri ile başka kamu kurum ve kuruluşlarına, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler” ibaresi hala varlığını korumaktadır. Bu ibarenin varlığı da bir işin dahil olduğu işkolunun şahsa münhasır olarak düzenlendiğini göstermektedir. Kanaatimizce, aynı nitelikte bir düzenlemenin varlığını koruyup diğerinin ise haklı bir gerekçe ile iptal edilmesi hukuk güvenliği ve belirlilik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.¹³⁸ Bu nedenle 20 numaralı “Genel İşler” işkolunda kodsuz olarak yer alan “Belediyelerden, İl Özel İdareleri ile başka kamu kurum ve kuruluşlarına, 30 Mart 2014 tarihinden sonra devredilen işçilerin şahsına münhasır olmak üzere, bu işçiler tarafından yerine getirilen işler” ibaresinin de başvuruya yetkili kişilerce Danıştay’a yapılacak başvuru üzerine iptal edilmesi gerekmektedir.

İşkolları Listesi’nde kodsuz olarak yer alan ve NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ile çelişkiler yaratan bir başka örnek ise kalem imalatıdır. İşkolları Yönetmeliği’nde kalem imalatının iki farklı işkolunda yer aldığı görülmektedir. “Mekanik olsun veya olmasın her çeşit dolma kalem, tükenmez kalem ile boya kalemi, pastel boya imalatı” 4 numaralı “Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç” işkolunda kodsuz olarak yer almakta iken; “Kurşun kalem imalatı” 6 numaralı “Ağaç ve Kağıt” işkolunda kodsuz olarak sınıflandırılmaktadır. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre ise “Mekanik olsun veya olmasın her çeşit dolma kalem, tükenmez ve kurşun kalem ile boya kalemi, pastel boya imalatı (kalem ucu ve kurşun kalem içleri dahil)” C kısımlı “İmalat” faaliyeti içerisinde 32.99.03 kodu ile sınıflandırılmıştır. Görüldüğü üzere, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında kalem imalatlarının tamamı bir kodda tanımlanmış iken, İşkolları Yönetmeliği’nde kurşun kalemler diğer kalemlerden ayrı olarak sınıflandırılmıştır. Bunun gibi bir başka örnek, İşkolları Yönetmeliği’nde 2 numaralı “Gıda Sanayi”

¹³⁸ “Hukuki güvenlik ilkesi, hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir. Bu bakımdan, kanunun metni, bireylerin, gerektiğinde hukuki yardım almak suretiyle, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını belli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine imkân verecek düzeyde olmalıdır. Dolayısıyla, uygulanması öncesinde kanunun, muhtemel etki ve sonuçlarının yeterli derecede öngörülebilir olması gereklidir.” AYM, T. 28.02.2013, E. 2012/116, K. 2013/32, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.03.2020.

işkolunda “Hayvansal, Bitkisel Yağdan Sabun İmalatı” faaliyeti kodsuz olarak yer almışken; 4 numaralı “Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç” işkolunda “Sabun ve deterjan ile temizlik ve parlaticı maddeler imalatı” 20.41 koduyla ayrıca yer almıştır. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında ise sabun imalatı, hangi maddeden yapıldığına bakılmaksızın 20.41 kodu ile “Sabun ve deterjan ile temizlik ve parlaticı maddeler imalatı” olarak düzenlenmiştir.

Bir diğer konu ise çağrı merkezlerinin durumudur. Çağrı merkezleri İşkolları Yönetmeliği ekinde yer alan İşkolları Listesi’nde “Çağrı merkezlerinin faaliyetleri” olarak 82.20 işkolu kodu ile “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda yer almaktadır. Bunun yanında 7 numaralı “İletişim” işkolunda ise kodsuz olarak “İletişim işkolunda faaliyet gösteren çağrı merkezleri” ibaresi mevcuttu. Doktrinde bu düzenleme çağrı merkezi faaliyetinin “İletişim” işkolundaki işlerle ilgili rehberlik, danışmanlık ve bilgilendirme faaliyetleri olarak yürütülmesinin büro işi olma niteliğini değiştirmedeği ve 6356 sayılı Kanun’un atıf yaptığı uluslararası normlara ve NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına aykırılığı gerekçesi ile de eleştirilmekteydi.¹³⁹ Bu eleştiriler doğrultusunda; aynı işi yapan çalışanlardan bazılarının “İletişim”, bazılarının ise “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda örgütlü sendikalara üye olabilecekleri ve bu hususun ciddi uyuşmazlıklara ve sorunlara yol açacağı gerekçesiyle ilgili ibarenin iptali talepli dava ikame edilmiştir. Danıştay’ın kararı¹⁴⁰ ise şu şekildedir:

“Yönetmelik 2. maddesinde yer alan hüküm gereği, Yönetmelik hazırlanırken uluslararası normlar ve standartlar göz önünde bulundurulmuştur, başka bir anlatımla davalı idare tarafından temel olarak belli bir sistematik içerisinde hareket edilmiştir. Bu çerçevede esas alınan, NACE Rev.2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında, “Çağrı merkezlerinin faaliyetleri”ne , “Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri” kapsamında yer verildiği ve çağrı merkezlerinin faaliyetleri bakımından herhangi bir ayırım yapılmadığı NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına uygun olarak Yönetmelik’e ekli listede, “Çağrı merkezlerinin faaliyetleri”ne 10 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda yer verildiği ancak çağrı merkezlerinin tanımlaması ve sınıflarının bulunması nedeniyle kodsuz olarak düzenlenmesi gerekmediği halde dava konusu edilen ve kodsuz olan “İletişim işkolunda

¹³⁹ Başterzi, **Ehliyet**, s. 65-66.

¹⁴⁰ Dan.10.D., T.21.03.2019, E.2013/809, K.2019/2312, (Yayımlanmamıştır).

faaliyet gösteren çağrı merkezleri” ibaresi 7 sıra numaralı “İletişim” işkolunda gösterilerek kuralın dışına çıkmış olduğu görülmektedir. Davalı idare tarafından konfederasyon temsilcilerinin önerileri doğrultusunda iletişim alanında faaliyet gösteren işyerlerinde kendi işçileri ve kurumsal kimlikleriyle çağrı merkezi olarak faaliyet gösteren birimlerin olması halinde aynı işyerinde birden fazla işkolunda örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapılması hususunda engel oluşturmaması için söz konusu düzenlemenin yapıldığı belirtilmişse de aksi durumda bir çağrı merkezinde çalışanların aynı zamanda iletişim alanında faaliyet gösteren bir işyerine de hizmet vermesi halinde işkolu örgütlenmesi bakımından farklılık ortaya çıkacaktır. Davalı idare, sadece iletişim işkolunda faaliyet gösterilmesi halinde bu işin büro faaliyeti olmayacağının gerekçesini hukuka ve ilgili meslek kurallarına göre ortaya koyamamaktadır. Tüm bu nedenlerle “Çağrı merkezleri faaliyetleri”nin 10 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda düzenlenmesine rağmen istisnai bir durum getirilerek 7 sıra numaralı “İletişim” işkolunda “İletişim işkolunda faaliyet gösteren çağrı merkezleri” ibaresine yer verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”

Danıştay tarafından yukarıda belirtilen gerekçeyle İşkolları Listesinde 7 numaralı “İletişim” işkolunda kodsuz olarak yer alan “İletişim işkolunda faaliyet gösteren çağrı merkezleri” ibaresinin iptaline karar verilmiştir. Görüldüğü gibi Danıştay tarafından da söz konusu ibarenin iptaline gerekçe olarak NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ile uyumsuzluk gösterilmiştir. Yukarıda yer alan örneklerde de belirtildiği üzere İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi’nin her ne kadar NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına uyumlu olduğu belirtilmiş olsa da, İşkolları Listesi NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ile ciddi farklılıklar içermektedir.

3. İşkollarının Belirlenme Esasları Bakımından Farklılık

6356 sayılı Kanun’un sendikal örgütlenmede işkolu esasını benimsediği, işkollarının ad ve sayısının 6356 sayılı Kanun’a ekli listede yer aldığı, işkollarına ilişkin detaylı düzenlemelerin İşkolları Yönetmeliği’nde belirlendiği ve işkollarına dahil olan işlerin ise İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi’nde yer aldığı ve ilgili Listenin NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak belirlendiği açıktır. Bunun yanında 6356 sayılı Kanun’un 41. maddesinin 7. fıkrasından da açıkça anlaşılacağı üzere; bir işyerinin dahil olduğu işkolu 6356 sayılı Kanun’un 5.

maddesindeki usule göre belirlenmediği takdirde, ilgili işyerinin tescili sırasında NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlenen ve SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodu dikkate alınacaktır. Bir başka anlatımla, bir işyerinin tescili sırasında işveren tarafından belirlenmiş olan ve sosyal güvenlik mevzuatına tabi olan işkolu kodu dikkate alınacaktır. Nitekim Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde bulunan NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre hazırlanmış olan işkolu kodu ile İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi'nde belirtilen işkollarına dahil olan işlerin esasları açısından ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Ancak sosyal güvenlik mevzuatı ve toplu iş hukuku mevzuatı arasında da ciddi farklar bulunmaktadır. Ayrıca İşkolları Yönetmeliği ile NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının belirlenme esaslarında da farklılıklar mevcuttur.

Bu bakımdan önemli bir farklılık iş hukuku mevzuatında yer alan asıl iş-yardımcı iş kavramları ile NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında ana, ikincil ve yardımcı faaliyetlerin tanımlanmasıdır. İşkolları Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre: *"Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır"*. Ancak NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esaslarında ise -yukarıda incelendiği üzere- ana faaliyet; bir işyerinin "katma değerine en fazla katkıda bulunan faaliyet" olarak tanımlanmış ve "yukarıdan aşağıya (top-down)" olarak tanımlanan, istatistiksel bir metotla belirleneceği belirtilmiştir. İkincil faaliyet ise; işyerindeki çıktıların üçüncü kişilere sunulmasını sağlayan diğer tüm faaliyetlerdir. Genel olarak bakıldığında bir ana faaliyetin yürütülebilmesi için ulaştırma, muhasebe, depolama, satın alma gibi birçok yardımcı faaliyetin desteği gerekmektedir. Bu nedenle yardımcı faaliyetler; *"sadece o birimin kullanımı için mal ya da hizmet sağlayarak ana veya ikincil ekonomik faaliyeti yalnızca destekleyen faaliyetler"* olarak tanımlanmıştır.¹⁴¹ NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre bir faaliyetin yardımcı faaliyet olabilmesi için: *"1) Sadece ait olduğu birim ya da birimlere hizmet etmesi, 2) Girdikleri birimin maliyetlerine katılması, 3) Çıktıların (genellikle hizmetler, nadiren mallar) birimin nihai ürününün parçası olmaması ve sabit sermaye oluşumunu sağlamaması, 4) Benzer bir ölçekte kararlaştırılabilir bir faaliyetin benzer üretim birimlerinde yürütülüyor olması şartlarının tamamını sağlaması gerekir."* EUROSTAT tarafından yayımlanan NACE Tanıtım Rehberi'nde yardımcı faaliyet olarak görülemeyen faaliyetler de belirtilmiştir. İlgili

¹⁴¹ EUROSTAT, s. 21.

rehbere göre: "1) Sermaye oluşumunun parçası olan mal ve hizmet üretimi, 2) Bir kısmı ana faaliyetlere bağlı olarak tüketilse bile önemli bir kısmı pazarda satılan çıktılarının üretimi, 3) Ana ya da ikincil faaliyetin çıktısının tümleyici bir parçası olan mal veya hizmetlerin üretimi, 4) Bütün üretim ana birim tarafından tüketilse bile, enerji üretimi, 5) Üzerinde değişiklik yapılmadan satılmak üzere mal alımı, 6) Araştırma ve geliştirme faaliyetleri" NACE sisteminde yardımcı faaliyet olarak yer almamaktadır.¹⁴² Bunlar bağımsız bölüm olarak görülmekte ve daha sonra faaliyet türü birimi olarak kendi faaliyetlerine göre sınıflandırılmaktadır. Ancak iş hukukunda, NACE Rev.2-Altlı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre yardımcı faaliyet olarak görülemeyen faaliyetler; yardımcı iş olarak kabul edilmekte veya asıl işin bir bölümü olarak nitelendirilmektedir.¹⁴³

Sosyal güvenlik hukuku ve iş hukuku bakımından kavramsal farklılıklara da değinmek gerekir. 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde yer alan işyeri tanımı ile 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki işyeri tanımı birbiri ile uyumlu görünse de ikincil mevzuattaki düzenlemeler açısından aynı sonuca varmak mümkün gözükmemektedir.¹⁴⁴ Detaylandırarak olursak, sosyal güvenlik uygulamasında işyeri fiziki bir birimdir ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne bakıldığında farklı birimler kural olarak ayrı tescile tabidir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine yapılan atıfla tanımlanan işyeri kavramı, tamamen hukuki bir nitelik taşımaktadır. Buna göre farklı fiziki birimlerde yürütülen işler, nitelik ve yürütüm bakımından birbirini tamamlar nitelikte ise tek bir işyerinden söz edilir (bağlı yer).¹⁴⁵ Buna bağlı olarak, işyerinin belirlenmesinin toplu iş hukukundaki yeri de çok mühimdir. Zira toplu iş sözleşmesinin türü ve buna bağlı olarak yetkisi ve yetkide dikkate alınacak işçi sayısı işyeri kavramının tanımlanmasına göre farklılık gösterebilecektir. 6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin hususların düzenlendiği 41. Maddesine göre; aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin varlığı durumunda işletme toplu iş sözleşmesinden bahsedilir. Ancak sosyal güvenlik mevzuatındaki durum tamamen başkadır ve mevzuatta yer aldığı üzere her bir fiziki birim işyeri niteliğinde olduğundan her bir işyeri için farklı NACE kodu belirlenmesi söz konusu olacaktır. Örnek vermek gerekirse, bir cam üretim şirketinin cam imalat

¹⁴² EUROSTAT, s. 22.

¹⁴³ Başbuğ, **Toplu İlişkiler**, s. 90-91.

¹⁴⁴ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 60.

¹⁴⁵ Ekmekçi, s. 58. İşyerine dair detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, I.

fabrikası ve cam imalat fabrikasının yanında yalnızca fabrikada üretilen ürünlerin paketlenmesini sağlamak amacı ile karton koli imalat fabrikası mevcut ise; sosyal güvenlik mevzuatı ve ilgili mevzuatın esas aldığı NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması dikkate alındığında, her bir işyeri bakımından ayrı kod verilmesi söz konusu olacaktır. Bu durumda cam üretim fabrikası, "Cam ve cam ürünlerin imalatı" olarak 23.1 kodu ile sınıflandırılacaktır. Karton üretim fabrikası ise "Kağıt veya mukavvadan koli, kutu ve benzeri muhafazaların imalatı" grubunda 17.21.12 kodu ile ayrı bir işyeri olarak sınıflandırılacaktır. Fakat 6356 sayılı Kanun'a göre karton koli imalatı, yalnızca cam fabrikasında üretilen ürünlerin paketlenmesi için faaliyet gösterdiğinden dolayı 4857 sayılı Kanunun 2. maddesine göre hukuki, yönetim ve nitelik bakımından bağılılığı söz konusu olduğundan bağılı yer olarak nitelendirilecek ve karton imalat fabrikası ile cam imalat fabrikası aynı işyerinden sayılacaktır.¹⁴⁶ Bu durumda karton imalat fabrikası ve cam imalat fabrikası İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi'ne göre 11 numaralı "Çimento, Toprak ve Cam" işkolunda sınıflandırılacaktır. 6356 sayılı Kanun'a göre karton imalat fabrikasında çalışan işçiler de "Çimento, Toprak ve Cam" işkolunda faaliyette bulunan sendikalara üye olacak ve buna bağılı olarak toplu iş sözleşmesi türü ve yetkisinin belirlenmesi gerekecektir.

Tüm bu açıklanan sebeplerle sosyal güvenlik mevzuatının esas aldığı NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının toplu iş hukukundaki işyeri tanımı ile ciddi farklılıklar içerdiği açıktır. Bu bakımdan uygulamada sendika üyeliği ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ehliyeti, düzeyi ve türü, toplu iş sözleşmesi yetkisi ve yetki itirazları bakımından büyük problemlere ve 6356 sayılı Kanun'un ruhu ve amacı ile bağdaşmayan sonuçlara neden olmaktadır. Bu nedenle kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun bakımından bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinde yalnızca SGK sisteminde mevcut olan NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınmamalı ve ayrıca araştırma yapılması gerekmektedir.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Fevzi Şahlanan, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2016, s. 54.

¹⁴⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda da işyeri tescilinde iki ayrı koda sahip işyeri hakkında işletme iddiası var ise işletme değerlendirmesinin yalnızca NACE koduna bakılarak yapılmaması gerektiği hususuna değinilmiştir. İlgili karar şu şekildedir: "Ayrıca hükme esas bilirkişi raporunda bu yerlerin bağımsız işyeri olduğu kabulü durumunda NACE kodlarından hareket edilerek işletme değerlendirmesi yapılmıştır. Ancak davacıya ait 10 işyerinden ...'da ve ... / ...'da bulunan ... ve ... sicil numaralı işyerleri NACE kodunun 43.22

Bir diğerk kavramsal farklılık da işyeri açılışında ortaya çıkmaktadır. İşyeri açılışı; SGK, vergi dairesi, ticaret sicil müdürlüğü, meslek odaları gibi kurumlarının uygulamalarına ilişkin bir kavramdır. 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde işyerlerinin tescilli yükümlülüğü öngörülmüştür. İşyerinin girdiği işkolu ise sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi, iş mücadelesi gibi konuları içeren ve etkileyen toplu iş hukuku süreçlerine ilişkindir. İşkolu fiziki birim olarak işyerinin tehlike sınıfına göre değil, hukuki birim olarak işyerinde görülen asıl işe göre belirlenir. Asıl işin belirlenmesinde de gerek yargı kararları gerekse Bakanlık teftişleri ile yerleşik nitelik kazanmış ölçütler çerçevesinde değerlendirme yapılır.¹⁴⁸

Diğerk önemli farklılıklar ise sosyal güvenlik mevzuatının esas aldığı NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlenen işkolu kodu ile İşkolları Yönetmeliği'ne göre işkolunun belirlenmesinde usul bakımından oluşan farklılıklardır. Yukarıda detaylıca ele alındığı üzere, bir işyerinin NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak oluşturulmuş işkolu kodu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 28. maddesinde yer alan usule göre belirlenir. İşkolu koduna yapılan itirazların ise yine Sosyal Sigorta Yönetmeliği'nin 113. maddesinde düzenlendiği üzere İşkolu Kodu İtiraz Komisyonu adı verilen komisyonca yapılacağı belirlenmiştir. Ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, işkolu kodunun belirlenme usulü açısından detaylı düzenlemeye yer verilmemiştir. İşkolu koduna itiraz prosedürü, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 20.01.2014 tarihli ve 2014/10 sayılı İşkolu Koduna İlişkin İşlemler konulu Genel Yazısında yer alan usule göre belirlenmiştir. Oysa 6356 sayılı Kanun'a göre; işkolunun belirlenmesi ve işkoluna itiraz tamamen başkadır. 6356 Kanun'un 5. maddesinde düzenlendiği üzere bir işyerinin dahil olduğu işkolu, Bakanlık tarafından belirlenir, ilgililere itiraz hakkı tanınması sebebi ile ilgili işkolu tespiti Resmi Gazete'de yayınlanır ve ayrıca yargı denetimine tabidir. Görüldüğü üzere usulen SGK

olduğu belirtilerek 12 sıra numaralı "... iş kolunda değerlendirilmiştir. Eğer NACE kodlarından hareket edilirse "43.22" kodu İş Kolları Yönetmeliğinde "... iş kolu değil 13 sıra numaralı "... işkolundadır. NACE kodlarından bakıldığında davacıya ait yalnızca ... sicil numaralı ...'de bulunan işyeri (NACE 33.12) ... işkolunda görünmektedir. Diğer tüm işyerleri farklı işkolunda kodlanmıştır. Bu bakımdan davalı şirkete ait işyerlerinin bağımsız işyerleri veya genel merkeze bağlı yer olup olmadıkları, bağımsız işyerleri ise aynı işkolunda olup olmadıkları noktasında mahkemece yapılan araştırma yetersizdir. Yalnızca NACE kodundan yola çıkılarak işletme değerlendirmesi de hatalıdır. Bunun açıklığa kavuşturulması için işyerlerinde keşif yapılarak o işyerinde fiilen hangi iş yapıldığı öncelikle tespit edilip dosyadaki diğer deliller değerlendirilerek karar verilmelidir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y.9.HD., T.11.04.2018, E.2018/3889, K.2018/8383, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 21.02.2020.

¹⁴⁸ Ekmekçi, s. 58-59.

tarafından bir işyerinin girdiği işkolu kodunun belirlenmesi ve 6356 sayılı Kanun açısından bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi ve itiraz usulleri birbirinden tamamen farklıdır. İşkolu kodu belirlenir iken, işverenin beyanına göre kurumlara bildirim söz konusudur ve belirlenen kodun herhangi bir şekilde Resmi Gazete’de yayımlanması söz konusu değildir. Ayrıca işkolu kodunun belirlenmesi ve itiraz prosedürü de her daim değişmesi mümkün olabilecek bir Genel Yazı ile düzenlenmiştir.¹⁴⁹

4. Uygulamada Ortaya Çıkan ve Çıkabilecek Sorunlar ile Çözüm Önerisi

Yukarıda NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının ülkemizdeki durumu ve mevzuata dair durumu belirtilmiş, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasını esas alan mevzuatlar ve mevzuat hükümlerinden hareketle ilgili sınıflamayı kullanan kurumlar açısından farklılıklara değinilmiştir. Yukarıda detaylı olarak değinildiği üzere, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının esas alındığı mevzuatlar arasında dahi farklılıklar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra 6356 sayılı Kanun’da ve İşkolları Yönetmeliği’nin 2. maddesinde işkollarına dahil olan işlerin açıkça NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması göz önünde bulundurularak düzenlendiği ve listede yer alan sınıf, alt sınıf numaraları ve tanımlarının NACE-Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında yer alan kodlamalara göre belirlendiği görülmektedir. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, ülkemizde uygulanmasından itibaren toplu iş hukuku açısından oldukça önemli bir noktada yer almıştır. Ancak açıkça belirttiğimiz üzere, 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nin işkolları açısından getirdiği kurallar bütünü ile NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasındaki kurallar bütünü ciddi farklılıklar içermektedir. Bu nedenle uygulamada çok önemli sorunların ortaya çıktığı ve çıkacağı açıktır. Bu aşamada esasen iki sorundan bahsetmek gerekir. İlki, bahsi geçtiği üzere sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi yetkisine dair işlemlerde yalnızca SGK kayıtlarında yer alan işkolu kodunun esas alınması; diğeri ise, yargılamada zaman zaman inceleme yapılmaksızın SGK kayıtlarında mevcut işkolu kodunun dikkate alınarak 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine göre işkolu tespiti yapılmasıdır.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Ekmekçi, s. 59.

¹⁵⁰ Ekmekçi, s. 59.

Sendika üyelik işlemlerine ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun'un detaylandırılması amacıyla Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.¹⁵¹ İlgili Yönetmelik'in 5. maddesinin 1.fıkrasında belirtildiği üzere: *"Sendika üyelik başvurusu, işçi tarafından e-Devlet kapısı üzerinden yapılır. Üyelik bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır."* İşyerinin SGK kayıtlarında mevcut olan işyeri sicil numarası, e- devlet sisteminde de mevcuttur. Bahsi geçen işyeri sicil numarası, yukarıda da detaylı olarak anlatıldığı üzere NACE-Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre hazırlanmış olan işkolu kodunu da içermektedir.¹⁵² İşçinin şahsi e-devlet sistemi, işkolu kodu esas alınarak işçinin çalıştığı işyerindeki işkolunda örgütlenmiş olan sendikalardan birine üye olabildiğini mümkün kılmaktadır. Bir başka anlatımla, işçinin çalıştığı işyeri, SGK işyeri sicil numarası içerisinde yer alan işkolu koduna göre hangi işkolunda yer alıyorsa, işçi o işkolunda örgütlenen bir işçi sendikasına üye olabilecektir. Örneğin bir vakıf üniversitesinde çalışan bir işçi e-devlet sistemine girdiğinde "Çalışma Bilgileri" kısmında "İşyeri SGK Numarası" bölümü yer almaktadır. Bahsi geçen "İşyeri SGK Numarası"nda yer alan işkolu kodundaki işkoluna göre örgütlenmiş olan sendikalar ise aşağıda "Yeni Üyelik Başvuru" bölümünde yer almakta ve işçiye yalnızca o bölümde sıralanan sendikalara üye olma hakkı verilmektedir.¹⁵³ Vakıf Üniversitelerinin faaliyetleri İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesinde 10 numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim" işkolunda 85.42 kodu ile Yükseköğretim faaliyetleri arasında yer almaktadır. Bu durumda işçi yalnızca 10 numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim" işkolunda örgütlenmiş olan sendikalara üye olabilecektir. Tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, e-devlet sisteminde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak belirlenen ve söz konusu işkolu kodunu içeren SGK işyeri sicil numarasına göre 6356 sayılı Kanun çerçevesinde işçinin çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolu belirtilmekte ve işçinin yalnızca bu işkolunda örgütlenmesine olanak tanınmaktadır.

Bu durumda, sendika üyeliğinde yalnızca SGK kayıtlarındaki işyeri sicil numarasının esas alınması dolayısıyla 6356 sayılı Kanun esaslarından farklı sonuçlar doğabileceği açıktır. Ayrıca işyeri sınırlarının ve işverenin bildirdiği faaliyet üzerinden

¹⁵¹ RG.T.09.07.2013, RG.S.28702.

¹⁵² İşyeri sicil numarası hakkında detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, A, 2, b.

¹⁵³ E-devlet sistemi işçi sendikaları üyelik işlemleri sistemi, <https://www.turkiye.gov.tr/csgb-isci-sendikaları-uyelik-islemleri?isKoluId=10> (Çevrimiçi), 10.03.2020.

belirlenen işkolu kodunun gerçeğe uygun olmaması ve birbiriyle uyumlu olmaması işçinin gerçekte üye olması gereken bir sendikaya üye olmasını engelleyecektir.¹⁵⁴ Bir başka anlatımla, bahsi geçen gerçeğe aykırı bildirim aynı zamanda bireysel sendika özgürlüğüne de aykırılık oluşturacak ve işçinin gerçekte örgütlenmesi gereken sendikaya üye olamamasına neden olacaktır. Örneğin, bir yazılım firmasında çalışan işçi e-devlet sistemi üzerinden bir sendikaya üye olmak istediğinde, işverenin SGK'ya yanlış bildiriminden kaynaklı olarak 13 numaralı "İnşaat" işkolunda bulunan sendikalara üye olabileceği görülecektir.¹⁵⁵ Halbuki 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği uyarınca bu işçinin çalıştığı işyerinin asıl işi dikkate alınarak belirlenen 10 numaralı "Ticaret, Büro ve Güzel Sanatlar" işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabilmesi gerekmektedir. Sendika üyeliğinde e-devlet sisteminin getirilmesi üyeliği kolaylaştıran bir husus olarak öngörülmüş olsa da, işkolunun belirlenmesinin sistemde yalnızca SGK kayıtlarında mevcut olan işyeri sicil numarasına göre yapılması ve bahsi geçen sicil numarasının da işyeri tescili esnasında işverenin bildirimini esas alması (ki bu süreçte yapılan tek maddi denetim Vergi Dairesince yapılan yoklama tutanağıdır.), 6356 sayılı Kanun'a ve işkoluna göre sendikalaşma esasına oldukça aykırı sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır. Doktrinde belirtilen ve kanaatimizce de haklı bulunan bir görüşe göre, yalnızca SGK kayıtlarında yer alan işyeri sicil numarasına göre sendika üyelik işlemleri yapılmamalı, işçilere bu konuda yazılı başvuruda bulunabilme imkanı getirilmeli ve ayrıca işçiye işyeri sicil koduna itiraz edebilme hakkı -mevzuata dair yapılacak değişikliklerle- sağlanmalıdır. Böylece işçi, çalıştığı işyerinin gerçek faaliyetini bildirmediğini ve bu nedenle sendika özgürlüğünün kısıtlandığını düşünüyor ise işkolu koduna itirazda bulunabilecektir.¹⁵⁶ Özveriye göre ise, ne şekilde düzenleme yapılırsa yapılsın yetki tespiti sendikaya üye işçi sayısına göre belirlendiği müddetçe bu hususa bir çözüm getirilemeyecektir.¹⁵⁷

Bir diğer husus da sendika üyeliğinde SGK kayıtlarının esas alınmasına bağlı olarak belirlenecek olan toplu iş sözleşmesi yetkisidir. Yetki başvurusu üzerine, Bakanlık, öncelikle işyerinin Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-12'de yer alan İşkolu Kodu Listesi'ne göre belirlenen işkolu koduna bakacak ve bu kodun İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi'ne göre hangi işkoluna girdiğini kontrol

¹⁵⁴ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 60; Astarlı, s. 60-61; Murat Özveri, **Sendikal Haklar: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul, Birleşik-Metal İş, 2012, s. 60-61.

¹⁵⁵ Başbuğ, **Değerlendirme**, s. 25-26.

¹⁵⁶ Astarlı, s. 64; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.60;

¹⁵⁷ Özveri, **Sendikal Haklar**, s. 63.

edecektir.¹⁵⁸ Bir başka anlatımla, Bakanlık, yetki başvurusu halinde, SGK sisteminde mevcut olan SGK sicil numarasını esas alacaktır (SenTİSK md.41/7). Aynı şekilde Yüksek Mahkemenin işyerinin tescil işlemlerindeki bilgilere ve bu doğrultuda yetki başvurusu yapılana kadar ve yetki başvuru tarihi içerisinde herhangi bir itirazda bulunulmamişsa SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodunun esas alınacağına dair kararları mevcuttur.¹⁵⁹ Bu durumda yargının hiçbir inceleme yapmaksızın, SGK

¹⁵⁸ Örneğin Bakanlık tarafından belirlenen yetki tespit kararı şu şekildedir:

“İŞKOLU TESPİT KARARI

Karar No : 2019/15

İşyeri : TAV İstanbul Terminal İşletmeciliği

SGK Sicil No : 1127389.034

Tespiti İsteyen : Güvenlik-İş Sendikası

İnceleme : Bakanlığımızca yapılan incelemede; TAV İstanbul Terminal İşletmeciliği A.Ş. tarafından Atatürk Havalimanı Dış Hatlar Terminali Yeşilköy/İSTANBUL adresindeki 1127389.034 SGK sicil no’lu işyerinde Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü ile yapılan kira sözleşmesi kapsamında hava limanı işletilmesinin yürütüldüğü, hava limanı işletilmesinin esas işlevinin hava yolu taşımacılığını desteklemek olduğu, işçilerin de hava limanı işletilmesine özgü olan teknikerlik, bakım onarım, idari işler, köprü hizmetleri, otopark, güvenlik, kule hizmetleri, danışma hizmetleri, kontuar hizmetleri, bagaj hizmetleri gibi hava limanı işletilmesine özgü işlerde çalıştıkları, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 15 sıra numaralı “Taşımacılık” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar : TAV İstanbul Terminal İşletmeciliği A.Ş. unvanlı işyerinde yürütülen işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Yönetmeliğinin 15 sıra numaralı “Taşımacılık” işkoluna girdiğine ve yapılan bu tespitin Resmî Gazete’de yayımlanmasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesi gereğince karar verilmiştir.” RG.T.22.03.2019, RG.S.30722.

¹⁵⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin SGK kayıtlarında yer alan işkolu kodunu esas alan bir kararına göre: “Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 6356 sayılı Kanun’un 3. maddesine göre, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine göre ise, işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete’de yayımlanmasını müteakip, bu tespite karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de “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.” 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli” başlıklı 11. maddesinin üçüncü maddesinde yer alan düzenlemeye göre “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 üncü 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 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu ... işyeri bildirgesini Kuruma e-sigorta ile göndermek zorundadır.” Yönetmeliğin “İşyeri sicil numarası” başlıklı 28. maddesinin birinci fıkrasına göre ise “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca ‘Mahiyet kodu’, ‘İşkolu kodu’, ‘Ünite kodu’, ‘Sıra numarası’, ‘İl kodu’, ‘İlçe kodu’ ve ‘Kontrol numarası’nı 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

kayıtlarını esas alarak işkoluna dair bir hüküm kurduğu görülmektedir. Bakanlık ve yargı tarafından yetki işlemlerinin yalnızca SGK kayıtlarında bulunan işkolu koduna göre belirlenmesi; yetki kapsamında olması gereken işyerlerinin yetki kapsamı dışında kalmasına, yetkinin kapsamı hususunda, bağlı işyerinin belirlenmesinde, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde olan bazı işyerlerinin kapsam dışında kalmasına sebep olmakta ve dolayısıyla tüm yetki sürecini ciddi anlamda etkilemektedir.¹⁶⁰

Bakanlık tarafından SGK kayıtlarında yer alan işkolu kodu esas alınarak belirlenen yetki tespitinin ardından, yetki itirazı davalarında da aynı husus gündeme gelecektir. Yetki itirazı davalarında işyerinin girdiği işkolunun tespiti; SGK tarafından belirlenen işyeri kodunun hatalı olması, önceki sisteme göre verilmiş olan işkolu kodlarının halen varlığını sürdürmesi, aynı işkolunda bulunan bir veya birden çok işyerinin Bakanlık tarafından yetki tespit yazısı ile kapsam dışında bırakılması gibi nedenlerden dolayı sorun teşkil etmektedir.¹⁶¹ Bu hususta Yargıtay bakımından da tutarlı bir içtihat oluşturulduğunu söylemek güçtür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir olumlu yetki tespitine itiraz davasında¹⁶² şu şekilde hüküm kurmuştur:

"...Bu bakımdan davalı şirkete ait işyerlerinin bağımsız işyerleri veya genel merkeze bağlı yer olup olmadıkları, bağımsız işyerleri ise aynı işkolunda olup olmadıkları noktasında mahkemece yapılan araştırma yetersizdir. Yalnızca NACE kodundan yola çıkılarak işletme değerlendirmesi de hatalıdır. Bunun açıklığa kavuşturulması için işyerlerinden keşif yapılarak o işyerinde fiilen

hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir" şeklinde tanımlanmıştır. Bu noktada şu hususu belirtmek gerekir ki, yönetmeliğin ilk halinde işkolu kodu "yapılan işin Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi"ne göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir" şeklinde tanımlanmış iken, 21.08.2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik ile tanım yukarıda belirtildiği şekilde değiştirilmiş ve 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği ile uyum sağlanmıştır. Bütün bu açıklamalar ile ayrıntılı olarak belirtilen düzenlemeler karşısında ifade etmek gerekir ki, somut olayda işveren tarafından, yapılan işin niteliği ve hizmet alım sözleşmesine uygun şekilde verilen bildirge doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit konusu işyerinin "Taşımacılık" işkolunda tescil edildiği ve yetki başvuru tarihine kadar işkoluna ilişkin herhangi bir itiraz ve başvuru bulunmadığı da gözetildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tescilden sonra yapılan işkolu değişikliği nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlık bekletici mesele yapılamayacak ve yetki süreci başladığı için işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır." Y.22.HD, T.12.12.2016, E.2016/32588, K.2016/26771, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 02.03.2020.

¹⁶⁰ Ekmekçi, s. 59.

¹⁶¹ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.60; Engin, **Yetki İtirazında İşkolu**, s.12.

¹⁶² Y.9.HD., T.11.04.2018, E.2018/3889, K.2018/8383, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 11.02.2020.

hangi iş yapıldığı öncelikle tespit edilip dosyadaki diğer deliller değerlendirilerek karar verilmelidir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...”

Ayrıca Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin aynı doğrultuda bir başka kararı¹⁶³ ise şu şekildedir:

“Belirtmek gerekir ki, İşkolları Yönetmeliği ve düzenlediği işkolu kodları sistemi, NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak hazırlanmışsa da, bu listeler birebir aynı değildir. Dolayısıyla dava konusu işyerlerinde yapılan işin girdiği işkolunun tespit edilmesinde söz konusu işin NACE kodu listesinde hangi sınıf altında düzenlendiği değil, İşkolları Yönetmeliğinde düzenlenen işkolu kodları sistemine göre hangi işkolunda yer aldığı belirleyici olacaktır...”

Ancak Yargıtay 7.Hukuk Dairesi’nin bir kararına¹⁶⁴ göre ise yetki tespit sürecinde yapılan işletmeye dair itirazın bekletici mesele¹⁶⁵ yapılamayacağı ve SGK kayıtlarından yola çıkılarak çözüme gidilmesi gerektiği kararı verilmiştir. İlgili kararda şu ifadeler yer almıştır: *“Bu durumda yani mevcut bir iş kolu tespiti bulunmadığına ve yapılması muhtemel bir iş kolu tespitinin dikkate alınması mümkün olmadığına göre, 6356 sayılı yasanın 41/7. maddesine göre işyerinin girdiği işkolunun ve burada yürütülen faaliyetin niteliğinin tespitinde SGK kayıtları esas alınacaktır.”*

Sonuç olarak yukarıda detaylı olarak bahsettiğimiz üzere, sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi yetkisi olmak üzere toplu iş hukukunu etkileyen birçok konuda, 6356 sayılı Kanun 41. maddesinin 7. fıkrasında belirtildiği üzere, SGK sisteminde mevcut olan ve NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlenen işkolu kodu dikkate alınmaktadır. Ayrıca 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği ekinde İşkolları Listesi’nde de NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasından yararlanıldığı ibaresi yer almıştır. NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, EUROSTAT tarafından belirlenen iktisadi faaliyetlerin istatistik sınıflamasından ibarettir ve bu maksatla ortaya çıkmıştır. Ülkemizde de 2012 yılından itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu, Vergi Dairesi, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası gibi kurumlar tarafından kullanılmakta ve ilgili kurumlar arasındaki faaliyetlerin tek bir

¹⁶³ Y.9.HD., T.31.05.2016, E.2016/16698, K.2016/12875, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 15.01.2020. Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Ekmekçi, s. 62.

¹⁶⁴ Y.7.HD., T.14.09.2015, E.2015/32337, K.2015/14762, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 03.02.2020. İlgili Yargıtay kararını isabetli bulmayan görüş için bkz. Ekmekçi, s. 61-62.

¹⁶⁵ Bekletici meseleye dair detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, III.

sınıflamada birleştirilmesi amacını taşımaktadır. Fakat iş hukuku ile bu derece farklı ve uzak olan bu sınıflama, toplu iş hukukunu birçok noktada etkilemiş durumdadır.¹⁶⁶ Ayrıca Ekmekçi tarafından da belirtildiği üzere işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinde yalnızca SGK sisteminde mevcut olan işkolu kodunun esas alınması işkolu tespitini emredici hükümler olarak düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un sistemine aykırıdır.¹⁶⁷ Kanaatimizce de öncelikle bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinde tek başına SGK kayıtlarının esas alınması doğru olmayacaktır. Nitekim sosyal güvenlik mevzuatı ile toplu iş hukuku ve bireysel iş hukuku mevzuatı açısından önemli farklılıklar olduğu da yukarıda belirtilmiştir.¹⁶⁸ Bu nedenle 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası yürürlükten kaldırılmalıdır. İlgili hükmün yürürlükten kaldırılması halinde, toplu iş hukuku ve bireysel iş hukuku ile birçok konuda farklılıklar içeren sosyal güvenlik hukuku mevzuatına tabi bir kurum olan SGK'nın toplu iş hukukunu etkileyecek birçok hususta yetkilendirilmiş olması hususuna da çözüm bulunmuş olacaktır. Ayrıca yalnızca faaliyetlerin ekonomik olarak sınıflandırılması amacıyla Avrupa Birliği ülkelerinde kullanılan NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının hukukumuzu bu denli etkilememesi adına ilgili sınıflamayla toplu iş hukukunda yer alan işkolları ve işkollarına dahil olan işlerin belirlenmesi birbirine bağlı hale getirilmemelidir. Bu nedenle NACE Rev.-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınmadan işkollarına dahil olan işler belirlenmeli ve bu işler belirlenirken objektif, ülkemiz ulusal ekonomik faaliyetlerine, toplu iş hukuku düzenlemelerine uygun ölçütler getirilen yeni bir düzenleme yapılmalıdır.

Ancak mevcut yasal sistem içerisinde 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesindeki işkolu tespit süreci başlamadığı takdirde, işkolunun belirlenmesinde dikkate alınacak tek husus SGK sisteminde mevcut olan işkolu kodudur. Bahsi geçen işkolu koduna göre sendika üyelik işlemleri ve buna bağlı olarak diğer toplu iş sözleşmesi süreçleri yürütülmektedir. Bu nedenle öncelikle SGK tarafından belirlenen işkolu koduna yönelik düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 28. maddesinde işkolu koduna yönelik düzenleme mevcut olmasına rağmen bu konuda açık ve ayrıntılı bir düzenleme yoktur. Ayrıca ilgili Yönetmelik'in 113. maddesinde işkolu koduna itirazın, İşkolu Kodu İtiraz Komisyonunca

¹⁶⁶ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 60; Aydın Başbuğ, "Soru-Cevap", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Semineri: 22.12.2012**, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2013, s.153-154.

¹⁶⁷ Ekmekçi, s. 60. s

¹⁶⁸ Bkz. Birinci Bölüm, II, C, 3.

inceleneceği düzenlenmiş olmasına rağmen itiraz usulü de açık, objektif ve detaylı olarak belirlenmemiştir. Bu nedenle her zaman değiştirilebilmesi mümkün olan Genel Yazı'ya göre işkolu kodu tespit ve itiraz süreçleri yönetilmektedir. Söz konusu Genel Yazı'da da, yukarıda belirtildiği üzere, Vergi Dairesi sisteminde mevcut olan ve ilgili işyerine ait vergi levhasında yer alan ana faaliyet kodu ve adının kullanılacağı belirtilmiştir. Bu durumda işyeri açılışı sırasında işveren tarafından yapılan bildirimde ve işyerinin işkolu koduna işverence itiraz edilmesi halinde ilgili işyerinin gerçekten belirtilen işkolunda faaliyet gösterip göstermediğine dair tek denetim vergi dairesince yapılan yoklamadan ibaret olacaktır.

Kanaatimizce yalnızca Vergi Dairesi tarafından yapılan yoklamanın tüm toplu iş hukuku sistemi açısından tek maddi denetim mekanizması olması doğru değildir. Maliye Bakanlığı'nın her zaman pek çok kuruma göre vergi alacağının tahsili bakımından dinamik bir kurum olması, düzenlemelerin öncelikli olarak yapılması avantajına sahip olmasına neden olmaktadır. Bu durum ise diğer kurumların asli fonksiyonlarını yeterince yerine getirememesine neden olmaktadır. Nitekim yukarıda da belirtildiği üzere mevcut sistemde, bireysel ve toplu iş hukuku sistemi ile ciddi farkları olduğu ve esas alınmaması gerektiğini belirtmiş olsak da Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatına tabi olan SGK ve SGK tarafından esas alınan Vergi Dairesi kayıtlarına göre işkolu kodu belirlenmektedir. Bu nedenle var olan düzenleme içerisinde bulunacak en makul çözüm; yalnızca vergi dairesi yoklama tutanağı ile yetinilmeyerek SGK tarafından ayrı bir birim belirlenmeli ve bu birimde işverenin işyeri açılışı sırasında bildirdiği faaliyet alanının doğru olup olmadığı denetlenmelidir. Bu noktada son derece titiz davranılmalıdır. Ancak yürütme organının buradaki maksadı; kamu hukukunun kaynakların verimli kullanılması ilkesi gereğince, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasını yeknesak kılarak Vergi Dairesi tarafından zaten yapılacak olan yoklama denetlemesi ile maddi olarak faaliyet alanının denetiminin sağlanmasıdır. Uygulamada kurumlar arası yeknesaklık bu şekilde devam edecek ise de kanaatimizce, Vergi Usul Kanunu md.128 gereğince yoklama yapabilecek olanlara, işverenin bildirdiği NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının doğruluğunun tespit usulüne dair yeni bir düzenleme yapılmalı ve bu konuda titizlikle davranılması için aksi davranışlara yaptırım uygulanmalıdır. Bu hususlar i  genelge, sirküler vb. şeklinde değil; yönetmelik ile düzenlenmeli ve böylece Vergi Dairesi tarafından yapılacak işlemler açık ve objektif olmalıdır. Ancak yinelenerek belirtilmelidir ki, Vergi Dairesi ve SGK gibi kurumlar tarafından belirlenen ve

denetlenen bir sistem, toplu iş hukukunun esasları ile ve 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin emredici hükümler içeren düzenlemesine, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğüne uygun düşmemektedir. Nitekim bir işyerinin işkolunun yanlış belirlenmesi veyahut işyeri esasının yanlış değerlendirilmesi halinde sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, türü, yetkisi gibi hususlar açısından tamamen toplu iş hukuku esaslarına aykırı sonuçlar meydana gelecektir. Kanaatimizce belirtilen çözüm önerileri, yalnızca mevcut sistem içerisinde olabilecek en makul çözümler olarak sunulmuştur.

III. İŞKOLUNUN ÖNEMİ

A. Sendikaların Kuruluşu Açısından

1. Genel Olarak Sendikal Örgütlenme Türleri

İşçi ve işverenlerin ortak menfaatler doğrultusunda bir araya gelerek topluluk oluşturmaları ve her şeyden önce kendi menfaatlerini koruma istekleri sonucunda sendikaların farklı örgütlenme türlerine göre örgütlenmeleri söz konusu olmuştur.¹⁶⁹ Günümüze kadar gelen tarihsel süreçte üç örgütlenme tipi gelişmiştir. Bahsi geçen örgütlenme türleri: işyerine göre sendikalaşma, işkoluna göre sendikalaşma ve meslek esasına göre sendikalaşmadır. Sendikal örgütlenme türleri her ülkede mevcut şartlara göre değişkenlik gösterebilecektir. Ülkeler sendikal örgütlenme düzeyi esas alınırken bahsi geçen işyeri, işkolu ya da meslek esasına göre sendikalaşmadan yalnızca birini esas alabilecekleri gibi birkaçı ya da tamamını da esas alabileceklerdir.¹⁷⁰

a. Meslek Esasına Göre Sendikalaşma

Meslek esasına göre sendikalaşma, yalnızca aynı meslekten olan işçilerin bir araya gelerek meslek sendikaları kurması ve bu sendikalara üye olmasıdır. Bir başka anlatımla, işçinin uzmanlık alanına göre sendikalaşma halinde meslek esasına göre

¹⁶⁹ Münir Ekonomi, "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", **İş Hukuku Dergisi**, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991, s. 31; aynı yazar, "İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", **İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri**, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS, s. 19.

¹⁷⁰ Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku: Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi ve Sendikalar Hukuku**, C.1, İstanbul, Sermet Matbaası, 1979, s. 373; Eyrenci, **Sendikalar**, s. 56; Şahlanan, **Sendikalar**, s. 24; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 77; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 842; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 80; Astarlı, s. 17; Yayvak, s. 44.

sendikalaşma söz konusu olacaktır. Örnek vermek gerekirse; marangozlar sendikası, avukatlar sendikası, yargıçlar sendikası, yazarlar sendikası, öğretmenler sendikası, pilotlar sendikası gibi.¹⁷¹ Bu sendikalara farklı meslek grubundan işçiler katılamazlar. Aynı zamanda vasıfsız işçiler de aynı işyerinde çalışıyor olsalar dahi, bu sendikalara üye olamayacaklardır.

Meslek esasına göre sendikalaşma en eski sendikal örgütlenme türü olarak kabul edilmektedir.¹⁷² Ancak günümüzde Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Fransa gibi ülkelerde varlığını sürdürse de eski önemini yitirmiştir.¹⁷³

b. İşyeri Esasına Göre Sendikalaşma

İşyeri esasına göre sendikalaşma, yalnızca bir işyerine göre sendika kurulması ve o işyerinde çalışan işçilerin sendikaya kurucu ya da üye olmasıdır.¹⁷⁴ İşyeri esasına göre sendikalaşmada işyerinde çalışan işçilerin mesleklerinin bir önemi bulunmamaktadır. Bu şekilde, yalnızca belirli bir işyerinde faaliyette bulunma amaçlanmaktadır.

Her ülkenin ekonomik konumlanmasına göre sendikalaşma esasları da farklılık göstermektedir. Nitekim işgücünün büyük işyerlerinde dağılım gösterdiği ülkelerde işyeri esasına göre sendikalaşmanın benimsendiği söylenebilir. Örneğin Latin Amerika ülkelerinde işyeri esasına göre sendikalaşma benimsenmiştir.¹⁷⁵ Ancak işgücünün büyük işyerlerinde dağılım gösterdiği bir ekonomik yapısı olmamasına rağmen Japonya'da da işyeri esasına göre sendikalaşma benimsendiği görülmektedir.¹⁷⁶ Doktrinde bunun nedeni, Japonya'da yaşam boyu istihdam sisteminin birbirini takip eden işyeri toplu iş sözleşmesinin işçileri bağlaması ve

¹⁷¹ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 42-43; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 36; Ekmekçi, s. 37; Sur, s. 87; Başterzi, **Ehliyet**, s. 49; Eyrenci, **Sendikalar**, s. 55-56; Astarlı, s. 17-18; Yuvalı, Güleşçi, s. 61, Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 68-69; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 44.

¹⁷² Tuncay, Savaş Kutsal, s. 42-43, Başterzi, **Ehliyet**, s. 49.

¹⁷³ Sur, s. 87; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 43.

¹⁷⁴ Turhan Esener, **İş Hukuku: Sendika Hukuku**, C.III, Ankara, Sevinç Matbaası, 1972, s. 52; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 42; Astarlı, s. 19; Ekmekçi, s.37; Yayvak, s. 46; Sur, s. 88; Başbuğ, **Toplu İlişkiler**, s. 85; Yuvalı, Güleşçi, s. 61.

¹⁷⁵ Başterzi, **Ehliyet**, s. 49.

¹⁷⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 44, Astarlı, s. 19-20; Başterzi, **Ehliyet**, s. 49-50; Sur, s. 88; Yuvalı, Güleşçi, s. 62.

işyerlerinde işçilerin ortak menfaatlerinin korunması esaslı bir ilişkinin bulunması olarak açıklanmıştır.¹⁷⁷

c. İşkoluna Esasına Göre Sendikalaşma

İşkolu esasına göre sendikalaşma, işçilerin mesleklerine veyahut çalıştıkları işyerlerine bakılmaksızın, işyerinde yapılan işin niteliğinin esas alındığı sendikal örgütlenme türüdür.¹⁷⁸ Bu örgütlenme türünde, nitelik bakımından benzer faaliyetler sınıflandırılarak, sınıflandırma sonucu ortaya çıkan temel ekonomik faaliyetlere ise işkolu adı verilmektedir.

İşkoluna göre sendikalaşma sanayi ve teknolojinin gelişmesi, seri üretime geçilmesi ile bir işyerinde vasıfsız ve birden fazla meslek grubunda çalışan işçi sayısının artması sonucunda ortaya çıkmıştır. Örnek vermek gerekirse, "Dokuma, hazır giyim ve deri" işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışan temizlik işçileri ve aşçıları da aynı işkolunda örgütlenmiş olan sendikalara üye olacak, farklı bir işkoluna üye olmayacaklardır. Böylece işkolu esasına göre sendikalaşma ile sendika sayısında azalma söz konusu olacak ancak bu azalma daha güçlü sendikaların ortaya çıkmasını sağlayacaktır.¹⁷⁹

2. Türk Hukuku'nda Sendikaların Kuruluşu Açısından

Anayasa'da sendikaların kuruluş esaslarına yer verilmemiş ve sendikaların kuruluş esaslarının belirlenmesi kanunlara bırakılmıştır. Ülkemizde gelişen tarihi süreç içerisinde farklı kuruluş esasları ve bu esaslara yönelik düzenlemeler getirilmiş, bu gelişmeler ile halihazırda esas alınan sendikal örgütlenme türü benimsenmiştir. Bu nedenle aşağıda mülga 274, mülga 2821 ve yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun döneminde sendikaların kuruluşu açısından esas alınan düzenlemeler ve sendikal örgütlenme türlerine değinilecektir.

a. Mülga 274 Sayılı Kanun Döneminde

Mülga 274 sayılı Kanun'un 9. maddesinde *"İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında*

¹⁷⁷ Başterzi, **Ehliyet**, s. 50.

¹⁷⁸ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 44; Yayvak, s. 47; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 43-44; Sur, s. 87.

¹⁷⁹ Sur, s. 87; Cevdet İlhan Günay, "İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.10, Haziran 2008, s.129; Yuvalı, Güleşçi, s.63; Yayvak, s. 48.

çalışan işçileri içine alır.” şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili hükümden anlaşılacağı üzere mülga 274 sayılı Kanun döneminde hem işyeri hem de işkoluna göre sendikalaşma esası benimsenen ikili bir yapı tercih edilmiştir.¹⁸⁰

Mülga 274 sayılı Kanun döneminde, işyeri esasına göre sendikalaşmada, işyeri sendikasının kuruluşunun bir işyeri ile sınırlı olup olmadığı konusunda doktrinde tartışmalar yaşanmıştır. Doktrinde bir görüşe göre sendikalar bir veya birden fazla işyerinde kurulup faaliyette bulunabilecektir.¹⁸¹ Diğer bir görüşe göre ise sendikalar yalnızca belirli bir işyerinde kurulup faaliyet gösterebileceklerdir.¹⁸²

Mülga 274 sayılı Kanun’da işyeri ve işkolu esasına göre sendikalaşma benimsenirken meslek esasına göre sendikalaşmaya ilişkin yasaklayıcı bir hüküm de getirilmemiştir.¹⁸³ Aynı zamanda ilgili Kanun’un 9. maddesinin gerekçesinde de meslek esasına göre sendikalaşmayı yasaklayıcı bir hüküm bulunmamakta¹⁸⁴ ve bu nedenle ilgili Kanun’un meslek esasına göre sendikalaşmanın mümkün olduğu yönünde bir kanaat oluşmaktaydı.¹⁸⁵ Nitekim bu dönemde uygulamada çeşitli meslek sendikaları kurulduğu görülmüştür.¹⁸⁶ Ancak doktrinde mülga 274 sayılı Kanun’un 9. maddesi ile 275 sayılı Kanun’un¹⁸⁷ bir işyerindeki işçilerin toplu iş sözleşmesini tek bir

¹⁸⁰ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 83; Yayvak, s. 49.

¹⁸¹ Seza Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, 2.bs., Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1975, s. 73; Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3.bs., Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s. 320; Adil İzveren, **İş Hukuku: I,II,III**, Ankara, Doğu Matbaacılık, 1974, s. 227.

¹⁸² Çelik, **Sendikalar**, s. 178; Orhan Tuna, **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri: Ön Araştırma Raporu**, Ankara, Başbakanlık DPT Yayınları, 1969, s. 138.

¹⁸³ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 81.

¹⁸⁴ “...birbiriyle ilgisiz işyerinde çalışsalar bile, mesele, elektrikçilerin bir (Elektrikçiler Sendikası) kurması imkanı tanındığı gibi, elektrikçilerle mesela, radyo teknisyenlerinin bir araya gelerek birbirleriyle ilgisiz işyerlerinde çalışsalar bile, bir “Elektrik ve Radyo Teknisyenleri Sendikası” kurmaları imkanı tanınmış olmaktadır. Aynı bentteki “işçi sendikaları aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarındaki işyerlerinde çalışan işçileri içine alır” ibaresinden maksat da, yukarıda izah edilen, işyerinin mahiyetine müteallik ikinci kıstas nazarı itibara alınarak değişik mesleki ihtisas sahibi işçilerin işyerinin mahiyeti dolayısıyla bir araya gelebileceklerini ifade etmektedir. Bu kıstasın tatbiki bakımından nazarı itibara alınacak hususlar, bu gibi farklı ihtisas dallarına mensup işçilerin, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde veya birbiriyle ilgili işkollarındaki işyerinde çalışmalarından ibarettir. Ancak, aynı işkoluna veya birbiriyle ilgili işkollarından herhangi birine dahil olmayan mesleki ihtisas dallarına mensup işçiler arasında sendika kurulmasına verilmemiştir.” Sendikalar Kanunu Teklifi, 9. madde gerekçesi.

¹⁸⁵ Süral, s. 50; Eyrenci, **Sendikalar**, s. 58; Ferit Hakkı Saymen, **Bankalarda İş Hukuku Meseleleri**, Banka Meslek ve Fikir Dergisi İlavesi, Haziran 1967, s. 15.

¹⁸⁶ Çalışma Bakanlığı tebliğinde belirtilen sendikalar listesinde birden çok meslek sendikasına rastlanmaktaydı. Bkz. RG.T.17.09.1980, RG.S.17108; RG.T.18.09.1980, RG.S.17109.

¹⁸⁷ RG.T.24.07.1963, RG.S.11462.

sendika aracılığıyla yapmasını kabul eden toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümleri beraber değerlendirildiğinde genel olarak meslek sendikacılığının mümkün olmadığı görüşü savunulmuştur.¹⁸⁸ Mülga 274 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan işçi tanımı da genişletilerek nakliye, neşir, adi şirket akitlerine göre çalışan kimseler de işçi olarak tanımlanmıştır.¹⁸⁹ Çelik'e göre hizmet akdi ile çalışanlar için meslek esasına göre sendikalaşmanın mümkün olmadığına yönelik görüş, hizmet akdi dışında çalışan işçilerin kuracakları meslek sendikaları için de geçerlidir ve hizmet akdi dışında çalışanların işçi sayılıp sendika kurabileceklerine yönelik ilgili düzenleme mülga 274 sayılı Kanun'un 9. maddesinin uygulanması açısından da zorluk yaratmaktadır.¹⁹⁰

Mülga 274 sayılı Kanun döneminde ikili bir yapı tercih edilmiş olması sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması gibi hususlarda birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir.¹⁹¹ Ayrıca ilgili Kanun'un işyeri esasına göre sendikalaşmayı benimsemiş olması nedeniyle işverene karşı bağımsızlığı noktasında da sorunlar gündeme gelmiştir. Nitekim işyeri esasına göre kurulu sendikaların bir işyerinde kurulmaları ve bahsi geçen işyerinin işverenine yakın konumda olmaları nedeniyle "sarı sendika" adı verilen, işveren güdümünde sendikaların sayısının artmasına neden olmuştur.¹⁹² Bu şekilde işverene yakın ve ılımlı konumda olan işyeri sendikalarının sayısının artması toplu iş sözleşmesi düzeninin sağlıklı olarak kurulması, çalışma barışının uzun süreli olarak sağlanmasını engellemekte ve işveren karşısında etkili bir grev baskısı yaratamamaktaydı.¹⁹³ Bu dönemde, çok sayıda

¹⁸⁸ İzveren, s. 226; Esener, **İş Hukuku**, s. 320; Rüçhan Işık, **İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi**, Ankara, Önder Matbaası, 1977, s. 4.; Başbuğ, **Toplu İlişkiler**, s. 85; Fevzi Demir, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 23; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 81. Ayrıca Çelik'e göre hükümet teklifinin bir işyerinde birden çok sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesine olanak sağlayan 8. maddesinin 3. fıkrası kabul edilmiş olsaydı meslek sendikacılığı geçerli olabilirdi. Ancak 274 ve 275 sayılı Kanunlarda meslek esasına göre sendikalaşma kabul edilmemiştir. Bkz. Çelik, **Sendikalar**, s.160-163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 848-849.

¹⁸⁹ Mülga 274 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasına göre "*Hizmet akdine göre çalışmayı veya nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedenî hizmet arzı suretiyle çalışmayı yahut neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve âdi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar – bu mukavelelerin aynı durumdaki herkesi fiilen açık olması kaydıyla - bu kanun bakımından işçi sayılırlar.*"

¹⁹⁰ Çelik, **Sendikalar**, s. 163.

¹⁹¹ Ekmekçi, s. 37; Sur, s.88; Başterzi, **Ehliyet**, s. 58.

¹⁹² Astarlı, s. 19-20;

¹⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 850.

güçsüz ve işçiyi gerektiği gibi koruyamayan sendikaların varlığı nedeniyle çeşitli eleştiriler getirilmiştir.¹⁹⁴

Ayrıca mülga 274 sayılı Kanun'da işkolu esasına göre kurulu sendikalar herhangi bir coğrafi sınırlamaya tabi tutulmamış ve sendika tüzüklerinde yer alması şartıyla belirli bir bölgede veya Türkiye çapında faaliyette bulunmasına olanak tanınmıştır.¹⁹⁵ Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulan sendikalar ise "Türkiye tipi sendika" veya "milli sendika" olarak adlandırılmıştır.¹⁹⁶

b. Mülga 2821 Sayılı Kanun Döneminde

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasında *"İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemeden anlaşılabileceği üzere, mülga 2821 sayılı Kanun ile beraber dünya sendikacılığındaki gelişmeler dikkate alınarak modern sendikacılık olarak kabul edilen işkolu esasına göre sendikalaşma kabul edilmiştir.¹⁹⁷

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrasında *"Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz."* şeklinde düzenlemeye de yer verilmiştir. İlgili düzenleme ile sendika çokluğu ilkesi benimsenerek bir işkolunda birden fazla sendika kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Aynı zamanda meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşma da açıkça yasaklanmıştır. Bu yasaklamanın sebebi mülga 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinde¹⁹⁸ şu şekilde açıklanmıştır:

¹⁹⁴ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 37; Ekmekçi, s. 37; Sur, s.88-89; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 45; Yayvak, s.50.

¹⁹⁵ Yayvak, s. 50; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 88.

¹⁹⁶ Süral, s. 54; Çelik, **Sendikalar**, s. 178.

¹⁹⁷ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 36; Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 73;

¹⁹⁸ Tuncay, Centel, s.371. Mülga 2821 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde ise şu ifadeler yer verilmiştir: *"Giderilmesi amaçlanan aksaklıklar özellikle; işyeri sendikacılığının, sendika sayısının ülkemizin sosyal ve ekonomik şartlarıyla bağdaşmayacak ölçüde çoğalması... gibi hususlardır."* Aynı zamanda genel gerekçede mülga 2821 sayılı Kanun'un hazırlanmasında hakim olan ana fikirler arasında *"d) Geçmiş dönemde görülen dağınık ve sayıf sendikacılık yerine güçlü sendikacılığa önem verilmesi, e) İşkoluna göre sendikalaşma, aynı işkolunda birden çok sendika kurulabilmesi, f) İşkollarının sayısının azaltılması, ilgili işkollarının birleştirilmesi, işkollarının Kanunda belirtilmesi"* hususları sayılmıştır. Bkz. Tuncay, Centel, s. 369-370.

“Meslek sendikacılığına elverişli bir sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni benimsenmemiştir. Ayrıca ülkemizdeki gelişmeye uygun olarak hüküm getirilmiş ve bu konu tartışılabilir olmaktan çıkarılmıştır. Güçlü sendikacılık amaçlandığından, işyeri sendikacılığına yer verilmeyerek işkoluna göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiştir. Sendikaların bir işkolunda kurulabileceği esası getirilerek ilgili işkollarında sendikalaşabilme imkanı ortadan kaldırılmaktadır. Böylece tek bir sendika modeli öngörülmüştür. Ancak bu faaliyette bulunma amacı ile ilgili olup bir sendikanın fiilen faaliyette bulunacağı alanla ilgili bir zorlama değildir. Amaç, sendikanın işkoluna giren tüm işlerde ve ülke çapında faaliyetini yaymasıdır.”

Mülga 274 sayılı Kanun’un açıkça işyeri ve işkolu esasına göre sendikalaşmayı öngörmüş olması ile beraber ortaya çıkan işyeri sendikalarının varlığı uygulamada yukarıda belirtilen birtakım olumsuzlukları¹⁹⁹ beraberinde getirmiştir. Bu nedenle kanun koyucu tarafından mülga 2821 sayılı Kanun ile mülga 274 sayılı Kanun döneminde yaşanan olumsuzlukların düzeltilmesi amaçlanmıştır. Mülga 2821 sayılı Kanun’un 3. maddesinde işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşmayı açıkça yasaklayan düzenleme, ülkemizde mülga 274 sayılı Kanun döneminde yaşanan olumsuzlukların düzeltilmesi²⁰⁰ ve güçlü sendikacılığın geliştirilmesi için olumlu gözükse de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından aynı açıdan değerlendirilmemiştir. ILO’nun Türkiye’de de 12.07.1993 yılında yürürlüğe giren 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi’nin²⁰¹ 2. maddesine göre: “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” Aynı zamanda ILO’nun Türkiye’de 23.01.1952 yılında yürürlüğe giren 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi’nin²⁰² 1. maddesine göre sendika özgürlüğünü zedeleyecek her türlü

¹⁹⁹ Bkz. Birinci Bölüm, A, 2, a.

²⁰⁰ Ekmekçi, s. 37.

²⁰¹ 17.06.1948 tarihli sözleşme, 25.11.1992 tarih ve 3847 sayılı Kanun ile Türk Hukuku bakımından kabul edilmiş olup 11.12.1992 tarihli ve 21432 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 87 sayılı sözleşmenin Türkiye tarafından 44 yıl sonra onaylanmasının sebeplerinden biri kamu görevlilerine sendikal hak tanınmasından dolayı gösterilen çekince olarak gösterilmiştir. Bkz. Metin Kutal, “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.3, Mart 2006, s. 89-90; Yayvak, s. 56.

²⁰² 18.06.1949 tarihli sözleşme, 08.08.1951 tarih ve 5834 sayılı Kanun ile Türk Hukuku bakımından kabul edilmiş olup 14.08.1951 tarih ve 7884 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

ayrımcılıktan kaçınılması gerekmektedir. Bu düzenlemeler esas alınarak ILO tarafından işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşmanın mülga 2821 sayılı Kanun'da açıkça yasaklanmış olması eleştirilmiştir. 1984 yılında Cenevre'de yapılan ILO Genel Kurulunda, ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından mülga 2821 sayılı Kanun'da meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşmanın yasaklanması, gerekçe belirtilmeksizin, sendika özgürlüğüne aykırı bulunmuştur.²⁰³ Ayrıca daha sonra gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferanslarında da bu husus 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine ve 98 sayılı Sözleşme'nin 1. maddesine aykırılığı nedeniyle eleştirilmiştir.²⁰⁴ Doktrinde ise ağırlıklı olarak mülga 2821 sayılı Kanun ile işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşmanın yasaklanmasının, ILO görüşünün aksine, sendikal örgütlenmenin ulusal koşullara göre değerlendirilmesi ve ülkemizde geçmişte yaşanan olumsuzluklar nedeniyle ilgili düzenlemenin getirildiği gerekçesiyle sendika özgürlüğüne aykırı olmadığı belirtilmiştir.²⁰⁵ Aynı şekilde mülga 2821 sayılı

²⁰³ ILO, "Reports of the Committee on Freedom of Association", **Governing Body**, Cenevre 12-16 Kasım 1984, VII/2-VIII/1-VIII/3, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 14.05.2020.

²⁰⁴ ILO, "Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations, Report III Part 1 A", Geneva, **International Labour Conference**, 99th Session, 2010, s.206; ILO, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Goerning Body of the ILO, Geneva, **Freedom of Association**, 1996, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 22.05.2020.

²⁰⁵ Ekonomi, İşkolu, s. 32; Yuvalı, Güleşçi, s. 63; Şahlanan, **Sendikalar**, s. 24-25; Melda Sur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 332; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 87; Tuncay, Savaş Kutsal, s.45.; A. Nizamettin Aktay, **Sendika Hakkı: Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler**, Ankara, Kamu-İş,1993, s. 101; Öner Eyrenci, Kadiye Bakırcı, "Sendika Özgürlüğü'nün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyum", **Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999, s. 22; A. Can Tuncay, "Türk İş Hukukunun Avrupa İş Hukukuna Uyum", **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta, 2004, s. 50.

Buna karşılık aksi yönde görüşler de mevcuttur. Aksi yönde görüşler için bkz. Mesut Gülmez, **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye: UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri**, Ankara, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1988, s. 436-437; Metin Kutsal, "87 Sayılı Uluslararası Sözleşme Karşısında Sendikalar Yasasının Genel Bir Değerlendirmesi", **Basisen Dergisi**, 1995, s. 27-28; Toker Dereli, "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.6, Haziran 2007, s. 89-90; Süral, s. 62-63. Ayrıca Başterzi'ye göre mülga 2821 sayılı Kanun'da meslek sendikacılığının yasaklanmasına ilişkin ILO eleştirilerine karşın yapılan savunmalar ulusal savunma refleksiyle ortaya atılmıştır ve Anayasa'nın 90. maddesinde milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğu ve bunlar hakkında Anayasa Mahkemesi'ne gidilemeyeceği şeklindeki düzenlemesine aykırılık teşkil etmektedir. Bkz. Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 292.

Kanun döneminde Yargıtay uygulamasında doktrindeki ağırlıklı görüşün benimsendiği söylenebilir.²⁰⁶

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile tıpkı mülga 274 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi işçi kavramı genişletilmiştir. İlgili Kanun'un 2. maddesine göre: *"Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavalesine göre ortaklık payı*

²⁰⁶ Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde meslek sendikacılığına ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda valilik tarafından Yargıçlar ve Savcılar Sendikası (Yargı-Sen)'in kapatılması talep edilmiştir. Yerel Mahkeme tarafından uyuşmazlık iki ana kısma ayrılarak incelenmiştir. Bu kısımlarda ilki, yüksek yargı organları üyeleri ile hakim ve savcıların kamu görevlisi sendikasına üye olup olmayacağı, diğeri ise meslek esasına göre sendika kurulup kurulamayacağıdır. Nitekim 2821 sayılı Kanun'a paralel olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (KGSK)'nın 4. maddesinde meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağı düzenlenmiştir. Yerel mahkeme tarafından hangi esasa göre sendika kurulacağına ilişkin ulusal yargının düzenleme alanı içerisinde yer aldığı gerekçesiyle meslek esasına göre sendika kurulamayacağı gerekçesiyle sendikanın kapatılmasına karar vermiştir. Yargıtay tarafından ise yerel mahkeme kararı onanmıştır. Yargıtay'a göre: *"Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. maddesinde çalışanlar ve işverenler istedikleri kuruluşları kurmak' hakkına sahiptirler hükmü yer almakta ise de, doktrindeki baskın görüşe göre, 87 sayılı Sözleşme'nin değişik örgüt modellerine açık olmasına rağmen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun sadece işkolu sendikalarının kurulabilmesine izin vermesi Sözleşme'ye aykırılık teşkil etmez...Çelik'e göre de Türkiye tarafından onaylanmış olan 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ndeki, işçilerin ve işverenlerin istedikleri kuruluşları kurabilmelerine ilişkin hükmün, her ülkenin sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni ile sınırlı olduğunu kabul etmek gerekir. Toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesi için ulusal koşullara uygun önlemler alınmasını öngören 98 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi de bunu doğrular niteliktedir. Bu nedenle, Sendikalar Kanunu'ndaki meslek sendikacılığını engelleyen hüküm 87 sayılı sözleşmeye aykırı düşmemektedir. (ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, s. 429, İstanbul 2007) Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına ilişkin 98 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde Bundan önceki maddelerde tarif olunan Teşkilatlanma hakkına riayet edilmesini sağlamak üzere icabettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır. 4.maddesinde ise Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır. hükümleri yer almaktadır. Yasalarla zayıf ve bölünmüş sendikacılık yerine üyelerine daha fazla yarar sağlayacağı düşüncesi ile güçlü bir sendikacılık oluşturulmak istenmiş, bu amaçla; 98 sayılı ILO Sözleşmesi hükümleri de gözetilerek, işkolu ve hizmet kolu sendikacılığı öngörülmüştür. Dolayısıyla; belirtilen hususlarla, başta İHAS olmak üzere, ülkemizce kabul edilen uluslararası sözleşmelerin istisna sayılan sınırlayıcı düzenlemeleri ile ILO 98 sayılı Sözleşmesi'nin 1, 2, 3 ve 4. maddelerinde, gerektiği durumlarda ulusal şartlara uygun gerekli düzenlemelerin yapılmasının imkan dahilinde bulunduğu şeklindeki hükümleri uyarınca, bu durumun evrensel hukuk değerleri açısından da örgütlenme hakkının özüne zarar veren bir düzenleme olmadığı kanaatine varılmıştır."* Y.9.HD., T.21.02.2012, E.2011/49782, K.2012/4945, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 20.06.2020. Karar hakkında detaylı değerlendirme ve Yargıtay'ın yerel mahkeme kararını bozması yönündeki karşı oy yazısının isabetli olduğu görüşü için bkz. Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 278-293.

olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar.” Bu hükme istinaden doktrinde meslek sendikacılığı yasağına bir istisna getirildiği görüşü ileri sürülmüştür.²⁰⁷

Ayrıca mülga 274 sayılı Kanundan farklı olarak 2821 sayılı Kanun’un sendikaların kuruluşu açısından ikincil olarak benimsediği ilke, Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş olmalarıdır. Bu şekilde sendika faaliyetleri, belirli bir yer veya bölge ile sınırlı kalmayarak tüm Türkiye çapında olabilecektir. Burada mühim olan; sendikanın Türkiye çapında faaliyette bulunacağına sendika tüzüğünde belirtilmiş olmasıdır. Yoksa şüphesiz ki bir sendika fiilen Türkiye çapında örgütlenmemiş olabilir.²⁰⁸ Nitekim mülga 2821 sayılı Kanun’un 3. maddesinin 2. fıkrasının gerekçesinde²⁰⁹ bu husus şu şekilde belirtilmiştir:

“Ancak bu faaliyette bulunma amacı ile ilgili olup bir sendikanın fiilen faaliyette bulunacağı alanla ilgili tüm işlerde ve ülke çapında faaliyetini yaymasıdır.”

c. 6356 Sayılı Kanun Döneminde

(1) Kural: İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma

6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 1. fıkrasında sendika *“İşçilerin veya 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 üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”* olarak tanımlanmıştır. İlgili Kanun’un 3. maddesinde ise *“Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.”* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Bu hükümlere paralel olarak ilgili Kanun’un 8. maddesinde ise sendikaların kuruluş tüzüğünde bulunması gerekenler arasında sendikanın faaliyet göstereceği işkolu yer almıştır. Ayrıca 3. maddenin gerekçesinde²¹⁰ yer alan *“Maddede sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiş...”* ifadesiyle de işkolu esasının benimsendiği açıkça anlaşılmaktadır. O halde mülga 2821 sayılı Kanun’da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun’da da sendikal

²⁰⁷ Eyrenci, **Sendikalar**, s. 58; Şahlanan, **Sendikalar**, s. 50.

²⁰⁸ Şahlanan, **Sendikalar**, s.60; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 89.

²⁰⁹ Tuncay, Centel, s. 371.

²¹⁰ Toplu İş Hukuku Kanun Tasarısı, (Çevrimiçi) www.tbmm.gov.tr, 25.05.2020.

örgütlenmede işkolu esas alınmıştır.²¹¹ Ancak yalnızca işkolu esasına göre sendikalaşmanın öngörülmesi nedeniyle 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde yer alan *"bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere"* ibaresinin, 3. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *"Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur."* cümlesinin ve 5. maddesinin Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülerek, ilgili hükümlerin iptali talep edilmiştir. Anayasa Mahkemesi ise işkolu esasına göre sendikalaşma öngören hükümleri Anayasa'ya aykırı bulmamıştır. Anaya Mahkemesi tarafından ise verilen karar²¹² şu şekildedir:

"Aynı işkolunda çalışanların benzer çalışma koşulları ve ortak çıkarları bulunduğu düşüncesinden hareketle, mesleki farklılıkları dikkate almaksızın bir işkolunda ya da endüstride çalışanların tümünü örgütleyen işkolu sendikalarına eğilim artmış ve bunun sonucunda işkolu sendikaları temel örgüt modeli haline gelmiştir. Haklar mücadelesinde etkili olabilme ve sonuç alabilmenin ancak güçlü bir sendika ile mümkün olabileceği, bunun ise daha fazla işçinin aynı sendikada örgütlenmesine bağlı olduğu düşüncesi, işkolu sendikacılığının gelişmesine yol açmıştır. Bu çerçevede, sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını öngören kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu anlaşılmaktadır. Zira mevcut sistem içerisinde güçlü yapılar haline gelen sendikalar işkolu esasına göre faaliyette bulunan sendikalardır. Bununla birlikte diğer sendikal örgütlenme biçimlerinin açıkça yasaklanmadığı, nitekim diğer örgütlenme modelleri ile kurulup faaliyette

²¹¹ Ekmekçi, s.37; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 660; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 36; Sur, s. 89; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 45; Astarlı, s. 23; Başterzi, **Ehliyet**, s. 58; Yayvak, s. 52; Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, Albi Yayınları, 2019, s. 488. Aynı yönde bir Yargıtay kararına göre: *"Sendikaların güçlü bir şekilde örgütlenmesi ise tabiatıyla işçilerin haklarının daha iyi bir şekilde korunmasını sağlayacaktır. Diğer taraftan, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan sendikaların, belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi aracın serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğu gözetildiğinde de, yukarıda ifade edilen 98 sayılı ILO sözleşmesinin dördüncü maddesi gereği ihtiyari müzakere usûlünün geliştirilmesi için, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları gerektiğini belirtmek gerekir. Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, sendikaların işkolu yahut hizmet kolu esasına örgütlenmesi ilkesi, uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı düşmemektedir. (ESENER, Turhan/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, **Sendika Hukuku**, İstanbul, 2014, sh.87; ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2007, sh. 429.) Nitekim yerleşik Yargıtay uygulaması da aynı yöndedir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2011/49782 esas, 2012/4945 karar sayılı ilâmı)" Bkz. Y.22.HD., T.02.11.2015, E.2015/21519, K.29700, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 03.07.2020. Kararın detaylı incelemesi ve kararı isabetli bulan görüş için ayrıca bkz. Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 433-435.*

²¹² AYM, T. 22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 15.05.2020.

bulunan sendikaların mevcut olduğu ve şartlar sağlandığında toplu iş sözleşmesi imzalayabilme haklarının bulunduğu gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir.”

6356 sayılı Kanun'da mülga 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrasında yer aldığı gibi işyeri veya meslek esasına göre sendika kurulamayacağına dair yasaklayıcı bir hüküm yer almamıştır. Fakat 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelerden (md.2/1-ğ, md.3, md.5, md.8) sendikaların yalnızca işkolu esasına göre kurulup faaliyet gösterebileceği anlaşılmaktadır. Bu durumda 6356 sayılı Kanun'la işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmamış olsa da önüne bir set çekildiği açıktır.²¹³ Nitekim işyeri veya meslek esasına göre sendika kurulsu dahi toplu iş sözleşmesi yetki koşullarının gerçekleşmesi mümkün gözükmemektedir.²¹⁴ 6356 sayılı Kanun'da açıkça meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşmanın yasaklanmamış olmasında mülga 2821 sayılı Kanun döneminde ILO tarafından getirilen eleştirilerin rolü olduğunu söylemek mümkündür.²¹⁵ Ancak 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ve ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5. maddesinin dikkate alındığı belirtilmiş olmasına rağmen, belirtilen hususlarla çelişir bir biçimde 6356 sayılı Kanun'da sendikal örgütlenme işkolu ile sınırlanmıştır. Bu durum 6356 sayılı Kanun'un taslak aşamasında ILO tarafından da eleştirilmiştir.²¹⁶ Görüldüğü üzere, bu anlamda, mülga 2821 sayılı Kanun döneminde ILO tarafından getirilen eleştiriler giderilmeye ve çalılsu da 6356 sayılı Kanun ile ILO normlarına uyum sağlandığı söylenemeyecektir.²¹⁷

6356 sayılı Kanun'da mülga 274 ve mülga 2821 sayılı Kanun'larda olduğu gibi işçi tanımı genişletilmiş ve 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 4. fıkrasında *"İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon*

²¹³ Yayvak, s. 52; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 86-87; Astarlı, s.25-27.Doğan Yenisey'e göre her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da işyeri ve meslek sendikacılığı açıkça yasaklanmamış olsa da sendika tanımı içerisinde yer alarak, yasak daha da güçlendirilmiştir. Bkz. Doğan Yenisey, İşkolu, s. 46.

²¹⁴ Gülsevil Alpagut, "6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi**, İstanbul, Seçkin, 2013, s.122.

²¹⁵ Demir, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 488.

²¹⁶ ILO, 2010, s. 206.

²¹⁷ Alpagut, **ILO Normlarına Uyum**, s. 122;

ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.” şeklinde düzenlenmeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeden yola çıkıldığında; iş sözleşmesi dışında kalan ve bağımsız çalışanların kuracakları sendikaların meslek sendikası olacağı söylenebilir.²¹⁸ Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde bu kişilerin kurduğu sendikalar meslek esasına göre sendikalaşma yasağının istisnası olarak değerlendirilmiştir.²¹⁹ Ancak ilgili düzenlemeden 6356 sayılı Kanun’un meslek esasına göre sendikalaşma ilkesinin varlığından bahsedilebilecek ise de 6356 sayılı Kanun’da bahsi geçen hükümde yer alan kişiler yalnızca ilgili Kanun’un ikinci ve altıncı bölümleri arasında yer alan hükümler bakımından işçi sayılmıştır. Bu durumda 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 4. fıkrasında belirtilen kişiler, yalnızca sendika kurma hakkına sahip olacak ve toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yararlanamayacaklardır.²²⁰ Demir’e göre bahsi geçen topluluklar tarafından kurulacak olan meslek sendikaları; hukuksal anlamda sendika olarak nitelendirmekten ziyade sosyolojik anlamda sendika olarak nitelendirilebilir.²²¹ Şahlanan’a göre de bahsi geçen sendikalar özellikle toplu iş sözleşmesi yapamamaları bakımından sendikacılık anlamında önemli bir varlık gösterememektedirler.²²² Alpogut’a göre ise yalnızca 6356 sayılı Kanun’da meslek esasına göre sendikalaşmanın açıkça yasaklanmaması nedeniyle meslek esasına göre sendikaların kurulabileceği yönündeki görüş, bahsi geçen sendikaların dernekleşmeden öteye gidememesi sonucunu doğuracaktır.²²³ Ayrıca Doğan Yenisey²²⁴, Yayvak²²⁵ ve Astarlı’ya²²⁶ göre 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 4. fıkrasında sayılan bağımsız olarak çalışanlar bir araya gelerek meslek

²¹⁸ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 47.

²¹⁹ Bkz. Birinci Bölüm, III, A, 2, b.

²²⁰ Astarlı, s. 18. Baycık’a göre sınırlı da olsa 6356 sayılı Kanun’da meslek esasına göre sendikalaşmaya öngörülmüştür. Bkz. Gaye Baycık, “6356 Sayılı Kanun’un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, **İNÜHFD**, C.5, S.2, s. 212. Başterzi’ye göre de meslek sendikaları kurulabilmesi mümkündür ve bu sendikaların toplu iş sözleşmesi yapıp yapamayacağı ayrı bir tartışma konusudur. Bkz. Süleyman Başterzi, “Genel Görüşme”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 538-539.

²²¹ Demir, **Sendikaların Kuruluşu**, s. 24.

²²² Fevzi Şahlanan, “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, Legal Yayıncılık, s. 367.

²²³ Alpogut, **ILO Normlarına Uyum**, s. 122.

²²⁴ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 29.

²²⁵ Yayvak, s. 53.

²²⁶ Astarlı, s. 28-19.

esasına göre sendika kurabilecek ve örgütlenebilecekken; aynı kişilerin iş sözleşmesi ile çalışmaları halinde işkolu esasına göre sendika kurmaları ve örgütlenebilmeleri mümkün olacaktır. Bu nedenle bu husus ciddi çelişkiye neden olmaktadır. Örnek vermek gerekirse bağımsız olarak mesleki faaliyetlerini yürüten avukatlar meslek esasına göre, bir işverene bağlı olarak çalışan ve 4857 sayılı Kanun anlamında işçi sayılan avukatlar ise işkolu esasına göre örgütlenen sendikalara üye olabileceklerdir.²²⁷

6356 sayılı Kanun'da mülga 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak sendikaların kuruluşunda *"Türkiye çapında faaliyette bulunmak"* ibaresi yer almamıştır. Bu nedenle sendikaların yerel veyahut bölgesel düzeyde kurulmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi yetkisi şartlarından olan işkolu barajının mevcudiyeti yerel veya bölgesel sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz olmalarını zorlaştıracığı söylenebilecektir.²²⁸ Nitekim doktrinde bir görüşe göre; mülga 2821 sayılı Kanun'da yer alan *"Türkiye çapında faaliyette bulunmak"* ibaresi sendika sayısının artmasına karşın bir önlem olarak niteliğindeydi. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun'da bu ibareye yer verilmemiş olması, toplu iş sözleşmesi yetkisi şartlarından işkolu barajının geçilmesini ve dolayısıyla yerel veya bölgesel sendikalar kurulmasını fiilen güçleştirmiştir.²²⁹ Ayrıca bu düzenleme ile, mülga 2821 sayılı Kanun döneminde ILO tarafından 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine ayrılık nedeniyle yapılan eleştirilerin son bulmasını ve ilgili Sözleşme ile uyumlu olmasını sağlamıştır.²³⁰

(2) İstisna: Kamu İşveren Sendikaları

Mülga 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da hem işçi hem de işveren sendikaları açısından işkolu esası benimsenmiş olmasına rağmen kamu

²²⁷ Ülkemizde Avukatlar Sendikası (Av-Sen) adı verilen bir sendika bulunmaktadır. Avukatlar Sendikası Tüzüğü'nün 5. maddesinde *"Sendika; 'ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar' iş kolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunur (Meslek esasına göre sendikacılığın yurdumuzda yasaklanmış olması sebebiyle mecburen bir iş kolu seçilmiştir.)"* şeklinde bir hüküm yer almıştır. Aynı zamanda ilgili Tüzüğü'nün 7. maddesinde ise tüm avukatların sendikaya üye olabileceği düzenlenmiştir. Bkz. (Çevrimiçi) www.avukatlarsendikasi.org, 01.07.2020. 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelerin bu şekilde çelişkilere açık olduğu burada da görülmektedir.

²²⁸ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 39;

²²⁹ Sur, *Uluslararası Normlar*, s. 332; Alpagut, *ILO Normlarına Uyum*, s. 122; Doğan Yenisey, *İşkolu*, s. 46; Dereli, *Değerlendirme*, s. 44; Yayvak, s. 54.

²³⁰ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 46; Yayvak, s.53; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 89.

işveren sendikaları açısından bu hususa istisna getirilmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrasına göre *"Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz."* İlgili düzenlemeden anlaşılabileceği üzere, kamu işverenleri; işkollarının birinde, birkaçında veya tamamında faaliyette bulunmak üzere sendika kurulabileceklerdir.²³¹

Kanun koyucu tarafından mülga 2821 sayılı Kanun'dan 6356 sayılı Kanun'a aynen taşınan kamu işveren sendikalarına tanınan bu istisna, mülga 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinde şu şekilde açıklanmıştır:

*"Devlet en büyük işverendir. Ancak kamu kesiminde yıllık programlarda da amaçlanan kamu işverenlerine sendikalaşabilme imkanı sağlanması için hüküm getirilmiştir. Devletin her işkolunda Dernekler Kanununa göre yeterli sayıda işvereni bulup örgütlemesi mümkün olmadığından, Devlet işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe kamu işveren sendikaları kurabilecek, gerektiğinde tüm işkolları için kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikası ile kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar arasında adalet ve eşitlik sağlanabilecektir."*²³²

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinden de anlaşılabileceği üzere kanun koyucu tarafından ilgili istisnai hükmün getiriliş amacı kamu işverenlerinin sayıca sınırlı olması dolayısıyla, bazı durumlarda bir işkolunda yeterli sayıda işveren bulunmamasıdır. Bu durum işveren sendikası da kurulamayacaktır. İlgili düzenleme ile, kamu işverenlerinin her işkolunda örgütlenmesi mümkün hale getirilmiştir.²³³

Kamu işverenleri açısından getirilen istisna doktrinde; özel kesim ile kamu kesimi arasında gereksiz bir ayırım yapılarak güç dengesinin bozulması, bu durumun kamu işveren sendikalarının konfederasyonlara yakın bir yapıda olmasına neden olması ve ayrıca işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesine de aykırılık teşkil etmesi nedeniyle eleştirilere neden olmuştur.²³⁴ Buna karşılık kamu işverenlerinin esasen devletin kendisi olması, kamu kesiminde çalışanların ücret ve diğer hakları açısından dengenin sağlanması, ayrıca sendika kurma masrafı yapılmaması ve toplu görüşme

²³¹ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 87.

²³² Tuncay, Centel, s. 371.

²³³ Sur, s. 91.

²³⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 851; Sur, s. 91; Narmanlioğlu, **İş Hukuku II**, s. 78-81.

sürecinin aynı sendika tarafından yapılması gibi nedenler dolayısıyla isabetli bulan görüşler de mevcuttur.²³⁵

Uygulamada özelleştirme yasası olarak anılan, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un²³⁶ yürürlüğe girmesi ile beraber kamu kurumlarının özelleştirilmesine dair uygulamalar kamu işverenleri sendikalarının gücü ve önemini göreceli olarak azaltmıştır. Ancak daha sonra yürürlüğe giren 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un²³⁷ 13. maddesi ile 4735 sayılı sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun²³⁸ 8. maddesinin 3. ve 4. fıkrasına ekleme yapılmıştır. Nitekim 4735 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrasına göre: *"4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir."* İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere kamuda ihale yoluyla iş alan alt işverenlerin toplu iş sözleşmelerini kamu işveren sendikaları vasıtasıyla

²³⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 62-63; aynı yazar, **Sendikalar**, s. 33; Adnan Tuğ, **Sendikalar Hukuku**, 2.bs., Ankara, Yetkin, 1992, s. 43 vd.; Demir, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 492; aynı yazar, **Sendikalar**, s. 45; Tuğ, s. 43 vd.

²³⁶ RG.T.27.11.1994, RG.S.22124.

²³⁷ RG.T.11.09.2014, RG.S.29116.

²³⁸ RG.T.22.01.2002, RG.S.24648.

yapabilmelerine imkan tanınmış ve böylece kamu işveren sendikalarının görev alanları yeniden genişlemiştir.²³⁹

Kamu işverenlerinin özel kesim işyerleri tarafından kurulmuş sendikalara üye olup olmayacakları hususunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre kamu işvereni özel kesim işverenin kurmuş olduğu işveren sendikasına üye olabilecektir. Ancak kanun hükmü gereği kamu işveren sendikalarına özel kesim işverenleri üye olamayacaktır.²⁴⁰ Bu görüşten hareketle kamu işveren sendikalarının her işkolunda kurulup faaliyet gösterebilecekleri, ancak hem kamu hem de özel kesim işverenlerinin üye olduğu işveren sendikalarının yalnızca bir işkolunda faaliyet gösterebileceği anlamı çıkmaktadır. Aksi yönde görüşe göre ise kanunda herhangi bir engel bulunmasa dahi kamu işverenlerinin özel kesim işveren sendikasına üye olması kanunun amacına aykırılık teşkil edecektir. Bu görüşe göre her iki kesimin amacı farklıdır. Örneğin kamu kesim işverenin amacı kamu hizmeti iken, özel kesim işverenin amacı kar etmektir.²⁴¹

B. Sendika Üyeliği Açısından

1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Açısından

Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" başlıklı 51. maddesinde "*üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek*" ve 6356 sayılı Kanun'un sendikayı tanımladığı 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde sendika üyesi olan işçi veya işverenlerin "*ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek*" ibaresine yer verilmiştir. İlgili düzenlemelerden anlaşılacağı üzere sendikalar üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulup faaliyette bulunacaktır. Türk hukuk sisteminde ortak hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi ise sendikalara üye işçilerin belirli bir işyerinde ve aynı işkolunda çalışması ile sağlanmaktadır.²⁴² Nitekim 6356 sayılı Kanun'da işkolu esasına göre sendikalaşma benimsenmiştir. Bu nedenle bir işyerinde çalışan işçilerin hangi sendikaya üye olacağı, işkolu kavramı ile birebir ilişkilidir.

²³⁹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 63.

²⁴⁰ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 64; aynı yazar, **Sendikalar**, s.34; Eyrenci, **Sendikalar**, s. 59; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 55; Yayvak, s.55.

²⁴¹ Tuğ, s.44; Demir, **Sendikalar**, s. 46-48.

²⁴² Kutal, **İşkolu**, s. 120; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 49; Astarlı, s. 31.

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasına göre *"Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere, Bir işçi bireysel sendika özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkesi kapsamında çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolundaki sendikalardan birine üye olmayı seçme hakkına sahip olacaktır. Ancak bahsi geçen seçim serbestisi, işçinin çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalar ile sınırlı olacaktır.²⁴³

6356 sayılı Kanun'da öngörülen işçi sendikasına üye olmanın koşullarından biri, işçinin üye olmak istediği sendikanın örgütlendiği işkoluna dahil olan bir işyerinde fiilen çalışıyor olmasıdır.²⁴⁴ Kural olarak işçinin çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalar dışında başka işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabilmesi mümkün değildir.²⁴⁵ Aynı zamanda 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrası yer alan *"İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz."* şeklinde düzenlemeden de anlaşılacağı üzere bir işçi kural olarak aynı işkolunda tek bir sendikaya üye olabilir. Bir başka anlatımla, bir işçi çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalardan yalnız birine üye olabilir, ikinci bir sendikaya üye olması durumunda bu üyelik geçersizdir.²⁴⁶ Böylece 2821 sayılı Kanun'da da düzenmiş olan "sendika üyeliğinde teklik ilkesi"nin 6356 sayılı Kanun'da da varlığını koruduğu görülmektedir.²⁴⁷

6356 sayılı Kanun'da sendika tekliği ilkesinin iki istisnası bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin farklı işkollarında örgütlü işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması durumunda; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı işyerlerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabilmesidir.²⁴⁸ Bu hususa bir örnek vermek gerekirse; haftanın üç günü otelde çalışan bir işçinin 18 numaralı "Konaklama

²⁴³ Doğan Yenisey, *İşkolu*, s. 49; Astarlı, s. 31.

²⁴⁴ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s.179-180; Ekmekçi, s. 94; Sur, s. 143; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 99; Astarlı, s.31-32; Başbuğ, *Toplu İlişkiler*, s.140.

²⁴⁵ Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği", *Çalışma ve Toplum*, S.37, 2013/2, s. 43; Zeki Okur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum*, S.39, 2013/4, s. 74; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 141; Başbuğ, *Toplu İlişkiler*, s. 141.

²⁴⁶ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 180; Sur, s. 144.

²⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 860; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 142; Nurşen Yaniklioğlu, Efe Yamakoğlu, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma", *Çimento İşveren Dergisi*, C.27, S.4; Temmuz 2013, s. 15.

²⁴⁸ Ekmekçi, s. 95; Sur, s.144; Caniklioğlu, Yamakoğlu, s. 14-15.

ve Eğlence İşleri” işkolunda örgütlü sendikalara, aynı işçinin haftanın geri kalan üç günü hastanede çalışması durumunda 17 numaralı “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda örgütlü sendikaların her ikisine de üye olabilmesi mümkündür.²⁴⁹

İkinci olarak ise, 6356 sayılı Kanun’un 17. maddesinin 3. fıkrasının devamında *“Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.”* şeklinde düzenlemeyle bir istisna getirilmiştir. Bahsi geçen hükümle ilgili tarihi sürece bakıldığında, Anayasa’nın 51. maddesinin ilk şeklinde *“İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar.”* şeklinde düzenleme yer almaktaydı. Ancak 4709 sayılı Kanun²⁵⁰ ile ilgili hüküm *“Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunamaz.”* şeklinde değiştirilmiş ve mülga 2821 sayılı Kanun’un 22. maddesine ise *“İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir.”* hükmü eklenmiştir. Daha sonra Anayasa’daki değiştirilen hüküm de 5982²⁵¹ sayılı Kanun’la yürürlükten kaldırılmış, ancak mülga 2821 sayılı Kanun’un 22. maddesindeki hüküm aynı şekilde varlığını korumuştur.²⁵² Nitekim mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işçi veya işverenlerin aynı anda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmaması şeklinde düzenleme ILO tarafından eleştirilmiştir.²⁵³ 6356 sayılı Kanun ile mülga 2821 sayılı Kanun’da yer alan bu düzenleme kaldırılarak yerine farklı işverenlere ait farklı işyerlerinde çalışan işçilerin aynı işkolunda örgütlü birden fazla sendikaya üye olabileceğine ilişkin 17. maddenin 3. fıkrası getirilmiştir. İlgili hükmün gerekçesi²⁵⁴ ise şu şekildedir:

“Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde ikinci bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır. Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma imkanı getirmeyi amaçlamaktadır.”

²⁴⁹ Caniklioğlu, Yamakoğlu, s. 15-16.

²⁵⁰ RG.T.17.10.2001, RG.S.24556 (Mükerrer).

²⁵¹ RG.T.13.05.2010, RG.S.27580.

²⁵² Şahlanan, **Sendikalar**, s.158; Astarlı, s. 32; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 99; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 860; Sur, s. 144; Okur, **Sendika Üyeliği**, s. 75-76.

²⁵³ Detaylı bilgi için bkz. A. Can Tuncay, “Sendikalara İlişkin Son Kanun Tasarısının Getirdikleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 21, Mart 2011, s. 158.

²⁵⁴ Toplu İş Hukuku Kanunu Tasarısı, (Çevrimiçi) www.tbmm.gov.tr, 20.07.2020.

İstisna hükmünden anlaşılacağı üzere, bir işçi aynı zamanda aynı işkolunda örgütlenen farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışıyorsa işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabilecektir.²⁵⁵ Örnek vermek gerekirse bir işçi iki ayrı tekstil firmasında kısmi süreli olarak çalışıyorsa bu durumda 5 numaralı "Dokuma, hazır giyim ve deri" işkolunda örgütlenmiş iki ayrı sendikaya üye olabilecektir.²⁵⁶ Ekmekçi'ye göre kanunen getirilen bu istisnai düzenleme, sorunlara yol açabilecektir. Şöyle ki, eğer işçi aynı işkoluna dahil iki işyerinde çalışması ve aynı işkolunda örgütlenen iki sendikaya üye olması durumunda, bahsi geçen iki sendika tek bir işverende bir sonraki dönem için toplu iş sözleşmesi yapmak isteyebilecek ve yetki tespitinde işçinin hangi sendikanın üye sayısında dikkate alınacağı gündeme gelecektir. Bu durumda Ekmekçi'ye göre işçi hangi işyerinde çalışırken hangi sendikaya üye olmuşsa o sendikanın üye sayısı dikkate alınacaktır.²⁵⁷ Başbuğ'a göre de ilgili düzenleme sonu olmayan bir yetki karmaşasına neden olacaktır.²⁵⁸

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrasında "*Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.*" hükmüne yer verilmiştir. Esasen zaten yardımcı işlerin yapıldığı yerler bağımsız işyeri sayılmayacağından, bu hususun tabii sonucu olarak, yardımcı işleri²⁵⁹ yürüten işçiler de işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabileceklerdir.²⁶⁰ Bu durumda bir makine fabrikasında çalışan makine mühendisi ile aşçı, makine fabrikasının dahil olduğu Metal işkolunda örgütlü sendikalara üye olabilecektir.²⁶¹

Görüldüğü gibi, sendika üyeliğinin kazanılmasında işkolu büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle bir işyerinin dahil olduğu işkolunun ve dolayısıyla işyerinin niteliğinin belirlenmesi de oldukça önem arz etmektedir. İşçinin çalıştığı işyerinin bağımlı bir yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu, işçinin asıl işte mi yoksa yardımcı işte mi çalıştığı, işverenin alt işveren olup olmadığı gibi hususlar işçinin üye olacağı sendikayı belirleyecektir.

²⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 860; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 180; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 99.

²⁵⁶ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 180.

²⁵⁷ Ekmekçi, s. 95.

²⁵⁸ Başbuğ, **Toplu İlişkiler**, s. 142.

²⁵⁹ Asıl iş ve yardımcı iş hakkında detaylı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, II.

²⁶⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 860.

²⁶¹ Astarlı, s. 33.

6356 sayılı Kanun'da işçi sendikaları üyeliği için getirilen temel kriterler işveren sendikaları için de geçerlidir. Nitekim işverenler de işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen bir işveren sendikasına üye olabileceklerdir. 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasındaki tek bir sendikaya üye olma kuralı işveren sendikaları için de geçerlidir.²⁶² Fakat bir işverene ait farklı işkollarında birden fazla işyeri olması durumunda elbette ki bu husus geçerli olmayacak, işveren işyerlerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen işveren sendikalarına üye olabilecektir.²⁶³

2. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi Açısından

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 7. fıkrasında *"İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere, sendika üyeliğinin kendiliğinden sona erme halleri arasında işkolunun değişmesi yer almaktadır.²⁶⁴ Bu durumda işçinin bir işyerinden ayrılıp başka işkolunda faaliyet gösteren başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde üyeliği kendiliğinden sona erecektir.²⁶⁵ Kuşkusuz ki işçinin çalıştığı işyerinden ayrılıp aynı işkolunda faaliyet gösteren başka bir işyerinde çalışması üyeliğini sona erdirmeyecektir.²⁶⁶ Ancak 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrası uyarınca bir işyerinde çalışmaya devam ederken farklı işkolunda faaliyet gösteren başka bir işyerinde de çalışmaya başlarsa bu durumda yeni çalışmaya başladığı işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalara da üye olabilecek ve mevcut sendikaya üyeliği sona ermeyecektir. İşverenin de, dahil olduğu işkolunda faaliyet gösteren işyerini kapatması veya başka işkoluna dahil olacak bir faaliyet yürütmesi durumunda işveren sendikası üyeliği kendiliğinden sona erecektir.²⁶⁷

Burada gündeme gelecek bir husus, iş sözleşmesinin askıda kalması durumudur. Örneğin, mevsimlik işçilerin sözleşmeleri yılın belirli bir döneminde askıdadır. Bu durumda asıl mesele, mevsimlik işçilerin sözleşmelerinin askıda olduğu dönemde başka bir işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışmaları durumunda, bahsi geçen çalışmanın işkolunun değişmesi olarak değerlendirilip

²⁶² Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 186. Ayrıca Ekmekçi'ye göre işverenler açısından farklı işkollarındaki sendikalara üyelik durumuna yönelik ayrı bir düzenleme yapılmamasının sebebi böyle bir ihtiyaç ve imkanın nadiren ortaya çıkmasıdır. Bkz. Ekmekçi, s. 99.

²⁶³ Ekmekçi, s. 99; Astarlı, s. 33.

²⁶⁴ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 218;

²⁶⁵ Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 94-95; Yayvak, s. 85-86.

²⁶⁶ Ekmekçi, s. 111.

²⁶⁷ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 50; Astarlı, s. 34.

değerlendirilmeyeceğidir. Doktrindeki hakim görüşe göre mevsimlik işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde başka işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışması 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 7. fıkrası kapsamında değerlendirilemez.²⁶⁸ Nitekim 19. maddenin 7. fıkrasında kanun koyucunun maksadı, işçinin bir işyerinden ayrılıp başka bir işkolunda faaliyette bulunan bir işyerinde çalışmaya başlamasıdır. Ancak mevsimlik işçiler açısından durum bu şekilde değerlendirilemez, mevsimlik işçilerin iş sözleşmesi askıdadır.²⁶⁹ Mevsimlik işçilerin çalıştıkları işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikaya üye olmalarından sonra, mevsimlik iş sözleşmelerinin askı döneminde farklı işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışması durumunda, o işkolunda örgütlenen sendikalardan birine de üye olabileceklerdir (SenTİSK md.17/3).²⁷⁰

C. Sendikanın Faaliyet Alanı Açısından

Sendikaların faaliyet alanının belirlenmesi de hukukumuzda işkolu sendikacılığıyla ilişkilendirilmiş, nitekim 6256 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde sendikayı *"İşçilerin veya 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 üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar"* olarak tanımlanmıştır.²⁷¹ Görüldüğü üzere kanun koyucu tarafından sendika tanımının bir unsuru olarak *"bir işkolunda faaliyette"*

²⁶⁸ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 135; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 232; Ekmekçi, s. 110.

²⁶⁹ Yargıtay'ın mülga 2821 sayılı Kanun döneminde verilen bir kararına göre: *"2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24. maddesinin son fıkrasında; işçi sendikası üyesi işçinin, geçici olarak işsiz kalmasının sendika üyeliğini etkilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm çerçevesinde değerlendirildiğinde, mevsimlik işçilerin de hizmet akdinin askıya alındığı sürede sendika üyeliklerinin devam ettiğinin kabulü gerekir ve sendika tüzüğüne bu hükmü bertaraf edecek şekilde bir hüküm getirilemez."*, Y.9.HD., T.17.01.1992, E.1991/17528, K.1992/284, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.07.2020.

²⁷⁰ Yargıtay'ın 2014 yılında verilen bir kararında mevsimlik iş sözleşmesinin askı döneminde başka bir işkolunda çalışan bir işçinin işkolunu değiştirdiği kabul edilmiştir. İlgili kararda şu ifadeler yer almıştır: *"Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde, sendika üyeliği aynı Yasanın 25 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması durumunda, yeniden sendikaya üye olması gerekecektir."* Y.9.HD., T.11.02.2014, E.2011/54911, K.2014/3976, **Çalışma ve Toplum**, S.41, 2014/2, s. 320-325. İlgili karar Özkaraca tarafından eleştirilerek böyle bir durumda işçinin aynı zamanda ve farklı işkollarında çalıştığı sonucuna varılarak mevsimlik işine bağlı olarak sendika üyeliğinin devam ettiği kabul edilmeli ve karar bu yönde revize edilmelidir. Bkz. Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 235-238. Aynı yönde görüş için bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 233, dn. 335; Astarlı, s. 34, dn. 53.

²⁷¹ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 48; Astarlı, s. 35.

bulunmak” ibaresi yer almıştır. Aynı zamanda 6356 sayılı Kanun’un 3. maddesinin 1. fıkrasında “*Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.*” şeklinde düzenlemeye yer verilerek ve aynı Kanun’un 8. maddesinde ise sendikaların kuruluş tüzüğünde belirtilmesi gerekenler arasında sendikanın faaliyette bulunacağı işkolunu sayılarak, sendikaların faaliyet alanını işkolu ile sınırlandırılmıştır.²⁷²

Yukarıdaki hükümlerden anlaşılacağı üzere, bir sendika ancak tüzüğünde belirttiği işkolunda faaliyette bulunabilecektir ve yapacağı tüm faaliyetler açısından özgürlüğü işkolu ile sınırlıdır. Belirtilen tüm bu nedenlerle işkolu, sendikaların faaliyet alanı bakımından da büyük öneme sahiptir.

D. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti Açısından

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, Medeni Hukuk’taki hak ehliyetinin Toplu İş Hukuku alanındaki sınırlı bir yansıması olarak tanımlanmıştır. Sınırlı bir yansıma olarak tanımlanmasının sebebi ise, hak ehliyetinin toplu iş sözleşmesi ehliyetinden farklı olarak her şahsa tanınmış olmasıdır.²⁷³ Bu nedenle, doktrinde toplu iş sözleşmesi ehliyetinin kendine özgü bir anlamı olduğu yönde görüşler de mevcuttur.²⁷⁴ Nitekim toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmeyi ifade eder.²⁷⁵ 6356 sayılı Kanun’la yalnızca işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenlere toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmıştır.²⁷⁶

Doktrin ve Yargıtay uygulamasında baskın olan görüşe göre sendikaların toplu iş sözleşmesi ehliyeti, kurulu olduğu işkoluna dahil olan işyerleriyle sınırlıdır.²⁷⁷ Nitekim 6356 sayılı Kanun’da işkoluna ilişkin düzenlemelere (md.2/1,ğ, md.3/1, md.8) bakıldığında toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, bir işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalara tanındığı açıkça anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, bir

²⁷² Astarlı, s. 36

²⁷³ Oğuzman, *İlişkiler*, s. 19; Başterzi, *Ehliyet*, s. 13.

²⁷⁴ Melda Sur, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*, Ankara, DEÜ Yayınları, 1991, s. 85; aynı yazar, s. 291; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 348; Rüşhan Işık, *Ehliyet ve Yetki*, Ankara, Doruk Yayınları, 1977, s. 13.

²⁷⁵ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 348; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, s. 343; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 255; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 933; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, s. 444; Başbuğ, *Toplu İlişkiler*, s. 168.

²⁷⁶ Başbuğ, *Toplu İlişkiler*, s. 169; Başterzi, *Ehliyet*, s. 13.

²⁷⁷ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 350.

sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bulunup bulunmadığı gerçekte işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenip örgütlenmemesine bağlıdır.

Ancak aşağıda da detaylı olarak açıklanacağı üzere, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan *"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."* şeklindeki düzenleme ile gerçekte işyerinin dahil olduğu işkolunda örgütlenmemiş olan bir sendikanın, toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmasına izin verildiği veyahut geçici olarak ehliyetli olduğu varsayılmaktadır.²⁷⁸

Görüldüğü üzere, hukukumuzda toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile işkolu birebir ilişkilidir. Bu sebeple işkolu, toplu iş sözleşmesi ehliyeti açısından da büyük öneme haizdir.

E. Toplu İş Sözleşmesi Düzeyi Açısından

Toplu iş sözleşmesi düzeyinin anlamı, toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı coğrafi alandır.²⁷⁹ Toplu iş sözleşmesinin düzeyi bir ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartlara göre ülkede kanun koyucunun inisiyatifine bırakılmaktadır.²⁸⁰ Anayasa'da toplu iş sözleşmesi düzeyine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamış ve bu hususa ilişkin düzenleme kanun koyucuya bırakılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde mülga 275 sayılı Kanun döneminde, toplu iş sözleşmesinin düzeyi işyeri ve işkolu olarak belirlenmiştir. Daha sonra mülga 2822 sayılı Kanun döneminde ise iki ayrı düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılması kabul edilmemiş ve toplu iş sözleşmesinin yalnızca işyeri düzeyinde yapılabileceği düzenlenmiştir.

Mülga 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da toplu iş sözleşmesinin düzeyi işyeri olarak belirlenmiştir.²⁸¹ Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin gerekçesinde²⁸² de *"Kanunda kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir."* ibaresine yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin

²⁷⁸ Detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, V.

²⁷⁹ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 229; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 327; Ekmekçi, s. 186; Astarlı, s. 41; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 333.

²⁸⁰ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s.333; Astarlı, s. 41-42; Canbolat, **Düze ve Türler**, s. 67.

²⁸¹ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.48;

²⁸² Toplu İş Hukuku Kanun Tasarısı, (Çevrimiçi) www.tbmm.gov.tr, 03.06.2020.

işyeri düzeyinde yapılabilmesinden tek bir işyeri anlaşılmamalıdır. Pekala birden çok işyeri düzeyinde de yapılabilecektir. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin türleri gündeme gelecek, Kanun'un öngördüğü toplu iş sözleşmesi türlerinden birine göre ve o düzeyde yapılabilecektir.²⁸³ 6356 sayılı Kanun'da da toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri olarak belirlenmesi ve toplu iş sözleşmesi düzeyinin işkolu olmaması doktrinde eleştirilere neden olmuştur. Nitekim ilgili görüşe göre, işkolu toplu iş sözleşmeleri bir işkoluna dahil olan tüm işyerlerini kapsayacaktır. Aynı zamanda tüm işyerlerini kapsamadan yerel, bölgesel veya ulusal düzeyde de gerçekleşebilir. Böylece işyeri dikkate alınmaksızın toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikalara üye tüm işçiler faydalanabilecektir.²⁸⁴ 6356 sayılı Kanun'da her ne kadar toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılıyor olsa da ilgili Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde işkolu düzeyinde yapılan çerçeve sözleşmeye yer verilmiştir. İlgili kanun hükmüne göre çerçeve sözleşme “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Ancak çerçeve sözleşmenin hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır.²⁸⁵ Ayrıca 696 sayılı KHK'nın 122. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'a eklenen Ek-2. maddede ile kamu işveren sendikaları ve işçi konfederasyonları arasında çerçeve sözleşme yapılıp imzalanması halinde, sözleşmenin taraflar açısından bağlayıcı olduğu düzenlenmiştir. Bu düzenleme de toplu iş sözleşmesi düzeyi ve türleri açısından ayrı bir tartışma konusudur.²⁸⁶

Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesinin düzeyi işkolu ile ilişkilidir. Esasen toplu iş sözleşmesinin türü, düzeyini de etkilemektedir. Bu nedenle işkolu kavramı,

²⁸³ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 333; Astarlı, s. 42.

²⁸⁴ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 333-334; Astarlı, s. 43.

²⁸⁵ Çerçeve sözleşmelerin işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi olduğu yönündeki görüşler için bkz. Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, s. 491; Demir, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 602-603; Başbuğ, **Toplu İlişkiler**, s. 163. Karşı görüş için bkz. Ekmekçi, s. 224; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 309. Diğer bir görüşe göre ise çerçeve sözleşmelerle farklı bir hukuki kurum yaratılmıştır. Bkz. Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta, 2015, s. 217; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, İstanbul, Vedat Kitapılık, 2018, s. 145-146; Öner Eyreci, “6356 Sayılı Kanun'da Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **DEÜHFD**, C.15, Özel S., 2013, s. 119-122; İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesi”, **MÜHFHAD**, C.20, S.1, 2014, s. 607-612; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 342; Sur, s. 290; Canbolat, **Düzy ve Türler**, s. 152; Alpağut, **Uluslararası Normlar**, s. 29.

²⁸⁶ Düzenlemeye dair detaylı bilgi için bkz. Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 343-346; Ekmekçi, s. 259; Banu Uçkan Hekimler, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri”, **Çalışma ve Toplum**, S.61, 2019/2, s. 911.

işkoluna dahil olan işlerin neler olduğu, işyerinin hangi işkoluna dahil olduğu gibi hususlar toplu iş sözleşmesi düzeyi açısından da önem teşkil etmektedir.

F. Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından

Çerçeve sözleşmenin niteliği bakımından doktrinde yaşanan tartışmalar nedeniyle 6356 sayılı Kanun'da üç tür toplu iş sözleşmesinin öngörüldüğü söylenebilecektir. Bu sözleşmeler; işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesidir.

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 1. fıkrasında *"Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemeden de anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmeleri aynı işkolunda olmak şartıyla bir veya daha çok işyerini kapsayabilecektir. Toplu iş sözleşmesinin yalnızca bir işyerinde yapılması durumunda işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu olacaktır.²⁸⁷

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde grup toplu iş sözleşmesi *"İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi"* olarak tanımlanmıştır. İlgili Kanun'un 34. maddesinin 3. fıkrasına göre ise: *"Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır."* İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere, işçi sendikası ve işveren sendikası arasında, birden fazla işveren sendikasına üye işverene ait aynı işkoluna dahil olan işyerleri ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesidir. Bu nedenle, işveren sendikasına üye işverenlerin grup toplu iş sözleşmesine dahil olup olamayacakları aynı işkoluna dahil işyerlerinin mevcudiyetine bağlı olacaktır.²⁸⁸

6356 sayılı Kanun'da öngörülen bir diğer toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesidir. İlgili Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının d bendinde işletme toplu iş sözleşmesi *"Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme"* olarak tanımlanmıştır.

²⁸⁷ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 233; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 334-335;

²⁸⁸ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 335-336.

Kanun koyucu diğer sözleşme türlerinden farklı olarak işletme toplu iş sözleşmesini emredici olarak düzenlemiştir. Nitekim ilgili Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasına göre *"Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir."* Kanun lafzından da anlaşılacağı üzere, bir işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması durumunda toplu iş sözleşmesinin mutlaka işletme düzeyinde yapılması gerekmektedir. İlgili hüküm, emredici nitelikte olduğundan, aksi bir durumda uygulanacak yaptırım geçersizlik olacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesi ile aynı işverene ait aynı işkoluna dahil olan işyerlerinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını sağlanmaktadır.²⁸⁹ Nitekim mülga 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin gerekçesinde²⁹⁰ bu husus şu şekilde açıklanmıştır:

"İkinci fıkra hükmüyle özellikle bankalar, deniz yolları işletmeleri gibi birden çok işyerinin aynı işkolunda olmakla birlikte, işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenmesi halinde, yeknesak toplu iş sözleşmelerinin gerçekleşmesinin zor olduğu işletmelerle ilgili sorunları çözümüleme amaçlanmıştır. Buna göre, özel veya kamu tüzel kişisine veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmeden işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu iş yerlerinin tümü için ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Örneğin bir gemiden diğerine işçi nakli mümkün olduğundan bu işyeri için bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. Bu nitelikte olmayanlar ise ayrı sözleşme akdedebilecektir."

Ayrıca belirtmelidir ki, işletme toplu iş sözleşmelerindeki "işletme" kavramının Türk Ticaret Hukuku'ndaki "ticari işletme" ve iktisadi anlamda "işletme" ile ilgisi bulunmamaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesindeki "işletme" kavramının toplu iş hukukuna özgü, aynı işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyerini kapsayan bir toplu pazarlık, toplu iş hukuku ünitesinden başkaca bir anlamı bulunmamaktadır.²⁹¹

Görüldüğü gibi işkolu kavramı, toplu iş sözleşmesi türleri açısından belirleyici bir konumdur. Nitekim bir işverene ait birden fazla işyerinin eklenti, araç yahut bağlı yer niteliğinde mi yoksa bağımsız bir işyeri niteliğinde mi olduğu, asıl işyerinde

²⁸⁹ Sur, s. 284.

²⁹⁰ Tuncay, Centel, s. 426.

²⁹¹ Münir Ekonomi, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", **Kamu-İş**, C.1, S.1, Temmuz 1987, s. 11; Sur, s. 284; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 339.

yürütülen teknik amacın ne olduğu ve tüm bunlardan sonra bu işyerinin hangi işkoluna dahil olduğu toplu iş sözleşmesi türünde belirleyici ve oldukça önemlidir.²⁹²

G. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Açısından

İşkolu kavramının en çok önem taşıdığı alan kuşkusuz ki toplu iş sözleşmesi yetkisidir.²⁹³ Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip sendika ya da işverenin kanunun aradığı şartlara haiz olmasını ifade etmektedir.²⁹⁴ 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından iki şart öngörmektedir. Bu şartlardan ilki işkolu barajı, ikincisi ise işyeri ya da işletme barajıdır.

İşkolu barajı, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Türkiye çapında kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üyeye sahip olması gerekliliğidir. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinde bu husus *"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla"* şeklinde ifade edilmiştir. Aynı zamanda 41. maddesinin 5. fıkrasında ise sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin sayısının tespitine dair düzenlemeler yer almaktadır. İlgili fıkra göre: *"Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez."*

Toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz olmanın ilk şartı olan işkolu barajı, işkolu kavramı ile doğrudan ilgilidir. Şöyle ki, işkolları ve işkollarına giren işler, işyerlerinin hangi işkoluna dahil olduğu o işkolunda çalışan işçi sayısının belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. ²⁹⁵ Bir işyerinin dahil olduğu işkolu yanlış belirlendiği takdirde, o işyerinin dahil olduğu işkoluna yönelik yapılacak olan istatistik hesaplamasında

²⁹² Astarlı, s. 45.

²⁹³ Kutal, **İşkolu**, s. 120; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 48; Astarlı, s. 45.

²⁹⁴ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 353.

²⁹⁵ Astarlı, s. 46.

alışan sayısının yanlış hesaplanmasına neden olacak ve bu husus tüm yetki sürecini etkileyebilecektir.

İşyeri ya da işletme barajı ise toplu iş sözleşmesinin türüne göre farklılık göstermektedir. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 1. fıkrasında *"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."* şeklinde düzenlenmeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere bir işverene ait tek bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda işyeri toplu iş sözleşmesi gündeme gelecek ve toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmak isteyen sendikanın bu iş yerinde çalışan işçilerin en az yüzde ellisini üye kaydetmiş olması koşulu aranacaktır. Ancak aynı işverene ait birden fazla işyerinin söz konusu olduğu durumlarda işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak ve bu durumda toplu iş sözleşmesi yetkisi almak isteyen sendikanın, bahsi geçen işyerlerinin tamamında çalışan işçi sayısının en az yüzde kırkını üye kaydetmiş olması gerekecektir.

Göröldüğü üzere öncelikle işkolunun doğru tespiti toplu iş sözleşmesi yetkisinde oldukça önem teşkil etmekte ve bu hususa ilişkin uyuşmazlıklar uygulamada sıkça görölmektedir. Nitekim bir işyerinin hangi işkoluna dahil olduğu ve buna göre belirlenecek olan toplu iş sözleşmesi türü, toplu iş sözleşmesi yetkisini de etkileyecektir.²⁹⁶ Örnek vermek gerekirse bir işverenin aynı işkolunda iki işyeri bulunduğunda, bu işyerlerinden birinin işkolunun yanlış tespit edilmesi halinde işletme toplu iş sözleşmesi değil, işyeri toplu iş sözleşmesinin yapılması gündeme gelecektir. Bu durumda iki işyerinde çalışan toplam işçi sayısının yüzde kırkının sendikaya üye olup olmadığı dikkate alınacağı yerde, bir işyerinde çalışan toplam işçi sayısının yüzde ellisinin sendikaya üye olup olmadığı dikkate alınıp ona göre toplu iş sözleşmesi yetkisi belirlenecek ve bu husus işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin emredici hükümler başta olmak üzere tüm toplu iş hukuku esaslarına aykırı olacaktır. Tüm bu nedenlerle işkolu kavramı, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından oldukça önemlidir.

²⁹⁶ Astarlı, s. 47; Doğan Yenisey, *İşkolu*, s. 48-49; Kutsal, *İşkolu*, s. 121.

H. 6356 Sayılı Kanun Kapsamında Görevli Makamın ve Yetkili Mahkemenin Belirlenmesi Açısından

6356 sayılı Kanun'un 79. maddesinde genel olarak ilgili Kanun'a ilişkin çıkacak olan uyuşmazlıklarda görevli ve yetkili mahkemeye düzenlemiştir. İlgili düzenlemeye göre: *"Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir."* İlgili düzenleme, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yetkili mahkemeye ilişkin düzenlemesinden farklı bir düzenleme yapılarak genel yetki kuralından ayrılmıştır. Aynı zamanda ilgili düzenleme kamu düzenine ilişkin ve emredici niteliktedir.²⁹⁷

Kanun lafzından anlaşılabacağı üzere ilgili Kanun'un yedinci ve on birinci bölümleri arasındaki bölümler hakkında çıkan uyuşmazlıklarda görevli makamın bulunduğu yer, yetkili mahkemedir. 6356 sayılı Kanun incelendiğinde; yedinci bölüm "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları", sekizinci bölüm "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", dokuzuncu bölüm "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü", onuncu bölüm "Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları", on birinci bölüm "Grev ve Lokavt"ı oluşturmaktadır. İlgili bölümlerde yetkili mahkeme olan, görevli makamın bulunduğu yer olarak belirlenmiştir. Görevli makam ise 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde *"İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı"* olarak düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanun'un görevli makama ilişkin yaptığı tanımdan, işyeri toplu iş sözleşmelerinde işyerinin bulunduğu, işletme toplu iş sözleşmelerinde ise işletme merkezinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetkili mahkeme olacağı anlaşılmaktadır. Bu durumda da toplu iş sözleşmesinin türüne göre bir ayırım

²⁹⁷ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 386-387.

yapıldığı gör÷lmektedir. Bu nedenle bir işyerinin dahil olduğu işkolu, aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunup bulunmadığı, aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunuyor ise bunların aynı işkolunda olup olmadığı gibi hususların görevli makamın ve yetkili mahkemenin belirlenmesinde de büyük önemi olduğu açıktır.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE ESAS ALINACAK ÖLÇÜTLER

I. İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE “İŞYERİ” ESAS BİRİMİNİN DİKKATE ALINMASI

Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işkoluna göre sendikalaşmanın benimsenmesinin yanı sıra faaliyet açısından da işyerinin benimsendiği açıklanmıştır. Şöyle ki, ilgili Kanun’un 3. maddesinin 1. fıkrasında “*İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ...bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.*” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca anılan maddenin 2.fıkrasında “*İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ... bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur.*” şeklinde düzenlemeye ver verilmiştir. İlgili düzenlemelerde işçi ve işveren sendikalarının kuruluşunda işkolu esasına göre sendikalaşmanın benimseneceği ve göre örgütlenmede birim olarak işyerinin esas alınacağı açıktır. Bahsi geçen işkolunun belirlenmesinde işyeri ölçütü yine mülga 2821 sayılı Kanun’un “*İşkolunun belirlenmesi*” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasında “*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır*” şeklindeki düzenlemesiyle tekrar edilmiştir. Aynı zamanda aynı Kanun’un işkollarını düzenleyen 60. maddesinin 2. fıkrasında “*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.*” düzenlemesi ile bu hususu doğrulamaktadır.¹

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile mülga 2821 sayılı Kanun döneminde faaliyet alanı belirlenirken birim olarak işyerinin esas alınmasına dair ilke korunmuştur. 6356 sayılı Kanun’un 4. maddesinin 2. fıkrasında “*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.*” şeklinde düzenlenmiştir. Aynı zamanda Kanun’un 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır.*” ve 37. maddesinin 1. fıkrasında “*... işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.*”

¹ Ekonomi, **İşkolu**, s. 37; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 24-25; aynı yazar, **Değerlendirme 1988**, s. 312-314; Sur, **Toplu İlişkiler**, s. 90; Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, Legal, İstanbul, 2007, s. 312-314.

şeklinde düzenlemeleri de işyeri kavramının işkolunun belirlenmesindeki rolünü ortaya koymaktadır.

6356 sayılı Kanun'a uygun olarak hazırlanan İşkolları Yönetmeliğinde de ilgili hükümlere paralel olarak düzenleme yapılmıştır. İşkolları Yönetmeliğinin 3. maddesinde yine ilgili Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm gibi *"Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır."* şeklinde düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesinde ise *"Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir."* ibaresine yer verilmiştir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadına bakıldığında ise işyerinin esas birim olarak belirleneceğine açıkça yer verildiği görülmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında² belirtildiği üzere: *"İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur."*

Ayrıca belirtilmelidir ki, işyeri birimi esas alınırken, işyerinin işverenin niteliği direkt olarak önem arz etmez. Bir başka anlatımla, işverenin tüzel kişi veya gerçek kişi, kamu veya özel sektör işvereni olmasının doğrudan işyerinin birim olarak belirlenmesinde etkisi bulunmamaktadır. Aynı zamanda şirketin faaliyet konusu, kamu kurum ve kuruluşlarının amacı, işletmeye bağlı diğer işyerleri ve bu işyerinde yürütülen faaliyetler de bağımsız bir işyerinin işkolunun belirlenmesinde doğrudan öneme sahip değildir.³

Görüldüğü gibi mülga 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile de bir işkolu belirlenir iken işyerinin faaliyetinin esas alınacağı ve işkolunun belirlenmesinde birim olarak dikkate alınacak unsurun işyeri olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda işyeri kavramı ve işyerinin sınırlarının belirlenmesi, işkolunun belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Tüm bu nedenler işyeri kavramı ve işyerinin sınırlarının belirlenmesi çalışmamızda ayrıca incelenecektir.

² Y.22.HD., T.14.01.2020, E. 2019/8634, K. 2020/262, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 22.02.2020.

³ Astarlı, s. 89.

A. İşyeri Kavramı

Yukarıda detaylı olarak açıkladığımız üzere, işyeri kavramı, işkolunun belirlenmesinde bağlayıcı bir noktada yer almaktadır. Bu nedenle işyeri kavramı ve sınırları oldukça önem arz etmektedir.⁴

6356 sayılı Kanun'da işyeri kavramı açıkça tanımlanmamış ve bahsi geçen Kanun'un 2. maddesinin 3. fıkrasında *"Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir."* şeklindeki düzenlemesiyle işyeri kavramının tanımlanması ve sınırlarının belirlenmesine ilişkin hususlarda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunulmuştur. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işyeri kavramı *"İşyeri: İşin yapıldığı yere denilir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır."* şeklinde ayrıca tanımlanmıştır. Bu nedenle mülga 2821 sayılı Kanun döneminde 4857 sayılı İş Kanunu ile iki farklı işyeri tanımlaması yapılması, doktrinde eleştirilere neden olmuştur. 6356 sayılı Kanun, işyeri kavramına yapılan atıf dolayısıyla bahsi geçen eleştirileri ortadan kaldırmıştır.⁵ 4857 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun arasındaki bahsi geçen tanım birliğinin uygulama açısından kolaylık teşkil edeceği ve tanımda birlik unsurunun sağlandığı açıktır. Buna karşın 6356 sayılı Kanun ile beraber, doktrinde Toplu İş Hukuku'nun kendine özgü yapısı açısından ayrı bir işyeri tanımı belirlenmesi gerektiğine dair eleştiriler yapılmış⁶ ve bahsi geçen atıfla yapılan

⁴ "Özellikle 2821 sayılı Kanunun uygulanma döneminden bu yana asıl sorun alanını, bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi hususu oluşturmaktadır. Bu sorun ise, en başta işyeri ve bununla bağlantılı olarak da işletme kavramlarının anlamı ve kapsam belirsizliğinden kaynaklanmaktadır." Ali Güzel, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 301; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s.65; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 137.

⁵ Kübra Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme: Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, İstanbul, Legal, 2007, s.309 vd.; aynı yazar, **İşkolu**, s.51.

⁶ Kutal'a göre: "... yeni iş yasasında işyerinin bilimsel esaslara göre yeni bir tanıma kavuşturulması ve "aynı yönetim altında örgütlenme", "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacı ile maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte" örgütlenmesi öğeleri ve sonuçta işyerinin "işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün" olduğu ibaresi kanımızca toplu iş hukuku açısından bazı sorunları beraberinde getirebilecek ve özellikle sendika özgürlüğü açısından sıkıntı yaratabilecektir." Kutal, **Yeni Bir Düzenleme**, s.160. Yenisey'e göre ise: 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

birleştirmenin 2821 sayılı Kanundaki sorun ve belirsizliklerin de giderilmediği görüşüne yer verilmiştir.⁷

Mevcut durumda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesini esas alma gerekliliği hasıl olmuştur. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1-3. fıkralarına göre: *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* Anılan hükümde "mal veya hizmet üretimi"nden söz edildiğinden; işyerinde fikri ve sınai faaliyetler yürütülebileceği gibi serbest meslek veyahut hizmet sektöründe herhangi bir faaliyette bulunmanın mümkün olduğunu belirtmek gerekir. Örnek vermek gerekirse, otel, restoran, avukatın yazıhanesi, dernek, vakıf ve hatta sendika işyeri niteliğindedir.⁸ Aynı şekilde işyerinde kaç kişinin çalıştığının önemi de bulunmamaktadır. Ayrıca ilgili Kanun'da "maddi olan ve olmayan unsurlar"dan söz edildiğine göre, işyeri bina, makine, araçlar gibi maddi unsurlar ile deneyim, ticari itibar gibi maddi olmayan değerlerle de bir bütün olarak değerlendirilmelidir.⁹

Nitekim 4857 sayılı Kanun bakımından işyerini; bir işveren tarafından mal veya hizmet üretmeye yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan veya olmayan unsurlarla iş gücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün şeklinde tanımlamak mümkündür.¹⁰ Bahsi geçen bütünlüğe Kanun koyucu özellikle yer vermiştir. Şöyle ki, özellikle son yıllardaki teknolojik gelişmelerle beraber işin işyerinin dışına taşmış olması ve mekansal bir sınır getirilememesi söz konusu olmuştur. Bu durum işyerinin

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.

⁷ Kutal, **Tasarı**, s.160; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.52. Karşıt görüş için bkz. Yuvalı, Güleşçi, s. 70.

⁸ Sarper Süzek, **Bireysel İş Hukuku**, 18.bs., İstanbul, Beta, 2019, s. 186; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 35.

⁹ Süzek, s. 187.

¹⁰ Süzek, s. 194; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s.9 vd.; Ekmekçi, Yiğit, s. 65.

birçok üniteyi içeren örgütsel bir yapı içerisinde ifade edilebilir olması, bir iş organizasyonu olarak tanımlanmasını da beraberinde getirmiştir denilebilir.¹¹ Kanun koyucu bu hususu madde gerekçesinde¹² şu şekilde açıklamıştır: ‘

“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 duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliği’ne 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.”

4857 sayılı İş Kanunu’nda işyeri kavramı, yukarıda bahsi geçen tüm unsurlarla birlikte bir bütündür. 6356 sayılı Kanun’da yer alan atıf dolayısıyla Toplu İş Hukuku açısından da bahsi geçen bütünlüğün söz konusu olduğu barizdir. Ancak Toplu İş Hukuku’nun temelinde yer alan değerlerler korunmalı, işkolunun belirlenmesinde işkoluna göre sendikalaşma ilkesi ve işkoluna göre sendikalaşma ilkesinin uygulamaya geçilmesine ilişkin normların korunması adına ayrıca bir değerlendirilme yapılması gerekmektedir.¹³ Bahsi geçen bakış açısıyla, toplu iş hukuku açısından işyeri kavramı; işçiler arasında beraber çalışma ve aynı çalışma koşullarına sahip olmaktan dolayı dayanışma esas alınarak biçimlenen, aynı zamanda sendikal örgütlenmeden kaynaklı süreklilik ve yerleşikliğe sahip, asıl işin dahil olduğu işkolunda sendikal manada muhatap yaratabilen bir birimdir.¹⁴ Yargıtay’ın bir kararında¹⁵ aynı

¹¹ Astarlı, s. 92.

¹² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, 4.bs., Ankara, Matsa Basımevi, 2009, s. 78-79.

¹³ Başterzi, **Ehliyet**, s. 83.

¹⁴ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.52; Başterzi, **Ehliyet**, s.83; aynı yazar, **Değerlendirme 2012**, s. 193.

¹⁵ Y.9.HD., T.12.06.2012, E.2012/16632, K.2012/20456. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.19.10.2010, E.2010/28347, K.2010/29733; Y.9.HD., T.27.04.2010, E.2010/142,

doğrultuda bir tanım yapılmıştır. İlgili karara göre: “*Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverene de asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir.*”

B. İşyerinin Kapsamındaki Yerler

1. İşyerine Bağlı Yerler

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere: “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ... işyerinden sayılır.*” Bahsi geçen düzenlemeye ilişkin olarak madde gerekçesinde¹⁶ şu şekilde ifade edilmiştir:

“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 bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir.”

Bu durumda, farklı fiziki bütünlüğe sahip olan birimler ancak işyeri organizasyonun parçası olduklarında bağlı yer olarak nitelendirilebilirler.¹⁷ Bir birimin bağlı yer sayılabilmesi için 4857 sayılı Kanun’da belli şartlar öngörülmüştür. Buna göre bir birimin bağlı yer olarak tanımlanabilmesi için hukuki yönden bağlılık, nitelik yönünden bağlılık ve yönetim bakımından bağlılık unsurlarının bir arada bulunması gerekir. Bu sayılan hususlardan birinin yokluğu halinde bahsi geçen birim bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilecektir.¹⁸

K.2010/167; Y.9.HD., T.18.12.2012, E.2012/38647, K.2012/43133, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.03.2020.

¹⁶ TİSK, s. 78.

¹⁷ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 52.

¹⁸ Ekmekçi, Yiğit, s. 66-68.

Bağlı yer kavramının toplu iş hukuku açısından mühim olduğu ve önemli hukuki problemlere neden olduğu söylenebilir.¹⁹ Özellikle 6356 sayılı Kanun döneminde bir birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri olarak mı niteleneceği daha da önem kazanmıştır. Bunun nedeni mülga 2821 sayılı Kanun döneminde asıl işin yürütüldüğü birim ile bağlı yer olarak nitelendirilen birim aynı işkolunda ise işçi sendikası işçilerin yarısından fazlasını örgütlemekle yükümlüydü. Ancak 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi yetkisi için aranan baraj, işletme toplu iş sözleşmesi ve işyeri toplu iş sözleşmesi bakımından farklı oranlarda belirlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 41. maddesine göre toplu iş sözleşmesi yetkisi almak isteyen işçi sendikasının işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için yetki başvurusu yapıldığı tarihte çalışan işçilerin en az yarısının, işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için ise yüzde kırkının üye olması gerekmektedir.²⁰

Bir birimin işyerine bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu sorusunun yanıtı, işkolunun belirlenmesi, sendikal örgütlenme, sendika üyeliği, sendika faaliyetleri, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, düzeyi ve türleri, toplu iş sözleşmesi yetkisi gibi toplu iş hukukunun birçok aşamasını etkilemektedir. Şöyle ki, bir işyerine bağlı yer niteliğinde olan başka bir birim, bahsi geçen işyerinin tabi olduğu işkoluna tabi olacak, bu işyerinde belirlenen işkoluna göre sendikal örgütlenme söz konusu olacak ve bu bağlı birimde çalışan işçiler de bahsi geçen sendikalara üye olabilecektir. Bu durumda tek bir işyerinden söz edileceğinden işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması gerekecektir. Bahsi geçen mal veya hizmet üretimi yapılan birimin bağlı yer olmaması durumunda ise iki farklı işyerinden söz edilecek ve bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi söz konusu olacaktır. Dolayısıyla toplu iş hukuku anlamında işyerinin sınırlarının çizilmesi bir yerin işyerine bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu hususu o birimde örgütlenecek olan sendika ve dolayısıyla sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesinin işyeri mi yoksa işletme toplu iş sözleşmesi mi olduğu ve buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesi yetkisini belirleyecektir.²¹ Görüldüğü gibi bir birimin

¹⁹ Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s.53; aynı yazar, **İşkolu**, s.53; Başterzi, **Ehliyet**, s.84; Ercüment Özkaraca, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Beta, 2008, s. 11; Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1987, s. 71 vd.

²⁰ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.53; Haluk Hadi Sümer, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 587.

²¹ Murat Özveri, **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 2013, s. 265-266.

bağlı yer olup olmaması toplu iş hukuku açısından oldukça önemlidir ve çeşitli hukuki sorunlara da yol açabilmektedir.²² Yargıtay da bir kararında²³ bağlı yer veya bağımsız işyeri nitelemesinin önemine açıkça değinmiştir. Bahsi geçen karara göre:

“6356 sayılı kanunla bir birimin bağlı yer veya bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilmesi daha da önem kazanmıştır. Bir birim bağımsız bir işyeri olarak nitelendirildiğinde işkolu bu birim içinde yürütülen asıl işe göre belirlenirken, aynı birim bağlı yer olarak nitelendirildiğinde asıl işyerinde örgütlenmiş bir sendikanın faaliyet alanına ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil olacaktır.”

a. Hukuki Bakımdan Bağlılık

Hukuki bakımdan bağlılık, işyeri ve işyerine bağlı yerlerin tek bir işverene ait olmasını ifade eder. Her ne kadar ilgili Kanun’da açıkça belirtilmemişse de, farklı üretim birimlerinin bağlı yer olarak değerlendirilebilmesinin ilk koşuludur. Farklı işverenlere ait olan birimler birbirlerini tamamlasalar dahi bağlı yer olarak kabul edilemezler.²⁴ Örnek vermek gerekirse, bir binanın bir kısmı (A) tarafından otel olarak, bir kısmı (B) tarafından restoran olarak ve bir kısmı da (C) tarafından gece kulübü olarak işletilmiş olabilir. Bu durumda birbirlerinin hukuki bağları olmadığından her bir birim, bağımsız bir işyeri olarak tanımlanacaktır.²⁵

Aynı işverene ait olmadan kasıt; üretim araçlarının mülkiyetinden ziyade, üretime yönelik organizasyonun aynı işverene ait olmasıdır. Bu durumda üretim

²² Başterzi, **Ehliyet**, s.84.

²³ Y.9.HD., T.02.02.2016, E.2016/1338, K.2016/2358. Aynı yönde kararlar için bkz. Y.9.HD., T.17.11.2015, E.2015/23264, K.2015/32659; Y.9.HD., T.17.09.2015, E.2015/21892, K.2015/26162; Y.9.HD., T.17.09.2015, E.2015/21891, K.2015/26161; Y.9.HD., T.10.09.2015, E.2015/22577, K.2015/25284, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 31.03.2020. Aynı zamanda Yüksek Mahkeme tarafından iki birim söz konusu olduğunda öncelikle bu birimlerden birinin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Araştırılmaması ise bozma nedenidir. İlgili karar şu şekildedir: “Mahkemece öncelikle davacının Yalova ve İstanbul’da yer alan işyerlerine ilişkin işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı, sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme mi olduğu, gerekirse keşif ve bilirkişi deliline de başvurularak ortaya çıkarılmalıdır. Eksik araştırmayla karar verilmesi bozma nedenidir.” Y.9.HD., T.28.09.2018, E.2018/6624, K.2018/16946, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.04.2020.

²⁴ Oğuzman, **İlişkiler**, s. 13; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 48-49; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s.26; Başterzi, **Ehliyet**, s. 85.

²⁵ Oğuzman, **İlişkiler**, s.13.

araçlarının aynı işverenin mülkiyetinde olmasına gerek yoktur. Pekala işveren tarafından kiralanan ve işyeri organizasyonuna tahsis edilen üretim araçlarının birlikte yönetilmesi de hukuki bağıllık manasına gelmektedir.²⁶

Ancak şu husus da belirtilmelidir ki aynı tüzel kişilik çatısı altında var olan, dolayısıyla aynı işverene ait birimlerin bağlı yer sayılabilmesi için nitelik ve yönetim bakımından bağıllık unsurlarının da mevcut olması gerekir. Eğer bahsi geçen bağıllık unsurları gerçekleşmez ise aynı tüzel kişilik içerisinde yer alan birimlerin her birinin bağımsız işyeri olarak nitelendirilip farklı işkollarında değerlendirilmesi mümkündür. Bu durum uygulamada “parçalı tespit” olarak nitelendirilmektedir. Bu duruma örnek olarak aynı işverene ait olan ürünlerin üretildiği bir üretim fabrikası ve bahsi geçen ürünlerin depolandığı depo verilebilir. Eğer bahsi geçen depo piyasaya bağımsız olarak depo faaliyetinde bulunan bir işyeri niteliğinde ise bu durumda bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilecektir.²⁷

b. Nitelik Yönünden Bağıllık

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde bir birimin bağlı yer sayılabilmesi için nitelik yönünden bağıllığının bulunması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Zira bahsi geçen Kanun hükmünde “*işin niteliği ... bakımından bağlı yerler*” ifadesi yer almaktadır.

Nitelik bakımından bağıllık, aynı işverene ait çalışma birimlerinin aynı mal veya hizmet üretim amacına özgülenmiş olmasını ifade etmektedir. Başka bir anlatımla, aynı işverene ait iki üretim biriminde aynı teknik amacın farklı aşamaları gerçekleştiriliyorsa, bu iki birimde nitelik yönünden bağıllığın söz konusu olduğu söylenecektir.²⁸ Özellikle aynı işverene ait iş görülen birimlerden birinin varlığı halinde diğerinin varlığı gerekiyorsa bağlı yer nitelendirmesi yapılabilecektir.²⁹ İki yer arasında

²⁶ Başterzi, **Ehliyet**, s. 85.

²⁷ Ekmekçi, s.48; Şahin Emir, s. 1053-1055.

²⁸ Oğuzman, **İlişkiler**, s.12; Münir Ekonomi, **İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku**, C.1, 3.bs., İstanbul, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, 1984, s. 60; aynı yazar, “İşkoluna Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, **İş Hukuku Dergisi**, C.1, 1991, s.37; Süzek, s. 195; Ekmekçi, Yiğit, s. 67-68; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I**, 5.bs., İstanbul, Beta, 2014, s. 143-144; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 26; aynı yazar, **İşkolu**, s. 54; Başterzi, **Ehliyet**, s. 85; Nuri Çelik, “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**, İstanbul, Beta, 2010, s. 125.

²⁹ Oğuzman, **İlişkiler**, s.14; Ekmekçi, Yiğit, s. 68.

teknik açıdan bir bağıllık yoksa ve ekonomik yönden biri diğerini tamamlamıyorsa bağılı yerden söz edilemeyecektir.³⁰ Yüksek Mahkemenin yerleşik içtihatlarında da bu husus ifade edilmektedir.³¹

Nitelik bakımından bağıllığa bir örnek verilerek olursa; deterjan üretim fabrikası ile üretilen deterjan için kutu üretimi yapılan iki ayrı fabrikanın varlığı durumunda, deterjan üretim fabrikasında üretilen deterjanlar kutu üretim fabrikasında kutulara konulduğunda iş organizasyonu kapsamında deterjan üretim faaliyeti tamamlandığından burada bağılı yerden söz edilecektir. Ancak bahsi geçen iki birim işveren tarafından bağımsız yer olarak örgütlenmiş ise burada bağılı yerden söz edilemeyecektir. Şöyle ki, bahsi geçen kutu üretim fabrikası, deterjan üretim fabrikasında üretilen deterjanların kutulanması amacını taşımıyor ve genel sipariş alan bir fabrika olarak üretime devam ediyorsa bu durumda bağımsız bir işyerinden bahsedilecektir. Bunun gibi deterjan kutulanmadan satılıyorsa da bağımsız işyerleri söz konusu olacaktır.³²

c. Yönetim Bakımından Bağıllık

Bir yerin bağılı yer olarak kabul edilebilmesi için nitelik bakımından bağılı olması yeterli değildir. Aynı zamanda yönetim bakımından da bağıllık unsurunun mevcut olması gerekmektedir. Bu husus, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde *"işin niteliği ve yönetimi bakımından bağılı yerler"* şeklinde düzenlemesiyle açıkça ifade edilmiştir.

³⁰ Şahlanan, *İşyeri ve İşletme*, s. 54; Çelik, *Tek İşyeri*, s. 125.

³¹ Bu hususta bir Yargıtay kararı şu şekildedir: *"İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri, teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon, özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır. Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleştiriyorsa amaçta birlik sağlanmıştır."* Y.9.HD., T.14.01.2020, E.2019/ 8634, K.2020/262. Aynı yönde kararlar için bkz. Y.9.HD., T.09.10.2019, E.2019/5513, K.2019/17632; Y.22.HD., T.16.05.2019, E.2019/195, K.2019/10837; Y.22.HD., T.07.02.2019, E.2018/15975, K.2019/2834; Y.22.HD., T.07.02.2019, E.2018/15975, K.2019/2834; Y.22.HD., T.20.09.2018, E.2018/10726, K.2018/19322; Y.9.HD., T.15.03.2018, E.2018/2441, K.2018/5326; Y.22.HD., T.08.03.2018, E.2018/1925, K.2018/6269, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 22.05.2020.

³² Doğan Yenisey, *İşyeri ve İşletme*, s.311; aynı yazar, *İşkolu*, s.54; Astarlı, s.97.

Kanunun “*yönetim bakımından bağlı yer*” ifadesinden aynı yönetim altında örgütlenen ve mal ve hizmet üretime dair faaliyetlerin tek ve aynı yönetim altında yönetilmesi, yönetimde teklik manası çıkmaktadır.³³ Bir üretim basamağı, üretim sürecinin nitelik yönünden ayrılmaz bir parçası da olsa diğerlerinden ayrı ve bağımsız olarak örgütlenmişse bağlı işyeri olarak nitelendirilemez.³⁴ Aynı zamanda yalnızca aynı yönetim ilkelerinin uygulanması da yönetim bakımından bağlı yer niteliği taşımamaktadır. Doktrinde bir birimin yönetim bakımından bağlılığına işaret eden hususlar; işçilerin bordrolarının tek elden düzenlenmesi, zaman çizelgelerinin tek elden takibi, genel olarak özlük işlemlerinin tek elden yürütülmesi, tek bir sosyal sigorta sicil numarasının alınıp bu numaralama üzerinden işlem yapılması gibi hususları mevcudiyetidir.³⁵ Doğan Yenisey’e göre işçilerin bordrolarının düzenlemesi ya da çizelgelerinin takibinin işverenin anlaştığı üçüncü kişiler tarafından yapılabileceği gerekçesiyle bu ölçütlerin ana ölçüt olarak değil yardımcı bir ölçüt olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.³⁶

Kanaatimizce bu durumda üzerinde durulması gereken husus, tek bir sosyal sigorta sicil numarasının alınıp bu sicil numarası üzerinden işlem yapılmasına dair kriterdir. Zira aynı işverene ait iki birimin farklı sicil numarası ile tescil ettirilmiş olması bahsi geçen iki birimin bağımsız işyeri sayılacağı anlamına gelmez. Aynı şekilde aynı işverene ait iki birimin aynı sicil numarasında tescil ettirilmiş olması da bu birimin bağlı yer olarak niteleneceği manası gelmemektedir. Bu hususta Yargıtay tarafından verilen bir karar³⁷ da aynen şu şekildedir:

“Somut uyuşmazlıkta, T.C. ... tarafından davacı işverenin ... Mahallesi Org.... Cad..... adresinde bulunan 1086289 ve...Mahallesi ...Sokak No:31...

³³ Süzek, s.196; Ekmekçi, Yiğit, s. 68; Astarlı, s.99;

³⁴ Başterzi, **Ehliyet**, s.86.

³⁵ Kemal Oğuzman, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul, Özgün Matbaacılık, 1987, s. 149-150; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.140; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Beta, 2019, s. 46; Özkaraca, **İşyerinin Devri**, s. 13; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, s. 39; Başterzi, **Ehliyet**, s. 86; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 4.bs., Ankara, Turhan Kitabevi 2014, s. 260-261; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 54; aynı yazar, **İşyeri ve İşletme**, s. 26-27; Savaş Taşkent, “Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, TŞOF Plaka, 2006, s. 604; Güzel, **İşverenin Değişmesi**, s. 77.

³⁶ Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 28-29; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 54.

³⁷ Y.9.HD., T.15.02.2018, E.2018/2441, K.2018/5326, www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.03.2020.

adresinde bulunan 1177692 sicil numaralı işyerlerinde başvuru tarihi olan 29.05.2015 itibariyle 150 işçi çalıştığı, bunlardan 73'ünün davalı sendika üyesi olduğunun tespitine karşı davacı işveren yetki tespitine itiraz davasını açmıştır. Davacı her ne kadar kayıtlarda iki işyeri olduğu görünse de...mahallesinde bulunan 1177692 sicil numaralı işyerinin depo olarak kullanıldığını ve fabrikaya bağlı bir işyeri olduğunu, ortada tek bir işyeri bulunduğundan yetki tespitinin işyeri düzeyinde yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. İlk derece mahkemesince, tanıklar dinlenmiş ve dosya üzerinden alınan bilirkişi raporu uyarınca davanın reddine karar verilmiştir. Ancak ortada bir işyeri mi yoksa birden fazla işyeri mi olduğu konusunda yerinde inceleme yapılması gerekir. Bu nedenle, mahkemece öncelikle davacının ticaret sicil kayıtları, ana sözleşme ile işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı, sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, aynı iş kolunda birden fazla işyeri mi olduğu konusunda uzman bilirkişi heyeti eşliğinde keşif yapıp alınacak rapor değerlendirildikten sonra sonuca gidilmelidir.”

Yukarıda detaylı olarak anlatıldığı gibi, sosyal güvenlik hukuku mevzuatındaki işyeri kavramı ile iş hukuku mevzuatındaki işyeri kavramı birbirinden tamamen farklıdır. Sosyal güvenlik hukuku mevzuatına göre her fiziki birim bir işyeri olarak tescil edilmektedir. Bir işyerinin tescili sırasında SGK tarafından ilgili işyerine, işverenin beyanı esas alınarak ve NACE Rev.2-Altlı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak belirlenen işkolu kodu verilmektedir. Belirtilen bu farklılıklar nedeniyle SGK'ya yapılan işyeri bildirimini sırasında işyerine verilen işkolu kodu, Toplu İş Hukuku anlamında bir birimin bağlı yer olarak tanımlanmasına neden olamaz.³⁸ Bu yönde bir Yargıtay kararında³⁹ da aynı husus vurgulanmıştır:

“Bu itiraza ilişkin olarak İlk Derece Mahkemesince SGK'ya tescil ettirilirken kuruma bildirilen işyeri mahiyetine göre verilen nace kodu esas alınarak bir değerlendirme yapılması, yine Bölge Adliye Mahkemesinin ise sadece işyerlerinin “pek çok şehire dağılmış” olmasından hareketle sonuca gitmesi yeterli ve yerinde olmamıştır. Zira nace kodu, aynı işverene ait işyerlerinin bağlı yer mi bağımsız yer

³⁸ Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, II.

³⁹ Y.9.HD., T.09.10.2019, E.2019/5513, K.2019/17632, www.sinerjimevzuat.com.tr, 25.04.2020.

mi olduğuna tespitinde ayırıcı bir kriter olmadığı gibi yönetimde birliğin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde işyerlerinin mekânsal yakınlığı da tek başına yeterli olan bir kriter değildir.”

Doktrinde belirtildiği üzere, aynı şekilde bir birimin ayrı bir işyeri olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirilmiş olması bu birimin ayrı, bağımsız bir işyeri olduğu manasına da gelmemektedir.⁴⁰ Zira bahsi geçen kayıtlar iş denetimini planlayıp hayata geçirmek için yapılan kayıtlardır. Başterzi'ye göre bu kayıtlar yönetsel açıdan birlik ya da ayrılığa ilişkin bir işaret olarak dikkate alınıp, adi karine olarak nitelendirilebilir.⁴¹

Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılabilmesi için mutlaka aynı işyeri sınırlarında olması da gerekmemektedir. Bahsi geçen birimler birbirlerinden ayrı sınırlarda belirli bir mesafede de bulunabilecektir. Ancak bahsi geçen birimler arasındaki mesafenin işlerin yürütümünü engelleyecek nitelikte olmaması gerektiği de öğretide vurgulanmıştır.⁴² Yargıtay tarafından da öğretideki görüşler benimsenmiştir. İlgili Yargıtay kararına⁴³ göre:

“Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorunluluğu tartışmasıdır.”

Ekmekçi ve Yiğit tarafından; her ne kadar doktrinde birimler arasındaki mesafenin fazla olmaması gerektiği savunulsa da ilgili Kanun'da mesafeye ilişkin bir koşul belirtilmediği, gelişmekte olan teknolojinin birimler arasındaki mesafelerin bir

⁴⁰ Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 60; Süzek, s. 203-204; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 49; aynı yazar, **İşyeri ve İşletme**, s. 54; Astarlı, s.100; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 54.

⁴¹ Başterzi, **Ehliyet**, s.87.

⁴² Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 61; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 261; Taşkent, **Kavramlar**, s. 47; Özveri, **Sendikal Haklar**, s. 26; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 54; aynı yazar, **İşyeri ve İşletme**, s. 29; Gaye Burcu Yıldız, “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 20, Aralık 2010, s. 138; Kutal, **İşkolu**, s. 123.

⁴³ Y.22.HD., T.14.01.2020, E.2019/8634, K.2020/262, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.03.2020. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.02.10.2019, E.2019/6023, K.2019/17194, Çalışma ve Toplum, 2020/2, s.1056-1061; Y.22.HD., T.06/12/2018, E.2019/2621, K.2019/7604, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.03.2020.

anlamı kalmadığı ve nitekim iki birim arasındaki coğrafi uzaklık sonuca da engel olmadığı görüşü savunulmuştur.⁴⁴

Tüm bu hususların dikkate alınması bir yana, yönetimde birlik unsurunun somutlaştırılmasının bir hayli zor olduğu da söylenebilecektir. Nitekim Doğan Yenisey'e göre yönetim bakımından bağlılık; mal veya hizmet üretiminin bir parçası olarak algılanırsa, bu durumda nitelik bakımından bağlılıktan ayırt edilir bir yanı olmayacaktır. Yönetim bakımından bağlılık, işveren tarafından verilen emir ve talimatlar bakımından tek elden yönetilmesi şeklinde tanımlanırsa da, bu durumun tespitinin işverenin kendisine ait işyerlerini serbestçe yönetme hakkına sahip olması dolayısıyla ayırt ediciliği olmayacaktır. Bu şekilde tanımlamalar ve getirilen kıstaslar ile ayırt ediciliğin sağlanamaması nedeniyle, toplu iş hukukunun doğasına uygun çözümler getirilerek ortak menfaat ve dayanışma içerisinde bulunan işçi topluluğunun mevcudiyetinin tespit edilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda iki birimde çalışan işçiler arasında ortak çalışma gerekip gerekmediği, birlikte çalışmaktan doğan ortak gereksinimlerinin olup olmadığı gibi hususlar dikkate alınmalıdır.⁴⁵

2. Eklentiler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında "... *dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ... işyerinden sayılır.*" şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Kanun lafzından da anlaşılacağı üzere bahsi geçen yerler örnek niteliğinde olup sınırlı sayıda değildir. Bu durumda bir işyerinin otoparkı ya da garajı da ilgili Kanun uyarınca eklenti niteliğindedir.⁴⁶ Benzer nitelikte olan, işin görülmediği ancak belirlenen sosyal bir amaca yönelik faaliyet gösteren oyun alanı, işyeri kafeteryası gibi yerler de eklenti niteliğindedir.⁴⁷ Ayrıca her ne kadar kanunda açıkça belirtilmemiş olsa da eklenti niteliğindeki yerlerin işyerinin faaliyeti ile bağlantısı bulunması gerekmektedir.⁴⁸

⁴⁴ Ekmekçi, Yiğit, s. 68-69.

⁴⁵ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 56-57. Aynı görüşte bkz. Yıldız, **İlişkinin Belirlenmesi**, s. 138. Yıldız, Yargıtay tarafından verilen bir kararda aynı işverene ait bir fabrika ile idare merkezinin farklı şehirlerde bulunması dolayısıyla işçiler arasında dayanışma ve menfaat birliğinin bulunmadığı gerekçesiyle yönetimde birliğin sağlanamadığı görüşündedir.

⁴⁶ Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 62; Süzek, s. 190; Ekmekçi, Yiğit, s. 71; E. Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019, s. 68; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 48; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 29; Güzel, **İşverenin Değişmesi**, s. 78.

⁴⁷ Ekmekçi, Yiğit, s. 71.

⁴⁸ Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 30.

Eklenti olarak tanımlanan yerlerin işyerinin içerisinde veya çok yakın mesafede olması gerekmemektedir. Ancak bazı eklentilerin belirli bir mesafeden uzak olmaması o eklentinin niteliği gereğidir.⁴⁹ Örneğin Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in⁵⁰ 13. maddesinin 1. fıkrasında: *"Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Eklentilere dair bu açıklamalardan yola çıkılacağı üzere, ilke olarak eklentiler de yardımcı işler yürütülecek olduğundan, işyerinde görülen asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacaktır. Bu nedenle, örneğin, bir cam üretim fabrikasının yemekhanesi de 11 numaralı "Çimento, Toprak ve Cam" işkolunda sayılacak ve bu fabrikanın yemekhanesinde çalışan işçiler de 13 numaralı "Çimento, Toprak ve Cam" işkolunda örgütlenmiş olan sendikalara üye olabileceklerdir.⁵¹

3. Araçlar

Araçların da işyerinden sayılacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde açıkça belirtilmiştir. İlgili Kanun'da hangi araçların işyerinden sayılacağına dair açıklık bulunmamaktadır. Dolayısıyla her türlü hareketli ve hareketsiz aracın işyerinden sayılacağı söylenebilecektir.⁵² Örnek vermek gerekirse otobüs, kamyon, sabit vinç, buldozer, dozer vs. Araçların işyerinde yürütülen faaliyet ile doğrudan ilişkisi olması gerekmemektedir. İşyerinin faaliyet alanı ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi olan tüm araçlar işyerinden sayılacaktır.

Araçların coğrafi olarak işyerinin sınırları içerisinde olması gerekmez. İşyerinden oldukça uzak mesafede bulunan araçların da işyerinden sayılması pekala

⁴⁹ Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 62; Süzek, s. 190; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 30; Astarlı, s. 101.

⁵⁰ RG.T.16.08.2013, RG.S.28737.

⁵¹ Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 46; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 33; Oğuzman, **Değerlendirme 1985**, s. 279; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 311; Astarlı, s. 102.

⁵² Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 46; Ekmekçi, Yiğit, s.71; Süzek, s. 190; Senyen Kaplan, s. 68; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 48; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 30; Narmanlioğlu, **İş Hukuku I**, s. 141; Güzel, **İşverenin Değişmesi**, s. 78.

mümkündür.⁵³ Araçların işyerinden sayılabilmeleri için işverenin mülkiyetinde olmaları da gerekmemektedir. Aracın kullanımının işverene kira gibi bir hukuksal işlemle bırakılması yeterlidir. Bu durumda araçların işin yürütümünün bir parçası olması gerekmektedir.⁵⁴ Örneğin cam fabrikasında üretilen camların karton fabrikasına götürülüp paketlenmesi için kullanılan kamyonlar iş organizasyonunun bir parçasıdır ve işyerinden sayılacaktır. Ancak işverenin ulaşım amacı ile başka bir ulaşım firması ile anlaşarak işçilerin ulaşımının sağlanması için kullanılan araçların işyerinden sayılacağı söylenemeyecektir. Aynı şekilde işveren işçilerin işyerine getirip götürülmesi için bir ulaşım firmasıyla anlaşmışsa işçilerin bu şekilde işe gidip geldikleri servisler işyerinden sayılmayacaktır.⁵⁵

Ayrıca belirtmek gerekir ki, araçlar asıl işe yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş organizasyonuna dahil olacakları gibi doğrudan asıl işin yürütümünde de yer alabilirler. Örneğin işyerinde üretilen ürünlerin getirip götürülmesi gibi amaçlarla kullanılan araçlarda çalışan işçiler 15 numaralı “Taşımacılık” işkolunda örgütlenen sendikalara değil; işyerinde görülen asıl işin dahil olduğu işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabileceklerdir.⁵⁶ Yargıtay’ın yerleşik kararları da bu şekildedir.⁵⁷ Ancak bir nakliye şirketinde bulunan araçlar bağımsız işyeri niteliğinde

⁵³ Astarlı, s. 102; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 31; Güzel, **İşverenin Değişmesi**, s. 78.

⁵⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 48; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 262; Astarlı, s. 102-103; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I**, s. 142.

⁵⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 48-49; Astarlı, s. 103; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 262; Ekonomi, **İşkolunun Değişmesi**, s. 33.

⁵⁶ Astarlı, s.103.

⁵⁷ Bu hususa dair bir Yargıtay kararına göre: “...Genel Müdürlüğü organizasyonu içerisinde Nakliyat ve Kamyon İşletme Müdürlüğü adıyla kurulu taşıma faaliyeti, asıl işyerine bağlı bir işyeri olup, asıl işyerinin girdiği işkolu içerisinde bulunmaktadır. Uyuşmazlığın çözümüne dayanak yapılacak kurallar İş Kanunu’nun 1. maddesinin 2. fıkrasında işin niteliği ve yürütümü bakımından “asıl işyerine bağlı” olması keyfiyeti üzerinde durmak gerekecektir. Aynı tanımlamaya 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 2. maddesinde de yer verilmiştir. Bu tanımdan esas alınacak işin yürütümü ve niteliği bakımından bağıllık işin teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yer almış olması ve asıl organizasyon içinde yönetilmiş bulunması ve bağımsız bir yönetime sahip olmaması gerekir. Somut olayımızda ... Genel Müdürlüğü organizasyon içerisinde Nakliyat ve Kamyon İşletme Müdürlüğü adıyla kurulu bulunan taşıma faaliyeti; sadece ... ortak üreticilerinin tarla veya depolardaki pamuklarını alıp birliğin üretim ünitelerine taşımaktan ve ortaklara gübre, ilaç vs. girdileri ulaştırmaktan ibaret olup dışarıya bağımsız bir taşıma hizmeti görmediği de dikkate alınacak olursa bu işyerinin işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bir işyeri olduğunu ve asıl işyerinin girdiği işkolu içinde bulunduğunu kabul etmek icap eder.” Y.9.HD., T.07.06.1985, E.1985/6069, K.6260, www.sinerjimevzuat.com.tr, 25.04.2020.

olacak ve asıl işleri de taşımacılık işi olduğundan bahsi geçen araçlarda çalışan işçiler 15 numaralı “Taşımacılık” işkolunda örgütlenebileceklerdir.⁵⁸

C. İşletme Kavramı ve İşletme Kavramının İşyeri Kavramı ile Ortak ve Farklı Noktaları

“İşyeri” kavramı kadar üzerinde durulması gereken bir başka kavram da “işletme” kavramıdır.⁵⁹ Genel olarak bakıldığında, 4857 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanun’da “işyeri” kavramının esas alındığı görülmektedir. Zira “işyeri” kavramı 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinde açıkça tanımlanmış, 6356 sayılı Kanun’da ise ayrıca bir tanım yapılmayarak 4857 sayılı Kanun’a atıf yapılmıştır. Ancak bahsi geçen her iki Kanun’da “işyeri” kavramı esas alınmasına rağmen “işletme” kavramına da yer verildiği görülmektedir. Örnek vermek gerekirse 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde işveren vekili, işletmenin bütününe yönetenler olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun’un ise birçok maddesinde (örneğin md.2/4,7,8, md.12/2, md.18, md.29) “işletme” kavramına yer verilmiştir. Bu nedenlerle “işyeri” kavramı kadar “işletme” kavramının da bilinmesi, her iki kavram arasındaki benzer ve farklılıkların belirlenmesi oldukça önem teşkil etmektedir.⁶⁰ Nitekim Güzel tarafından belirtildiği üzere, işkolunun belirlenmesindeki temel sorunlardan biri de; işyeri ve işletme kavramının anlam, kapsam ve sınırlarının açıkça ve herkes tarafından kabul görececek şekilde belirlenememiş olmasıdır.⁶¹

Doktrinde işletme *“İktisadi bir amacın gerçekleşmesi için bir müteşebbise ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan ünitelerdir.”* şeklinde tanımlanmaktadır.⁶² İşyeri kavramı ise 4847 sayılı Kanun’un 2. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: *“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.”* İşletme kavramı, iktisadi bir kavramdır ve daha çok işletme iktisadi ve ticaret hukuku gibi alanlar açısından önem teşkil etmektedir.⁶³ Ancak yukarıda bahsedildiği üzere 6356

⁵⁸ Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 35; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 312.

⁵⁹ İşyeri kavramı için bkz. İkinci Bölüm, II, A.

⁶⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 137. Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 301-302.

⁶¹ Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 301.

⁶² Ferit Hakkı Saymen, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, Hak Kitabevi, 1954, s. 188; Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3.bs., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s. 84; Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 64; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 26; Nuri Çelik, **İş Hukuku I: Genel Bilgiler, Ferdi İş Hukuku**, İstanbul, 1971, s. 81.

⁶³ Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 63.

sayılı Kanun'un 2. maddesinde de işveren vekili tanımı yapılırken işletme kavramına yer verildiğinden toplu iş hukuku anlamında da kendisini göstermektedir. İşyeri kavramının ise, hukuki bir kavram olduğunu söylemek gerekir. Aynı zamanda işyeri kavramı 4857 sayılı Kanun anlamında iş hukukunun uygulama alanı olarak da belirtilebilir. 6356 sayılı Kanun'da da işkolunun belirlenmesinde işyeri biriminin esas alınacağı düzenlenmiş ve daha birçok hususta işyerine dair düzenlemelere yer verilmiştir.

İşyeri ve işletmeyi birbirinden ayıran en önemli husus güdülen amaçtır. İşletme daha çok kar amacı güder. İşyeri ise mal ve hizmet üretimi şeklinde teknik bir amaca yöneliktir.⁶⁴ Ancak bir birimin işletme olarak nitelendirilmesi için her zaman kar sağlama amacı ve ekonomik amaçlar gütmesi zorunlu değildir. Örnek vermek gerekirse bir dernek, vakıf veya sendikanın işçi çalıştırması halinde işletme olarak nitelendirilmesi de mümkündür.⁶⁵

Ayrıca işletme kavramı işyeri kavramına nazaran daha geniş bir anlam ifade etmektedir. İşletme, tek bir işyerinden ibaret olacağı gibi bir işletmeye bağlı birden fazla işyerinden de oluşabilir. Eğer işletme tek bir işyerinden oluşuyorsa; bu durumda ilgili birimin hem işletme hem işyeri olduğu söylenebilecektir. İşletmelerin öğretideki tipik örneği olarak karşımıza bankalar çıkmaktadır. Bir bankanın her bir şubesi işyeri,

⁶⁴ Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 63-64; Süzek, s. 190-191; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 50; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 252; Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 35,66; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I**, s. 158; Güzel, **İşverenin Değişmesi**, s. 66-67; Yıldız, **İlişkinin Belirlenmesi**, s. 137; Levent Akın, "İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme", **Çimento İşveren Dergisi**, C.27, S.1, Ocak 2013, s. 48. Aynı yönde bir Yargıtay kararında bu husus şu şekilde belirtilmiştir: "İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlanmaktadır, işyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletme mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez. İşyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret Hukukundaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşyeri ve işletme ayırtımın da organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir." Y.9.HD, T.17.03.2015, E.2015/7618, K.2015/10815. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.22.12.2014, E.2014/35185, K.2014/39335, Y.9.HD., T.11.04.2013, E.2013/5766, K.2013/11887, Y.9.HD., T.07.03.2013, E.2013/5526, K.2013/8216; Y.9.HD., T.26.06.2012, E.2012/16606, K.2012/4462; Y.9.HD., T.12.06.2012, E.2012/16627, K.2012/20455, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 29.04.2020.

⁶⁵ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I**, s.162.

banka ise bu şubelerin tamamıyla bir işletme niteliğindedir.⁶⁶ İşletme kavramının belirlenmesi, 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekillerinin kapsamına yönelik bir sonuç da doğacaktır.⁶⁷ Şöyle ki, banka örneğinden yola çıkacak olursak; şube müdürleri işveren vekili sayılmayacak ve ancak bankanın genel müdürü işveren vekili sayılacaktır. Bu durumun sonucu olarak, şube müdürleri de 6356 sayılı Kanun açısından işçi sayılacak ve işçi sendikalarına üye olacak, banka genel müdür ise işveren vekili sayılarak işveren sendikalarına üye olabilecektir.

Aynı işverene ait birden fazla işyerinin bir işletme oluşturma zorunluluğu da bulunmamaktadır. Örnek vermek gerekirse bir işverenin hem kundura atölyesi hem de konfeksiyon mağazasına sahip olması durumunda bunların bir işletme teşkil etmeyeceği açıktır. Ancak bir işveren, birden çok işletmeye de sahip olabilir. Özelleştirilmeden önce Sümerbank'a ait deri, tekstil, kundura, seramik ve bankacılık alanında faaliyet gösteren işletmeler bu duruma örnek teşkil edebilir.⁶⁸

Yargıtay'ın bir kararında⁶⁹ işyeri ve işletme ayrımı şu şekilde belirtilmektedir:

"Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverene de asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır (Doğan, Yenisey: sh 443,447). İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlanmaktadır. İşyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletme mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez. İşyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret Hukukundaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşyeri ve işletme

⁶⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 150; Süzek, s. 191; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 50; Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 38; Ekonomi, **İşkolunun Değişmesi**, s. 27.

⁶⁷ 6356 sayılı Kanun'da işveren vekili, 4857 sayılı Kanun'daki işveren vekili tanımından daha geniş ele alınmıştır. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde işveren vekili *"İşveren adına işletmenin bütününü yönetenler"* olarak tanımlanmıştır.

⁶⁸ Narmanlioğlu, **İş Hukuku I**, s. 159.

⁶⁹ Y.9.HD., T.01.03.2018, E.2018/1965, K.2018/4641, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 30.04.2020.

ayrımında organizasyon kavramıyla bir ayrıştırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de aynı organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir. Temel sorun 4857 Sayılı Yasadaki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayrımının bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.”

İşkolunun belirlenmesinde, yukarıda detaylı olarak açıklandığı üzere, birim olarak işyeri esas alınmıştır. Bu nedenle bir işletmeye bağlı birden fazla işyerinin varlığı durumunda, işkolunun belirlenmesinde, bahsi geçen işletmeden ve amacından bağımsız olarak her bir işyerinin teknik amacı ne ise o dikkate alınacaktır. Yine banka örneğinden yolu çıkılacak olursa, bankanın her bir şubesi ve müdürlüklerinde yapılan asıl iş bankacılık faaliyeti olduğundan bankanın tamamı işletme olarak 9 numaralı “Banka, finans ve sigorta” işkoluna dahil olabilecektir. Ancak farklı faaliyetler sürdüren bir anonim şirketin; bitkisel yağdan sabun imalatı yapan bir işyeri, bulaşık makinesi sabun ve deterjan parlaticısı imalatı yapılan bir işyeri, üretilen sabun ve deterjanların dağıtım ve satışı için depolandığı depoları ve tüm işlerin yürütüldüğü bir genel müdürlük işyerinin olması durumunda durum değişecektir. Şöyle ki, bir işletmeye bağlı birden fazla işyerinin her birinde farklı faaliyet yürütülmektedir. Bu nedenle bitkisel yağlardan sabun imalatı 2 numaralı “Gıda sanayii” işkoluna, bulaşık makinesi sabun ve deterjan parlaticısı imalatı 4 numaralı “Petro, kimya, lastik, plastik ve ilaç” işkoluna, depolar 16 numaralı “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkoluna ve genel müdürlükler ise 10 numaralı “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkoluna dahil olacaktır.⁷⁰ Elbette ki bahsi geçen hususlar, her bir bağımsız işyeri bakımından geçerlidir, bağlı yer bakımından doğacak sonuçlar yukarıda belirtilmiştir.⁷¹

⁷⁰ Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 38; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 27; Astarlı, s. 106-107.

⁷¹ Bkz. İkinci Bölüm, I, B, 1.

D. Uygulamada İşkolunun Belirlenmesinde Üretim Birimi ile İrtibat Bürosu, Genel Müdürlük, Satış Ofisi Gibi Yerler Arasındaki İlişki

Yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere, birden fazla fiziki birimin işkolu tespitine söz konusu olması halinde ilk olarak bahsi geçen fiziki birimler arasında bağlı yer ilişkisinin bulunup bulunmadığı ve böylece bu birimlerin işyeri bütünlüğü mü yoksa işletme bütünlüğü mü oluşturduğu tespit edilmelidir.⁷² Şöyle ki, eğer bahsi geçen fiziki birimler bağlı yer niteliğinde ise bu birimler tek bir işyeri sayılacaktır. Farklı fiziki birimlerin tek bir işyeri olduğuna dair yapılan bu niteleme, sendikal örgütlenmeden toplu iş sözleşmesine kadar birçok hususu da yakından ilgilendirecektir. Nitekim böylece asıl işyerinde görülen asıl işin dahil olduğu işkoluna göre işkolu tespiti yapılacak, bağlı yerde çalışan işçiler de bu işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabileceklerdir. Ayrıca işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması gündeme gelecek ve buna bağlı olarak işyeri barajına göre toplu iş sözleşmesi yetki tespiti yapılabilecektir. Ancak farklı fiziki birimler bağımsız birer işyeri olarak nitelendirildiğinde; bu işyerleri farklı işkollarına dahil olabilecek ancak aynı işverene ait ve aynı işkolunda örgütlenme söz konusu ise işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelebilecek ve bu duruma uygun olarak toplu iş sözleşmesinin yapılmasında işletme barajı söz konusu olacaktır.⁷³ Yapılacak olan tespit bu derece önem arz etmesi nedeniyle, uygulamada bir birimin bağlı yer olup olmaması hususunda özellikle irtibat büroları, genel müdürlük veya satış büroları gibi birimler ile üretimin yapıldığı yer arasındaki ilişkinin belirlenmesinde çeşitli problemler yaşanmaktadır.⁷⁴

Doktrinde birçok yazar tarafından ifade edildiği üzere; kural olarak işyerine ait irtibat bürosu, genel müdürlük ve satış ofisi gibi yerler hukuki bakımdan, nitelik ve yönetim bakımından işyerine bağlı yer niteliğindedir.⁷⁵ Yargıtay'ın güncel içtihatlarına bakıldığında da irtibat bürosu, genel müdürlük, satış ofisi gibi birimleri 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde tanımlanan bağlı yer sayılmanın niteliklerine uygun ise bu durumda bu birimleri bağlı yer olarak nitelendirdiği görülmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde de işyeri organizasyonu bütünlüğünden bahsedilmiş ve irtibat bürolarının bağlı birim olması durumunda işyeri organizasyonu

⁷² Ekmekçi, s. 43.

⁷³ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 48; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 53; Astarlı, s. 106-107.

⁷⁴ Astarlı, s.107.

⁷⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 50; Sur, s. 90-91; Ekmekçi, s. 44; Astarlı, s. 107; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 55; Demir, **Kuruluş ve İşleyiş**, s. 22.

bütünlüğüne dahil olduğundan bahsetmiştir.⁷⁶ Yargıtay tarafından fabrikalar ile ürünlerin depolandığı, dağıtıldığı, pazarlandığı yerlerin aynı iş organizasyonunda yer aldığı ve bağlı yer niteliğinde olduğu bir kararında açıkça belirtilmiştir. ⁷⁷ İlgili karara göre:

“Davacı, işverenin süt ve süt ürünleri üretimi yapan işyerlerinin iş kolları tüzüğü’nün 04. sırasında “Gıda” işkolunda bulunduğu belirlenerek olumlu yetki tespitinde bulunduğunu, davacı Adana, İstanbul ve İzmir’de bulunan 6 işyerinde fabrikalarda üretilen ürünlerin depolama dağıtım ve pazarlaması yapıldığını, aynı organizasyon içerisinde bulunan bu işyerlerinin de işletme bütünlüğü içerisinde çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerektiğini iddia ederek yetki tespitine itiraz davasını açmıştır. Mahkemece, Adana, İstanbul ve İzmir’de bulunan depolara dağıtım ve pazarlama yapılan işyerlerinde 17 nolu “Ticaret Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda bulunduğu kabul edilerek çoğunluk tespitinde nazara alınmayarak davanın reddine karar verilmiştir. Davacının yaptığı asıl iş süt ve süt ürünleri üretimidir. Mahkemece çoğunluk tespitinde nazara alınmayan Adana, İstanbul, ve İzmir’deki depolama ve dağıtım, pazarlama işyerlerinde aynı iş organizasyonu içinde yalnız fabrikalarda üretilen davacıya ait süt ve süt ürünleri pazarlanıyorsa bu 6 işyerinin de aynı işletme içerisinde olduğu kabul edilerek yetki tespitinde nazara alınması gerekir. Mahkemece, bu hususta yeterli araştırma yapılmadan yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Ayrıca Yargıtay, üretim yeri (örneğin fabrikalar) ile bölge müdürlüklerinin de tek bir işyeri olduğu kanaatindedir. İlgili karara⁷⁸ göre:

“Davacı davalı işverene ait Türkiye’nin yedi ayrı ilinde bulunan Şube Müdürlüklerim Adana’da kurulu ve 13. sıra numaralı metal iş kolunda faaliyet gösteren kara yolları araçları imal eden işyerinin iş organizasyonu içerisinde

⁷⁶ “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 duymuştur.” TİSK, s.78-79.

⁷⁷ Y.9.HD., T.19.07.2005, E.2005/22413, K.2005/26464, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.06.2020.

⁷⁸ Y.9.HD., T.04.10.2005, E.2005/28808, K.2005/32377, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.06.2020.

yer almadığını bu iş yerlerinde yapılan işin 17 sıra numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda olduğunu iddia ederek Bakanlığın bölge müdürlükleri ile ilgili 13 nolu metal iş kolu tespit kararının hatalı olduğunu iddia ederek iptalini talep ve dava etmiştir. Davalı işveren ise bölge müdürlüklerinin Adana'daki fabrikanın iş organizasyonu içerisinde bulunduğunu, Bakanlığın metal iş kolu ile ilgili tespitlerinin yasaya uygun bulunduğunu savunmuştur. Davalı Bakanlık ise davanın reddini istemiştir. Mahkemece bölge müdürlerinin aynı iş organizasyonu içerisinde oldukları kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Dosyadaki delillerden davalıya ait Adana'daki fabrika işyerinde Temsan markasıyla kara yolları araçları imal edildiği yedi ayrı ilde açılan bölge müdürlüklerince araç satışı servis hizmetleri verildiği anlaşılmakta ise de Bölge müdürlüklerinde yalnız fabrikada imal ve ithal edilen marka araçlarının satış ve servis işlemleri ile yetinilip yetinilmediği kesin olarak belirlenememektedir. Eğer bölge müdürlüklerinde yalnız bu araçların satışı ve servis işlemleri yapılıyorsa bölge müdürlüklerinin imalat yapılan fabrikanın iş organizasyonu içerisinde bulunduğu kabul edilmeli ve şimdiki gibi dava reddedilmelidir. Ancak bölge müdürlüklerinde başka marka araçların satışı ve servis işlemleri yapılıyorsa Bölge müdürlüklerinin Adana'daki fabrikanın iş organizasyonu içerisinde kabul edilmesi mümkün değildir. Bu sonuca varılması halinde her bölge müdürlüğü ayrı bir işyeri olarak kabul edileceğinden her bir bölge müdürlüğünde yapılan işler ayrıntılı olarak belirlenmeli her bir bölge müdürlüğünün hangi iş koluna girdiği saptanarak sonuca gidilmelidir.”

Yargıtay'ın bu yönde kararlarına rağmen, mülga 2821 sayılı Kanun döneminde verilen kararlarında sıklıkla asıl iş ve yardımcı iş kavramları ile asıl işyeri ve bağlı yer kavramlarının karıştırıldığı ve bir birimin bağlı yer mi bağımsız bir işyeri mi olduğuna bakılmaksızın doğrudan asıl iş ve yardımcı iş ayırımına göre sonuca gittiği görülmektedir. Yargıtay'ın kararında⁷⁹ aynen şu şekilde bir tespit yapıldığı görülmektedir:

“İşkolu tespitinin sonucuna göre, örneğin işyerlerinden fabrika işyerinde üretim yapılmakta, pazarlama ve idari birimlerinin bulunduğu işyerinde ise fabrikada çalışan işçiler ve üretilen ürünler ile ilgili muhasebe ve büro işleri görülmekte ise, bu durumda şirket merkezi ile fabrika işyerinde yapılan işlerin

⁷⁹ Y.9.HD., T.19.10.2010, E.2010/28347, K.2010/29733, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.06.2020.

aynı işkolunda kurulu ayrı işyerleri olmayıp nitelik itibarıyla birbirini tamamlayan işler olacağından, dolayısıyla merkez işyerinde yapılan işler yardımcı iş niteliğinde olup asıl işin olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılması gerekeceğinden, 2822 s. yasanın 3/2 fıkrasında belirtilen aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olma koşulu gerçekleşmemiş olacaktır. Dolayısıyla her iki işyerinin işletme kapsamı içinde düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda yetkili mahkeme işyerine göre belirlenmesi gerekecektir. Asıl işin görüldüğü yer olan fabrika işyerinin bağlı olduğu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi yetkili mahkeme kabul edilecektir.”

Bahsi geçen kararda fabrika ile fabrikanın bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bağımsız işyeri mi yoksa bağlı yer mi olduğuna yönelik araştırma yapılmaksızın işkolu tespiti yapılması ve asıl iş ve yardımcı iş kavramlarına göre sonuca varılması haklı olarak eleştirilmiştir.⁸⁰ Asıl iş-yardımcı iş kavramları ise yalnızca aynı işyerinde yürütülen işler arasında söz konusu olabilecektir. Birbirinden bağımsız işyerleri arasında asıl iş-yardımcı iş ilişkisi kurulamayacaktır.⁸¹

Her ne kadar doktrinde 1990 yılı sonrasında Yargıtay'ın verdiği kararlarda bu görüşünden döndüğü giderildiği belirtilmişse de⁸² nispeten yakın tarihli bir Yargıtay kararında yine aynı yönde bir karar verildiği görülmektedir. Bahsi geçen karara konu olan bir olayda aynı işverene ait iki işyerinden biri 12 numaralı "Metal" işkolunda, diğeri ise 13 numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda tescil edilmiş ve işkolu kodu belirlenmiştir. İki ayrı tescil nedeniyle Yargıtay tarafından bahsi geçen işyerlerinden biri asıl işyeri, diğeri ise yardımcı işyeri olarak tanımlamıştır. Kararda iki ayrı işyerinden bahsedilmesine rağmen; Yargıtay'ın bir işletmeye dahil olan iki bağımsız işyerinde asıl iş ve yardımcı iş değerlendirmesi yapıldığı görülmektedir.⁸³

⁸⁰ Şahlanan, **İşyeri ve İşletme**, s. 55.

⁸¹ Ekmekçi, s. 44; Yıldız, **İlişkinin Belirlenmesi**, s. 138.

⁸² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 847.

⁸³ İlgili Yargıtay kararı şu şekildedir: "Davalı şirkete ait işyerlerinin işletme olup olmadığı, buna bağlı olarak yetki tespitinde %40 mı yoksa %50 çoğunluk oranı mı gerekli olduğu hususunda taraflar arasında ihtilaf bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 21.02.2013 tarih ve 70161800/103/3845 sayılı kararı ile, davacı şirkete ait adresinde bulunan ... ve ... adresinde bulunan ... sicil numaralı işyerlerinde başvuru tarihi olan 06.02.2013 tarihinde 170 (yüzyetmiş) işçinin çalıştığı, 72 (yetmişiki) işçinin ...'na üye olduğu belirtilerek bu Sendika'nın toplu iş sözleşmesi yapmak için yasanın aradığı çoğunluğu sağladığı yönünde olumlu yetki tespiti yapılmıştır. Yetki tespitinde dikkate alınan ... daki işyerinde 11 (onbir) işçinin çalıştığı ve bu işyerine ilişkin bir işkolu tespit kararı bulunmadığı

Kanaatimizce, ilgili kararda öncelikle yalnızca SGK tescillerinden yola çıkılarak bağımsız işyeri değerlendirmesi yapılmamalı ve bu hususta gerekli araştırmalar yapılmalıydı. Ardından iki birimin bağlı yer sayılması durumunda bu iki işyeri tek bir işyeri sayılacağından asıl iş-yardımcı iş tespiti mümkün olacaktı. Ancak bu iki birimin birbirinden bağımsız birer işyeri niteliğinde olduğu kanaatine varılması durumunda ise, işkolu tespitinde işyerinin esas alınması gerektiği göz önünde bulundurularak, her iki birim için ayrı değerlendirme yapılması gerekirdi.

Ayrıca belirtilmelidir ki, 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen "aynı işverene ait aynı işkolundaki birden fazla işyeri" kavramı ile "işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı yer" kavramlarının kimi zaman birbiriyle karıştırılması da söz konusu olmuştur. Halbuki işletme toplu iş sözleşmesindeki işletme kavramı, 6356 sayılı Kanun'da tanımlandığı üzere aynı işverene ait aynı işkolunda örgütlenen birden fazla işyerinin varlığını ifade etmekte iken; bağlı yer ise işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerleri ifade etmektedir. Bu iki kavramın iç içe geçmemesi çok önemlidir. Örnek vermek gerekirse bir tekstil fabrikasına ait aynı işverenin aynı şehirde veya bir başka şehirde bulunan merkez bürosu aynı işkolunda bağımsız bir işyeri olarak nitelendirildiğinde işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına neden olunabilecektir. Oysa işverene ait merkez bürosu, 4857 sayılı Kanun bakımından işyerine bağlı yer

dosya içeriği ile sabittir. Sözü edilen işyerinin SGK kayıtlarından hareketle tespit edilen işkolu 10 numaralı Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu ise de, gerek davacı şirket vekilinin gerekse davalı Sendika vekilinin beyanlarından ve sunulan belgelerden... adresinde bulunan ... sicil numaralı işyerinin şirketin bürokratik işlemlerinin yürütüldüğü aynı zamanda ... 'deki 12 numaralı "Metal" işkoluna girdiği konusunda uyuşmazlık bulunmayan fabrika işyerinde motorlu araçlar için üretilen metal yay/makas ürünlerinin pazarlama ve satış işlemlerinin yürütüldüğü işyeri olduğu anlaşılmaktadır. O halde İstanbul'daki işyerinde asıl işe yardımcı işler yürütülmektedir. Asıl işe yardımcı işlerin yapıldığı işyerinin asıl işin girdiği işkolundan sayılması 6356 sayılı Kanun'un 4/2 inci maddesi gereği ise de, aynı Kanun'un 34/2 inci maddesindeki "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir." düzenlemesine göre "işletme" için aynı iş kolunda en az iki işyerinin bulunması şarttır. Bu durumda yardımcı işin görüldüğü işyeri asıl işin girdiği işkolundan sayılırsa da aynı iş kolunda ayrı bir işyeri olarak kabul edilemez. Bu durumda çoğunluk tespitinin işyeri düzeyinde yapılması gerekir. Hal böyle olunca davalı Sendika'nın 6356 sayılı Kanun'un 41/1 inci maddesine göre toplam işçi sayısının yarısından fazlasını üye kaydetmesi halinde çoğunluğu sağlayacağı açıktır. İki işyerinde çalışan toplam işçi sayısı başvuru tarihinde 170 (yüzyetmiş) olup sendikali işçi sayısı ise 70 (yetmiş) olup (sendikali sayısı 72 olsa bile sonuç değişmemektedir) davalı Sendika yarısından fazla çoğunluk şartını gerçekleştirmediğinden davanın kabulü yerine yanılıgılı değerlendirme ile davanın reddi hatalı olmuştur. O halde davacı şirket vekilinin bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır." Y.7.HD., T.09.02.2016, E.2016/1984, K.2016/2227, (Çevrimiçi www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.05.2020.

niteliğindedir ve dolayısıyla söz konusu iki birimde ancak işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkün olabilecektir.⁸⁴

Yukarıda belirtildiği üzere genel müdürlük, irtibat bürosu, satış ofisi gibi birimler hukuki, nitelik ve yönetim bakımından bağlılık unsurlarına haizse bağlı yer olarak nitelendirilirler. Ancak bahsi geçen genel müdürlük, irtibat bürosu, satış ofisi gibi birimler; hukuki, nitelik ve yönetim bakımından bağlılık unsurlarına haiz değilse bu durumda bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilecektir. Zira aynı tüzel kişilik çatısı altında toplanan birimlerin aynı işkolunda örgütlenmesine dair bir zorunluluk da bulunmamaktadır.⁸⁵ Nitekim bir Yargıtay kararına konu olayda belirtildiği üzere; bir genel müdürlük birden fazla işletmede görülen işlemlere dair hizmet veriyorsa bu durumda bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilecek ve buna bağlı olarak 10 numaralı "Ticaret, büro ve güzel sanatlar" işkoluna dahil olabilecektir.⁸⁶

⁸⁴ Fevzi Şahlanan, "İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)" **İş Hukuku İle İlgili Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2016, s. 240. Bu husus bir Yargıtay kararında da açıkça belirtilmiş ve öncelikle bir birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğunun nitelendirilmesi gerektiğinin ve bu nitelemenin önemine değinilmiştir. İlgili karar şu şekildedir: "Mahkemece öncelikle söz konu işyerlerine ilişkin SGK kayıtları, ticaret sicil kayıtları, ana sözleşme ile işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, bundan sonra özellikle'da bulunan işyerinin yapısı üzerinde durulmalı, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı ile söz konusu işyerinin şirket merkezi olarak adlandırılmakla beraber irtibat bürosu gibi faaliyette bulunup bulunmadığı, diğer işyerine ilişkin iş ve işlemler yapılıp yapılmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme mi olduğu eğer işletme söz konusu ise bunun merkezinin neresi olduğu ortaya konulduktan sonra yetkili mahkeme olunup olunmadığı belirlenmelidir. Bu noktada gerekirse keşif ve bilirkişi deliline de başvurularak sonuca gidilmelidir. Belirtilen esaslara uygun olarak gerekli araştırma ve inceleme yapıldıktan sonra dosya kapsamı uyarınca mahkemece işyeri ve işyerine bağlı yerden oluşan tek bir işyerinin varlığı kabul edilirse işyeri esasına göre, eğer aynı iş kolunda yer alan iki işyeri olduğu kabul edilirse de işletme esasına göre yetkili mahkemeyi belirlemek gerekecektir. Bu son halde şirket merkezi olarak ifade edilen işyerinin gerçekte bu niteliğe sahip olduğu ve işletmenin idare edildiği yer olması halinde işletme merkezi bu işyeri olacaktır. Yetkili mahkeme de bu tespiti göre belirlenecektir." Y.9.HD., T. 24.11.2015, E. 2015/32511, K. 2015/33395, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 18.05.2020.

⁸⁵ Ekmekçi, s. 47.

⁸⁶ İlgili karara göre: "Dosya içeriğine göre; itiraza konu yetki tespitinde davacı işverenliğe ait hangi işyerlerinin, özellikle de merkez işyerinin dikkate alınıp alınmayacağı ve buna bağlı olarak da davalı Sendika'nın gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlamadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Somut uyuşmazlıkta; davalı Bakanlıkça yapılan yetki tespitinde, davacı Şirkete ait Şişli/İSTANBUL da bulunan ... sicil numaralı ve Odunpazarı/ESKİŞEHİR de bulunan ... sicil numaralı işyerlerinde toplam çalışan sayısı 156, üye sayısı ise 81 olduğu ve bu nedenle davalı Sendika'nın 06.11.2017 başvuru tarihi itibarıyla işletmesel düzeyde gerekli çoğunluğu sağladığı saptanmıştır. Davacı vekili ise müvekkili Şirkete ait şantiyelerde dahil

E. Aynı Tüzel Kişiliğe Ait İşyerlerinde Farklı İşkolu Tespiti Yapılması (Parçalı Tespit)

Aynı tüzel kişiliğe ait birden fazla işyerinde birbirinden bağımsız ve farklı işler yürütülüyorsa, bu durumda bahsi geçen işyerlerinin farklı işkoluna dahil olduğuna dair işkolu tespiti yapılacaktır. Yapılan bu tespite uygulamada parçalı tespit adı verilmektedir.⁸⁷

olmak üzere 20 işyeri olduğu, bu işyerlerinde yetki başvuru tarihi itibarıyla toplam çalışan sayısının 370 olmasına karşın davalı Bakanlık tarafından sadece iki işyerinin olduğu kabul edilerek toplam 156 çalışan sayısı üzerinden işletme toplu iş sözleşme yapma yetkisinin verildiği ve özellikle de müvekkili Şirketin 0598575 SGK sicil nolu Genel Müdürlük işyerinin hiç dikkate alınmadığını, Genel Müdürlük yerine pasif olan ... nolu işyerinin dikkate alındığını iddia ederek yapılan yetki tespitine itiraz etmiştir. Dosyadaki bilgi, belge ve bilhassa yoklama fişinden yetki tespitine konu ... sicil numaralı İstanbul'daki işyerinin yetki başvuru tarihinden önce kapatıldığı ve bu tarih itibarıyla de gayrifaal olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bu olgu Mahkemenin de kabulündedir. Ne var ki, bu işyeri yetki tespitine dahil edilmemiş olsa dahi kayıtlara göre aynı işverenliğe ait aynı işkolunda başka bir işyeri bulunmaması nedeniyle bu defa tespit talebi işletme değil de işyeri düzeyinde değerlendirileceği ve bu durumda da davalı Sendika'nın Yasanın aradığı çoğunluğu (%51,92) sağlayacağı gözetildiğinde, bu olgunun sonuca etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi de, "merkezle birlikte Eskişehir Fabrikasının yetki tespitinde nazara alınması gerektiği, bu doğrultuda yetki tespitinde esas alınan işletme düzeyindeki iki işyerinin üye sayısı içeriğine göre toplam çalışan sayısının 232 olduğu, çoğunluğun da bu doğrultuda hesaplanması gerektiği" değerlendirmesiyle 81 üyeye sahip davalı Sendikanın bu çoğunluğu sağlayamadığını kabul etmiştir. O halde davacı Şirkete ait merkez işyerinin yetki tespitindeki gerekli çoğunluk hesabına dahil edilip edilemeyeceği meselesinin özellikle açıklığa kavuşturulması gereklidir ki dosya içeriğine göre davacı Şirkete ait olup dava dilekçesinde belirtilen ..., ..., ... SGK sicil numaralı işyerlerinin 52.10 Nace koduyla İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı "Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk" işkoluna; ... SGK sicil numaralı işyerinin 52.24 Nace koduyla İşkolları Yönetmeliği'nin 15 sıra numaralı "Taşımacılık" işkoluna; ..., ..., ... SGK sicil numaralı işyerlerinin 82.111, 46.13, 70.22 Nace kodlarıyla İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna; ... SGK numaralı işyerinin 16.10 Nace koduyla İşkolları Yönetmeliği'nin 06 sıra numaralı "Ağaç ve Kağıt" işkoluna; 0598575.034, ... SGK sicil numaralı işyerlerinin ise 71.12, 43.39, 41.20, 43.32 Nace kodlarıyla İşkolları Yönetmeliği'nin 13 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna davacı işverence tescil ettirildiği anlaşılmaktadır. Uyuşmazlık konusu tespit ise davacı işverene ait olup, metal işkoluna tescil ettirilen işyerlerine ilişkindir. Bu durumda yetki başvuru tarihi itibarıyla davacı işverenin metal işkolu dışında muhtelif işkollarına ait kayıtlı birçok işyeri bulunmakta olup, bu meyanda merkez işyerinin faaliyetlerinin tespiti yapılan işyerlerine hasredilmediği de açıktır. Yine kayıtlarda merkez işyerinin İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı "büro" iş kolunda tescil ettirildiği de sabittir. Bu durumda merkez işyerinin çoğunluk hesabına dahil edilmesi dosya içeriğine göre yerinde değildir. Yapılan bu tespit ve açıklamalara göre, davalı Sendika'nın işyeri düzeyinde Yasa'nın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığının kabulü ile açılan davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi İSABETSİZ OLUP, BOZMAYI GEREKTİRMİŞTİR." Y.9.HD., T.06.11.2019, E.2019/7068, K.2019/19196, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.05.2020.

⁸⁷ Ekmekçi, s. 48; Şahin Emir, s. 1053-1055; Baycık, s. 245.

Bu yönde verilecek bir örnek, tartışmalara neden olan İl Özel İdareleri'nin durumudur. Şöyle ki, İl Özel İdaresi, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun⁸⁸ 3. maddesinde *"İl halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi"* olarak tanımlanmıştır. Ancak 5286 sayılı Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un⁸⁹ geçici 1. maddesi ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatı, İl Özel İdarelerine devredilmiştir. Bu düzenleme ile İl Özel İdareleri yeni bir yapıya sahip olmuştur.⁹⁰ Nitekim Bakanlık tarafından 2007 yılında yapılan işkolu tespitinde, İl Özel İdaresi daire başkanlıkları esas alınarak iki ayrı başkanlığın iki ayrı işkoluna dahil olduğu tespit edilmiş ve iş bu tespit kararı herhangi bir itiraza da konu olmadığından kesinleşmiştir.⁹¹ 2009 yılında Bakanlığa yeniden işkolu tespit talebinde bulunulmuş ve bu kez Bakanlık, İl Özel İdarelerini bir bütün olarak değerlendirecek ağırlıklı olarak yapılan işin inşaat olduğu kanaatiyle, "İnşaat" işkolunda olduğu sonucuna varmıştır.⁹² Bu tespitine karşı açılan işkolu tespitine itiraz davası sonucunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından İl Özel İdareleri bir bütün olarak işyeri olarak kabul edilerek Bakanlığın yaptığı işkolu tespit kararı yerinde bulunmuştur.⁹³ Ardından Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bahsi geçen karardan dönerek İl Özel İdaresi Genel

⁸⁸ RG.T.04.03.2005, RG.S.25745.

⁸⁹ RG.T.28.01.2005, RG.S.25710.

⁹⁰ Murat Şen, "Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.21, Mart 2011s. 178; Şahin Emir, s. 1053.

⁹¹ T.08.05.2007, K.2007/25, RG.T.12.05.2007, RG.S.26520.

⁹² T.28.04.2009, K.2009/19, RG.T.05.05.2009, RG.S.27219.

⁹³ "Özetleyecek olursak işyerindeki 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 iş kolundan söz edilebilir. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez. Tüzükteki 26 sıra numaralı Milli Savunma işkollu ve 28 sıra numaralı Genel İşler işkollu'na ilişkin düzenlemeler sebebi ile Belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen işyerleri, yukarıda belirlenen kriterlere tabi değildir. Yapılan bu açıklama ve saptamalar uyarınca İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği amaçta birlik, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma ve yönetimde birlik, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşulları dikkate alınarak dairemizce bir bütün olarak işyeri kabul edilmiştir. 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 makinelerle 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 olan mahkeme kararının ONANMASINA..." Y.9.HD., T.14.07.2010, E.2010/25648, K.2010/24131, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 18.05.2020.

Sekreterliği'nin işletme olarak değerlendirilmesi ve her bir işyerinde yapılan asıl işe göre parçalı işkolu tespitinde bulunulması gerektiğine karar verilmiştir.⁹⁴Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu kez de görüşünden dönerek, yeniden İl Özel İdarelerinin birden çok müdürlükten oluşsa dahi, tüm müdürlüklerin inşaat işinde yoğunlaştığı, büro işlerinin inşaat işleri içinde eriyerek yardımcı iş niteliğinde olduğu, bu nedenle İl Özel İdarelerinin bir bütün olarak "İnşaat" işkoluna dahil edilmesi gerektiği görüşünü belirtmiş ve bu görüş yerleşiklik kazanmıştır.⁹⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'ne göre ise; Köy Hizmetleri taşra organizasyonunun İl Özel İdarelerine ilave edilmesi sonucunda birbirinden bağımsız iki ayrı organizasyon (işyeri) söz konusu olarak iki ayrı işkolu tespitinde bulunma gerekliliğini doğurmuştur. Bu nedenle parçalı işkolu

⁹⁴ "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 makinelerle 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 içtihattan dönülmüştür." Y.9.HD., T.02.11.2010, E.2010/34471, K.2010/31408. Aynı yönde bkz. Y.9.HD. T.24.05.2011, E.2011/2162, K.2011/15363, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 18.05.2020.

⁹⁵ "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 iş 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 gerekmiştir." Y.9.HD., T.24.01.2012, E.2012/441, K.2012/1601, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 12.06.2020.

tespiti yapılması gerekmiştir.⁹⁶ Doktrinde İl Özel İdarelerine ilişkin Yargıtay tarafından yapılan parçalı tespitler, eleştirilere neden olmuştur.⁹⁷

İl Özel İdarelerinin tartışmalara neden olan durumu haricinde, Yargıtay'ın zaman zaman aynı tüzel kişilik bünyesinde bulunan işyerlerinin farklı işkollarında tespit edildiği kararlarına rastlanmaktadır. Örneğin Yargıtay tarafından Belediye'nin işletmeciliğini üstlendiği bir lokantanın 20 numaralı "Genel işler" değil, 18 numaralı "Konaklama ve Eğlence İşyerleri" işkoluna dahil olduğu yönünde karar verilmiştir.⁹⁸

⁹⁶ "Ayrıca il özel idarelerinin kendi mevzuatlarıyla belirlenmiş yapıları ve 5286 sayılı Kanun hükümleri ile belediye hizmetlerinin girdiği genel işler iş kolu gibi işin niteliğinden ziyade hizmetin (işin) aidiyeti ve kaynağının iş kolu tespitinde belirleyici olduğu il özel idareleri işyerlerinin girebileceği bir iş koluna mer'i mevzuatta yer verilmemiş olduğu hususları birlikte dikkate alındığında il özel idarelerinde farklı teknik amaçları olan birden fazla işyerinin bulunduğu kabulü gerekir. Nitekim 5286 sayılı Kanun'dan önce, yapılan işte bir değişiklik yapılmaksızın kanun gereği yine kanunda belirtilen istisnalar dışında köy hizmetleri taşra teşkilatı tüm ekipman ve personeli ile bir bütün olarak il özel idarelerine devredilmiştir. Şu halde önceki organizasyon korunurken yeni bir organizasyon ilave edilmiştir. Belirtilen nedenlerle il özel idareleri gibi kümülatif ve kolektif yapılarda parçalı iş kolu yapılmasının kurumun mahiyetine ve kanuni düzenlemelere uygun olduğu kabul edilmiştir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, Ordu İl Özel İdaresinde yer alan Yatırım ve İnşaat Müdürlüğü, Yol ve Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü, Su ve Kanal Hizmetleri Müdürlüğü birimleri ve bunların altında örgütlenen birimler ile 5286 sayılı yasayla devredilen Köy Hizmetleri işçi ve birimlerinin 15 sıra numaralı inşaat iş koluna giren işlerin yapıldığı bir işyeri oluşturduğu, bunun dışında özellikle Encümen Müdürlüğü, Destek Hizmetleri Müdürlüğü, Mali Hizmetler Müdürlüğü, Emlak ve İstimlak Müdürlüğü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Plan ve Proje Müdürlüğü, İmar ve Kentsel İyileştirme Müdürlüğü, Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü ve Yazı İşleri Müdürlüğü birimleri ile bunların altında örgütlenen birimlerin ve Ordu İl Özel İdaresi'nin diğer birimlerinin ise 17 sıra numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkoluna giren işlerin yapıldığı bu işyeri oluşturduğu anlaşılmaktadır." Y.22.HD.,T.11.10.2012, E.2012/23022, K.2012/21825, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.06.2020. Kararın değerlendirmesi ve eleştirisi için bkz. Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 188-196.

⁹⁷ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 56; Şen, s. 180; Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 192-197; İbrahim Aydın, "Yargıtay'ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği "Parçalı İşkolu" Tespiti ve Uygulanmasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.23, Eylül 2011, s. 175; Mehmet Nusret Bedük, "İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İl Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)", **GÜHFD**, C.16, S.1, 2012, s. 14-15; Talat Canbolat, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara, Kamu-İş, 2013, s. 260-265.

⁹⁸ "Şirketin ana sözleşmesinde de şirketin lokanta faaliyetinde bulunabileceği yer almaktadır. İşyerinde yapılan asıl iş de lokanta işidir. Lokanta faaliyeti tespit tarihinde yürürlükte olan İşkolları Tüzüğü'nün 25 sıra numaralı "Konaklama Ve Eğlence Yerleri" işkolunda sayılmıştır. Tespit tarihinden sonra yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'nde de lokanta faaliyeti 18 sıra numaralı "Konaklama Ve Eğlence İşleri" işkolunda yer almaktadır. Buna göre Bakanlığın tespiti yerinde olup davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y.9.HD., T.01.03.2018, E.2018/1965, K.2018/4641, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 28.06.2020. Ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 847. Yargıtay tarafından yine belediyenin farklı işyerlerinde gördüğü hizmetlerin dahil olduğu

II. İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE İŞYERİNDE YÜRÜTÜLEN “ASIL İŞ”İN DİKKATE ALINMASI

Mülga 274 sayılı Kanun döneminde yürürlükte olan 22.08.1963 tarihli Sendikaların İşkolları Yönetmeliği'nin 8. maddesinde *“Bir işyerinde yürütülen esas işe yardımcı olarak yürütülen işlerde çalışan işçiler asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılırlar.”* şeklinde; daha sonra yürürlüğe giren mülga 2821 sayılı Kanun'un 60. maddesinin 2. fıkrasında ise *“Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.”* şeklinde düzenleme yer almıştır. Hali hazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrasında mülga 2821 sayılı Kanun'un 60. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme korunmuş ve *“Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.”* şeklinde düzenleme yer almıştır. Ayrıca İşkolları Yönetmeliği'nin 3. maddesinde de aynı hüküm yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, süre gelen tarihsel süreçte bir işyerinde görülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkoluna dahil olacağı gerek Kanun gerek ise ilgili tüzük veya yönetmeliklerde açıkça belirtilmiştir. Bu durumda bir işyerinin dahil olduğu işkolu, bahsi geçen işyerinde asli teknik amaca göre belirlenecek, yardımcı işler de işyerinde belirlenen asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacaktır.⁹⁹ Örnek vermek gerekirse, otomobil üretiminin yapıldığı bir işyerinde yardımcı iş niteliğinde olan boyama, elektrik sistemi ve taşımacılık bölümünde çalışan işçiler de asıl işin dahil olduğu 12 numaralı “Metal” işkolunda kurulu sendikalara üye olabileceklerdir.¹⁰⁰

işkollarına ilişkin bir kararına göre: *“Belediye Kanunun 14. ve 15. maddelerinde belirtilen ve Belediye veya belediyenin iştiraki şirketlerce yürütülen hizmetlerin aynı iş kolunda (genel işler iş kolu) sayılması halinde 2822 sayılı yasanın 3/2 maddesi gereği tek işletme Toplu İş Sözleşmesi yapma zorunluluğu doğacaktır ki birbirinden çok farklı teknolojiye ve koşullara sahip işyerlerinde bunun yaratacağı sorunlar, Toplu İş Sözleşmesinin düzenlemesi ve uygulamasında yaşanacak güçlükler izahten varestedir. Yukarıda açıklanan nedenlerle dava konusu Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve diğer belediyeler iştiraki ile kurulan davacı şirketlerin oluşturduğu ortaklık işyerinde yapılmakta olan raylı sistem ile şehir içi yolcu taşıma işletmeciliği işyerinin 19 sıra nolu “Demiryolu Taşımacılığı” iş koluna girdiği sonuç ve kanaatine ulaşıldığından...”* Y.9.HD., T.19.12.2006, E.2006/31748, K.2006/33453, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 28.06.2020.

⁹⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 845; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 52; Ekmekçi, s. 42; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 48; Sur, s. 94; Başterzi, **Ehliyet**, s. 77-78; Astarlı, s. 118; Ekonomi, **İşkolunun Değişmesi**, s. 28-29.

¹⁰⁰ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 48.

A. Asıl İş ve Yardımcı İş Kavramı

Asıl iş ve yardımcı iş kavramları yalnızca toplu iş hukuku bakımından değil bireysel iş hukuku bakımından da gündeme gelmekte ve önem teşkil etmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen alt işverenlik ilişkisinin kurulmasının koşullarından biri asıl iş-yardımcı iş ayırımına göre oluşturulmuştur. Zira aşağıda da belirtileceği üzere¹⁰¹ yalnızca yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümü ile teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işlerde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmektedir.

Asıl iş ve yardımcı iş kavramları toplu iş hukuku bakımından önemine rağmen ne 6356 sayılı Kanun ne de İşkolları Yönetmeliği'nde ilgili kavramlara dair bir tanımlamaya yer verilmiştir. Ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki önemi dolayısıyla Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde¹⁰² hem asıl iş hem de yardımcı iş kavramlarının tanımları düzenlenmiştir. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin c bendine göre *"Asıl iş: mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş..."* olarak tanımlanmaktadır. Yine ilgili Yönetmeliğin 3. maddesinin g bendine göre *"Yardımcı iş: İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder."*

Tüm bu açıklamalarda yola çıkılacak olursa; asıl iş, işyerindeki mal ve hizmet üretiminin esas alındığı teknik amacın gerçekleştiği iştir. Dolayısıyla asıl iş, bir işyerinde üretimin ana ve olmazsa olmaz unsurudur.¹⁰³ Yargıtay tarafından aynı bakış açısıyla verilen bir kararda¹⁰⁴, bir işyerinde üretilen gübrenin paketleme ve torbalamadan önceki tüm aşamaları asıl iş olarak kabul edilmiştir. Ancak bu aşamadan sonraki safhaları ise yardımcı iş olarak nitelendirmiştir. İlgili karara göre: *"Mahkemece emsal dosyalarda alınan bilirkişi raporuna göre paketleme-torbalama ünitesinde dikiş makinesiyle torbanın ağzının dikildiği yere kadar olan üretim hattının asıl işin bir parçası olduğu, bundan sonraki işlerin yardımcı iş niteliği taşıdığı, asli*

¹⁰¹ Bkz. İkinci Bölüm, II, F,1.

¹⁰² RG.T.27.09.2008, RG.S.27010.

¹⁰³ Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 306; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 216; Astarlı, s. 119; Ekmekçi, s. 42.

¹⁰⁴ Y.9.HD., T.26.06.2006, E.2006/13231, K.2006/18825, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 02.05.2020.

işlerin gördürülmesi nedeniyle davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu sonucuna varılmıştır.”

Yardımcı iş ise bir işyerinde yürütülen asıl işin dışında kalan tüm işler olarak nitelendirilebilir.¹⁰⁵ Aynı zamanda bir işyerinde yardımcı işlerin yapılmaması durumunda, asıl işin sekteye uğraması veya asıl işi tamamlayıcı nitelikte olması gerekmemektedir. Pekala asıl işten tamamen bağımsız bir iş de yardımcı iş olarak nitelenebilecektir. Örneğin bir çimento fabrikasında asıl iş çimento üretimidir. Çimento fabrikasında çimento üretimi için çalışan işçiler 11 numaralı “Çimento, Toprak ve Cam” işkolunda örgütlenebileceklerdir. Fabrikanın üst düzey yöneticileri için tahsis edilen özel araçların şoförlerinin yaptığı iş ise asıl işin yürütümünden tamamen bağımsız bir iştir ve asıl işin yürütülmesi için zorunlu bir iş olduğu söylenemez. Ancak buna rağmen üst düzey yöneticilerin araçlarını kullanan şoförlerin yaptığı iş yardımcı iş olarak nitelendirilir ve tıpkı fabrikada üretim için çalışan işçiler gibi 11 numaralı “Çimento, Toprak ve Cam” işkoluna dahil olur.¹⁰⁶

Yargıtay tarafından da asıl iş ve yardımcı iş kavramları *“İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir.”* şeklinde açıklanmıştır.¹⁰⁷

Asıl iş ve yardımcı iş kavramlarının her bir bağımsız işyeri bakımından ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁰⁸ Bu husus Yargıtay tarafından şu şekilde ifade edilmektedir: *“Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz.”*¹⁰⁹ Bu bakımdan iş bu çalışmada da ele alınan; işyeri, bağlı yer, işletme ve alt işveren kavramlarının doğru tespiti oldukça önemlidir. Zira aksi takdirde ciddi bir kavram karmaşası söz konusu olacak ve yanlış

¹⁰⁵ Güzel, **Değerlendirme 2013**; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 57; aynı yazar, **İşyeri ve İşletme**, s. 315-316; Ekonomi, **İşkolunun Değişmesi**, s. 29.

¹⁰⁶ Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 42; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 30.

¹⁰⁷ Y.22.HD., T.20.09.2018, E.2018/10726, K.2018/19322. Aynı yönde kararlar için bkz. Y.9.HD., T.01.02.2018, E.2018/1965, K.2018/4641; Y.9.HD., T.08.03.2016, E.2016/6651, K.2016/5293; Y.9.HD., T.15.06.2015, E.2015/16830, K.2015/ 21571; Y.7.HD., T.27.04.2015, E.2015/17224, K.2015/7300, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.05.2020.

¹⁰⁸ Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s.316; Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s.41 vd; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 51; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 88; Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 90; Günay, s. 129; Yuvalı, Güleşçi, s. 77; Yayvak, s. 69; Astarlı, s. 120.

¹⁰⁹ Y.22.HD., T.07.12.2017, E.2017/39739, K.2017/27989. Aynı yönde kararlar için bkz. Y.22.HD., T.14.05.2014, E.2014/10701, K.2014/12825; Y.22.HD., T.22.12.2014, E.2014/35185, K.2014/39335; Y.22.HD., T.24.02.2014, E.2014/4938, K.2014/3529, Y.22.HD., T.03.03.2014, E.2014/5894, K.2014/4527, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 02.05.2020.

sonuçlar doğacaktır. Yukarıda bahsedildiği üzere¹¹⁰ bir birim, bağlı yer olarak nitelendiriliyorsa bu durumda tek bir işyerinden söz edilecek ve bağlı yerde tek bir işyerinin parçası olduğundan işyerindeki asıl işe göre işkolu tespiti yapılacaktır. Aynı şekilde eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılacağından bahsi geçen işyerindeki asıl faaliyet ne ise onun dahil olduğu iş koluna dahil olacaklardır.¹¹¹ Örneğin işyerinde üretilen ürünlerin taşınması maksatlı oluşturulan kamyonetler işyerinden sayılacak ve işyerinde üretimde teknik amaç ne ise kamyonet şoförlerinin yaptığı iş de yardımcı iş olarak nitelenerek asıl işin dahil olduğu iş koluna dahil olabilecektir. Başka bir örnek olarak da üniversite yemekhanelerinden bahsedilebilecektir. Bahsi geçen yemekhaneler tüm halk için açık olmayıp sadece üniversite personeli ve öğrencilerinin yemek hizmetini karşılayan eklentilerdir ve bahse konu olan tek bir işyeri olduğundan yapılan iş yardımcı iş olarak nitelendirilir.¹¹²

Bir işyerinde yürütülen yardımcı iş eğer alt işveren aracılığıyla gördürülüyorsa bu durumda da alt işverenin gördüğü iş ile asıl işverenin gördüğü iş arasında asıl iş yardımcı iş ilişkisi kurulamayacaktır. Zira bu durumda artık alt işverenin işyeri bağımsız işyeri niteliğinde olacağından alt işverenin işyeri için ayrı bir işkolu değerlendirilmesi yapılacaktır.¹¹³

Aynı zamanda bir işletme bünyesinde var olan işyerlerinden birinin asıl iş, diğerlerinin ise yardımcı iş olduğu şeklinde bir nitelendirme yapılamaz. Zira yukarıda bahsedildiği üzere işkolunun belirlenmesinde esas alınan birim işletme değil, işyeridir.¹¹⁴ Ancak Yüksek Mahkemenin bir işletme bünyesinde bulunan birbirinden bağımsız işyerlerinin varlığı durumunda; işyerlerinden birinde görülen işi asıl iş, diğerlerini ise yardımcı iş olarak nitelendirdiği şeklinde kararları da mevcuttur. Nitekim eski tarihli bir Yargıtay kararında Şeker Fabrikaları AŞ'ye ait olan ve bağımsız işyeri niteliğinde olan makine fabrikaları yardımcı iş olarak nitelendirilerek Şeker Fabrikaları

¹¹⁰ Bkz. İkinci Bölüm, I, B.

¹¹¹ Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s.46.

¹¹² Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 47.

¹¹³ Detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, III.

¹¹⁴ Münir Ekonomi, "Sendikalar Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1988**, İstanbul, MESS, 1990, s. 133; aynı yazar, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 41; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 26; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 52; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 49; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 17; aynı yazar, **Değerlendirme 1985**, s. 149; Günay, s. 129; Yuvalı, Güleşçi, s. 77; Şahin Emir, s. 1052; Astarlı, s. 120; Yayvak, s. 69.

AŞ'nin dahil olduğu işkolundan sayılmıştır.¹¹⁵ Yine eski tarihli başka bir kararda ise Yargıtay tarafından Bayındırlık ve İskan Bakanlığı bünyesinde bulunan Demiryolları, Limanlar ve Hava Meydanları İnşaat Genel Müdürlüğü'nün de aynı şekilde Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nın dahil olduğu işkolundan sayılmasına karar verilmiştir.¹¹⁶ Yargıtay'ın bu şekilde verilen kararları bir işyerinin dahil olduğu işkolunun tespitinde kimi zaman bir işletme veya kamu kuruluşuna bağlı olan işyerlerini asıl iş ve yardımcı iş ayırımına tabi tutarak işkolunun belirlenmesinde işyerinin birim olarak esas alınması ilkesine aykırılığı dolayısıyla eleştiri konusu olmuştur.¹¹⁷ Ayrıca bahsi geçen kararlar Yargıtay'ın yeni tarihli birçok kararıyla da çelişir niteliktedir. Nitekim kararlardan birinde¹¹⁸ şu şekilde bahsedilmektedir: *"Öncelikle belirtmek gerekir ki, mahkemece somut olayda işkolu tespitinin işletmeye ilişkin olduğu yönünde yapılan tespit isabetli değildir. Nitekim yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere işkolu tespitinde birim olarak "işyeri"nin esas alınması gerektiği tartışmasızdır."* Bu nedenle farklı işkollarında yer alan işyerlerinin 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasının uygulanma olanağı kesinlikle bulunmamaktadır.¹¹⁹ Ancak Akın'a göre işyeri, işletme içerisindeki amacın bir kısmını icra etmektedir ve bu nedenle aynı amaç içerisinde

¹¹⁵ Y.9.HD., 08.02.1988, E.1988/1266, K.1988/841. Bkz. Ekonomi, **Değerlendirme 1988**, s. 133-134.

¹¹⁶ İlgili karar şu şekildedir: *"Dosyadaki bilgi ve belgelerden, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Demiryollar, Limanlar ve Hava Meydanları İnşaat Genel Müdürlüğü'nün dava konusu edilen ve yukarıda sayılan Bölge Müdürlüğü işyerlerinde de yapılan işlerin keza İşkolları Tüzüğü'nün 15 sırasında belirlenen "İnşaat" işkoluna girdiği anlaşılmaktadır. Bu işyerlerinde yapımı sürdürülen liman, dalgakıran inşaatı için gerekli olan tanker, duba, kot, romorkör vs. deniz vasıtalarının işin gereği olarak anılan Genel Müdürlük bünyesinde bulundurulup, kullanılması, çalıştırılması bu eylemin İşkolları Tüzüğü'nün 20 sıra numarasında belirlenen "Deniz Taşımacılığı" işkolunda sayılması için yeterli neden değildir. Anılan Bakanlık ve Genel Müdürlük ile bağlı işyerlerinde bu Bakanlığın kuruluşu hakkındaki mevzuatta da deniz taşımacılığına ilişkin bir görev yüklenmemiştir. Bir kısım deniz vasıtalarının bu işlerinde çalıştırılması, asıl görevi ve işi olan "İnşaat" işinin gereği olup, İşkolları Tüzüğü'nün 3. maddesi hükmü uyarınca bunun asıl işe yardımcı iş olarak değerlendirilip, bu yardımcı işin de buna göre asıl işkolundan sayılması icabeder."* Y.9.HD., T.10.09.1985, E.1985/8620, K.1985/7815, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 03.04.2020.

¹¹⁷ Münir Ekonomi, "Genel Görüşme", **Yargıtay'ın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi** Semineri, İstanbul, MESS, 1991, s. 122-124; aynı yazar, **İşkolunun Belirlenmesi**, s.41 vd; Çelik, Sendikalar, s. 164; Tuncay, Savaş Kutsal, s., Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 845; Narmanlioğlu, **İş Hukuku II**, s. 88; Sur, s. 95; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 57; aynı yazar, **İşyeri ve İşletme**, s. 316-317; Günay, s. 129; Yuvalı, Güleşçi, s. 77; Yayvak, s. 69-70; Şen, s. 174-191; Çelik, **Tek İşyeri**, s. 122-125.

¹¹⁸ Y.22.HD., T. 25.01.2016, E. 2016/35132, K. 1781. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T. 02.05.2016, E.2016/10039, K. 2016/12783, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.2020. Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Haluk Hadi Sümer, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 591-592.

¹¹⁹ Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 135.

örgütlenmiş olan bir işletmeye bağlı işyerlerinin farklı işkollarına dahil olması sendikalaşmanın genel amacına uygun düşmeyecektir. Bir başka anlatımla, bir işletmede yer alan işyerlerinin ayrı işkoluna dahil olması işçi gruplarının parçalanmasına yol açacaktır.¹²⁰ Kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun'da işkolunun belirlenmesinde işyerinin dikkate alınması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Bu bağlamda işyeri tanımının doğru belirlenmesi önem arz etmektedir. Ancak Kanun'un amir hükmü gereği işkolunun belirlenmesinde işletme dikkate alınmamalıdır.

Asıl iş ve yardımcı iş kavramlarının bağımsız tek bir işyeri esas alınarak belirlenmesi ve kurum veya işletme bazında asıl iş ve yardımcı iş değerlendirilmesi yoluna gidilememesi hususlarına kanun koyucu tarafından istisnalar da getirilmiştir. Zira yukarıda da bahsedildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un sonunda ve İşkolları Yönetmeliği'ne ekli İşkolları Listesi'nde istisnai olarak bazı kurumların bünyesinde yer alan işyerlerinin tamamının ilgili listede yer alan işkoluna dahil olacağına dair düzenlemeler getirilmiştir.¹²¹ Bu düzenlemelerden bir tanesi olan 19 numaralı "Savunma ve Güvenlik" işkolunda yer alan "Milli Savunma, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile ilgili her türlü askeri işyerleri (uluslararası ve yabancı askeri işyerleri dâhil) subay, astsubay kulüpleri, gazinoları ve otelleri, ordu evleri, askeri hastaneler, okullar, askeri basımevleri ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen diğer işyerlerinde yapılan işler" bu duruma istisna oluşturmakta ve bahsi geçen kuruma dair her türlü işyeri birimi tek bir işkolunda örgütlenmektedir. İlgili durum bir Yargıtay kararında¹²² şu şekilde ifade edilmiştir:

"Mahkememizce dosyaya toplanan tüm deliller birlikte değerlendirilmiş, sonuç itibarıyla ilgili tüzükte işyerinin hangi işkoluna gireceği belirlenirken iş yerinde yapılmakta olan asıl işin esas alınacağı, yardımcı işlerin ise asıl işe tabi 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

¹²⁰ Akın, **İşyeri ve İşletme**, s. 42 vd.

¹²¹ Detaylı bilgi ve yönetmelikte düzenlemelere ilişkin eleştiriler için bkz. Birinci Bölüm, I, E, 2.

¹²² Y.9.HD. T.21.02.2006, E.2006/2295, K.2006/4500, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 05.07.2020.

ilgili yazışmaların ve kararların incelenmesinde adı geçen Genel Müdürlüğün 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.”

B. Asıl İşin Belirlenmesinde Başvurulabilecek Ölçütler

Bir işyerinde yalnızca bir iş yapılabilmesi gibi birden fazla iş de yapılabilir. Bu yapılan işlerin bir kısmı asıl iş olmakla beraber, diğer bir kısmı da yardımcı iş niteliğindedir. Bu noktada işyerinde görülen işlerin hangisinin asıl iş olduğu hususunda duraksamalar yaşanabilecektir.¹²³ Zira 6356 sayılı Kanun uyarınca bir işyerinde yalnızca bir işkolu tespitinde bulunulabilmesi nedeniyle işyerine görülen ağırlıklı işe bakılarak işkolu tespiti yapılacaktır. Bu nedenle asıl iş kavramının ne olduğu ve asıl işin belirlenmesinde başvurulabilecek ölçütlerin neler olduğu oldukça önem arz etmektedir.¹²⁴ İşyerinde yürütülmekte olan asıl iş, doktrin ve Yargıtay tarafından geliştirilmiş çeşitli kriterlere göre belirlenebilecektir.¹²⁵ Bu kriterler ile işyerinde yürütülen asıl iş belirlenecek ve belirlenen asıl işe göre işyerinin dahil olduğu işkolu tespiti yapılabilir.

Bahsi geçen kriterlerden ilki; bir işyerinde yürütülen hizmetlerin yatırım oranıdır. Zira hangi faaliyete daha çok yatırım yapılıyor ise asıl iş o faaliyet etrafında toplanmaktadır.¹²⁶ Bu husus bir Yargıtay kararında¹²⁷ şu şekilde ifade edilmiştir:

¹²³ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 50; aynı yazar, **Değerlendirme 2015**, s. 427; Ekmekçi, s. 43.

¹²⁴ Ekmekçi, s. 43; Baycık, s.240; Özkara, **Değerlendirme 2014**, s.228-229.

¹²⁵ Oğuzman, **İlişkiler**, s.17; Ekonomi, **İşkolu**, s.35-36; Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s.186; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 50; aynı yazar, **Değerlendirme 2015**, s.427; Güzel, **Değerlendirme 2013**, s.304-305.

¹²⁶ Oğuzman, **İlişkiler**, s. 17; Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 47-48; aynı yazar, **İşkolunun Değişmesi**, s. 35; Ekmekçi, s. 42; Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 186 vd.; aynı yazar, **Ehliyet**, s. 80; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 50; Canbolat, **Değerlendirme 2011**, s. 264; aynı yazar, **Düzy ve Türler**, s. 88; Astarlı, s. 121; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 88-89; Sur, s. 74; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 58; Baycık, s. 240-241; Bedük, s. 16.

¹²⁷ Y.9.HD., T.14.11.2018, E.2018/9014, K.2018/20494. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.04.04.2015, E.2015/14942, K.1520554; Y.22.HD., T.30.01.2012, E.2013/30, K.2013/1327; Y.9.HD., T.29.03.2011, E.2011/11741, K.2011/9417, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 05.05.2020. Aynı zamanda bir başka Yargıtay kararına konu olay ise Adana Organize Sanayi Bölgesinde itfaiyecilik hizmetinde bulunmakta olan birimin işkolunun belirlenmesinde asıl işkolunun tespitine ilişkindir. Davacı tarafından işyerinin 20 numaralı "Genel İşler" işkoluna

“Yerleşik içtihatlarla göre bir işyerinin özgülendiği amaç ve faaliyet konularına giren işlere göre işkolunun belirlenmesi gereklidir. Bu belirlemede tereddütün hasıl olması durumunda ise işyerinde yapılan ağırlıklı iş yada işler belirlenmeli,

dahil olduğu tespitine itiraz edilmiş ve işyerinde yapılan işin hangi işkoluna dahil olduğunun tespitinin işyerinde görülen asıl işe göre belirleneceği, asıl işin tespitinin ise yatırım oranı ve fazlalığı ve işyerindeki genel organize bakımından ağırlığın dikkate alınarak saptanması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise Organize Sanayi Bölgesine bağlı olarak faaliyet gösteren birimi asıl işe yardımcı iş olarak nitelendirerek asıl işin dahil olduğu 10 numaralı “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkoluna dahil olacağına karar vermiştir. İlgili karara göre: “Somut uyuşmazlıkta, ... tarafından 19.09.2015 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan tespite göre, Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü İtfaiye Müdürlüğü’nde yürütülen işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 20 sıra numaralı “Genel işler” işkolunda yer aldığına dair işkolu tespit kararı verilmiştir.... müfettişinin mahallinde yapmış olduğu tespitlere göre, dava konusu işyerinde Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü’ne bağlı olarak itfaiye hizmetlerinin yürütüldüğü, 1 itfaiye müdürü, 4 itfaiye takım amiri ile 10 itfaiye elamanının hizmet verdiği, İtfaiye Müdürlüğü’nün Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü ve yakın çevresinde meydana gelen yangınlara ekibiyle müdahale ederek söndürme faaliyetinde bulunulduğu, yangınla ilgili rapor tanzim edildiği, sanayi bölgesi sınırları içerisindeki firmalara itfaiye raporu düzenlendiği, sanayi tesisleri, inşaat yapılarının Yangın-Sihhi-Mekanik Tesisat Projelerinin uygunluk kontrol ve onaylarının yapıldığı, sanayi tesislerinde çalışanların “Acil Eylem Planı” doğrultusunda yangın söndürme ve tahliye planlarına uygun eğitim ve tatbikat yapıldığı belirlenmiştir. Söz konusu itfaiye müdürlüğünün Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliği’nin 128. maddesinin ilk fıkrası uyarınca faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. Anılan maddeye göre “OSB’ler sektörel yapıya, coğrafi konuma ve benzeri şartlara uygun olarak güvenlik, yangın ve afetlerden korunma gibi acil müdahale gerektiren durumlarda yapılacak ... ve işlemleri belirten yönergeleri hazırlar ve uygular. Ayrıca, 9/6/1958 tarihli ve 7126 sayılı Sivil Savunma Kanununun EK-9 uncu maddesi ve diğer ilgili mevzuata uygun olarak İtfaiye Teşkilatı kurabilir. Bu durumda yangın güvenlik ve yeterlilik uygulamaları kendi itfaiye gruplarınınca yürütülür.” 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu’nun 3. maddesinde yer alan tanıma göre ise Organize Sanayi Bölgesi “Sanayinin uygun görülen alanlarda yapılanmasını sağlamak, çarpık sanayileşme ve çevre sorunlarını önlemek, kentleşmeyi yönlendirmek, kaynakları rasyonel kullanmak, bilgi ve bilişim teknolojilerinden yararlanmak, sanayi türlerinin belirli bir plan dâhilinde yerleştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla, sınırları tasdik edilmiş arazi parçalarının imar planlarındaki oranlar dâhilinde gerekli ortak kullanım alanları, hizmet ve destek alanları ve teknoloji geliştirme bölgeleri ile donatılıp planlı bir şekilde ve belirli sistemler dâhilinde sanayi için tahsis edilmesiyle oluşturulan ve bu Kanun hükümlerine göre kurulan, planlanan ve işletilen, kaynak kullanımında verimliliği hedefleyen mal ve hizmet üretim bölgelerini” ifade etmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, tespit konusu birimin Organize Sanayi Bölgesi tarafından yürütülen asıl işe yardımcı iş olarak kurulduğu ve faaliyet gösterdiği açıktır. Tabiidir ki asıl işyerinde güvenliğin sağlanması için OSB yakın çevresinde meydana gelen yangınlara da müdahale edilmesi gerekmektedir. Bu husus itfaiye hizmetlerinin yardımcı iş niteliğini değiştiren bir olgu değildir. Diğer taraftan kuruluş mevzuatı, yürütülen faaliyetlerin niteliği ve işin mahiyeti gözetildiğinde asıl işyeri olan Organize Sanayi Bölgesi, İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra numarasında yer alan “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yer aldığından, asıl işe yardımcı olacak şekilde faaliyet yürüten tespit konusu İtfaiye Müdürlüğü’de aynı işkolunda yer almaktadır. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince davanın kabulü ile işkolu tespit kararının iptaline ve dava konusu işyerinin İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra numarasında yer alan “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda yer aldığına tespitine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi de doğru değildir.” Y.22.HD., T.20.09.2018, E.2018/10726, K.2018/19322, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 07.05.2020. Kararı isabetli bulan görüş için ayrıca bkz. Zeki Okur, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2018**, (Yayımlanmamıştır).

bu yapılırken de ağırlıklı işin tespitinde yatırımın ağırlığı, yapılan işlerden elde edilen gelirlerin payı, işçilerin görev tanımları ile fiilen yaptıkları işler gibi kriterler dikkate alınmalıdır.”

Asıl işin tespit edilebilmesi için kriter olarak işin işyerindeki iş organizasyonu bakımından ağırlığı ve işe ayrılan zaman da esas alınabilir.¹²⁸ Zira bir Yargıtay kararında¹²⁹ da bu husus gündeme gelmiş ve asıl işin belirlenmesinde üretimdeki ağırlık ve işyerinde bahsi geçen işe harcanan zamana dikkat çekilmiştir. İlgili karara göre:

“...davacı şirkete ait işyerlerinde üretimden gelen malların 7-21 gün arasında depolandığı, daha sonrada bunların zincir marketlere dağıtım yapıldığı, ürünlerinin yurt içi ve yurt dışı dağıtımı sırasında kısa süreli depolama işlemi yapılmakta olduğu anlaşılmaktadır. Davacıya ait taşıt filosu, yapılan işin niteliği ve özellikle depolama işinin kısa süreli olduğu dikkate alındığında bilirkişi raporunun araç bakım onarım ikmal biriminin bulunmadığı gerekçesi ile mahkemece kabul edilen ağırlıklı yapılan iş ölçütünün aksine iş müfettişi raporundaki tespitlerin daha gerçekçi olduğu ve tespiti konu işyerinde yapılan işlerle örtüştüğü görülmektedir. Bu nedenle davacı işverene ait işyerlerinde yapılan işlerin nitelik itibarıyla İş Kolları Tüzüğü'nün 18 sıra numaralı Kara Taşımacılığı işkolunda girdiğine ilişkin tespit doğrudur.”

Asıl işin tespitinde bahsi geçen işyerinde asıl işin gerçekleştirilmesi için çalışan işçi sayısı, işçilerin sayısının genel işçi sayısına oranı önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır.¹³⁰ Bu hususla alakalı Yüksek Mahkemenin bir kararında¹³¹

¹²⁸ Oğuzman, **İlişkiler**, s. 17; Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 48; Ekonomi, **İşkolunun Değişmesi**, s. 35; Ekmekçi, s. 42; Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 186 vd.; aynı yazar, **Ehliyet**, s. 80; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 50; Canbolat, **Değerlendirme 2011**, s. 264; aynı yazar, **Düzy ve Türler**, s. 88; Astarlı, s. 121; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 88-89; Sur, s. 74; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 58; Baycık, s. 240-241; Bedük, s. 16.

¹²⁹ Y.9.HD., T.09.10.2008, E.2008/34773; K.2008/25979, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 06.05.2020.

¹³⁰ Oğuzman, **İlişkiler**, s. 17; Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 48; **İşkolunun Değişmesi**, s. 36; Ekmekçi, s. 42; Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 186 vd.; aynı yazar, **Ehliyet**, s. 80; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 50; Canbolat, **Değerlendirme 2011**, s. 264; aynı yazar, **Düzy ve Türler**, s. 88; Astarlı, s. 121; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 88-89; Sur, s. 74; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 58; Baycık, s. 240-241; Bedük, s. 16.

¹³¹ Y.9.HD., T.28.03.2018, E.2018/2604, K.2018/6918, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 02.05.2020. Yargıtay tarafından verilen başka bir karar ise şu şekildedir: “Davacı şirket, ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştırdığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılsın doğrudan “sağlık iş” işkoluna giren işleri yaptıklarını iddia etmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında, uyumsuzluk konusu

“Halbuki işkolu tespitine itiraz davalarında tespiti konu işyerinde uzman bilirkişiler eşliğinde keşif yapılarak işyerinde davalı şirkette çalışan işçilerin fiilen hangi işi yaptıkları, birden fazla iş yapıyorlarsa “sağlık ve sosyal hizmetler” iş koluna girecek iş yapıp yapmadıkları, yapıyorlar ise yaptıkları işe bunun oranı, başka bir anlatımla yapılan ağırlıklı iş tespit edilerek iş kolu konusunda karar verilmesi gerekir.” şeklinde belirtmiştir. Ayrıca bir başka kararı¹³² ise şu şekildedir:

“Ağırlıklı işin tespiti için davalı şirkete ait kaç tane işçinin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında söz konusu işyerlerinde çalıştıkları, bunların hangi işlerde görevlendirildikleri ve fiilen hangi işleri yaptıkları, bu işçilerin birey olarak birden fazla iş yapması durumunda zamanlarının ne kadarını hangi işte geçirdikleri, ağırlıklı olarak hangi işleri yaptıkları, bu işçilerin yaptıkları işlerde hastane ya da sağlık merkezi personeli çalışıp çalışmadığı, hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerden kaçının sağlık iş koluna giren işleri, kaçının büro işlerini yaptıklarının; mahkemece tespiti konu işyerlerinde keşif yapılarak , bilirkişi marifetiyle bozma ilamında belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmalıdır.”

Aynı zamanda bahsi geçen ölçütlere araç, gereç ve makinelere yapılan yatırım ve bunların üretimdeki payı da dahil edilebilecektir.¹³³

Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararına göre¹³⁴ ağırlıklı iş belirlenirken sayısal ağırlık, ekonomik ağırlık ve emek ağırlığı gerek yüzde gerekse miktar itibarıyla açıklanmalıdır. Karara konu olayda kanepeler, koltuk ve yatak üretimi yapılan bir işyerinin girdiği işkolunun ağaç işkolu mu yoksa metal ya da dokuma işkoluna mı dahil

işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle davalı alt işverene ait tüm işyerlerinde keşif yapılmalı, bu işyerlerinin öncelikle hangi iş kollarında oldukları, aynı işkolunda ise kaç tane bağımsız aynı iş kolunda işyeri olduğu açıklığa kavuşturulmalı, bu yapılırken nitelik olarak ağırlıklı işin, çalıştırılan işçilerin görev tanımları değerlendirilerek belirlenmeli ve bunu somut olarak ortaya koyacak bir 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 de alınmalıdır.” Y9HD, T. 12.01.2016, E. 2016/35783, K. 2016/288, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 04.05.2020. Kararı isabetli bulan görüş için ayrıca bkz. Sümer, **Değerlendirme 2016**, s.594-595.

¹³² Y.9.HD., T.28.04.2015, E.2015/11255, K.2015/15215, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 06.05.2020.

¹³³ Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s.186; İlhan Doğan, “Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.6, Haziran 2007, s. 132.

¹³⁴ Y.22.HD., T.14.05.2014, E.10701, K.12825, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 09.05.2020. Kararı isabetli bulan görüş için ayrıca bkz. Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 229-230.

olduğu konusunda araştırma yapılma kriterleri açıkça belirtilerek bahsi geçen kriterlere göre araştırma yapılması gerektiğine hükmetmiştir. İlgili karar şu şekildedir:

“Mahkemece yapılacak iş, işyerinde üretilen ya da montajı yapılan ürünlerin neler olduğu, bunların hangi malzemelerden yapıldığı, malzemelerin işyerinde üretilip üretilmediği, dışarıdan temin edilip edilmediği, ürünlerde kullanılan malzemelerin miktar ve ekonomik olarak ağırlıklı hangi malzemelerden oluştuğu, işyerinde ekonomik ve miktar itibarıyla ağırlıklı olarak hangi ürünlerin üretildiği ya da montajının yapıldığı, işyerinde kaç işçinin çalıştığı ve hangi işleri yaptıkları, ağırlıklı olarak yaptıkları iş ya da işlerin neler olduğu ortaya konulmalıdır. Bundan sonra işyerinde yapılan ağırlıklı iş belirlenmelidir. Ağırlık iş belirlenirken sayısal ağırlık, ekonomik ağırlık ve emek ağırlık gerek yüzde gerekse miktar itibarıyla açıklanmalıdır. Bu yapılırken bozma sonrası alınan bilirkişi raporunda olduğu gibi rapora sadece listeler eklenerek bu listelere dayalı tespit yapılması ile yetinilmemeli, neden-sonuç ilişkisi kurularak ve ulaşılan sonuca neden ulaşıldığı açık ve anlaşılabilir şekilde ifade edilip, yorum ve değerlendirmede bulunularak rapor hazırlanmalıdır.”

III. ALT İŞVERENİN İŞKOLUNUN BELİRLENMESİ

A. Alt İşveren Kavramı

Teknolojik gelişmeler ile beraber belirli konularda uzmanlaşma yoluna gidilmesi ve bahsi geçen uzmanlaşmaların işin bir bölümünün gereği olması alt işverenlik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.¹³⁵

¹³⁵ Detaylı bilgi için bkz. Ekmekçi, Yiğit, s. 87-88; Nuri Çelik, “Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.13, Mart 2009, s. 83 vd.; aynı yazar, “İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşulluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.1, İstanbul, Beta, 2011, s. 5 vd.; Sarper Süzek, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İHSGHD**, S. 25, Nisan 2010, s. 16 vd.; aynı yazar, s. 162; Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik**, 2.bs., Ankara, Seçkin, 2013, s. 21; Polat Soyer, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.1, Mart 2006, s. 20; Hande Bahar Aykaç, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, **Çalışma ve Toplum**, S.46, 2015/3, s. 3; Astarlı, s.128; Seracettin Göktaş, “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.12, Aralık 2008, s. 98; Tankut Centel, “Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.12, Aralık 2008, s. 39; aynı yazar, “Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 10, Haziran 2008, s. vd.; H. Nüvit Gerek, A. İlhan Oral, “Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.1, Mart 2006, s. 29 vd.

6356 sayılı Kanun'da alt işverenlik tanımlanmamakla birlikte; alt işverenin dahil olduğu işkoluna, alt işverenin toplu iş sözleşmesine ve alt işveren işçilerinin üye olacakları sendikalara dair herhangi bir düzenleme de bulunmamaktadır.¹³⁶ Aşağıda detaylı olarak açıklanacağı üzere alt işveren kavramının esasen işveren kavramı ile farkı bulunmamaktadır ve alt işveren de işverenlik sıfatının tüm niteliklerine haizdir. Ancak bir işverenin alt işveren olarak nitelendirilmesi; dahil olduğu işkolunun belirlenmesi, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi düzeyi, ehliyeti, türü ve yetkisi gibi hususları yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle alt işveren kavramının bilinmesi ve bir işverenin alt işveren olarak nitelendirilmesi toplu iş hukuku açısından da oldukça önemlidir ve önemli sonuçlar doğurur.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi de alt işverenliği tanımlamamakta yalnızca asıl işverenlik ve alt işverenlik ilişkisini tanımlamaktadır. Bu tanıma 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."* İlgili Kanun'da "diğer işveren" olarak belirtilmesinden anlaşılabacağı üzere, alt işveren olarak nitelendirdiğimiz kavram da işveren olmanın tüm niteliklerine haiz bağımsız bir işveren konumundadır. İlgili Kanun'da bahsi geçen asıl işveren-alt işveren ilişkisi de iş sözleşmesine dayanmamakta ve eser, kira, nakliye gibi başka bir sözleşmeye dayanmaktadır.¹³⁷ Bu nedenle Kanun'un bir işvereni "asıl" diğer işvereni ise "alt" olarak nitelendirmesinin nedeni, kavramları birbirinden ayırt etmek için konum ve hukuki ilişkilerine uygun olmalarındandır.¹³⁸

4857 sayılı Kanunda açıkça bir alt işverenlik tanımı bulunmamasına rağmen Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde alt işveren kavramını açıkça tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasında *"Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir*

¹³⁶ 6356 sayılı Kanun'da alt işverenliğe dair yer alan tek hüküm 20/11/2017 tarihli ve 606 sayılı KHK'nın 113. maddesi ile eklenen geçici 7. maddesidir.

¹³⁷ Talat Canbolat, "Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları", **Tühis**, Mayıs-Ağustos 1997, s. 17; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I**, s. 119; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 7. bs., Seçkin, Ankara, 2019, s. 25; Süzek, s. 163.

¹³⁸ Astarlı, s. 128-129.

bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” şeklinde tanımlanmıştır.

Yargıtay'ın bir kararında¹³⁹ da alt işveren şu şekilde tanımlanmıştır: “*Alt işveren; bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir.*”

İlgili düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere alt işverenin bizzat kendi işçileri bulunmakta ve işçileri ile alt işveren arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Alt işveren, işçileri arasında yapılmış olan iş sözleşmesine bağlı olarak işçilerin ücret ve diğer haklarını da ödemekle yükümlüdür. Alt işverenin işçileri, iş görme borçlarını alt işverenin emir ve talimatlarına uyarak yerine getirirler. Aynı zamanda bu durumun sonucu olarak, alt işveren işçileri ile asıl işveren arasında doğrudan bir iş sözleşmesi de bulunmamaktadır. Zira yukarıda da açıkladığımız üzere bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunması için alt işverenin asıl işverenden bağımsız olarak bir yönetim ve organizasyonunun bulunması gerekmektedir.¹⁴⁰

İlgili mevzuat, doktrin ve Yargıtay kararları dikkate alındığında bir işverenin alt işveren olarak nitelendirilmesi için belli unsurları taşıması gerektiği görülmektedir. Bahsi geçen unsurları taşımayan ilişki, asıl işveren-alt işveren ilişkisi sayılmamakta ve muvazaalı sayılmaktadır. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ise alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işveren işçisi olarak değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır.

Bir işverenin alt işveren olarak nitelendirilmesi için birinci koşul; alt işverenden iş alan işverenin işçi çalıştıran bir işveren olmasıdır. Bir başka anlatımla, asıl işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını korumuş, işyerini devretmemiş olması

¹³⁹ Y.9.HD., T. 10.06.2019, E. 2017/13067, K. 2019/12824, **Çalışma ve Toplum**, 2020/1, s. 406.

¹⁴⁰ Gülsevil Alpagut, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**, Ankara, Kamu-İş, 2012, s. 20-21.

gerekmektedir.¹⁴¹ Bu nedenle bir binanın anahtar teslimi yapımını üstlenen kişi ile ihale makamı tarafından bir işin tamamı veya bir kısmını üstlenen müteahhit ya da müteahhitler alt işveren olarak nitelendirilemeyecektir.¹⁴² Zira bahsi geçen örneklerde yukarıda da belirtildiği gibi işyerinde mal veya hizmet üretimi yapan ve kendi işçileri bulunan bir asıl işveren bulunmamaktadır.¹⁴³

Alt işveren nitelendirmesinde ikinci koşul; alt işveren tarafından görülen işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında *"bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran"* şeklindeki düzenlemesiyle bu husus açıkça belirtilmiştir. Bu durumda kendi işyerinde iş gören bir işveren her ne kadar başka bir işveren için bu işi görse de alt işveren sayılamayacaktır. Örneğin fason imalat şeklinde bir işverenden iş alan ve bahsi geçen işi kendi işyerinde yapan bir işveren alt işveren olarak nitelenemeyecek ve dolayısıyla aradaki ilişki de asıl işveren-alt işveren ilişki olarak belirlenemeyecektir.¹⁴⁴ Öğretide benimsenen hakim görüşe göre işin mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içerisinde yer alması gerekmemektedir. Bu hususta dar bir yorum öngörülmemiştir. Örnek vermek gerekirse bir yolun yapımına kum taşıma işi veya bir işyerinde üretilen ürünleri taşıma işi alan kişi, işi asıl işverenin işyerinde yerine getirmemesine rağmen alt işveren sayılabilecektir.¹⁴⁵ Ancak öğretide aksi görüşler de

¹⁴¹ Bu husus bir Yargıtay kararında şu şekilde ifade edilmiştir: *"İş Kanunu'nun 2/6.maddesine göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için kurulan bu yeni işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin varlığı şarttır. Başka bir anlatımla, asıl işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması, işin bütünüün yapılmasını başka bir işverene devretmemiş bulunması gerekir. Bu husus, Yönetmeliğin 4.maddesinin a bendinde "Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır" şeklinde belirtilmiştir."* Y.22.HD, T.22.01.2020, E.2017/26693, K.2020/1044. Aynı yönde bkz. Y.22.HD., T.22.01.2020, E.2017/26694, K.2020/1045, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 03.06.2020.

¹⁴² Süzek, s.164; Astarlı, s.130; Ekmekçi, Yiğit, s. 89.

¹⁴³ Yargıtay tarafından Aile Hekimliği uygulaması kapsamında başka bir şirket vasıtası ile hizmetli olarak çalışan kişi açısından asıl işverenin işyeri hekimi değil Sağlık Bakanlığı olması ve dolayısıyla Aile hekiminin bahsi geçen işçiyi kendi nam ve hesabına çalıştırmadığı için işveren sıfatına haiz olmadığı ve sonuç olarak ortada bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmadığına dair kararı için bkz. Ekmekçi, Yiğit, s.89.

¹⁴⁴ Süzek, s.165. Aynı şekilde bir işverenin işçilerinin öğle yemeğini ihtiyaçlarını karşılamak için iş gören bir lokanta, yemek yapma işini kendi işyerinde gerçekleştirdiğinden alt işveren olarak nitelenemeyecektir. Ancak bahsi geçen lokanta sahibi işveren yemek işini diğer işverenin işyerine gerekli teçhizatını götürerek yapıyorsa bu durumda alt işveren olarak nitelenebilecektir. Bkz. Ekmekçi, Yiğit, s. 90-91.

¹⁴⁵ Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı Yayınevi, 1992, s.24; Süzek, s.165; Gülsevil Alpagut, "4857 Sayılı İş Yasası İle Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma", **Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunları**

mevcuttur. Ekmekçi ve Yiğit'e göre, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kurulmasında kanunun lafzında belirtilen asıl işverenin işyerinde görülmesi unsuru geniş yorumlanamaz ve bahsi geçen işin işyerinin coğrafi sınıfları dışına taşmış olması hususu kanun lafzının zorlanması ile oluşturulmuştur. Tüm bu nedenlerle de işyeri ile tek bağı asıl işverenin işyerinde üretilen malın teslimi olan taşımacılık, kurye ve kargo gibi işlemlerin asıl işveren-alt işveren ilişkisine konu olamayacaktır. Ancak işyeri sınırları içerisinde gerçekleştirilen taşıma işleri açısından böyle bir durum söz konusu olmayacak ve kanunun aradığı tüm koşulların mevcudiyeti halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilecektir.¹⁴⁶

Alt işverenliğin üçüncü koşulu; görülen işin yürütülen mal ve hizmet üretime ilişkin olmasıdır. Bu husus da 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde..."* şeklinde belirtilmiştir. Bu nedenle alt işveren tarafından görülen işin asıl işverenin işyerinde görülen işle ilgisi olması gerekir. Örneğin bir beyaz eşya firmasında mevcut olan binanın genişletilmesi işinin bir inşaat firmasına gördürülmesi. Bu durumda inşaat firması, beyaz eşya firmasında görülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş görmediğinden alt işverenlik sıfatına haiz olamayacaktır.¹⁴⁷ Aynı zamanda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde¹⁴⁸ de bu hususa şu şekilde yer verilmiştir: *"...işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır."*

Alt işverenliğin dördüncü koşulu olarak; alt işverenin gördüğü işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır. Nitekim 4847 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında *"yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde"* şeklinde düzenlemeye yer verilerek bu unsur açıkça belirtilmiştir. Kanun lafzından anlaşılacağı üzere yardımcı işler bakımından alt işverenlik ilişkisi

Değerlendirilmesi ve Çözümleri: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle 6 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı, Ankara, İNTES, 2004, s. 17; Tankut Centel, "Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri", TİSK Akademi, C.1, S.2, 2006/II, s.9.

¹⁴⁶ Ekmekçi, Yiğit, s. 92.

¹⁴⁷ Ekmekçi, Yiğit, s. 101.

¹⁴⁸ TİSK, s.79.

kurulabilmesi herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. Yalnız bu konuda asıl iş-yardımcı iş kavramlarının titizlikle değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu nedenle her somut olay bakımından ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir. Yine kanunda açıkça belirtildiği üzere, asıl işlerin ise yalnızca bir bölümünün ve bahsi geçen bölümün teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren nitelikte olması durumunda alt işveren aracılığıyla gördürülebileceği anlaşılmaktadır.¹⁴⁹ Yargıtay da bu hususta verdiği bir kararda koroner yoğun bakım işinin hastanenin asıl işi olduğu ve uzmanlık gerektirmediği gerekçesiyle alt işverene verilmesinin mümkün olmadığına karar vermiştir.¹⁵⁰ Bir başka olayda ise Yargıtay tarafından Elektrik Üretim AŞ'de elektrik üretimi yapmakta olan santralin üretim faaliyetini sürdürebilmesi bakımından mutlak gerekli olan işlerden birinin asıl iş kapsamında bir iş olduğu ancak işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı ve asıl işin geneline yayılan bir iş olduğu ve dolayısıyla aradaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmayacağına karar vermiştir.¹⁵¹

Alt işverenliğin beşinci ve son koşulu; alt işveren işçilerinin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalışıyor olmasıdır. Zira yine 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında *"bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran"* ifadesine yer verilmiştir. Bu durumda alt işverenin işçileri asıl işverene tahsis edilmiş olacak ve bahsi geçen işçiler yalnızca asıl işverenin işyerinde çalışacaktır.¹⁵²

¹⁴⁹ Kanunda yer alan *"asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde"* hükmünün bölünebilir nitelikte olup olmadığına dair doktrindeki görüşler için bkz. Süzek, s.167.

¹⁵⁰ Y.9.HD., T.24.01.2011, E.2009/45359, K.2011/124, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 07.07.2020.

¹⁵¹ *"Asıl işin bir bölümünde işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda alt işverenden hizmet alımı yapılabilir. Ancak davalı işyerinde asıl işin bir bölümüne yönelik değil asıl işin geneline yayılan biçimde, farklı farklı görevlerde alt işveren olarak belirtilen şirketler üzerinden işçi çalıştırılmaktadır. Dava dışı şirketlerin asıl işin geneline yayılan farklı görevlerdeki işçileri çalıştırması karşısında uzmanlık gerektiren bir hizmet sağladığından da bahsedilemez."* Y.9.HD., T.10.06.2019, E.2017/13067, K.2019/12824, Çalışma ve Toplum, 2020/1, s. 408-409.

¹⁵² Alpagut, **Alt İşveren Kurumu**, s. 19.

B. Alt İşverenin İşkolunun Asıl İşverenin İşkolundan Bağımsız Olarak Belirlenmesi

Yukarıda detaylı olarak açıkladığımız üzere, alt işveren kavramının ayrı bir kavram olarak nitelendirilme sebebi; asıl işveren olarak nitelenen başka bir işveren ile aralarındaki ilişkidir. Bu nedenle alt işverenin, işveren olmanın tüm özelliklerine haiz ayrı ve bağımsız bir işveren olduğu söylenebilir.¹⁵³

Esasen, alt işverenin iş gördüğü işyerinin asıl işverenin işyeri olduğu aşîkardır. Bu husus 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin de zorunlu bir unsurudur. Ancak alt işveren her ne kadar asıl işverenle coğrafi olarak aynı yerde iş görüyor olsa da asıl işverenle işyeri aynı işyeri değildir. Nitekim Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 3. fıkrasında *"Bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir."* şeklinde düzenlemeyle bu husus açıkça belirtilmiştir. Bu durumda alt işverenin asıl işverenin işyerinde iş gördüğü yer tamamen bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilecektir.¹⁵⁴ Ayrıca bahsi geçen işyeri için 4857 (md. 3/2) sayılı Kanun'da ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde (md. 3/1) bildirim yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu husus Yargıtay'ın bir kararında¹⁵⁵ da şu şekilde belirtilmiştir: *"...alt işverenlerin işyeri ya da işyerlerinin coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğinde olduğu, alt işverenin, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahip olduğu, alt işverenin işyeri ya da işyerleri için*

¹⁵³ Astarlı, s.131.

¹⁵⁴ Ancak Centel'e göre aynı coğrafi alanda iki ayrı işyeri değerlendirmesi yapmak hukuken doğru olmayacaktır. Detaylandırmak gerekirse, asıl işverene ait işyeri hem kendisinin hem de alt işverenin işçilerinin çalıştığı alandır. Bu coğrafi alan hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyeri olarak değerlendirilemez. Yapılacak olan bu şekilde bir değerlendirme işyerinin bütünlüğü ilkesine ters düşeceği gibi işçinin işini işyerinde yapması gibi bir zorunluluk olmaması hususuna da ters düşmektedir. Tüm bu nedenlerle alt işverenin işyeri asıl işverenin işyerinde iş yaptığı birim değil, yönetim ve muhasebe işlerini yürüttüğü yer olarak belirlenmelidir. Aynı coğrafi alanda birden fazla işyerinin olması hukuken mümkün olmadığından asıl işverene ait işyerinde alt işverenlerce yürütülen yardımcı işlerde ayrıca bir işkolu tespiti yapılmamalıdır. Yapılması halinde söz konusu durum bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı esasıyla örtüşmeyecektir. Bkz. Centel, **Alt İşverenin İşkolu**, s. 9-11.

¹⁵⁵ Y.7.HD., T.02.06.2015, E.2015/21388, K.2015/10629. Aynı yönde kararlar için bkz. Y.22.HD., T.16.05.2019, E.2019/195, K.2019/10837; Y.22.HD., T.13.12.2018, E.2018/15974, K.2018/27117; Y.22.HD., T.19.04.2018, E.2018/4771, K.2018/9036, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 20.04.2020.

yapılacak işkolu tespiti için asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği hususu gözden uzak tutulmamalıdır.”

Tüm bu hususlar bakımından alt işverenin ayrı ve bağımsız bir işveren olması ve alt işverenin asıl işverene ait iş gördüğü yerin ayrı bir işyeri sayılmasından bahisle ayrı olan işyerinin dahil olduğu işkolunun asıl işverenin işkolundan bağımsız olarak belirlenmesi gerekecektir.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Ekonomi, **İşkolunun Belirlenmesi**, s. 37; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 53; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 847; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 51; Sur, s. 95; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 95; Astarlı, s.132; Baycık, s. 243; Ekmekçi, s. 50; Güzel, **Değerlendirme 2013**, s.304 vd.; Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 231; Günay, **İşkolunun Tespiti**, s.130; Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.136; Şahin Emir, s. 1056-1057; Yuvalı, Güleşçi, s. 77; Gökhan Yılmaz, “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolunun Tespiti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.38, Aralık 2017, s. 149; Günay, s. 130; Yayvak, s. 72.

Her ne kadar doktrindeki genel görüş ve Yargıtay kararları bu hususu hali hazırda benimsemiş olsa da aksi yönde görüş ve kararlar da mevcuttur. Oğuzman’a göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işveren işçilerine karşı müteselsil sorumluluk hususu nedeniyle asıl işverenin işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinden alt işverenin işçileri de yararlanacaktır. Bu durumda bir dokuma fabrikasındaki iplik boyama, yemek, temizlik, taşıma işleri vb. işler bir alt işveren tarafından görülüyorsa dokuma fabrikasının işçileri ile beraber alt işveren işçileri de toplu iş sözleşmesinden faydalanacaktır. Bkz. Oğuzman, **İlişkiler**, s. 11. Yargıtay’ın eski tarihli bir kararında da söz konusu hususa değinilmiş ve alt işverene ait işyerinde çalışan işçiler asıl işyerinde mevcut olan toplu iş sözleşmesinden yararlanılacağına hükmedilmiştir. İlgili karara göre: “Davacı, davalı şirketin inşaat işyerinde işin bir bölümünü üstlenen aracı işveren(taşaron)un işçisidir. Davacının çalıştığı işyerinde asıl işveren şirketle yapılmış bir toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır ve davacı bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından hemen sonra 12.04.1985 tarihinde taraf sendikaya üye olmuştur. Esasen bu hususlar taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Davacının çalıştığı işyeri de yer itibarıyla yararlanmak istenilen toplu iş sözleşmesinin kapsamındadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hukukumuzda bağlılık ilkesine dayandırılmıştır ve bağlılık ilkesi de üyelikle gerçekleşir. İşverenin değişmesi toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı engellemez. Bunlar ilgili yasalarda objektif hukuk kuralı olarak yer almıştır. Bu sözleşmeyle bağlılık ilkesi dışında sorumluluk yönünden İş Kanununu 1. maddesinin son fıkrasındaki hüküm de aynı doğrultudaki görüşü pekiştirecek niteliktedir. Bütün bunların sonucu olarak davacının üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlandırılması gerekir. Aksi düşünce ile oluşturulan karar bozulmalıdır.” Bkz. Y.9.HD., T.20.11.1985, E.1986/9508, K.1986/10485, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 20.04.2020. Ancak bu husustaki eleştiriler dolayısıyla Yargıtay daha sonra görüş değişikliğine gitmiş ve asıl işverenin yardımcı işlerinin bir alt işveren vasıtasıyla görülmesi halinde; asıl işverenin işyerinde mevcut olan toplu iş sözleşmesinden alt işverenin yararlanamayacağına karar vermiştir. İlgili karar şu şekildedir: “Somut olayda, davalı işverenin, alt işverene verilebilen temizlik, tahliye ve tahmil gibi yardımcı işleri ihaleye çıkardığı, ihaleye birden fazla firmanın katıldığı, ihale sözleşmesinin Kamu İhale Yasası’na uygun olarak yapıldığı, davalı kurumun asli görevinin dışında olan temizlik işlerinin en uygun teklif veren firmaya verildiği, yapılan ihalenin Bakanlar Kurulunca çıkarılan tip şartname hükümlerine, Sosyal Sigortalar Kurumunun tebliğlerine ve nihayet Maliye Bakanlığının bu konudaki tamimlerine uygun olarak yapıldığı, anlaşılmaktadır. Davacıyı işe alan, ücretini, sosyal haklarını, sigorta primlerini ödeyen, çalıştıran kendi işyerinde işe giriş ve prim bildirgesi veren ihaleyi alan dava dışı alt işverendir. Dinlenen davacı tanıkları, aynı şekilde uyuşmazlığa taraf konumunda kişiler olduğundan, tanıklıklarına itibar edilememesi gerekir. Ayrıca, ihaleyi alan firmanın 500 milyon

Yukarıda açıkladığımız üzere bir işverenin alt işveren olarak nitelendirilebilmesinin koşullarından birisi de asıl işverenin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde faaliyette bulunmasıdır. Bu şekilde teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümüne ilişkin işler veya yardımcı işlerin alt işverene verilmesi durumunda, alt işveren tarafından yürütülen iş asıl iş ile aynı işkoluna dahil olabileceği gibi farklı işkoluna da dahil olabilecektir.¹⁵⁷ Bu nedenle çalışmamızda, yardımcı iş ve asıl işin bir bölümü ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler açısından alt işveren ilişkisi kurulması durumunda işkolunun belirlenmesi durumlarını ayrı ayrı ele almakta yarar görmekteyiz.

İlk olarak alt işverenin asıl işverenin yardımcı işlerini yürütmesi durumunu ele alacak olursak; yardımcı işlerin asıl işkoluna dahil olduğu ve ayrı bir işkolu tespitine konu olamayacağı açıktır. Zira yukarıda da belirtildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesi ve İşkolları Yönetmeliği'nin 3. maddesinde bu husus açıkça şu şekilde düzenlenmiştir: *"Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır."* Bu konuda doktrin ve Yargıtay bakımından herhangi bir ihtilaf bulunmamaktadır. Örneğin bir metal üretim fabrikası çalışanları nasıl ki 12 numaralı "Metal" işkolunda örgütlenebiliyorsa aynı fabrikanın yemekhanesinde çalışan işçiler de aynı işkolunda örgütlenecektir. Ancak yardımcı işlerin bir alt işveren aracılığı ile

lira sermaye ile kurulmuş ve asgari giderleri ile 150 milyar zarar edeceği bir sözleşmeyi bile imzalamış olması muvazaa olgusu için yeterli bir neden değildir. Bu nedenle alt işverene ihale ile verilen işin ihale bedelinden hareketle muvazaa değerlendirmesi yapılması da yerinde görülmemiştir. Davalı ile ihaleyi alan dava dışı alt işveren arasında, maaş dışında diğer hakların davalıca karşılanacağı konusunda sözleşme dışı bir anlaşma yapıldığı da kanıtlanmamıştır. Bütün bu anlatımlardan ve tüm dosya içeriğinden, davalı kurum ile alt işveren arasında bir muvazaa sözleşmesinin söz konusu olmadığı, davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 2/6 maddesi kapsamında alt işverenin işçisi olduğu anlaşılmakla asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden, yararlanması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının TİS hükümlerine dayalı alacak isteklerinin reddi Gerekir. Mahkemece hatalı değerlendirme ile anılan isteklerin kabulü hatalıdır." Bkz. Y.9.HD.,T. 24.01.2005, E.2004/30506, K.2005/1232, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 21.04.2020. Doğan Yenisey'e göre ise; nasıl ki işyerinde yürütülen yardımcı işler asıl işveren tarafından yürütüldüğünde asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılıyor ise aynı durum yardımcı işlerin başka bir işveren tarafından yürütülmesi halinde de söz konusu olabilecek ve ancak bu şekilde işyerinin sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak asli rolünden bahsedilecektir. Aynı zamanda işyerinde yürütülen teknik amaçtan ziyade bahsi geçen teknik amacın kim tarafından yürütüldüğü yani işvereni önemlidir. Bu durumda bir işyerinde birden fazla işverenin varlığı halinde coğrafi olarak tek ancak hukuken birden fazla işyerinden bahsedilecektir. Yazarın ifadesiyle; *"İşyeri, hukukumuzda işverenin önüne geçen, onu kucaklayan bir kavram olarak şekillenmemiştir."* Bkz. Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s.320-322.

¹⁵⁷ Sümer, **Değerlendirme 2016**, s.593.

gördürülmesi durumunda sonuç farklı olacaktır. Şöyle ki, bu durumda artık ayrı bir işveren ve hukuken ayrı bir işyerinde görülen asıl işten bahsedilecektir. Bu durumun doğal sonucu olarak da alt işverenin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü yardımcı iş, ayrı bir işkolu tespitine konu olacaktır. Başka bir anlatımla, alt işverene ait işyerinde yapılan işin dahil olduğu işkolu asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmeyecektir.¹⁵⁸ Bu husus açıkça 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin gerekçesinde¹⁵⁹ de düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre: *"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."* Nitekim Yargıtay ilke kararlarında da bu durum böyledir. Yargıtay'ın bir kararında¹⁶⁰ hastanede hastaların yönlendirilmesi gibi danışmanlık faaliyetlerine ilişkin işlerin başka bir işveren tarafından yürütülmesi durumunda bu işleri gören işverenin 10 numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna dahil olması gerektiği vurgulamış ve bu şekilde hüküm tesis edilmiştir. İlgili karara göre:

"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 tespitinin, asıl işverenden ayrı olarak yapılması gerektiği gibi, alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz."

Yargıtay tarafından verilen bir başka kararda¹⁶¹ ise bir hastane ile bir şirket arasında yapılan hizmet alım sözleşmesi konu olmuştur. Bahsi geçen hizmet alım sözleşmesinin konusu ise hastanede hasta ve ziyaretçilerin ilgili birimlere aktarılmasıdır. Bu durumda Yargıtay; ilgili faaliyeti yürüten şirket ile hastane arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu, yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılması kuralının aynı ve tek bir işyeri organizasyonu için söz

¹⁵⁸ Ekmekçi, s. 50.

¹⁵⁹ Toplu İş Hukuku Kanun Tasarısı, (Çevrimiçi) www.tbmm.gov.tr, 22.07.2020.

¹⁶⁰ Y.22.HD., T.14.01.2020, E.2019/8634, K.2020/262, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 28.03.2020.

¹⁶¹ Y.22.HD., T.09.11.2015, E.2015/30074, K.2015/30393, Çalışma ve Toplum, 2016/4, s. 2101.

konusu olduğu ve bu nedenle şirketin şşkolunun asıl işverenin dahil olduğu şşkolundan ayrı olarak değerdendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. İlgili karara göre:

“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 değerdendirilmesi de doğru olmaz. 2821 sayılı Kanun'un 60/2. maddesinde öngörölen ve bir işyerinde yürütölen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütölen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak “işyeri” esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme iş kolu tespiti için de asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.”

İkinci olarak ele alacağımız husus ise; alt işverenin asıl işverende görölen asıl işin bir bölümü ve aynı zamanda teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri üstlenmesi durumudur. Zira 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında da yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde bir sınırlama olmamasına karşın asıl işin bir bölümünde teknolojik nedenle uzmanlık gerektirme koşuluyla alt işverene verilebilmesi öngörölmüştür.¹⁶² Söz konusu durumda asıl işin bir bölümü ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler işyerinde görölen asıl işin girdiği işkolundan farklı bir işkoluna dahil olabileceği gibi aynı işkoluna dahil de olabilir. Örnek vermek gerekirse yol yapım faaliyetinde bulunan bir işveren, tünel açma işini teknolojik nedenlerle uzmanlığa sahip bir alt işveren ile anlamış olabilir. Bu durumda yol yapım faaliyetinde bulunan asıl işveren ile tünel açma faaliyetinde bulunan alt işveren 13 numaralı “İnşaat” işkolunda dahil olacaktır. Göröldüğu gibi söz konusu örnekte olduğu gibi asıl işveren ile alt işverenin aynı işkolunda örgütlenmesi söz konusu olabilecektir. Diğer bir örnek olarak ise bir hastane, yapılan gerekli tetkiklerde bilgisayar sisteminin kurulumu için başka bir şirketle anlaşmış olabilir. Bu durumda bahsi geçen hastanedeki bilgisayar sistemleri ve yürütümü işi hem asıl işin bir bölümü hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması dolayısıyla hastane ile şirket

¹⁶² Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 53; aynı yazar, **Değerlendirme 2015**, s. 426.

arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olacaktır. Ancak hastane 17 numaralı "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda örgütlenebiliyor iken bahsi geçen bilgisayar sistem kurulumu yapan şirket ise 10 numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda örgütlenebilecektir.

C. Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinde İşkolunun Belirlenmesi

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında bazı koşullar öngörülmüş ve aynı maddenin 7. fıkrasında *"Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemede asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğuna dair karine kabul edilecek durumlara yer verildiği görülmektedir.

Bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti iki şekilde yapılabilir. Birinci yol; dava yoludur. Bahsi geçen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu düşünen taraf bu iddiasını mahkeme önüne taşır ve mahkemece mevcut delillere göre muvazaa iddiasını değerlendirir. Bu durumda eğer muvazaa tespit edilirse ilgili Kanun'da belirtilen sonuçları doğar. İkinci yol ise; muvazaanın idare tarafından denetlenme esnasında tespitidir ve bu husus 4857 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre *"Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir."* Aynı zamanda Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12 ve 13. maddelerinde de bu husus detaylı olarak düzenlenmiştir. Bu durumda idarenin muvazaa tespiti, Kanun'da belirtilen usullere

uygun olarak yapılmış ve kesinleşmişse asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğundan bahsedilebilecektir.¹⁶³

Yukarıda detaylı olarak açıkladığımız üzere alt işverenin işkolu, asıl işverenin işkolundan bağımsız olarak belirlenecektir. Ancak eğer muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut ise bu durumun sonuçları farklı olacaktır. Zira bahsi geçen Kanun hükmünde muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileriymiş gibi işlem görecekları düzenlenmiştir. Dolayısıyla muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işkolu tespiti ancak asıl işverenin dahil olduğu işkoluna göre yapılabilecektir. Bu durumda muvazaalı çalışan alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde görülen asıl işin dahil olduğu işkolunda örgütlenebilecektir.¹⁶⁴

Bahsi geçen dâşıklı işlemin tespitinin hangi kurum tarafından nasıl yapılacağı ve bunun üzerine işkolu tespitinin nasıl yapılacağına dair uygulamada sorunlar ortaya çıkmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrası aynen şu şekildedir: *"Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır."* Madde lafzından da anlaşılacağı üzere Bakanlığa yalnızca işkolu tespiti içi yetki verilmiştir. Bakanlığın bir işyerinde muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olup olmadığını araştırma ve sonuçlarını tespit etmeye yetkisi olmadığı aşıkardır.¹⁶⁵ Zira muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tespitinin mahkemece veyahut 4857 sayılı Kanun'un 3/2. maddesinde belirtildiği üzere kesinleşen idari bir işlem ile yapılacağı yukarıda da belirtilmiştir. Ancak zaman zaman işkolu tespit taleplerinde Bakanlığın bahsi geçen muvazaalı işlem tespitinde bulunduğı görölmektedir. Örneğın Bakanlık, bir işkolu tespit kararında¹⁶⁶ açıkça muvazaa tespitinde bulunmuş ve bu tespite uygun olarak da alt işveren işçisinin baştan itibaren asıl işveren işçisi sayılmasına karar vererek işkolu tespitini asıl işverenin işyerinde görülen asıl işe göre yapmıştır. İlgili işkolu tespit kararında aynen şu ifadelere yer verilmiştir: *"...ancak bu işlerin alt işverenlere verilmesinin 4857 sayılı Yasanın 2 nci maddesinde yer alan tanıma aykırı düşmesi nedeniyle adıgeçen firmalar tarafından yapılan işlerde çalıştırılan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılması ve asıl işin ait olduğu işkolu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği..."* Bakanlığın bu şekilde yetkisinin dışına

¹⁶³ Sûzek, s. 185.

¹⁶⁴ Astarlı, s. 138; Şahlanan, **Alt İşverenin İşkolu**, s. 334; Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.136.

¹⁶⁵ Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.136.

¹⁶⁶ T.29.06.2016, K.2006/50, RG.T.12.07.2006, RG.S.26226.

çıkması doktrinde haklı olarak eleştirilere neden olmuştur.¹⁶⁷ Kanaatimizce de, bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa olup olmadığına dair tespit İş Mahkemelerince ve 4857 Kanun'un 3/2. maddesinde belirtildiği şekilde idari bir işlemle yapılabilecek; Bakanlığın işkolu tespitinde muvazaaya yönelik tespitte bulunması Kanunda belirtilen yetki sınırlarını aşmasına neden olacaktır.¹⁶⁸

Bakanlığın işkolu tespitine karşı açılacak olan işkolu tespitine itiraz davasında ise alt işverenlik ilişkisindeki muvazaa iddiası mahkeme tarafında yalnızca davacı tarafça ileri sürüldüğünde dikkate alınacaktır. Mahkeme re'sen alt işverenlik ilişkisindeki muvazaayı inceleyerek bu doğrultuda karar vermeyecektir.¹⁶⁹ Nitekim Yargıtay kararına konu bir olayda davacı tarafından muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin varlığı nedeniyle alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işveren işçisi sayılması gerektiği ileri sürülerek Bakanlığın yapmış olduğu işkolu tespitinin iptali talep edilmiştir. Yerel Mahkeme tarafından söz konusu ilişkinin muvazaalı olduğuna karar verilmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme tarafından ilgili araştırmalar yapılarak aradaki ilişkinin geçerli bir asıl işveren-alt işverenlik ilişkisi olduğu gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozulmuştur.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Centel, **Alt İşverenin İşkolu**, s. 11; Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.136; Sur, s. 94.

¹⁶⁸ Yargıtay tarafından verilen bir kararda da bu husus ayrıca vurgulanmıştır. İlgili karara göre: *"Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davanın işkolu tespitine itiraz istemine ilişkin olduğu, dava dilekçesi içeriğinde işkolu tespitine esas alınan alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğuna dair herhangi bir iddianın bulunmadığı, bu itibarla işkolu tespitine esas alınan alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı hususunun dava konusu olmadığı gözetildiğinde, mahkeme kararının gerekçesinde alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğuna dair tespitte bulunulması isabetsiz..."* Y.22.HD., T.16.05.2019, E.2019/3888, K.2019/10841, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 20.04.2020.

¹⁶⁹ Astarlı, s. 85.

¹⁷⁰ Y.22.HD., T.15.09.2014, E.2014/20110, K.2014/23767. Benzer bir karar için bkz. Y.9.HD., T. 16.05.2019, E. 2019/3888, K. 2019/1041, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 25.04.2020.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLU TESPİT USULÜ VE İŞYERİNİN DAHİL OLDUĞU İŞKOLUNUN DEĞİŞMESİ

I. GENEL OLARAK

İşkolunun belirlenmesi sürecinin; tescil, işkolunun tespiti ve işkolu tespitine itiraz şeklinde üçlü aşamadan oluştuğu söylenebilecektir.¹⁷¹ Nitekim bir işyeri açılışı sırasında SGK'ya bildirim yapılır ve işveren tarafından belirtilen faaliyet alanına göre ilgili işyerine işyeri sicil numarası ve işyeri sicil numarasının içerisinde yer alan işkolu kodu ile sendikal örgütlenme süreci başlar. 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen prosedüre göre işkolu belirlenmesinin söz konusu olmadığı durumlarda, 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası gereği SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu koduna göre sendikal örgütlenme söz konusu olur ve toplu iş sözleşmesi yetki süreci devam eder. 6356 sayılı Kanun'da belirtilen usullere uygun olarak işkolu tespiti de ilgililerce talep edilebilir ve ilgili hükümlere göre Bakanlık tarafından işyerinin girdiği işkolu tespit edilir. Bakanlığın yaptığı işkolu tespitine karşın itiraz da edilebilir. Bu nedenle işkolunun belirlenme sürecini; işyerinin tescili, işkolunun tespiti ve işkolu tespitine itiraz şeklinde ayrı ayrı ele alacağız.

II. İŞYERİNİN TESCİLİ

İşkolu tespitine dair ilk aşama, işverenin işyerini tescili sırasında SGK sisteminde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre hazırlanmış olan işkolu kodunun belirlenmesidir. Kanun koyucu tarafından işyerlerinin tescili ve işyerinin kuruluş aşamasında işkolu kodunun belirlenmesine yönelik çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Bu bakımdan bir işyeri kurulurken öncelikle tescil zorunluluğu getirilmiş ve tescil sırasında işkolu kodunun nasıl belirleneceğine dair düzenlemelere yer verilmiştir. Bu nedenle aşağıda işyerinin tescili incelenecek ve ardından işyerinin tescili sırasında işkolu kodunun belirlenmesine değinilecektir.

¹⁷¹ Yılmaz, s. 142.

A. İşyerinin Tescili Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanun'un "İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli" başlıklı 11. maddesinin 1. ve 2. fıkrasına göre *"İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır."* Bu düzenleme ile Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında işyeri kavramının tanım ve sınırlarına yer verilmiştir. Aynı zamanda aynı hükmün 2. fıkrasında ise *"İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür."* şeklinde düzenleme ile işverene işyerini bildirim yükümlülüğü öngörülmüştür.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 27. maddesinin 1. fıkrasında *"İşyerinde, Kanunun 4 üncü 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 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu örneği Ek-6 ve Ek-6/A'da bulunan işyeri bildirgesini Kuruma elektronik ortamda göndermek zorundadır."* şeklinde hükme yer verilmiştir. Aynı yönetmeliğin 29. maddesi ise işyeri bildirgesi ekinde olması gereken belgeler hakkında düzenlemeler içermektedir.

Nitekim Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatında açıkça belirtildiği üzere, işveren tarafından işyeri açılışında işyeri bildirgesi yapılması zorunludur. Ancak yukarıda da belirttiğimiz üzere işyeri açılışından etkilenecek ve bildirim yapılması gereken Vergi Dairesi, Ticaret Odası gibi birçok kurum mevcuttur.¹⁷² 5510 sayılı Kanun'da bu husus da öngörülerek, ilgili Kanun'un 11. maddesinin 3. fıkrasında *"Şirket kuruluşunun ticaret sicili memurluklarına bildirilmesi halinde yapılan bu bildirim Kuruma yapılmış sayılır ve ilgililerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirimi en geç on gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır."* ve 100. maddesinin 3. fıkrasında *"Kurum, bu Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmesi hususunda, gerçek veya tüzel kişiler ile yazılı sözleşme ile yetki verilmiş gerçek veya tüzel kişilere izin*

¹⁷² Bkz. Birinci Bölüm, II, A, 2.

vermeye, bu kişileri aracı kılmaya veya zorunlu tutmaya, Kuruma verilmesi gereken her türlü belge, bildirge ve taahhütnamenin, gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara verilmesini mecbur kılmaya, söz konusu belgeleri diğer kamu idarelerine ait formlarla birleştirmeye ve bu belgeleri kamu idarelerinin elektronik bilgi işlem ortamından almaya, bu kişilere yapılacak bildirimleri Kuruma verilmiş saymaya, bu Kanunun uygulaması ile ilgili işveren, sigortalı ve diğer kurum, kuruluş ve kişilerin talepleri üzerine veya re'sen düzenleyeceği her türlü bilgi ve belgeyi bilgi işlem ortamında oluşturmaya, bu şekilde hazırlanacak olan bilgi ve belgelerin sadece internet ve benzeri iletişim ortamından ilgili kişilere verilmesini kararlaştırmaya yetkilidir.” şeklinde hükümlere yer verilmiştir. İlgili hükümlerden de anlaşılacağı üzere, diğer kurumlara yapılan bildirimler işyeri bildirgesi yerine geçecek ve işveren tek tek ilgili tüm kurumlara bildirimde bulunmak zorunda kalmayacaktır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 16.03.2018 tarihinde yayınlanan 2018-11 sayılı Genelgede¹⁷³ de belirtildiği üzere ticaret sicili müdürlüklerince tescil edilen şirket kuruluşlarına istinaden işyeri tescili yapılacaktır. Ticaret sicili müdürlüklerinde yapılan şirket kuruluşlarında, ticaret sicil müdürlükleri ilgili belgeleri SGK'ya online olarak aktaracak ve ticaret sicil müdürlüklerine tescil edilen şirket açısından işyerinin otomatik tescil işlemi ve e-Sigorta aktivasyon işlemi yapılacaktır. Böylece, işveren ticaret sicil müdürlüğünden sonra ayrıca SGK'ya müracaat etmeyecektir.

İşveren tarafından işyeri bildirgesi verilmeyerek işyeri tescil yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde ise öncelikle öngörülen yaptırım idari para cezasıdır. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinin 7. fıkrasında bu husus *“Bu maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında, 102 nci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca idarî para cezası uygulanır. İdarî para cezası uygulanması, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine engel teşkil etmez.”* şeklinde belirtilmiştir. Kanun koyucu tarafından idari para cezası ile birlikte SGK tarafından yapılan tespit veya resmi belgelere istinaden tescil yapılabileceği de öngörülmüştür.¹⁷⁴ 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 7. fıkrasına göre *“Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri*

¹⁷³ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 24010506-010.06-E.1654785 sayılı, “Otomatik İşyeri Tescili” konulu, 2018-11 no'lu Genelge.

¹⁷⁴ Astarlı, s. 52.

kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir. İşveren, bu maddeye göre tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde, ilgili Kurum ünitesine itiraz edebilir.”

B. İşyerinin Tescili Sırasında İşkolu Kodunun Belirlenmesi

Bir işyerinin kuruluş aşamasında işverenin beyanı esas alınarak işyerinde yürütülecek olan faaliyet bildirilir ve SGK tarafından bahsi geçen işyerine bir işyeri sicil numarası verilir. İşyeri sicil numarasının üçüncü ve sekizinci rakamları arasında da işkolu kodu yer alır. İşkolu kodunun belirlenmesi ile birlikte ilgili işyerindeki işçiler, işyerinin işyeri sicil numarasına dahil olan işkolu koduna göre sendikalara üye olabilecekler ve toplu iş sözleşmesi süreci de buna göre işleyecektir. Yukarıda işkolu kodunun belirlenmesi ve işkolu koduna itiraz hususları detaylıca incelenmiş olduğundan yukarıya yapılan atıfla yetinmekteyiz.¹⁷⁵

III. İŞKOLUNUN BAKANLIKÇA TESPİTİ

A. İşkolu Tespitinin Bakanlık Tarafından Başvuru Üzerine Yapılması

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır.”* şeklinde düzenlenmiştir. İlgili düzenlemede Bakanlığın bahsi geçen tespiti başvuru üzerine mi yoksa her işyeri için kendiliğinden mi yapacağı konusunda açıklık bulunmamaktadır. Ancak Kanunda bu hususta bir düzenleme ve açıklık bulunmamasına rağmen İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinde *“Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir.”* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Düzenleme lafzından anlaşılacağı üzere, Bakanlık, ilgililerin başvurusuyla işkolu tespiti yapabilecektir.

¹⁷⁵ İşkolu kodunun belirlenmesi ve işkolu koduna itiraza ilişkin detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, II, A, 2.

Başka bir anlatımla, Bakanlık ilgililer tarafından bir işyerinin girdiği işkolunda bir tereddüt veya anlaşmazlık olması durumunda işkolu tespitinde bulunacak ve tespit süreci ilgililerin talebiyle başlayacaktır.¹⁷⁶

Bakanlığın ilgililerin işkolu tespit talebinde bulunmaması halinde re'sen işkolu tespiti yapıp yapamayacağı hususunda ise doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde kimi yazarlara göre; Bakanlığın re'sen işkolu tespitinde bulunmasında herhangi bir sakınca yoktur ve Bakanlık re'sen işkolu tespiti yapabilecektir.¹⁷⁷ Ancak aksi yönde görüşlere göre Yönetmeliğin bu konudaki hükmü açıkça *"Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde", "İlgililerin"* başvurusu üzerine işkolu tespiti yapılabileceği şeklindedir. Her ne kadar 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinden Bakanlığın re'sen işkolu tespitinde bulunabileceği gibi bir anlam çıksa da Yönetmeliğin 4. maddesinin lafzı bu hususa açıklık getirmiş ve bir işyerinin dahil olduğu işkolu tespitinin yalnızca işkolu hususunda bir anlaşmazlık olması durumunda ve ilgililerce talep edilmesi halinde yapılabilmesi mümkündür. Bu nedenle Bakanlığın re'sen işkolu tespitinde bulunması Yönetmelikte mevcut olan düzenlemeye aykırılık teşkil etmektedir.¹⁷⁸ Astarlı'ya göre Yönetmelikte yer alan yalnızca işkoluna yönelik bir uyuşmazlık halinde ve ilgililerin başvurusu üzerine Bakanlığın işkolu tespiti yapabilmesi hususuna; Bakanlığın teftişleri sırasında bir işyerinin girdiği işkolunun SGK kayıtları ile uyuşmaması durumu istisna teşkil edebilecektir. Yazar tarafından bahsi geçen istisna 4857 sayılı Kanun'un 91. maddesine dayandırılmıştır. İlgili hükme göre: *"Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır."* İlgili hükümden de anlaşılacağı üzere Bakanlığın işyerlerini denetleme ve izleme görevleri mevcuttur. Bu göreve uygun olarak bir denetim sırasında işyerinin SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodu ile işyerinin esas faaliyeti arasında fark varsa bu durumda Bakanlık işkolu tespitinde bulunabilmelidir. Elbette ki Bakanlık tarafından verilen mevzu bahis işkolu tespit kararı 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi hükümlerine uygun olarak itiraza konu

¹⁷⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, s.47.

¹⁷⁷ Oğuzman, **İlişkiler**, s.16-17; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.93; Sur, s.94; Başterzi, **Ehliyet**, s.69.

¹⁷⁸ Ekmekçi, s.52; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 54; aynı yazar, "İşkolu Tesbitinde Asıl İş-Yardımcı İş İlişkisi ve Alt İşverenlerin İşyerleri", **İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2016, s.330; Yılmaz, s.142; Yuvalı, Güleşçi, s.72.; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 61, Yayvak, s. 73-74; Şen, **İşkolu**, s. 176.

olabilecektir.¹⁷⁹ Kanaatimizce de Astarlı'nın belirtmiş olduğu gibi Bakanlığın yaptığı denetim ve teftişler sırasında işyerinin SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodu ile işyerinin dahil olduğu işkolu birbirinden farklı ise bu durumda Bakanlığın işkolu tespiti yapabilmesi gerekmektedir. Nitekim yukarıda da belirtildiği üzere uygulamada işkolu kodunun belirlenmesi hususunda birtakım sorunlar ortaya çıkmakta ve işkolları açısından 6356 sayılı Kanun ile uyumsuzluklar yaşanmaktadır.¹⁸⁰ Bu nedenle bu hususun istisna teşkil etmesi mümkün olabilecektir.

B. İşkolu Tespitine Yetkili Makam

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde açıkça bir işyerinin dahil olduğu işkolunun tespitinin Bakanlıkça yapılacağı düzenlemesine yer verilmiş ve işkolunun tespitinde idari bir makam olarak Bakanlığın işkolu tespitinde bulunabileceği açıklığa kavuşturulmuştur. Kanunun amir hükmü gereği işkolu tespitleri yalnızca Bakanlık tarafından yapılabilecektir. Bu nedenle işkolu tespiti için dava yoluna başvurmak veyahut başka bir merci yoluyla tespit yapılmasını sağlamak mümkün olmayacaktır. Nitekim bu husus bir Yargıtay kararında¹⁸¹ şu şekilde ifade edilmiştir:

"İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre, işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespiti karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. 6356 sayılı Kanun'un 4/3. maddesi doğrultusunda çıkartılan İşkolları Yönetmeliğinin 4. maddesinin birinci fıkrasına göre de "Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir." Belirtilen düzenlemelere göre, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti görev ve yetkisinin, münhasıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğu tartışmasızdır."

Öncelikle belirtmek gerekir ki mülga 274 sayılı Kanun döneminde yürürlükte olan Sendikaların İşkolları Yönetmeliği'nin 8. maddesinde¹⁸² *"Çalışma Bakanlığının, bir işin veya bir işyerinde yapılan işlerin hangi işkolunda sayılacağına yahut benzeri*

¹⁷⁹ Astarlı, s. 68.

¹⁸⁰ Detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, II, A, 2.

¹⁸¹ Y.22.HD., T.10.03.2014, E.2014/6624, K.2014/5297, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 27.04.2020.

¹⁸² RG.T.07.10.1971, RG.S.13989.

hususlara ilişkin olarak bu Yönetmeliğin uygulanmasına ait her çeşit işlemleri aleyhine Danıştay'da açılacak davalar 2 ay içinde karara bağlanır.” şeklinde hüküm yer almakta idi. Ancak bahsi geçen bir işyerinde yapılan işlerin hangi işkoluna dahil olacağının Çalışma Bakanlığınca karar verilmesine dair hüküm Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Danıştay'ın yönetmeliğin ilgili hükmünü iptal gerekçesi, işkolunun belirlenmesinin toplu iş sözleşmesi yetkisini doğrudan etkilemesi ve bu nedenle idarenin toplu iş sözleşmelerine müdahalesine neden olmasıdır. Bahsi geçen iptal kararından sonra bir işyerinin işkolunun belirlenmesi hususunda bir anlaşmazlık çıkması durumunda söz konusu uyuşmazlığın İş Mahkemelerinde çözülmesine karar verilmiştir.¹⁸³

Mülga 2821 sayılı Kanun'da ise bir işyerinin dahil olduğunu işkolunun tespitinin Bakanlıkça yapılması durumu yönetmelik veyahut tüzükle değil bizzat Kanun'un 4. maddesinde yer almıştır. İlgili maddeye göre: “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır.” İlgili maddenin gerekçesinde¹⁸⁴ ise

¹⁸³ “274 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 9 uncu maddesinin 4 üncü maddesinde yer alan “Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili işlemler” ibaresi davalı Bakanlığa, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun tatbikatında ortaya çıkan ve bir işin veya bir işyerinde yapılan işlerin hangi işkolunda sayılacağına ilişkin tespiti konusundaki bir ihtilafı çözümleme yetkisini vermez; çünkü böyle bir tesbit, 275 sayılı Kanun uyarınca bir işyeri veya işyerlerinde yapılacak olan toplu iş görüşmelerinde yetkili mesleki teşekkülün tayini sonucunu doğurur ve Sendikalar Kanununda idareye tanınan bir yetkinin, toplu iş görüşmesi alanında da kullanılmasına cevaz vermek olur. Halbuki 275 sayılı Kanunun 1 inci maddesine göre, işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan ve hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları kapsamı bakımından tamamen özel hukuk alanına giren ve adli yargının denetimine tabi bulunan toplu iş sözleşmelerine, idareye müdahale yetkisi tanıyan bir hüküm 275 sayılı Kanunda yer almamıştır. 275 sayılı Kanunun 11 ve 12/3 maddelerindeki idareye tanınan ve iş mahkemeleriyle ilgili Yargıtay'ın denetimine tabi bulunan karar alma yetkisi aşılarak, uygulamada görüldüğü üzere, toplu iş görüşmelerine başlamak üzere, yetki tesbiti isteyen mesleki teşekkülün, o işkolunda kurulu olup olmadığının tayini; kanunun 12 nci maddesinde öngörülen adres bildirme ve 11 inci maddesinde yer alan uzlaştırma toplantısı tertip safhalarında yürütmesi gerekli idari kararlar toplu iş sözleşmesine müdahale olanağı da veren dava konusu yönetmeliğin 8 inci maddesi hükmü, 274 sayılı Sendikalar Kanununda sonraki kanun durumunda bulunan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa açıkça aykırıdır. Belirtilen sebeplerle 17/Ekim/1971 günlü Resmi Gazete’de yayınlanan İşkolları Yönetmeliğinin 8 inci maddesinin iptaline oybirliğiyle karar verildi.” Dan.8.D., T.30.04.1973, E.1973/337, K.1973/1995 (Yayımlanmamıştır). Mülga 274 sayılı Kanun döneminde bir işyerinin dahil olduğu işkolunun Çalışma Bakanlığı tarafından tespit edilmesi hükmünün Danıştay tarafından iptal edilmiş olması hususu doktrinde eleştiriye neden olmuştur. Nitekim Çelik’e göre: “Bizce bu konuda çıkacak bir uyuşmazlıkta karar verme yetkisinin eskiden olduğu gibi yine Çalışma Bakanlığına verilmesi sağlanmalıdır. Ancak Danıştay'ın iptalini önlemek için Bakanlığa yetki veren hükmün aşağıda değinileceği gibi, Yönetmelikte değil, Sendikalar Kanununda yer alması gerekir.” Çelik, **Sendikalar**, s.172

¹⁸⁴ Tuncay, Centel, s. 371.

“Bir işyerinin girdiği işkolu ihtilaf halinde Çalışma Bakanlığınca tespit edilecektir” şeklinde açıklamaya yer verilmiştir.

Mülga 274 ve 275 sayılı Kanun döneminde yürürlükte olan Sendikaların İşkolları Yönetmeliğinin 8. maddesinin Danıştay tarafından iptal edilmiş olmasına rağmen 6356 sayılı Kanun'un mülga 2821 sayılı Kanun'a paralel olarak düzenlenen 5. maddesinde bir işyerinin dahil olduğu işkolunun Bakanlıkça tespit edileceği hüküm altına alınmıştır. Danıştay tarafından mülga 275 sayılı Kanun döneminde işkollarının devletin müdahalesine açık hale getirileceği gerekçesi ile iptal edilen hükmünün 6356 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiş olması doktrinde eleştirilere de neden olmuştur.¹⁸⁵ Aynı zamanda bu hususa farklı bir yorum getiren Sur'a göre önemli olan tespiti kimin yaptığı değil, tespitin nasıl yapıldığıdır.¹⁸⁶

İşkollarının Bakanlıkça tespiti hususu mülga 2821 sayılı Kanun döneminde doktrindeki eleştirilerin yanı sıra ILO tarafından da eleştirilere neden olmuştur. Nitekim 2005 yılında ILO Uzmanlar Komitesi'nin verdiği raporda Türkiye, 87 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde yer alan serbest örgütlenme hakkına müdahale gerekçesiyle eleştirilmiştir. Komiteye göre işkollarının belirlenmesinde ekonomik faaliyetlerin önceden belirlenmiş objektif ölçütlerle ayrılması ve bu hususta keyfiyetten kaçınmak, sendikal örgütlenme özgürlüğüne aykırılık teşkil etmez. Fakat idari makam olan Bakanlığın işkolu tespitinde bulunarak bu şekilde bir serbestiye sahip olması sendikal örgütlenme özgürlüğüne aykırılık teşkil edecektir.¹⁸⁷ Aslına bakılırsa Komitenin bu husustaki eleştirisinin nedeni 4 Nisan 2001 tarihinde DOK-Gemi İş Sendikası tarafından ILO'ya yapılan şikayettir. Ağustos 1999 yılında gerçekleşen ve Türkiye'nin kuzeyinde büyük tahribatlara yol açan depremin Gölcükte yer alan tersaneye verdiği ciddi zarar nedeniyle Gölcükteki tersane çalışanlarının büyük bir

¹⁸⁵ Başterzi, **Ehliyet**, s. 71; Astarlı, s. 69. Ayrıca Özveri'ye göre: “Yargı kararlarına konu olan bu örnekler, yetki tespit işlemlerinin siyasi bir organ olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakmanın yaratacağı sorunları görmek bakımından öğreticidir. Ayrıca söz konusu örnekler ne denli yansız davranmaya çalışırsa çalışsın Bakanlığın yetkiyi tespit ederken tümüyle siyasi etkilerden arınabileceğini söylemenin mümkün olmadığını göstermektedir. Oysa yasa koyucu bu kararları ve olayları hiç dikkate almadan, Bakanlığı bir kez daha toplu pazarlık düzeninin merkezine yerleştirmiştir.” Özveri, **Sendikal Haklar**, s. 122-123.

¹⁸⁶ Melda Sur, “Genel Görüşme V”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul, Legal, 2014, s. 424.

¹⁸⁷ ILO, “Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations”, **International Labour Conference, 93rd Session, 2005**, s. 117, (Çevrimiçi), www.ilo.org, 20.04.2020.

bölümü Türkiye Gemi Sanayii'ne ait Pendik ve Alaybey tesislerine aktarılmıştır. Ancak Pendik ve Alaybey tesisleri de Özelleştirme Yüksek Kurulunca Milli Savunma Bakanlığına devredilmiştir. Milli Savunma Bakanlığı devir işleminden ve işyerlerinin sicile tescilinden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak bu iki işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün 26 sıra numarasında kayıtlı "Milli Savunma" işkoluna girdiklerinin tespitini talep etmiş ve Bakanlık bu isteği uygun bularak "Milli Savunma" işkoluna dahil olduğuna karar vermiştir.¹⁸⁸ DOK Gemi İş Sendikası bahsi geçen tespit kararına karşı yargı yoluna başvurmuş ancak Yargıtay tarafından da bahsi geçen tespit kararı onanıp kesinleşmiştir.¹⁸⁹ Kararın onanıp kesinleşmesinin ardından DOK Gemi-İş Sendikası ILO'ya şikayette bulunmuştur.¹⁹⁰ Kutal'a göre ILO tarafından bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinde Bakanlığın işkolu tespitinin ardından adli yargıda itiraz prosedürünün olduğu hususu dikkate alınmadan eleştiri yapılmıştır. Ancak ILO'nun yıllar içinde sıra gelen bu şekilde eleştirilerine karşın işkolu tespitinin Bakanlık yerine üçlü denetimden oluşan bağımsız bir kurul tarafından yapılması daha uygun olabilecektir.¹⁹¹ Başterzi'ye göre ise ILO'nun bu şekildeki eleştirisi 26 numaralı "Milli Savunma" işkolunda yer alan işçilerin işverene göre belirlenmesi nedeniyle yadırganmamalıdır. Nitekim eğer Milli Savunma Bakanlığı'na tüm işyerlerinin tüm işçileri için tek bir işkolu öngörülerek işyerine göre örgütlenme söz konusu olmasaydı bahsi geçen tersanelerde çalışan işçiler 14 numaralı "Gemi" işkolunda (mülga 2821 sayılı Kanun dönemindeki faaliyet sınıflamasına göre) örgütlenmeye devam edebileceklerdi.¹⁹²

C. İşkolu Tespit Talebinde Bulunma Zamanı

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde işkolu tespit talebinde bulunma zamanına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ekmekçi'ye göre: *"Sistemi kural olarak ilgililer harekete geçirir."*¹⁹³ Bir işyerinin dahil olduğu işkolunun

¹⁸⁸ İlgili işkolu tespit kararı için bkz. RG.T.27.04.2000, RG.S.24032, Karar No.2000/6.

¹⁸⁹ Y.9.HD., T.06.07.2000, E.2000/10321, K.2000/10343, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 20.04.2020.

¹⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Complaint Date:17.04.2001, Case No:2126, (Çevrimiçi), www.ilo.org/dyn/normlex, 22.04.2020. ILO, "Report of the Committee on Freedom of Association 342nd Report of the Committee on Freedom of Association 296th Session", **Governing Body**, Geneva, June 2006, s. 39-41.

¹⁹¹ Kutal, **İşkolu**, s.123-124; aynı yazar, **ILO 2005 Değerlendirme**, s. 91; aynı yazar, "Yorum", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul, Legal, 2014, s. 401-402.

¹⁹² Başterzi, **Ehliyet**, s. 71-72.

¹⁹³ Ekmekçi, s. 52.

tespitine dair ilgililer her zaman işkolu tespiti talep edebilir.¹⁹⁴ Bahsi geçen “her zaman” kavramı bakımından kast edilen elbette ki işyeri kuruluşu tamamen gerçekleştikten sonraki zamandır. Bu bakımdan bir işyerinde örgütlenmek isteyen veya toplu iş sözleşmesi yetki başvurusunda bulunmak isteyen sendikanın bu süreçlerde işkolu tespitinde bulunmasında herhangi bir sakınca yoktur. Aynı zamanda bir işyerinde yetki belgesi alan bir sendikanın mevcut olması veya başka bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olması durumunda da işkolu tespit talebinde bulunulmasında herhangi bir sakınca yoktur. Uygulamada genellikle işkolu tespit talebinde bulunma ihtiyacı örgütlenme veyahut yetki sürecinde ortaya çıkmakla beraber, ileride var olabilecek bir uyuşmazlık için de işkolu tespit talebinde bulunulabilir.¹⁹⁵

Yukarıda bahsedilen “her zaman” işkolu tespit talebinde bulunabileceği hususu daha önce işyerinde işkolu tespiti yapılmamış olması halinde söz konusu olacaktır. İşkolu tespiti talep edilecek olan işyerinde daha önce işkolu tespitinde bulunuldu ise kural olarak bir kez daha işkolu tespiti yapılamaz. Nitekim daha önce bir işyerinin işkolu tespit edilmiş ve bu tespitin ardından adli yargıda kesinleşmişse Bakanlık tarafından bahsi geçen işyerine ilişkin işkolu tespit talepleri reddedilebilir.¹⁹⁶ Yargıtay 22. Dairesi kararına konu olayda; işkolu tespit talebinde bulunulmuş ancak Bakanlık tarafından daha önce işkolu tespiti yapıldığı gerekçesiyle ilgili talep reddedilmiştir. Davacı tarafından; işkolu tespitine konu işyerinde daha önce yapılan işkolu tespitinin üzerinden uzun süre geçmesi ve ilgili işyerinde görülen işe ilişkin yönetmelik hükümlerinin değiştiği gerekçesiyle işkolu tespit kararı verilmesi gerektiğinin tespiti ile bu konudaki çekişmenin giderilmesine karar verilmesi talepli dava ikame edilmiştir. Yerel mahkeme tarafından davanın kabulüne ve 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine göre işkolu tespiti yapılmasına karar verilmiştir. Yargıtay tarafından ise iş mahkemesinde dava açılabilmesi için Bakanlıkça yapılmış işkolu tespiti bulunmasının ön koşul olduğu gerekçesiyle yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir. İlgili karar¹⁹⁷ şu şekildedir:

¹⁹⁴ Oğuzman, **İlişkiler**, s. 16,36; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 845; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 54; Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.133; Şen, s. 176;

¹⁹⁵ Ekmekçi, s. 52.

¹⁹⁶ Astarlı, s.73; Yuvalı, Güleşçi, s.72; Şen, s. 176.

¹⁹⁷ Y.22.HD., T.15.09.2014, E.2014/20883, K.2014/23770, (Çevrimiçi) www.sinejrimevzuat.com.tr, 21.03.2020.

“Dosya içeriğinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 04.05.2005 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan kararıyla, ESTRAM işletmesinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü’nün 19 sıra numaralı “Demiryolu Taşımacılığı” işkolunda yer aldığı tespit edildiği, bu işkolu tespitine itiraz istemli açılan dava sonucunda 9. Hukuk Dairesinin 19.12.2006 tarihli ve 2006/31748 esas, 2006/33453 karar sayılı ilamıyla bakanlık işkolu tespitinin doğru olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, 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, bakanlık 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 Güvenlik Bakanlığında olduğu dikkate alındığında, adli yargıda işkolu tespit kararı verilmesi gerektiğinin tespiti istemli dava açılmayacağı da tartışmasızdır.”

Ancak objektif haklı nedenlerin varlığı halinde aynı işyeri hakkında yeniden işkolu tespit talebinde bulunulması söz konusu olabilir. Bu durumlar; işkolunun faaliyet konusunun değişmesi, birden fazla teknik amacın mevzu bahis olduğu işyerlerinde yeniden yapılanma neticesinde ağırlıklı teknik amacın farklılaşması, işyerinin bölünmesi veyahut işyerinin bir bölümünün devri gibi durumlardır.¹⁹⁸ Astarlı’ya göre bu duruma ek olarak, yukarıda da belirtildiği üzere, bir işyerinin dahil olduğu işkolu ile SGK sisteminde yer alan işkolu kodu birbirinden farklı ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 113. maddesinde belirtilen işkolu koduna itiraz prosedürü söz konusu olur ve bahsi geçen prosedür sonunda işkolu kodunun değiştirilmesi gündeme gelirse bu noktada da 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesi uyarınca yeniden işkolu tespitinin yapılması gerekecektir.¹⁹⁹ Kanaatimizce de işkolunun önemi nedeniyle SGK sisteminde yer alan işkolu koduna itiraz durumunda itirazın haklı görülmesi ve işkolu

¹⁹⁸ Ekmekçi, s.52; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 53.

¹⁹⁹ Astarlı, s.74.

kodunun değiştirilmesi durumunda, daha önce ilgili işyeri hakkında işkolu tespiti yapılmış olsa dahi, objektif haklı nedenin mevcudiyeti sebebiyle işkolu tespitinin yapılması gerektiği söylenebilecektir. İşyerinin devri durumunda ise yalnızca işverenin değişmiş olması işkolunun değiştiği manasına gelmediğinden bu durumda yeni bir işkolu tespiti yapılması da söz konusu olmayacaktır. İşyerinin devri durumunda işkolunun değişebilmesi için devir ile beraber işyerinin faaliyetinde de esaslı değişikliklerin mevcut olması gerekmektedir. İşyerinin devri ile işyerinin faaliyetinde esaslı bir değişiklik olması durumunda da daha önce işkolu tespiti yapılmış olmasına rağmen yeniden işkolu tespiti yapılabilecektir.²⁰⁰

Yukarıda da bahsedildiği gibi işkolları sayısında zamanla değişmeler olmuş ve mülga 2821 sayılı Kanun döneminde 28 olan işkolları sayısı 6356 sayılı Kanun döneminde 20'ye düşürülmüştür.²⁰¹ İşkollarının sayısı ve adlarında yapılan bu değişiklik ile birlikte mülga 2821 sayılı Kanun döneminde bir işyerinin dahil olduğu işkolunun Bakanlıkça tespit edilmiş olması halinde, yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun döneminde yeniden aynı işyeri için işkolu tespitinde bulunmanın mümkün olup olmadığı sorunsalını ortaya çıkmıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre bu sorunsal mülga 2821 sayılı Kanun döneminde yapılmış olan işkolu tespitinin yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunundaki işkolu sayısı farklılıkları sayısı dolayısıyla kesin hüküm oluşturmayacak ve Bakanlık yeniden işkolu tespiti yapabilecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararına²⁰² göre:

“Özellikle 6356 sayılı kanun döneminde mülga 2821 sayılı kanunun aksine ilgililer toplu iş sözleşmesi yapılmasından bağımsız olarak her zaman, sendikaya üyelik veya yetki tespiti aşamalarında işyerinin girdiği işkolunun tespitini talep edebilirler ve bu nedenle daha önce iş kolu yönündeki tespit, sonraki iş kolu tespiti için kesin ölçü teşkil etmeyecektir. Zira Kanunda yetki başvurusundan sonra yapılacak işkolu değişikliğinin sonraki dönem için geçerli olacağı açıkça ifade edilmiş olup, yetki başvurusu daha önceden bu işyerinde bir tespitin yapılmış olmasını zorunlu kıldığından bununla Kanunda yeni bir tespitin yapılabileceği de ifade edilmiş olmaktadır. Nitekim 6356 sayılı kanun döneminde çıkarılan iş kolları yönetmeliğinde yapılan değişiklikte de açıkça “yeni bir işkolu tespiti yapılınca kadar” ibaresi ile bu vurgulanmıştır.

²⁰⁰ Şen, s. 177; Yuvalı, Güleşçi, s. 73-74; Astarlı, s.74.

²⁰¹ Bkz. Birinci Bölüm, I, B.

²⁰² Y.9.HD., T.10.09.2015, E.2015/21840, K.2015/25821, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.04.2020. Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Astarlı, s.75.

O halde 2821 sayılı yasa döneminde yapılan işkolu tespiti, 6356 sayılı yasa döneminde yeni işkolu sayısına ve niteliğine göre farklı değerlendirileme olanağı bulunmaktadır. Kaldı ki tespit niteliğindeki hükümler eda niteliğinde olmadığından kesin hükümde teşkil etmez.”

Yine Yargıtay tarafından 2015 yılında verilmiş olan bir başka karara konu olayda ise ilgili işyerinin daha evvel (mülga 2821 sayılı Kanun döneminde) “Hava” işkolunda tespit edilmesi, sonrasında ise 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi ve Kanun’a paralel olarak düzenlenen İşkolları Yönetmeliğinin mülga 2821 sayılı Kanun dönemindeki İşkolları Tüzüğündeki hükümlerden farklı hükümler içermesi nedeniyle mülga 2821 sayılı Kanun dönemindeki işkolu tespit kararının bağlayıcı olmayacağı sonuca varmıştır.²⁰³

Daha önce mevcut olan işkolu tespit kararına rağmen haklı bir nedenle yeniden işkolu tespit talebinde bulunulması ve Bakanlığın önceki tespit kararının varlığı nedeniyle ret kararı vermesi durumunda nasıl bir hukuki yola başvurulacağı hususu ne kanun ne de yönetmelikte belirtilmemiştir. Bakanlığın tespit kararına karşı kararın idari bir işlem olması dolayısıyla idari yargıda bir iptal davası mı yoksa iş mahkemesinde dava mı açılacağı konusu açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu hususta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir karara göre Bakanlığın verdiği ret kararı bir idari işlem niteliğindedir ve bu karara karşı idari yargıda iptal davası açılmalıdır.²⁰⁴ Buna karşın Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir başka kararda²⁰⁵ ise aynen şu ifadeye yer verilmiştir: “*Dava konusu Bakanlık işlemi özü itibarıyla bir idari işlem niteliğinde ise de, uyuşmazlık 6356 sayılı Kanun’dan kaynaklandığından aynı Kanun’un 79’uncu maddesi gereğince iş mahkemesinin*

²⁰³ Y.9.HD., T.15.06.2015, E.2015/16639, K.2015/21569, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 28.04.2020. Kararı isabetli bulan ancak kararda yer alan “*Kaldı ki tespit niteliğindeki hükümler eda niteliğinde olmadığından kesin hüküm de teşkil etmez*” şeklindeki ifadeyi isabetli bulmayan görüş için bkz. Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 421.

²⁰⁴ Karara göre: “*Öte yandan, dava konusu işletmeye dair işkolu tespit işlemi yapılması talebi üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılacak bir işlemin bulunmadığının bildirilmesi de, talebin reddi sonucunu doğuran bir idari işlemidir. Belirtilen idari işleme karşı, idari yargıda iptal davası açılıp, bakanlık tarafından usulünce işkolu tespit işlemi yapılması sağlanmadan, mahkemece, davanın esastan da karara bağlanması isabetsizdir. Şu halde, anılan gerekçelerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.*” Y.22.HD., T.15.09.2014, E.2014/20883, K.2014/23770, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.04.2020. Kararı eleştiren ve isabetli bulmayan görüş için bkz. Astarlı, s. 76.

²⁰⁵ Y.22.HD., T.14.03.2019, E.2019/1668, K.2019/6006, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 24.04.2020.

*görevli olduğu açıktır.” Astarlı’ya göre bu hususun iş mahkemelerinde çözülmesi gereklidir.*²⁰⁶

D. İşkolu Tespit Talebinde Bulunabilecekler: “İlgililer”

6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine göre *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar.”* İşkolları Yönetmeliği’nin 4. maddesine göre ise *“Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir.”* Görüldüğü gibi Kanun hükmünde açıkça belirtilmemiş olsa da, Yönetmelik hükmünde açıkça işkolu tespit talebinde bulunabilecek kimselerin “ilgililer” olduğu belirtilmiş, ancak “ilgililer”in kimler olduğu açıklığa kavuşturulmamıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki bir işyerinin dahil olduğu işkolundan etkilenecek olan “ilgililer” denilince aklı ilk olarak bahsi geçen işyerinde çalışan işçiler gelmektedir. Nitekim Bakanlık tarafından tespit edilecek olan işkolu, işçilerin üye olabilecekleri sendikaları da belirler. İşverenler de “ilgililer” kavramı içerisinde yer almaktadır. İşyerinin dahil olduğu işkoluna göre örgütlenecek olan sendikanın belirlenmesi ve kanundan doğan yükümlülükleri dolayısıyla işverenler de “ilgililer”den sayılacaktır. Bir diğer “ilgililer” kavramı içerisinde yer alan grup sendikalarıdır. Sendikaların da işkoluna göre toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmayacaklarının belirlenebilmesi için “ilgililer” kavramı içerisinde yer almaları gerekmektedir. Bahsi geçen sendikalardan kasıt, işçi veya işveren sendikası fark etmeksizin tüm sendikalarıdır. Ayrıca bu durumda akla gelecek bir diğer husus işyerinde mevcut olan işkolundan farklı bir işkolunda örgütlenmiş olan sendikaların işkolu tespit talebinde bulunup bulunamayacağıdır. Bu durumda da esas mesele işkolunun belirlenmesi olduğundan farklı işkolunda örgütlenmiş olan bir sendikanın da işkolu tespit talebinde bulunabilmesi pekala mümkün olacaktır.²⁰⁷

Yüksek Mahkemeye göre²⁰⁸ işkolu tespit talebinde bulunabilecek “ilgililer” şu şekilde ifade edilmiştir: *“6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 4.*

²⁰⁶ Astarlı, s. 75-76.

²⁰⁷ Astarlı, s.77.

²⁰⁸ Y.HGK., T.06.11.2018, E.2019/119, K.2018/1614, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.04.2020. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.21.12.2017, E.2017/27813, K.2017/21929; Y.9.HD.,

maddesi uyarınca işkolu tespitini, işveren veya üyesi bulunduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir.” Görüldüğü üzere işçiler, işçi veya işveren sendikaları ve işverenler Bakanlık’tan işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi talebinde bulunabileceklerdir.

E. Bakanlığın İşkolu Tespit Kararı Vermesi

İşkolunun tespitinde idari bir makam olan Bakanlığın vereceği tespit kararı Toplu İş Hukuku bakımından oldukça önem teşkil etmektedir. Bu nedenle işkolu tespit kararının niteliği, ne şekilde yapılacağı, tespit yapılırken hangi hususların dikkate alınacağı gibi hususların açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki Bakanlık, işkolu tespit talebinde bulunan ilgililerden birinin talebiyle bağlı değildir. Bakanlığın işkolu tespitinde birim olarak işyeri esas alınmakta ve Bakanlık inceleme yaparken işyeri sınırlarının tespitinin (özellikle işyeri ve işletme, bağlı veya bağımsız işyeri) doğru yapılması Toplu İş Hukuku’nun tüm safhaları bakımından oldukça önem teşkil etmektedir.²⁰⁹ Nitekim aşağıda detaylı olarak inceleneceği üzere işyeri sınırlarının yanlış tespiti halinde (örneğin bağlı yer niteliğinde bir birimin bağımsız işyeri olarak kabul edilmesi vb.) sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, türü ve yetkisi bakımından mevzuatta düzenlenen sonuçlardan farklı ve hukuka aykırı sonuçlar ortaya çıkacaktır.²¹⁰

Bahsi geçen işyerinin sınırlarının belirlenmesi ve işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi açısından Bakanlıkça nasıl bir yol izleneceği ne kanun ne de sair mevzuatta düzenlenmiştir. Ekmekçi’ye göre Bakanlığın yalnızca evrak üzerinden inceleme yaparak tespitte bulunması doğru değildir. Bu nedenle Bakanlık, işkolu tespit talebine konu olan işyerinde fiili durum incelemesi yapmalıdır.²¹¹ Bahsi geçen fiili durum incelemesi uygulamada işyerinde inceleme yapmak üzere iş müfettişi tayin edilerek müfettişin iş yerini incelemesi ve inceleme sonucunda rapor düzenlemesi şeklinde gerçekleşmektedir.²¹² Nitekim Bakanlık tarafından bahsi geçen fiili durum

T.21.09.2017, E.2017/22998, K.2017/13884; Y.9.HD., T.12.01.2016, E.2015/35783, K.2016/288; Y.9.HD., T.21.12.2015, E.2015/34825, K.2015/36091; Y.9.HD., T.15.12.2015, E.2015/34380, K.2015/35523, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 14.04.2020.

²⁰⁹ Ekmekçi, s. 41.

²¹⁰ İşkolunun belirlenmesi işyeri kavramına dair detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, III.

²¹¹ Ekmekçi, s. 41.

²¹² Yılmaz, s. 144; Astarlı, s. 70.

incelemesi yapılmaz ve SGK tarafından belirlenmiş olan işkolu kodu doğrudan dikkate alınırsa yukarıda da detaylı olarak belirttiğimiz üzere işyerinin tescili sırasında işveren gerçeğe uygun olmayan beyanlarda bulunarak işyerinin gerçekte dahil olmadığı işkoluna dahil olmasına neden olabilecek ve Toplu İş Hukuku ile uyuşmayan sonuçlar ortaya çıkabilecektir.²¹³

Bakanlığın gerekli incelemeleri yaparak vermiş olduğu işkolu tespit kararının 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre Resmi Gazete 'de yayınlaması zorunludur. İlgili maddede bu husus şu şekilde belirtilmiştir: *"Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar."* Bu hususu Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında²¹⁴ şu şekilde ifade etmektedir:

"Öncelikle belirtmek gerekir ki, kural olarak, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti için ilgililer tarafından Bakanlığa başvuru yapılması durumunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca işyerinin girdiği işkolunun tespiti ve bu işkolu tespit kararının Resmi Gazete'de yayımlanması bir zorunluluktur. Bu itibarla dava konusu Bakanlık işleminin hukuka aykırı olduğu tartışmasızdır."

Görüldüğü gibi Yargıtay, Bakanlığın işkolu tespitinde bulunulmasında hukuki yararı olmadığı gerekçesiyle tespiti yapmayan ve Resmi Gazete'de yayınlamayan Bakanlığın işkolu tespitini ret işlemini hukuka aykırı bulmuştur.²¹⁵

IV. İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZ DAVASI

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre: *"Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."*

İlgili hüküm ile Bakanlığın yapmış olduğu işkolu tespit kararı her kadar idari bir işlem niteliğinde olsa da bu karara karşı yargı yolunun açık olduğu ve işkolu tespitine

²¹³ Bkz. Birinci Bölüm, II.

²¹⁴ Y.22.HD., T.14.03.2019, E.2019/1668, K.2019/6006, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.05.2020.

²¹⁵ Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Astarlı, s.70-71.

itiraz davası açılabilceğı hususu açıkça düzenlenmiştir.²¹⁶ Başka bir anlatımla, işkolu tespitine itiraz davası ile Bakanlığın idari bir makam olarak yapmış olduğı işkolu tespitine karşın adli makamlara başvuru hakkı sağlanmıştır.

A. İşkolu Tespitine İtiraz Edebilme Ön Şartı: “Bakanlığın İşkolu Tespit Kararı”

Yukarıda da belirtildiğı üzere işkolu tespitine itiraz edilebilmesi için öncelik olarak Bakanlık tarafından verilen bir işkolu tespit kararının mevcudiyeti ve bahsi geçen kararın Resmi Gazete’de yayımlanmış olması gerekmektedir.²¹⁷ Başka bir anlatımla, 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinde yer alan ön koşul olan Bakanlığın işkolu tespit kararı Resmi Gazete’de yayımlanmadan yargı yoluna başvurulamaz. Yargı yoluna başvurulduğu takdirde ise idari yoldan tespit aşamasına geçilmeden yargı yoluna gidilmesi gerekçesiyle reddi gerecektir.²¹⁸ Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda²¹⁹ da bu husus açıkça belirtilmiştir. İlgili karara göre:

“Somut olayda, 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 edildiğı üzere, bakanlık tarafından usulünce alınmış bir işkolu tespit kararı ve bu kararın Resmi Gazete’de yayımlanması, işkolu tespitine itiraz davası açılabilmesinin ön şartı olduğı gibi, işkolu tespiti görev yetkisinin münhasıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğı

²¹⁶ Astarlı, s.78.

²¹⁷ Doğan, **İşkolu Tespiti**, s. 136.

²¹⁸ Başterzi, **Ehliyet**, s.73.

²¹⁹ Y.22.HD., T.15.09.2014, E.2014/20883, K.2014/23770, Çalışma ve Toplum, S.47, 2015/4, s. 606-609. Aynı hususta mülga 2821 sayılı Kanun döneminde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir başka karara göre ise: “Yasa işkolunun belirlenmesinde özel bir usul ve başvuru şekli benimsemiş....Olayda Yasanın öngördüğü prosedürün işletilmediğı anlaşılmaktadır. Davanın bu sebeple biçim yönünden reddi gerekirken esasının incelenmesi Yasaya aykırıdır. Karar bu nedenle bozulmalıdır.” Y.9.HD., T.17.09.1985, E.1985/9357, K. 1985/8188, Cevdet İlhan Günay, **Sendikalar Kanunu Şerhi**, Ankara, 1999, s. 190.

dikkate alındığında, adli yargıda işkolu tespit kararı verilmesi gerektiğinin tespiti istemli dava açılmayacağı da tartışmasızdır.”

Şahlanan'a göre Bakanlığın yapmış olduğu işkolu tespitinin Resmi Gazete'de yayımlanması, herkese duyuru niteliğindedir. Bakanlık işkolu hususunda bir uyuşmazlık olması durumunda ilgililerin başvurusu üzerine işkolu tespiti yaptığından işkolu tespit işlemi Tüzük veyahut Yönetmelik gibi objektif bir idari işlem değildir ve bu nedenle objektif idari işlem niteliğinde olmayan işkolu tespit kararının tespit talebinde bulunan kimselere tebliği ile yetinilmelidir.²²⁰ Mahkemeye başvuru süresinin de aynı şekilde tebliğ tarihinden itibaren dikkate alınması gerekmektedir. Astarlı ve Yayvak'a göre ise madde hükmünde işkolu tespit kararına karşı tüm ilgililerin işkolu tespitine itiraz davası açabileceği hususu düzenlemiştir. Kanun koyucunun bahsi geçen düzenlemedeki amacı Bakanlığın işkolu tespit kararını tüm ilgililere duyurmak ve itiraz hakkı tanımaktır. Bu nedenle işkolu tespit kararının Resmi Gazete'de yayımlanması isabetlidir.²²¹

B. İşkolu Tespitinde Dava Açma Süresi

6356 sayılı Kanun'da Bakanlığın işkolu tespitine karşı dava açma süresi on beş gün olarak belirlenmiştir. Bahsi geçen on beş günlük süre hak düşürücü süredir ve mahkemece re'sen dikkate alınır.²²² Yerleşik Yargıtay içtihatları da bu yöndedir. Nitekim bir Yargıtay kararına²²³ göre:

“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitine dair Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespitın resmi gazetede yayınlanmasını müteakip ilgililere 15 gün içinde dava açma hakkı tanınmıştır. 2821 Sayılı Kanun'un 4.

²²⁰ Şahlanan, **Sendikalar**, s. 55.

²²¹ Astarlı, s. 79; Yayvak, s. 75.

²²² Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 55; Ekmekçi, s. 62; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 47; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 97; Astarlı, s.79; Doğan Yenisey, İşkolu, s. 64; Yuvalı, Güleşçi, s. 74; Bedük, s. 74; Şen, s. 177, Yayvak, s.87.

²²³ Y.9.HD., T.11.03.1987, E.1987/2597, K.1987/2807, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 25.04.2020. Bu hususta başka bir karara göre de: “ 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre de, işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespite karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.” Çalışma ve Toplum, 2016/4, S.51, s. 1913-1918.

maddesiyle tanınan bu 15 günlük süre hak düşürücü süredir. Resen dikkate alınması gerekir.”

C. İşkolu Tespitine İtiraz Davasının Tarafları

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde Bakanlığın işkolu tespitine karşı dava açabilecekler hakkında "ilgililer" ifadesi kullanılmıştır. İlgililer ifadesinden işkolu tespitine itiraz davası açmakta yararı olan kişi veya kuruluşları anlamak gerekmektedir.²²⁴ Bu nedenle davacı taraf, işkolu tespitine itirazda yararı olan tüm ilgililer olabilecektir. İlgili olarak nitelendirilen kişiler genel olarak işveren, işveren sendikası ve işçi sendikasıdır. Aynı zamanda işkolu tespiti ile işyerinin işkolunda bir değişiklik olduğu varsayımında; eski işkolunda ve yeni işkolunda örgütlenen sendikalar da ilgililer arasında yer alacaktır.²²⁵ Hukuki yararı mevcut ise tek başına bir veya birden fazla işçi de işkolu tespitine itiraz davası açabilecektir.²²⁶ Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda²²⁷ da işkolu tespitine itiraz davası açabilecek olanlar belirtilmiştir. İlgili karara göre: "*Buna göre işkolu tespitini işveren veya üyesi olduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir.*"

İşkolu tespitine itiraz davasında davalı taraf ise işkolu tespitinde bulunmuş olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıdır. Bakanlık, söz konusu davada mutlaka davalı taraf olarak gösterilmelidir.²²⁸ Yargıtay tarafından²²⁹ da bu husus "*...işkolu tespitine itirazda taraf olarak işveren ve işkolunda faaliyet gösteren sendikalar ile birlikte, işkolu tespit işlemini yapan bakanlığın taraf olarak gösterilmesi*

²²⁴ Oğuzman, **İlişkiler**, s. 16-17; Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 55; aynı yazar, **Sendikalar**, s. 31; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 86; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 97; Yuvalı, Güleşçi, s. 74; Doğan, **İşkolu Tespiti**, s. 133; Günay, **İşkolu Tespiti**, s. 132; Sur, s. 99; Süral, s. 75.

²²⁵ Ekmekçi, s. 62.

²²⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 47; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 86; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.97; Başterzi, **Ehliyet**, s. 70; Ali Çöldemli, **Sendikaların Kuruluşu ve Organları**, Ankara, Der Yayınları, 2016, s. 54.

²²⁷ Y.9.HD., T.21.12.2017, E.2017/27813, K.2017/21929, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 26.04.2020. Aynı yönde diğer kararlar için bkz. Y.9.HD., T.27.10.2016, E.2016/34078, K.2016/18665; Y.9.HD., T.29.09.2016, E.2016/24442, K.2016/16910; Y.9.HD., T.22.09.2016, E.2016/23470, K.2016/16527; Y.9.HD., T.15.12.2015, E.2015/34380, K.2015/35523; Y.9.HD., T.22.09.2016, E.2016/23470, K.2016/16527, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 26.04.2020. İlgili kararı isabetli bulan görüşler için ayrıca bkz. Ekmekçi, s. 62-63; Sümer, **Değerlendirme 2016**, s. 595.

²²⁸ Sur, s. 99; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 49; Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 431-432.

²²⁹ Y.9.HD., T.15.12.2015, E.2015/34380, K.2015/35523, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 26.04.2020.

zorunludur.” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca Bakanlık ile beraber bahsi geçen davanın sonuçlarından etkilenecek olanların da davaya dahil edilmesi gerekmektedir. Davacının işçi veyahut işçi sendikası olması durumunda dava, Bakanlık ile beraber işverene de açılmalıdır.²³⁰ Yargıtay tarafından bu husus şu şekilde ifade edilmiştir:

“Dava sonucu işvereni doğrudan ilgilendirdiğinden işkolu tespitine itiraz davasında taraf olarak yer almalıdır. Buna göre işverenin de davaya dahil edilmesi savunma ve delillerini sunma hakkı tanınması gerekir.

Bununla beraber davanın yalnızca Bakanlık ve işveren aleyhine açılması da hatalıdır.²³¹ İşkolu tespitine yapılan itiraz sonucunda işkolunun değişmesi söz konusu olabileceği için Bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda örgütlenmiş olan sendikaların tamamı da davada taraf olarak yer almalıdır.²³² Yargıtay’ın bir kararında²³³ da bu husus açıkça ifade edilmiştir. İlgili karara göre:

“İşkolu tespitine itiraz davalarının niteliği ve dava sonucunda verilecek kararın mahiyeti dikkate alındığında, “ilgililer” ifadesinden öncelikle anlaşılması gerekenin, işveren ile işkolu tespit kararı kapsamı dışında kalan, ancak tespit konusu işyerinin, kendi kurulu bulunduğu işkolunda yer aldığını iddia eden sendikalar olduğu kabul edilmelidir. Nitekim, bu dava sonucunda verilecek karar ile bir işyerinin, hangi sendikaların faaliyet alanı kapsamında yer alacağı tespit edilecektir. Bu bağlamda ifade etmek gerekir ki, işkolu tespitine itiraz davasının, bakanlık yanında işveren ile dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir. Bu noktada, bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda kurulu sendikaların da, davada taraf olarak yer alması gerektiği ifade edilmelidir.”

Bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda örgütlenen sendikaların yanı sıra davacı tarafından ileri sürülen bir başka işkolunda örgütlenmiş olan sendikaların da taraf olarak gösterilmesi gerekmektedir. Zira davacı tarafından ileri sürülen diğer

²³⁰ Ekmekçi, s. 64.; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 64; Yuvalı, Güleşçi, s. 74.

²³¹ Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 234-235; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.64; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 97.

²³² Tuncay, Savaş Kutsal, s. 49; Çöldemli, s. 54; Yuvalı, Güleşçi, s. 74; Doğan, **İşkolu**, s. 137; Yayvak, s. 87.

²³³ Y.9.HD., T.25.04.2017, E.2017/32035, K.2017/9466, Çalışma ve Toplum, S.56, 2018/1, s. 495-498. Aynı yönde bir karar için bkz. Y.9.HD., T.29.09.2016, E.2016/24442, K.2016/16910, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.04.2020. Ayrıca bkz. Ekmekçi, s. 64; Eyrenci, **Değerlendirme 2017**, s. 405; Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 234-235.

işkolunda örgütlenen sendikalar da davanın sonucundan etkilenecektir.²³⁴ Yargıtay’a göre²³⁵ de: “...işkolu tespitine itiraz davasının, bakanlık ve işveren yanında, dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir.”²³⁶

D. İşkolu Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme

Mülga 2821 sayılı Kanun’un 4. maddesinde “*Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler.*” şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Kanun metninde yer alan “*mahalli mahkeme*” ifadesinden kararın verildiği yer anlaşılmış olsa da Bakanlığın bulunduğu Ankara iş mahkemelerinin değil işyerinin bulunduğu İş Mahkemelerinin anlaşılması gerektiği hem doktrin hem de Yüksek Mahkeme tarafından belirtilmiştir.²³⁷

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun’un işkolu tespitini düzenleyen 5. maddesinde ise görevli ve yetkili mahkeme belirtilmediği gibi İşkolları Yönetmeliği’nde de belirtilmemiştir. Bu nedenle işkolu tespitini yapan makamın idari bir makam olması dolayısıyla işkolu tespitine itirazın da idari mahkemenin görevli mahkeme olacağı akla gelebilecektir. Ancak 6356 sayılı Kanun’un “Görev ve yetkili mahkeme” başlıklı 79. maddesinde bu hususa açıklık getirecek bir düzenleme yapılmıştır. İlgili düzenlemeye göre: “*Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer*

²³⁴ Ekmekçi, s. 62; Sur, s. 99; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 97; Canbolat, **Düze ve Türler**, s. 92; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 64; Başterzi, **Ehliyet**, s. 76; Astarlı, s. 80-81; Yayvık, s. 87.

²³⁵ Y.9.HD., T.07.03.2016, E.2016/4261, K.2016/6570, (Çevrimiçi) www.kararara.com, 26.04.2020.

²³⁶ Yargıtay kararına konu olan bir başka olayda Bakanlık tarafından bir işyerinin 8 numaralı “Basın, Yayın, Gazetecilik” işkoluna dahil edildiği tespit edilmiştir. Ancak davacı tarafından ilgili işyerinin 8 numaralı “Basın, Yayın, Gazetecilik” değil 10 numaralı “Ticaret, Büro ve Güzel Sanatlar” işkoluna dahil olduğu iddia edilmiştir. Yerel mahkeme tarafından itiraz değerlendirildiğinde ise işyerinin 12 numaralı “Metal” işkoluna dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu durumda Yargıtay tarafından 8 numaralı “Basın, Yayın ve Gazetecilik”, 10 numaralı “Ticaret, Büro ve Güzel Sanatlar” ve 12 numaralı “Metal” işkolunda örgütlenen sendikaların tamamının davaya dahil edilmesi gerektiği vurgulanmış ve taraf teşkili sağlanmadan verilen karar hatalı bulunmuştur. Y.9.HD., T.31.05.2016, E.2016/16698, K.2016/12875 (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.04.2020. Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Sümer, **Değerlendirme 2016**, s. 596-597.

²³⁷ Şahlanan, **Sendikalar**, s. 55; Eyrenci, **Sendikalar**, s. 60; Demir, **Sendikalar**, s. 26; Astarlı, s. 76.

mahkemesi yetkilidir.” Bu durumda görevli mahkeme iş mahkemeleri, yetkili mahkeme ise tıpkı mülga 2821 sayılı Kanun dönemindeki uygulama gibi *“işyerinin bulunduğu yer mahkemesi”* olacaktır.²³⁸ Yargıtay uygulaması açısından da bu husus istikrarla sürdürülmektedir.²³⁹ Yüksek Mahkeme bir kararında, işkolu tespitine itiraz davalarında işyerinin bulunduğu yer mahkemesinin kesin yetkili mahkeme olduğunu belirterek Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun kesin yetkiye ilişkin 114/1-ç ve 115/2. maddelerinde yer alan düzenlemelere gönderme yapmış, mahkemenin yetkili bulunmasının dava şartı olduğu ve dava şartının yokluğu durumunda mahkemenin davanın usulden reddine karar vermesi gerektiğini vurgulamıştır.²⁴⁰

E. Mahkeme Kararı

Bakanlığın vermiş olduğu işkolu tespit kararına karşı açılan itiraz davasında görevli olan İş Mahkemeleri, ilgili işkolu tespitini inceleyerek kararını verir. Mahkeme, Bakanlığın işkolu tespitini hatalı bulması halinde ise dava konusu işyerinin dahil olduğu işkolunu kendisi belirleyecektir. Esasen mahkeme, Bakanlığın hatalı işkolu tespitine karşı iptal kararı vermekle yetinemez. Mahkeme, dava konusu işyerinin dahil olduğu işkolunu 6356 sayılı İş Kanunu’nun 4 ve 5. maddelerine ve aynı zamanda İşkolları Yönetmeliğinde yer alan düzenlemelere göre belirlemek zorundadır.²⁴¹ Nitekim işkolu tespitine itiraz davası sonucunda mahkeme tarafından verilen karar işkolu tespiti niteliğindedir ve mahkeme kararında işyerinin dahil olduğu işkolu tespit edilip belirtilmelidir.²⁴² Yargıtay tarafından verilen bir kararda da ilk derece

²³⁸ Ekmekçi, s. 64; Şen, s. 177; Şahin Emir, s. 1059; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s.64; Yayvak, s.88.

²³⁹ Ekmekçi, s.64.

²⁴⁰ Y.7.HD., T.02.11.2015, E.2015/38640, K.2015/21121, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 04.04.2020. Ayrıca bkz. Ekmekçi, s. 64-64. Yargıtay’ın başka bir kararına göre ise “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.” Y.9.HD., T.10.07.2014, E.2014/19901, K.2014/24440, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 11.04.2020. Yargıtay’ın aynı yönünde bir diğer kararında ise şu şekilde belirtilmiştir: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 4. maddesi uyarınca İşkolu tespitini, işveren veya üyesi bulunduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir. Bakanlıkça verilen işkolu tespit kararı, Resmi Gazetede yayımlanır. Bu tespite karşı ilgililer (başvurmakta menfaati bulunan), kararın yayımını takip eden onbeş gün içinde işyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede dava açabilirler.” Çalışma ve Toplum, 2017/3, S. 54, s. 1679-1681.

²⁴¹ Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.140; Astarlı,

²⁴² Doğan, **İşkolu Tespiti**, s.140.

mahkemesinin işyerinin hangi işkoluna dahil olduğunu belirlemesi gerekirken yalnızca iptal kararıyla yetinmesi kanuni düzenlemelere aykırı bulunmuştur.²⁴³

Ancak önemle belirtilmelidir ki, mahkeme yalnızca işyeri esas alınarak belirlenmiş bir işkolu tespit kararına karşı iptal kararı verebilecek ve bahsi geçen işyerinin dahil olduğu işkolunu belirleyebilecektir. Aksi takdirde 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen koşullar sağlanmamış olacak ve bu durumda itiraz edilen işkolu tespiti iptal edilmiş olsa dahi mahkeme tarafından işkolu tespiti yapılamayacaktır.²⁴⁴ Bir örnek ile açıklamak gerekirse, Bakanlık tarafından belirli kimselere özgü olarak yapılan işkolu tespiti, açılacak olan işkolu tespitine itiraz davasında mahkeme tarafından işkolu tespitinin iptali ile yetinilecek ve işkolu belirlenmesi söz konusu olmayacaktır. Nitekim Yargıtay tarafından benzer bir uyuşmazlıkta aynı doğrultuda karar verilmiştir. Söz konusu uyuşmazlıkta, Bakanlık tarafından 6111 Sayılı Kanun²⁴⁵ gereğince bazı İl Emniyet Müdürlüklerine devredilen işçilerin işkolu tespit işlemi yapılmıştır. Yüksek Mahkeme tarafından ise belirli kişiler özelinde işkolu tespiti yapılamayacağı vurgulanarak yapılan işkolu tespitinin iptaline karar verilmiş ve dolayısıyla başka bir işkolu tespiti yapılmamıştır.²⁴⁶

²⁴³ "İlk Derece Mahkemesince Bakanlık tarafından işkolu tespitine esas incelemenin eksik ve hatalı yapıldığı gerekçesiyle, işkolu tespit kararının sadece iptaline karar verilmesiyle yetinilerek tespit konusu işyerinin hangi işkolunda yer aldığı belirlenmeksizin hüküm tesisi kanuni düzenlemelere aykırıdır. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, bir işyerinin girdiği işkolu Bakanlık tarafından belirlenir. Bakanlık tarafından yapılan tespite itiraz edilmesi durumunda ise, yapılacak yargılama sonrasında tespit konusu işyerinin hangi işkolunda yer aldığı mahkemece belirlenmelidir. Bu anlamda olmak üzere, somut uyuşmazlıkta mahkemece tespit konusu işyerinin kapsam ve sınırları ile hangi işkolunda yer aldığının belirlenmemesi doğru olmamıştır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece tespit konusu ve işveren itirazına konu olan tüm birimlerde keşif icra edilmeli, uzman bilirkişilerden somut tespitlere dayalı ve denetime elverişli rapor alınmalı, çalışan işçi sayısı ve işçilerin somut olarak hangi görevleri icra ettikleri belirlenmeli, tespit ve itiraz konusu birimlerde yapılan ağırlıklı iş duraksamaya yer vermeyecek şekilde saptanmalı, dava dilekçesinde belirtilen tüm adreslerde yer alan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı ve söz konusu birimlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre işyerinin kapsamı ile işkolu tespit edilmelidir." Y.22.HD., T.04.04.2019, E.2019/2621, K.2019/7604, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 11.05.2020.

²⁴⁴ Astarlı, s. 84.

²⁴⁵ RG.T.25.02.2011, RG.S.27857.

²⁴⁶ "Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işkolu tespit işleminin 'işyeri' kavramı esas alınarak yapılması gerektiği tartışmasızdır. Nitekim dava tarihinde yürürlükte bulunan 2821 Sayılı Kanunun 4. maddesine göre de 'Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır.' Bu anlamda, işyerinde çalışan bir kısım işçiler nazara alınarak işkolu tespit işlemi yapılamaz ise de, davaya konu işkolu tespit kararı ile, 6111 Sayılı Kanun gereğince bazı İl Emniyet Müdürlüklerine devredilen işçilerin işkolu tespit işlemi yapılmıştır. Bu itibarla, mahkemece, davanın kısmen kabulüyle işkolu tespit kararının iptaline ve fazlaya dair

F. Mahkeme Kararına Karşı Başvurulabilecek Yargı Yolları

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde *"Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."* şeklinde düzenlemesiyle işkolu tespitine itiraz davası sonucunda başvurulabilecek yargı yolları belirtilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; ilgili maddede İlk Derece Mahkemesi, İstinaf Mahkemesi ve Yargıtay bakımından kararın "2 ay" içinde verileceği şeklinde belirtilen süre, usulen zorlayıcı bir süre olmayıp yargı makamlarına yol gösterir mahiyette olan "düzenleyici süre" niteliğindedir. Kanunda belirtilen bu süreye riayet edilmemesinin müeyyidesinin düzenlenmemiş olması da madde metninde geçen sürenin "düzenleyici süre" olduğunu göstermektedir.²⁴⁷ Nitekim bu şekilde "düzenleyici süre" niteliğindeki süreler, bir uyarı ve temenni niteliğindedir ve iş yoğunluğu nedeni ile bu sürelere tam riayet edilememektedir.²⁴⁸

Madde lafzından açıkça anlaşılacağı üzere yerel mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvurulabilecektir. İstinaf Mahkemesince verilen karara karşı da temyiz yolu açıktır. Ancak Yargıtay'ın bozma kararı vermesinin ardından ilgili karar yeniden ilk derece mahkemesine gitmeyecek ve dolayısıyla ilk derece mahkemesinin kararında direnmesi mümkün olmayacaktır. Başka bir anlatımla, maddede yer alan *"kesin olarak"* ifadesinden anlaşılacağı üzere Yargıtay tarafından ilgili uyuşmazlık incelenecek ve verilen karar kesinleşecektir.²⁴⁹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca verilen bir kararda mahkemelerin iki ay içinde karar vermesi ve Yargıtay'ın kararının kesin nitelikte olduğu hususları

istemin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir." Y.22.HD., T.09.03.2015, E.2015/5087, K.2015/9237, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 11.04.2020. Ayrıca bkz. Astarlı, s.85.

²⁴⁷ Yayvak, s.88.

²⁴⁸ Günay, **İşkolu Tespiti**, s. 133.

²⁴⁹ Ekmekçi, s. 65; Şahlanan, **Sendikalar**, s. 31; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 49; Sur, s.100; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, s. 87; Astarlı, s. 86-87; Başterzi, **Ehliyet**, s. 77; Yayvak, s.88, Günay, **İşkolu Tespiti**, s.133; Bedük, s. 21-22; Yılmaz'a göre ise uygulamada kimi zaman eksik araştırma ya da taraf teşkilinin sağlanamaması durumunda Yargıtay kararının yerel mahkemeye gönderildiği görülmektedir. Bkz. Yılmaz, s. 146.

yinelenerek ilgili düzenlemenin maksadının işin acil nitelikte olmasından kaynaklandığı ve adil yargılanma hakkına da aykırılık teşkil etmediği belirtilmiştir.²⁵⁰

G. İşkolu Tespitine İlişkin Hükümlerin Kamu Düzenine İlişkin Olması

Yukarıda belirtildiği üzere mülga 2821 sayılı Kanun ve İşkolları Tüzüğü'nden sonra 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Ancak mülga 2821 sayılı Kanun döneminde açılmış olan ve 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği dönemde henüz derdest olan işkoluna ilişkin davalara hangi hükümlerin uygulanacağına dair belirsizlik gündeme gelmiştir. 6356 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesinde 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce toplu iş görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıklarının 2822 sayılı Kanun ve buna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre

²⁵⁰ “Bilindiği üzere direnme kararının verildiği tarihte yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “İş kolunun tespiti” başlıklı 5/1. maddesinde “Bir iş yerinin girdiği iş kolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazetede yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.” hükmü yer almaktadır. Anılan düzenlemelerde yer alan, iş kolu tespiti kararına ilişkin olarak açılacak bir davanın mahkemece iki ay içinde karara bağlanması düşüncesi, işin niteliği ve aciliyetinden kaynaklanmakta olup; yasa koyucu tarafından bu aciliyete uygun olarak getirilen açık düzenleme ile de temyiz incelemesini yapan Yargıtay Özel Dairesince iki ay içerisinde uyuşmazlığın kesin olarak karara bağlanacağı hükme bağlanmıştır. Benzer nitelikteki düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/3, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 15, 24, 34, 41, 43 ve 53. maddelerinde de yer verilmiş, bu düzenlemelerde de yine iş hukukuna yön veren temel ilke ve düşüncelerden hareket edilmiştir. Nitekim, Hukuk Genel Kurulunun 13.03.1985 gün 1984/9-834 E. ve 1985/201 K. sayılı kararında da benzer bir konu ele alınarak, 2822 sayılı Kanun’un 15. maddesinde yer verilen “Yargıtay’ca ... kesin karara bağlanır.” hükmü ile yasa koyucunun burada bozma kararına karşı direnme yolunu kapamayı amaçladığının vurgulandığına işaret edilmiştir. Hâl böyle olunca Yargıtay Özel Daire kararının kesinliğinden maksadın, mahkemece bu karara karşı direnilemeyeceği olduğunun kabulü gerekir. Hukuk Genel Kurulunun 20.10.2004 gün ve 2004/9-510 E., 2004/557 K.; 08.12.2004 gün ve 2004/9-654 E., 2004/664 K.; 21.09.2005 gün ve 2005/9-474 E., 2005/510 K.; 23.11.2005 gün ve 2005/9-579 E., 2005/648 K.; 12.04.2006 gün ve 2006/9-211 E., 2006/195 K.; 18.10.2006 gün ve 2006/9-621 E., 2006/673 K.; 03.12.2008 gün ve 2008/9-716 E., 2008/726 K.; 27.01.2010 gün ve 2009/9-592 E., 2010/35 K.; 24.02.2010 gün ve 2010/9-33 E., 2010/105 K.; 18.05.2011 gün ve 2011/9-347 E., 2011/311 K.; 18.01.2017 gün ve 2016/22-2086 E., 2017/113 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir. Diğer taraftan Anayasa Mahkemesinin 2013/1015 başvuru sayılı ve 08.04.2015 tarihli kararında “...Yargıtay tarafından hukuka uygun olmayan derece mahkemesi kararlarının bozulması halinde, dava dosyasıyla ilgili olarak araştırılması gereken başka bir husus kalmadığı ve delillerin tamamlandığı anlaşıldığında davanın esasına yönelik olarak kesin olarak karar verilmesi, yargılama sürecini hızlandırma amacına yöneliktir. Kanunla getirilen söz konusu kuralın uygulanmasının tek başına adil yargılanma hakkını ihlal ettiğinden söz edilemez. Yargıtay tarafından işin esasına girilerek kesin olarak nihai karar verilmesi hukuka aykırı ve keyfi bir uygulama niteliğinde de değildir...” gerekçesiyle Yargıtay tarafından işin esasına girilerek kesin olarak nihai karar verilmesinin adil yargılanma hakkını ihlal etmediği sonucuna ulaşılmıştır.” YHGK, T. 29.11.2017, E. 2016/9-2315, K. 2017/1458, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 20.05.2020. Ayrıca bkz. Ekmekçi, s. 65-66; Eyrenci, Değerlendirme 2017, s. 406-407.

belirleneceği düzenlemesi yer almıştır. Bu düzenlemeye benzer şekilde işkollarına ilişkin istisnai bir geçiş hükmü getirilmemiştir.²⁵¹ Nitekim yürürlükte olan İşkolları Yönetmeliği'nde de zaman içerisinde birtakım değişiklikler olmuş ve bu değişikliklerin derdest davaları etkileyip etkilemediği sorunsalı ortaya çıkmıştır. Tüm bu hususlar dikkate alındığında değişen ve yenilenen hükümlerin kamu düzenine ilişkin sayılıp derdest davalara derhal mı uygulanacağı yoksa dava tarihindeki düzenlemenin mi esas alınması gerektiği henüz açıklığa kavuşmamıştır. Aynı şekilde doktrinde ve Yargıtay daireleri arasında da bu hususta farklı görüşler oluşmuştur.

Doktrinde genel kabul gören görüşe göre işkollarına ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir. Bu nedenle getirilen yeni düzenleme derdest davalarda ivedilikle uygulanacaktır.²⁵² Ancak bu görüşte olan Şahlanan, işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesinin doktrinde yürütme organı tarafından yönetmelik hükümlerinin kolaylıkla değiştirileceği gerekçesiyle eleştirildiğine dikkat çekmiş ve yönetmelikte yapılan önemli değişikliklerin derdest davalara ciddi müdahalesi olması sebebiyle daha sonra bu görüşünden dönmüştür. Şahlanan'a göre işkollarına ilişkin hükümlerin kamu düzenine ilişkin olması ve yapılan değişikliklerin derdest davalara derhal uygulanması görüşü sürdürüldüğü müddetçe yargıya müdahale gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.²⁵³ Kanaatimizce, bu hususu incelerken iki ayrı noktaya değinmekte fayda vardır. Şöyle ki, yukarıda da detaylı olarak belirtildiği üzere işkollarının ad ve sayısı kanunla belirlenir. 2821 sayılı Kanun döneminde 28, 6356 sayılı Kanun döneminde ise 20 adet işkolu belirlenmiş ve işkolları sayısında ciddi bir azalma söz konusu olmuştur. İşkollarının doğru ve güncel şartlara göre belirlenmesi sendika üyeliğinden toplu iş sözleşmesi yetkisine kadar birçok hususu yakından etkileyecektir. Bahsi geçen önemi nedeniyle işkollarına ilişkin 2821 sayılı Kanun döneminde açılmış olan ve 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde devam etmekte olan davalar kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğundan 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelerin derhal uygulanması gerekmektedir. Ancak İşkolları Yönetmeliği'nde işkollarına dahil olan işlerde meydana gelen değişikliklere aynı yorumu yapmak doğru olmayacaktır. Nitekim Şahlanan'ın da

²⁵¹ Yılmaz, s. 150; Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 309; Astarlı, s. 65.

²⁵² Tuncay, Savaş Kutsal, s. 52; Baycık, s.36; Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 309, Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 423; Sümer, **Değerlendirme 2016**, s. 599; Eyrenci, **Değerlendirme 2017**, s. 401.

²⁵³ Fevzi Şahlanan, "Genel Görüşme", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 467-468.

belirttiği üzere doktrinde işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesi, yönetmelik hükümlerinin kolaylıkla değiştirilebilmesi ve yürütmenin müdahalesini kolaylaştırıldığı gerekçesiyle eleştirilere neden olmuştur. Tüm bu nedenlerle işkollarına dahil olan işlerin yer alan Yönetmelik açısından derhal uygulanmaması gerekir.

Yargıtay tarafından ise farklı dairelerce farklı görüşlere yer verilmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, verdiği işkoluna ilişkin kararlarında işkollarına ilişkin hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğunu yinelemiş ve emredici nitelikte olduğu için derdest davalara derhal uygulanması gerektiğini belirtmiştir.²⁵⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, bir

²⁵⁴ “İşkolu tespitine ilişkin işlemler kamu düzenine ilişkin olup, buna ilişkin yasal düzenlemeler emredicidir. 6356 sayılı Yasa 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş ve anılan Yasanın 4. maddesine ekli (1) nolu cetvelde işkolları sayısı 20 olarak belirlenmiş ve 4. madde gereğince Bakanlıkça çıkarılan işkolları Yönetmeliği 19.12.2012 tarihli RG yayımlanarak yürürlüğe girmiş böylece 2821 sayılı Yasanın 60. maddesi gereğince çıkarılan İşkolları Tüzüğündeki işkolu sayısı 28’den 20’ye indirilmiştir. 6356 sayılı Yasanın geçici 6/4. maddesinde bu kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde ve Toplu İş Uyuşmazlıklarında mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı Tüzük ve Yönetmeliklere göre sonuçlandırılacağı konusunda bir düzenleme yapıldığı halde işkolunun tespiti ile ilgili uyuşmazlıklarda 2821 sayılı Yasanın ve bu Kanuna dayalı Tüzüğün uygulanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İşkolu tespiti ile ilgili işlemler teknik anlamda Toplu İş Uyuşmazlığı olmadığından 6356 sayılı Yasanın Geçici 6/4. maddesinin kıyas ve yorumu ile işkolları ile ilgili uyuşmazlıklarda 2821 sayılı Yasa hükümlerinin ve buna bağlı olarak işkolu Tüzüğü’nün uygulanacağını kabulü de mümkün değildir. 6356 sayılı Yasanın geçici 1. maddesinde Sendikaların faaliyet göstereceği işkolunu bu Kanunun 4/3. maddesinde belirtilen yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir ay içerisinde yönetim kurulu kararı ile belirleyecekleri bildirilmekle Sendikaların 19.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğinde örgütlendikleri iş yerlerinin girdiği işkoluna uyarlamaları sağlanmış, İşkolları Yönetmeliğinin 4/3. maddesinde de 10.11.1983 tarihli işkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan iş yerlerinin işkolunun en son yetki belgesi olan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılacağı bildirilmek suretiyle eski Tüzüğe göre işkolu belirlenmiş iş yerinin işkolunu; 6356 sayılı Yasanın geçici 1. maddesine göre kendisini işkolları Yönetmeliğine uyarlayan en son yetki belgesi alan Sendikanın işkoluna uyarlaması sağlanmıştır. Böylece gerek sendikalar gerekse yetki belgesi aldıkları iş yerlerinin yönetmeliğe uyarlaması sağlanmakla İşkolları Yönetmeliğinin yürürlüğe girer girmez uygulanması ile doğabilecek sakıncalar giderilmiştir. Birçok Yargıtay kararında da açıkça vurguladığı üzere bu tür yeni yasaların ünlü hukukçu Roubier’in açıkladığı üzere yürürlüğe girmeleri ile görülmekte olan tüm uyuşmazlıklara uygulanması gerektiği başka bir anlatımla yeni yasanın yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal tesirini göstereceği ve tamamlanmamış tüm hukuki işlemlere uygulanacağı tartışmasızdır. Bu gibi durumlarda kanunların geriye yürütmesinin değil, zaman içerisindeki ani etkileri söz konusu olmaktadır. Esasen HUMK’nun 578. maddesi nedeniyle Yargıtay’ın 07.12.1964 günlü Tevhidi içtihadı ile Hukuk Genel Kurulunun 09.03.1988 gün 1987/860 Esas, 1988/232 Karar sayılı kararında da bu görüşe yer verilmiştir. Uyuşmazlığa konu bu olayda hukuksal ve maddi alanda etkisini göstermiş hukuk kuralları uyarınca tamamlanmış ve sonuçlarını doğurmuş bir kazanılmış hak söz konusu değildir, işkolu Tespitine ilişkin işlemlerin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle ihtilafa uygulanması gerekmektedir. Aksinin kabulü 6356 sayılı Kanunun geçici 1. maddesine göre faaliyet göstereceği işkolunu işkolları Yönetmeliğinin yürürlüğe girdiği 19.12.2012 tarihinden itibaren bir ay içinde yönetim kurulu kararı ile belirleyip işkolları

kararında işkolu tespitine itiraz davalarının kamu düzenine ilişkin olmasının delil toplanması açısından değerlendirilmesi gerektiğinin ve işkolu tespit tarihindeki fiili ve hukuki duruma göre karara bağlanması gerektiğinin zaruri olduğunu belirtmiştir.²⁵⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise 2015 yılında verdiği kararlarda Bakanlık tarafından tespit tarihinde yürürlükte olan düzenlemeye göre yapılmış işkolu tespitinin yargılama sırasında yürürlüğe giren yeni düzenleme nedeniyle değişmesine neden olacağını belirtmiş ve bu durumun yargının idarenin yerine geçerek işlem yapması sonucunu doğuracağı gerekçesiyle işkollarının yargılama arasında yürürlüğe giren düzenlemelere göre değil, tespit tarihindeki yasal düzenlemeye göre belirlenmesi gerektiği yönünde kararlar verilmiştir.²⁵⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016 yılında

Yönetmeliğindeki yirmi işkolundan birini seçen sendikalar ile en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılan iş yerleri açısından kaos yaratacaktır, işkolu Yönetmeliği yürürlüğe girene kadar işkolu mahkeme kararı ile belirlenmemiş olan iş yerleri açısından da İşkolları Yönetmeliğinin uygulanacağı izahtan varestedir. Bu hukuki olgu ve tespitler karşısında işkolları Yönetmeliğinin görülmekte olan tüm İşkolu Tespiti davalarında uygulanacağının kabulü gerekmektedir.” Y.7.HD., T.13.03.2013, E.2013/4407, K.2013/2777. Aynı yönde bkz. Y.7.HD., T.25.10.2013, E.2013/23957, K.2013/17741; Y.7.HD., T.14.09.2015, E.2015/25600, K.2015/1470, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 26.05.2020. Ayrıca bkz. Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 302-310.

²⁵⁵ “Anayasamızın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti, bir hukuk devleti olarak nitelendirilmiştir. Hukuk devletin temel ilkelerinden biri “belirlilik”tir. Bu ilkeye göre, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Belirlilik ilkesi, hukuki güvenlikle bağlantılı olup gerçek ve tüzel kişiler, yasadan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını bilmelidir. Gerçek ve tüzel kişiler ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir. Hukuk güvenliği, normların öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Diğer taraftan, medeni yargılama hukukunda, dava açılmasının en önemli sonuçlarından birisi de, asıl olarak her davanın açıldığı tarihteki fiili ve hukuki duruma göre karara bağlanması zorunluluğudur (KURU, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, s. 1674 vd.). Medeni yargılama hukukunda, usul hükümleri yönünden derhal uygulama ilkesi geçerli ise de, maddi hukuk normları yönünden anılan ilke geçerli değildir. Bu anlamda olmak üzere, işkolu tespit tarihinden sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İşkolları Yönetmeliği maddi hukuka ilişkin düzenlemeler olduğundan, yürürlük tarihlerinden önceki uyuşmazlıklara uygulanamayacağı tartışmasızdır. Bu açıklamalar ışığında belirtmek gerekir ki, işkolu tespitine itiraz davaları, kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle delil toplama yönünden “kendiliğinden araştırma” ilkesinin uygulandığı davalardan ise de, belirtilen ve başkaca bazı istisnalar dışında medeni yargılama hukuku ilke ve kurallarının tatbik edildiği davalardır. Bu itibarla, hukuk devleti ilkesi ile “belirlilik – hukuki öngörülebilirlik” ilkeleri karşısında, işkolu tespitine itiraz davalarının, işkolu tespit tarihindeki fiili ve hukuki duruma göre karara bağlanması da bir zarurettir.” Y.22.HD., T.05.12.2016, E.2016/32012, K.2016/26245, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 22.05.2020.

²⁵⁶ “Yargılama sırasında yürürlüğe giren maddi hukuka ilişkin bir yasanın yargı erkince uygulanmasıyla yapılacak yeni tespit, ilgili Bakanlıkça tespit tarihindeki yasal düzenlemeye

verdiği kararlarda ise bu görüşten vazgeçilmiş²⁵⁷ ve 2821 sayılı Kanun döneminde açılmış olan bir işkolu tespitine itiraz davası görülürken yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliğine göre hüküm verileceği belirtilmiştir.²⁵⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2017 yılında verdiği kararlar da 2016 verilen kararlarla aynı yöndedir²⁵⁹ ve şu sonuca varılmaktadır: *“Bu hukuki olgu ve tespitler karşısında 19.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğinin görülmekte olan tüm ‘İşkolu Tespiti’ davalarında uygulanacağının kabulü gerekmektedir.”*

V. İŞKOLU TESPİTİ VE BEKLETİCİ MESELE OLUP OLMAMA SORUNU

A. Mülga 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar Döneminde

Mülga 2821 sayılı Kanun’un 4. maddesinde işkolu tespit esasları ve tespit usulü düzenlenmekte, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 12 ve devamı maddelerinde ise toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkin hükümler yer almaktaydı. Ancak bahsi geçen kanunların hiçbirinde toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işyerinin girdiği işkoluna karşı bir itiraz varsa bu itirazın nasıl çözümleneceğine dair bir hüküm yer almamaktaydı. Uygulamada Yargıtay tarafından, eğer toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkin bir davada işkoluna itiraz edilmişse öncelikle işkoluna ilişkin sorun çözülmek üzere bekletici mesele yapıldı.²⁶⁰ Daha

göre hukuka uygun olarak yapılmış işlemin değiştirilmesi neticesini doğuracaktır. Bu durum ise yargının idarenin yerine geçerek işlem yapmasına yol açacaktır. Oysaki tarafların yargıya başvurmadaki amaç; yargılama sırasında yürürlüğe girecek yeni düzenlemeye göre mahkemece yeniden bir tespit yapılması değil; tespit tarihinde yürürlükte bulunan yasal düzenlemeyle ortaya çıkan neticenin hukuka uygunluğunun denetlenmesidir.” Y.9.HD., T.15.06.2015, E.2015/166239, K.2015/21569. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.22.01.2015, E.2014/37433, K.2015/1933, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 28.05.2020. Ayrıca bkz. Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 421-425.

²⁵⁷ Yılmaz, s. 151.

²⁵⁸ Y.9.HD., T.08.12.2016, E.2016/3551, K.2016/21756. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.02.02.2016, E.2016/421, K.2016/2359; Y.9.HD., T.28.06.2016, E.2016/21435, K.15459, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 28.05.2020. Bu kararları isabetli bulan Sümer’e göre: *“Kanımca karar isabetlidir. Zira işkolu tespiti kamu düzenine ilişkin ve emredici niteliktedir. Sendikalar hukukunda birçok düzenleme işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesine bağlıdır. İşçiler işyerinin girdiği işkoluna göre sendikaya üye olabilecekler, sendikalar işyerinin girdiği işkoluna göre örgütlenebilecekler ve toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir.”* Sümer, **Değerlendirme 2016**, s. 599.

²⁵⁹ Y.9.HD., T.21.12.2017, E.2017/27397, K.2017/21928, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 29.05.2020. Ayrıca bu kararı isabetli bulan görüş için bkz. Eyrenci, **Değerlendirme 2017**, s. 403.

²⁶⁰ Bu yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir karara göre: *“ Dosya kapsamından, işyeri ile ilgili işkolu tespit kararının iptali için sendika tarafından açılan davanın halen Bakırköy 4.İş Mahkemesi 2009/113 Esas numarasında derdest olduğunu*

detaylı açıklamak gerekirse, mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde 2822 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre bir sendikanın yetkili olduğunun tespitine yine aynı Kanun'un 15. maddesi uyarınca iş mahkemesinde itiraz edilirdi. Bu itiraz ile işyerinin hangi işkoluna dahil olduğunun tespitini gerektiriyorsa yetki itirazını inceleyen mahkeme, 2821 sayılı Kanun'un 4. maddesinde düzenlenen usul ve esaslara göre bahsi geçen işyerinin dahil olduğu işkolunun tespiti sorununun çözümü bekletmekte ve yetkiye itiraz davasında konuyu bekletici mesele yapmaktaydı.²⁶¹ Ancak bu durum uygulamada hemen hemen her toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkin davada işkoluna itiraz edilmesini beraberinde getirerek toplu iş sözleşmesi yetki sürecini uzatmaktaydı.²⁶² Böylece, yetki sürecinin tamamlanması ciddi bir sürece yayılmakta ve buna bağlı olarak yapılacak toplu iş sözleşmesinin yapılması da uzamaktaydı. Ayrıca bu husus sendikal örgütlenmeyi ciddi manada zedelemekteydi. Yargıtay'ın 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde var olan bu uygulaması yetki sürecini uzatmak ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasını geciktirmek amacıyla kötü niyetli yaklaşımlara da mahal vermiş olmakta ve tüm bu gerekçeler nedeniyle doktrinde kimi yazarlarca eleştirilmekteydi.²⁶³

B. 6356 Sayılı Kanun Döneminde

Yukarıda yer aldığı üzere 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işkolu tespiti bekletici mesele yapılmakta, bu nedenle

anlaşılmaktadır. Bu durumda taraflar arasında yetki uyuşmazlığı ile birlikte işkolu tespit uyuşmazlığı söz konusu olmaktadır. O halde İşyerinin girdiği işkolunun tespiti için açılan dava ön mesele kabul edilerek, davanın sonucuna göre işin esası çözüme kavuşturulmalıdır. Bu yönler düşünülmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.9.HD., T.26.04.2011, E.2011/1308, K.2011/12318, Çalışma ve Toplum, 2011/4, S.31, s. 222-223. Aynı yönde kararlar için bkz. Y.9.HD, T.28.03.1996, E.1996/5811, K.1996/6378; Y.9.HD., T.20.04.2010, E.2010/13660, K.2010/11491; Y.9.HD., T.29.03.2011, E.2011/11740, K.2011/9416, www.sinerjimevzuat.com.tr, (Çevrimiçi), 10.06.2020. Ayrıca bkz. Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 303-304.

²⁶¹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s.57.

²⁶² Ekmekçi, s. 53; Astarlı, s. 140; Özveri, **Sendikasılaştırma**, s. 273-276.

²⁶³ Astarlı tarafından Türkiye'de sendika üyesi olan veya toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçi sayısı verilerle açıklanmış ve çok düşük oranlarda olduğu belirtilmiştir. Sendikalara üye olmayan veya sendika üyesi olsa dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçilerin var olmasının nedenlerinden biri ise Türk toplu iş hukukunda yetki sürecinin uzaması dolayısıyla işçilerin ümitsizliğe kapılması olarak açıklanmıştır. Bkz. Astarlı, s. 143-144. İlgili Kanunlar döneminde, yetki sürecinin gereksiz uzamasına dair yapılan diğer eleştiriler için bkz. Fevzi Şahlanan, "2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Tasarının Değerlendirilmesi", **Legal İHSGHD**, S.4, Ekim-Kasım-Aralık 2004, s. 1265; Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 305; A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, 2. bs., İstanbul, Beta, 2010, s. 40; Şen, s.177. Mülga 274 sayılı Kanun döneminde yine aynı yönde görüşler için ayrıca bkz. Çelik, **Sendikalar**, s. 172.

toplu iş sözleşmesi yetki süreci oldukça yavaşlamakta ve toplu iş sözleşmesinin yapılması gecikmekte ve bahsi geçen gecikme kötü niyetli yaklaşımlara mahal vermektedir. Bu husus sendikal örgütlenme başta olmak üzere Toplu İş Hukuku ve Toplu İş Hukuku'nun temelinde var olan kolektif çözümleri oldukça etkilemektedir.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasında açıkça belirtildiği ve çalışmamızda da değinildiği üzere²⁶⁴ bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi ilgililer tarafından her zaman talep edilebilecektir. Ancak 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında *"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."* şeklinde yeni bir düzenleme getirilmiştir. İlgili düzenlemenin gerekçesi ise şu şekildedir: *"İkinci fıkra göre, işyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespiti talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak, işkolu değişiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin uygulamasını etkilemeyecektir. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz bir şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir."* Görüldüğü üzere kanun koyucu mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde yetki tespit sürecinin gereksiz uzaması ve kötü niyetli yaklaşımlara açık olması gibi gerekçelerle yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında bu şekilde bir düzenleme yapmıştır. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmesi yetki tespit süreci ile işkolunun belirlenmesi hususları birbirinden ayrılmış ve yetki süreci başlamış ise yapılacak olan işkolu tespitlerinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı kararlaştırılmıştır. Ayrıca işkolu tespiti ve işkolu tespitine ilişkin açılan davaların yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağı düzenlenmiştir.

²⁶⁴ Bkz. İkinci Bölüm, I, C.

Doktrindeki genel görüşe göre bahsi geçen düzenleme, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin uzamasını ve yetki sürecini uzatma amaçlı kötü niyetli yaklaşımları engellediği gerekçesiyle isabetli bulunmuştur.²⁶⁵ Ancak bu hususta aksi görüşler de bulunmaktadır. Nitekim Ekmekçi'ye göre 6356 sayılı Kanun ile getirilmiş olan ilgili düzenleme suni ve yasaklayıcı bir düzenlemedir. Kanun koyucu tarafından yetki tespitine itiraz sürecinin uzamaması yolunun, bu şekilde hak kısıtlayıcı bir düzenleme ile sağlanmaya çalışılması hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz. Nitekim kötü niyetli yaklaşımları engellemek için mevzuatımızda çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır ve kötü niyet yargılama esnasında göz önünde bulundurulur. Tüm bu nedenlerle, yetki tespit sürecinde yapılan işkolu itirazları bekletici mesele yapılmalıdır. Ayrıca Ekmekçi, ilgili düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğunu belirterek 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin tamamının iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'nde açılan davada Erdal Tercan imzalı ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğuna ilişkin karşı oy yazısını oldukça isabetli bulmuştur.²⁶⁶ Engin'e göre ilgili kanuni

²⁶⁵ Fevzi Şahlanan, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013/4, s. 113; Murat Engin, "6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013/4, s. 146; Mustafa Kılıçoğlu, **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Ankara, Bilge Yayınevi, 2013, s. 42; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 62; Canbolat, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 77; aynı yazar, **Düzyey ve Türler**, s. 140-141; Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 382; Başbuğ, **Toplu İlişkiler**, s. 95.

²⁶⁶ Ekmekçi, s. 53-54. Ekmekçi tarafından isabetli bulunan Erdal Tercan imzalı karşı oy yazısı şu şekildedir: "Öncelikle belirtmek gerekir ki, hükmün gerekçesinden işkolu tespitine itiraz eden ve dava açan kimseler önceden kötü niyetli olarak kabul edilmekte ve buna göre tedbir alınmakta bu duruma bağlı olarak, dava açılıp mahkemeden karar alınsa dahi, bu kararın o dönem için değil, bir sonraki dönem için uygulanması kabul edilmektedir. İşkolu tespitine, işveren itiraz edebileceği gibi, kanunda öngörülen şartları taşıyan bir diğer sendika da itiraz edebilir, dava açabilir. İşverenin iyi niyetli itiraz etmesi mümkün olduğu gibi, üçüncü kişi konumundaki sendikanın da daha baştan kötü niyetli kabul edilmesi uygun değildir. Bunların tümünün önceden kötü niyetli olarak kabul edilmesi ve ona göre düzenleme yapılması hukuk devleti ilkesine aykırıdır. Hükmün İkinci fıkrasının birinci cümlesine göre, TİS yetki süreci başlamış İse İş kolu değişikliğine ilişkin mahkemeden karar alınsa dahi, bu karar ilişkin olduğu o dönem için uygulanamayacak bir sonraki dönem uygulanabilecektir. Oysa, iş kolu tespitine ilişkin açılan dava sonunda verilen karar da, mahkeme kararı olması nedeniyle hemen uygulanmalıdır. Anayasa'nın 138. maddesinin dördüncü fıkrasında "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir surette değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez" denilmektedir. Görüldüğü gibi yargı kararının gereğinin yerine getirilmesi Anayasa'da herhangi bir kayıt veya şarta bağlanmamış; geciktirilmeksizin uygulanması emredilmiştir. Burada ise, alman kararın bir sonraki dönem uygulanması öngörülerek, kararın yerine getirilmesi en azından geciktirilmektedir. Bu durum, yargı bağımsızlığına aykırı olduğu gibi, hak arama hürriyetini düzenleyen Anayasa'nın 36. maddesine de aykırıdır. Bu bağlamda ayrıca belirtmek gerekir ki, bir sonraki dönem TİS için özellikle şartların da değişmesi halinde tekrar iş kolu tespitine itiraz edilebilir ve dava açılabilir, böyle bir durumda da daha önceki dönem için mahkemeden alman karar hiçbir zaman uygulanamaz. Oysa o karar, bir sonraki dönem için

düzenleme, ikincil önemde ve sınırlı etkiye sahiptir. Bu nedenle yetki süreçlerine ilişkin çözüm getirmemektedir.²⁶⁷ Alpagut'a göre getirilen düzenleme kötü niyeti engellemek yönündeki amacına uygun bir düzenlemedir. Ancak işyerinin gerçekte dahil olduğu işkolunda kurulu bulunmayan sendikaya yetki verilmesinin teknik hukuk bakımından isabetli olup olmadığı tartışmalıdır.²⁶⁸ Başterzi'ye göre de getirilen düzenleme; bir taraftan yetki tespit hususunun gereksiz uzaması sorununa çözüm getiren bir düzenleme olup, diğer taraftan sendikal örgütlenme açısından daha farklı ve ağır

uygulanmak üzere değil, ilişkin olduğu o dönem için uygulanmak üzere alınmıştı. Anayasa m. 125,1 gereğince idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Bu hüküm gereğince idarenin eylem ve işlemlerine karşı dava açılması ve alınan kararın da öngörüldüğü şekilde icra edilmesi gerekir. Söz konusu hüküm gereğince, Bakanlık işkolu tespiti kararı verdikten sonra, bu karara karşı dava açılabilse de, alınan kararın icrası, bu arada TİS yetki süreci başlamışsa artık o dönem mümkün olamayacaktır. Bu durumda da Bakanlığın belirlemiş olduğu işkolundaki sendika TİS imzalayabilecektir. Oysa yargı kararı ile o işyerinin bir diğer işkoluna girdiği tespit edilmişse, bakanlığın belirlemiş olduğu işkolundaki sendikanın TİS imzalaması mümkün olmamalıdır. Bu açıdan hüküm 125. maddeye de aykırılık teşkil etmektedir. Kanun'un yetki itirazını düzenleyen 41. maddesinin beşinci fıkrasında "itiraz karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur" denilmiş, TİS imzalamak için sendikanın yetkili olup olmaması konusunun açıklığa kavuşturulması istenmiştir. İşkolu tespiti ve bu duruma bağlı olarak hangi sendikanın TİS imzalayabileceği konusu, yetki sürecinden öncelikli ve en az o süreç kadar önemlidir. Bu açıdan, TİS imzalamak için yetki sürecinin beklenmesi kabul edilirken, işkolu tespitinin beklenmemesi ve alınan kararın bir sonraki dönem uygulanmasının kabul edilmesi kendi içinde çelişki de oluşturmaktadır. Kanun koyucu TİS imzalanmasının gecikmesini ve işçilerin mağdur olmasını engellemek için şüphesiz tedbir alabilir, düzenleme yapabilir. Bu amaçla kabul edilen düzenlemeler bir sınırlama getiriyorsa, bu düzenlemelerin ayrıca demokratik hukuk devletinin gerekleriyle bağdaşması ve ölçülü olması da gereklidir. Söz konusu hüküm değerlendirildiğinde, mahkeme kararlarının yerine getirilmesi açısından bir sınırlama getirdiği, bu durumun yukarıda belirtildiği üzere hak arama hürriyetine bir müdahale oluşturduğu açıktır. Bu açıdan getirilen düzenlemenin ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir. Hukukumuzda pek çok yerde kötü niyetli kişilerin itirazını bertaraf etmek için hüküm konulduğunu görüyoruz (Örneğin HMK m. 41; 182), benzer şekilde mahkeme kararının uygulanmasını tümüyle bertaraf etmek yerine, daha hafif tedbir öngören hükümlerle kötü niyetli kişilerin itirazını bertaraf etmek ve TİS görüşmelerinin gecikmesini engellemek mümkün olabilir. Bu açıdan getirilen hüküm Anayasa m. 2 gereğince ölçülülük ilkesine de aykırıdır. Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde ise, "İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz" denilerek, yetki işlemlerine bakan bir mahkemenin iş kolu tespitine ilişkin açılan bir davayı bekletici sorun yapamayacağı kabul edilmiştir. Anayasa m. 138, 2'ye göre "Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hakimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez, tavsiye ve telkinde bulunamaz." Bu hükümle mahkemelerin yargı yetkisinin kullanılmasında bağımsız olduğu kabul edilmiştir. Bu açıdan sendikanın yetki işlemlerine bakan bir mahkemenin, iş kolu tespitine ilişkin davayı ciddi görmesi, kendi önündeki davayı etkileyeceğini de düşünmesi halinde bekletici sorun yapılabilmesi gerekir. Kanun koyucunun bu şekilde müdahale ederek mahkemenin takdir yetkisini kaldırması, yargı yetkisinin kullanılmasına müdahale niteliği taşımaktadır. O nedenle Anayasa'nın 138. maddesinin ikinci fıkrasına aykırıdır." AYM, T. 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG. 11.11.2015, No. 29529, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 10.05.2020.

²⁶⁷ Engin, **Yetki İtirazında İşkolu**, s. 18.

²⁶⁸ Alpagut, **6356 Sayılı Yasa**, s. 31.

sonuçların doğmasına neden olabilecektir.²⁶⁹ Nitekim bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesinde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasından yararlanıldığı ve 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasında mevcut olan usul ve esaslar mevzu bahis olmadıkça, ilgili koddan yararlanılarak oluşturulan SGK kayıtları dikkate alınmaktadır. Bu sistem içerisinde, işveren bilerek ya da bilmeyerek işkolunu yanlış beyan etmiş veya daha sonra işkolu değişse bile bunu beyan etmemiş olabilir. Böylece normal koşullarda gerçekten o işyerinde örgütlenebilecek bir sendikanın örgütlenememesi, üye kaydedememesi söz konusu olacaktır. Ayrıca işkoluna ilişkin uyuşmazlık toplu pazarlık sürecinde ya da işkolu bağitlandıktan sonra sonuçlanıp işkolu değişikliği söz konusu olduğunda dahi, bağitlanan sözleşme geçerliliğini koruyacaktır. Böyle bir durumda ehliyetsizlik nedeniyle geçersiz olacak bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olması gündeme gelebilir. Bu husus ilk olarak sendika ehliyetine ilişkin temel ilkelere ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle Başterzi'ye göre 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası, Anayasa'nın sendika özgürlüğünü düzenleyen 51. maddesine ve toplu iş sözleşmesi özerkliğini düzenleyen 53. maddesine aykırıdır. Başterzi tarafından tüm bu değerlendirmelerin ardından, hukuk sistemimiz açısından yetkili sendikanın referandum yöntemiyle belirlenmesi ve bu belirlenme ile beraber 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasına da gerek kalmayacağı belirtilmiştir.²⁷⁰

İlgili düzenlemenin daha önce söz konusu işyeri hakkında Bakanlık tarafından verilmiş ve kesinleşmiş bir işkolu tespiti söz konusu olduğunda mı yoksa kesinleşmiş bir işkolu tespitinin olmadığı durumlarda mı söz konusu olacağı da açık değildir. Ekmekçi'ye göre, ilgili düzenleme ancak daha önce Bakanlık tarafından yapılarak kesinleşmiş bir işkolu tespitinin varlığı halinde söz konusu olabilecektir. Ancak daha önce kesinleşen bir işkolu tespiti yok ise bu durumda yetki tespiti sürecinde yapılan işkolu itirazının bekletici mesele yapılması ve ilgili düzenlemenin bu şekilde yorumlanması gerekir.²⁷¹ Ayrıca yazara göre ilgili düzenleme dar yorumlanmalı ve yetki tespit sürecinden önce işkolunun belirlenmesi için dava açılmışsa, yetki tespit sürecinde bu talep bekletici mesele yapılmalıdır.²⁷² Ancak Astarlı'ya göre yetki tespit

²⁶⁹ Başterzi, **Ehliyet**, s. 180. Aynı görüşte bkz. Gaye Burcu Yıldız, "Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele", **İKÜHFD**, C.15, S.1, Ocak-Şubat 2016, s. 518.

²⁷⁰ Başterzi, **Ehliyet**, s. 180-183.

²⁷¹ Ekmekçi, s. 55.

²⁷² Ekmekçi, s. 273. Aynı yönde bkz. Başterzi, **Ehliyet**, s. 183.

tarihinden önce işkolu talebinde bulunulsa dahi, yetki süreci başlamadan kesinleşmediği için dikkate alınmayacaktır.²⁷³

1. Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından Yaklaşımlar

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yukarıda da belirttiğimiz üzere Türk Toplu İş Hukuku mevzuatımızda daha önce var olmayan bir düzenleme getirilmiş ve *"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."* şeklinde hüküm yer almıştır. Ancak yeni bir düzenleme getirilmiş olmasına rağmen mülga 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrasında yer alan hüküm, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasında aynen korunmuştur. İlgili hüküm şu şekildedir: *"İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir."*

Esasen 1983 yılında yürürlüğe giren mülga 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesi *"Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir."* şeklinde tanımlanmıştı. Bir uyuşmazlıkta ilgili düzenlemede yer alan işletme niteliğinin bulunup bulunmadığını çözümlmek için ise 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrası düzenlenmişti. Ancak daha sonra 1986 yılında 3299 sayılı Kanun ile mülga 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesi ölçütü değiştirilerek *"Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir."* şeklinde düzenleme getirilmiştir. Bu şekilde 2822 sayılı Kanun'da yapılan bu değişiklik ile işletme tanımı *"işçinin naklinin işletme gereği olması"* yerine *"bir işverenin aynı işkolunda yer alan*

²⁷³ Astarlı, s. 166-167.

işyerleri” esası benimsenmiştir. İlgili değişikliğe rağmen 2822 sayılı Kanun’un 3. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenleme amaç ve önemini yitirmesine rağmen varlığını korumaya devam etmiştir. Görüldüğü üzere, işletme kavramının değişmesiyle amacını yitiren bu düzenleme kanun koyucu tarafından 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 4. fıkrasında da aynen varlığını devam ettirmektedir.²⁷⁴

6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere bir işverene ait aynı işkolunda bulunan işyerlerinde ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir ve bu düzenleme emredici niteliktedir. Yine 34. maddenin 4. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede karara bağlanır. Bu düzenleme ile de yetki tespiti işleminde yetkili mahkeme özel olarak düzenlenmiş olup yetkili mahkeme kamu düzenine ilişkin olduğundan taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta uyuşmazlığın görüldüğü mahkemenin yetkili olup olmadığı hususunun yargılamanın her safhasında gözetilmesi gerekecektir. 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan toplu iş sözleşmesi yetki süreci başlamış ise işkoluna dair itirazların bekletici mesele yapılamayacağı şeklindeki düzenleme ile ilgili Kanun’un 34. maddesinin 2 ve 4. fıkrasındaki düzenlemeler bu şekilde uyumsuzluğa neden olmaktadır. Şöyle ki, eğer yetki itirazı sürecinde bir işyerinde aslında işyeri değil işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağına dair bir itiraz söz konusu olduğunda ilgili Kanun’un 34. maddesinin 2 ve 4. fıkralarının emredici hükümleri ile ilgili Kanun’un 5. maddesinin 2. fıkrasında işkolunun bu şekilde bekletici mesele yapılmaması şeklindeki hükmü arasında çelişki meydana gelmiş olacaktır. Bu durumda yetki tespit sürecinde diğer itirazların yanı sıra, işletmeye yönelik itirazlar bahsi geçen emredici hükümlerin varlığı nedeniyle bekletici mesele yapılmalı mıdır? sorusu gündeme gelecektir.

6356 sayılı Kanun’un 5. maddesinin 2. fıkrasının işletme toplu iş sözleşmelerinde de uygulanıp uygulanmayacağına dair ilgili Kanun’da çelişkilerin nasıl çözümleneceğine dair bir açıklık bulunmamaktadır. Bu uyumsuzluklar nedeniyle hem Yargıtay uygulaması hem de doktrinde farklı görüşler ileri sürülerek işletme toplu iş sözleşmelerine yönelik yapılan itirazlar, diğer toplu iş sözleşmelerine yapılan itirazlardan ayrı bir noktada tutulmuştur. Bu nedenle çalışmamızda, işletme toplu iş sözleşmesi dışındaki toplu iş sözleşmeleri ve işletme toplu iş sözleşmeleri açısından

²⁷⁴ Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 477-478; aynı yazar, **Toplu İş Hukuku**, s. 390; Yıldız, **Bekletici Mesele**, s. 520.

yetki itirazında işkolu tespitinin bekletici mesele olup olmayacağı hususu ayrı ayrı incelenecektir.

a. İşletme Toplu İş Sözleşmeleri Dışındaki Toplu İş Sözleşmeleri Açısından

Eğer bir toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde yalnızca bir işyerinin başka bir işkoluna dahil olduğuna dair bir itiraz söz konusu ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının aynen uygulanacağı ve bu hususun bekletici mesele yapılamayacağı gerek doktrin ve gerek Yargıtay kararlarında genel kabul görmektedir. Bu durumda bir yetki tespitine itiraz davasında mevzu bahis olan, tek bir işyeri²⁷⁵ ve bu işyerinde yapılmakta olan işyeri toplu iş sözleşmesi ise bu durumda 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme aynen uygulanacak ve herhangi bir yetki tespitine itiraz davasında işyerinin girdiği işkoluna dair bir itiraz var ise bu itiraz bekletici mesele sayılmayacak, aynı zamanda işyeri toplu iş sözleşmesi yetki süreci başladıktan sonra işkolu tespiti söz konusu olmuşsa, yapılan tespit dikkate alınmayacaktır. Bir başka anlatımla, eğer bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunduğu ve dolayısıyla işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiğine dair bir itiraz değil de yalnızca yetki tespiti yapılan işyerinin başka bir işkolunda olduğuna dair bir itiraz söz konusu olduğunda ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası uygulanacaktır. Nitekim Yargıtay'ın birçok kararında "6356 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyumsuzluklarıyla sınırlı olarak değerlendirmek gereklidir." şeklinde ifadeye yer verilmiştir.²⁷⁶

²⁷⁵ İşkolunun belirlenmesinde işyeri kavramı ve işyeri kavramı belirlenirken esas alınması gereken ölçütlere ilişkin detaylı bilgiler aşağıda belirtilmiştir. Bkz. Üçüncü Bölüm, I.

²⁷⁶ Y.HGK., T. 29.11.2017, E. 2015/7-2387, K. 2017/1457; Y.9.HD., T.8.12.2016, E.2016/35791 K.2016/21757; Y.7.HD., T.14.09.2015, E.2015/32058, K.2015/14761; Y.7.HD., T.7.9.2015, E.2015/26324 K.2015/14105; Y.22.HD., T.31.12.2013, E.2013/23890, K.2013/24204, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 15.05.2020.Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararına konu bir olayda da olumlu yetki tespitine itiraz davasında bir işyerinin girdiği işkoluna itiraz edilmiş ve bekletici mesele yapılması talep edilmiştir. Yargıtay tarafından ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasına değinilmiş ve "Somut olayda, mahkeme 18.12.2013 yetki başvuru tarihinden sonra 06.03.2014 tarih ve 28933 sayılı resmi gazetede yayınlanan, Bakanlığın 2014/6 sayılı "Retay Silah Otomotiv İnşaat Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti.'nde Bakanlığımızca yapılan incelemede; adı geçen işyerinde üretimi yapılan nihai ürünlerin asıl

b. İşletme Toplu İş Sözleşmeleri Açısından

Yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasının varlığı doktrin ve Yargıtay tarafından farklı görüşleri beraberinde getirmiştir. Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasında yer alan işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemenin yetkili olacağına dair kesin yetki kuralı, ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasıyla uyuşmamaktadır. Gerçekten de ortada bir işverene ait aynı işkolunda kurulu birden fazla işyeri mevcutsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekliliği 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere emredici niteliktedir. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde, ilgili işyerinde yapılan iş sözleşmesinin işyeri değil işletme toplu iş sözleşmesi olması gerektiğine yönelik bir itiraz söz konusu olduğunda, işletmeye yönelik incelemeyi yapmaya yetkili mahkeme de değişecektir. Bu nedenle yetki itirazında işletmeye yönelik itirazlarla alakalı iki mesele gündeme gelecektir.

Bu meselelerden ilki, ilgili işletme itirazının hangi mahkeme tarafından sonuçlandırılacağıdır. 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasında belirtildiği üzere işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede görülür. Örnek vermek gerekirse, İstanbul'da açılan yetki tespitine itiraz davasında, işyerinin aslında ilgili Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere işletme kapsamında yer aldığı ve işletme merkezinin de Ankara'da olduğu ileri sürülebilir. Bu durumda işletme niteliğini belirleyecek olan mahkeme Ankara iş mahkemeleridir.²⁷⁷ İlgili hüküm emredici olduğundan, işletmeye

hammaddesinin büyük bir bölümünün metal bir element olan zamaktan oluştuğu, işin genel organizasyon ağırlığının da, işyerinde üretimi ve satışı yapılan nihai ürünün de havalı tüfek ve kuru sıkı tabanca üretimi olduğu, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 12 sıra numaralı "Metal" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir." şeklindeki işkolu tespit kararını esas alarak, işyerinin davalı sendikanın örgütlü olduğu (04) sıra numaralı işkolundan başka (12) sıra numaralı "metal" işkolunda yer aldığı gerekçesi ile bakanlık yetki tespit kararının iptaline karar verilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere, yeni bir Toplu İş Sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacağından, mahkemece aksi yönde karar verilmesi hatalı olmuştur. Kaldı ki söz konusu işkolu tespit kararının iptali için açılan davanın Konya 1. İş Mahkemesinin 2014/231 Esas sayılı dosyasında derdest olduğu anlaşılmıştır. O halde mahkemece yapılması gereken, yetki süreci başladıktan sonra yapılan Bakanlık işkolu tespit kararı dikkate alınmadan davanın esası incelenerek bir karar vermektir. Hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir." şeklinde karar verilmiştir. Y.7.HD., T.18.09.2014, E.2014/12889, K.2014/17658, www.kazanci.com, 08.05.2020. Ayrıca bkz. Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 312-314.

²⁷⁷ Yıldız, **Bekletici Mesele**, s. 520.

ilişkin uyuşmazlıkların başka bir mahkeme tarafından görülmesi mümkün olmayacaktır.

İkinci mesele ise, görülmekte olan yetki tespitine itiraz davasında işletmeye yönelik itirazların bekletici mesele yapıp yapılmayacağıdır.²⁷⁸ Her iki durum karşısında Yargıtay'ın ilgili daireleri tarafından zaman içerisinde farklı yönde kararlar verilmiş ve doktrinde de farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu nedenle çalışmamızda öncelikle Yargıtay'ın ilgili dairelerince zaman içerisinde verilen kararlara değinilmiş, sonrasında ise doktrindeki görüşlere yer verilmiştir.

(1) Yargıtay Uygulaması

6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle beraber yetki itirazı davalarında işletmeye ilişkin işkolu itirazlarının bekletici mesele yapıp yapılmayacağı hususu Yargıtay gündemine de taşınmıştır. 2013 yılında Yargıtay'ın 7, 9 ve 22. Hukuk Daireleri arasında bu anlamda görüş birliği olduğu söylenebilir. Yargıtay'ın bahsi geçen daireleri tarafından 2013 yılında verilen kararlarda açıkça belirtilmiştir ki, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında düzenlendiği üzere işletme toplu iş sözleşmeleri kamu düzenine ilişkindir ve bu nedenle ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan yetki süreci başladıktan sonra işkolu itirazlarının bekletici mesele yapılamayacağına dair hükmü dar yorumlanamaz ve işletme toplu iş sözleşmeleri için uygulanamaz. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işletmeye yönelik bir itiraz söz konusu ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası geniş yorumlanmalı ve ilgili itiraz bekletici mesele yapılmalıdır.²⁷⁹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda²⁸⁰ bu husus şu şekilde ifade edilmiştir:

"Dolayısı ile yetki tespiti davasında bir gerçek ve tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, İşletme

²⁷⁸ Yıldız, **Bekletici Mesele**, s. 519.

²⁷⁹ Y.7.HD., T.31.12.2013, E.2013/23890, K.2013/24204; Y.7.HD., T.08.10.2013, E.2013/22669, K.2013/16472; Y.7.HD., T.22.05.2013, E.2013/ 14210, K.2013/9457; Y.7.HD., T.17.09.2013, E.2013/21511, K.2013/14867; Y.7.HD., T.16.04.2013, E.2013/10212, K.2013/6813; Y.9.HD., T.28.11.2013, E.2013/11931, K.2013/31325; Y.9.HD., T.05.12.2013, E.2013/13085; K.2013/32082; Y.9.HD., T.31.10.2013, E.2013/8969, K.2013/27669; Y.22.HD., T.06.12.2013, E.2013/33468, K. 2013/28331; Y22HD, T. 03.07.2013, E. 2013/17141, K. 2013/16308; Y22HD, T. 04.06.2013, E. 2013/11413, K. 2013/13570; Y22HD, T. 21.06.2013, E. 2013/15050, K. 2013/15221, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 17.05.2020. Ayrıca bkz. Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 375-383.

²⁸⁰ Y.7.HD., T.31.12.2013, E.2013/23890, K.2013/24204, Çalışma ve Toplum, S. 41, 2014/2, s. 222-228.

düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasa'nın 5.maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir.”

2014 yılında Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nce verilen kararlarda da aynı şekilde yetki tespitine itiraz davasında 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin işyeri uyuşmazlıklarıyla sınırlı olması gerektiği ve davada işletme niteliğine yönelik bir itiraz var ise bekletici mesele yapılması gerektiği vurgulanmıştır.²⁸¹ Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir karara²⁸² konu olayda dava konusu işletmenin dahil olduğu işkoluna yönelik bir itiraz söz konusu olmuş ve Yargıtay tarafından ilgili uyuşmazlık bekletici mesele yapılmayarak SGK kayıtlarında yer alan NACE koduna göre sonuca varılmıştır. İlgili karara göre:

“Mahkemece öncelikle Maslak ve Ümraniye’de yer alan işyerlerine ilişkin SGK kayıtları, ticaret sicil kayıtları, ana sözleşme ile işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı, sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme olup olmadığı, işletme söz konusu ise merkezi araştırılıp, gerekirse bu konuda keşif yapılarak yetkili mahkeme belirlenmelidir.6356 sayılı Yasanın 5. maddesi uyarınca işkolu tespit süreci işletilmediği sürece işyerinin girdiği işkolu sosyal güvenlik kayıtlarındaki koddan hareketle belirlenecektir. Davacı tarafından Kocaeli/Çayirova adresinde faaliyet gösteren işyerinin taşımacılık iş kolunda tescil edildiği, Bakanlıkça kayıtlardan hareketle yetki tespit işleminin yapıldığı, Kocaeli/Çayirova’da yer alan deponun farklı bir iş kolunda kaydedilmesinden

²⁸¹ Y.7.HD., T.18.07.2014, E.2014/8329, K.2014/16260; Y.7.HD., T.24.02.2014, E.2014/776, K.2014/4406; Y.7.HD., T.21.10.2014, E.2014/17409, K.2014/19210; Y.7.HD., T.02.12.2014, E.2014/19628, K.2014/21904, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 18.05.2020.

²⁸² Y.9.HD., T.20.01.2014, E.2014/666, K.2014/2668. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.21.10.2014, E.2014/31274, K.2014/32408, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 21.05.2020. Ayrıca kararları isabetli bulan görüş için bkz. Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 322.

dolayı çalışanlarının çoğunluk hesabında dikkate alınmamasında bir isabetsizlik yoktur.”

2015 yılında Yargıtay ilgili daireleri tarafından aynı görüşler doğrultusunda karar verilmiştir.²⁸³ Ancak 2016²⁸⁴ yılına gelindiğinde Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından aksi yönde görüş bildirilmiştir. İlgili karara konu olan olayda davacı işveren tarafından Bakanlığın sendikaya vermiş olduğu olumlu yetki tespitinin aynı işverene ait depolama, ambarlama, taşımacılık, inşaat malzemesi ticareti yapılan işyerleri dışında finans ve muhasebe işlerinin yürütüldüğü işyerlerinin de mevcut olduğu ve bu işyerlerinin yetki tespitinde birlikte değerlendirilmesi gerekmesi nedeniyle usul ve yasaya aykırı olduğu iddia edilmiş ve yetki tespitinin iptali talep edilmiştir. Yargıtay tarafından söz konusu olayda işletmeye dair itiraz şu şekilde çözümlenmiştir:

“Dairemizin uygulaması, 6356 Sayılı Kanun’un 34/2. maddesindeki aynı işkolundaki birden fazla işyerinin işletme sayılarak bu işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağına dair hükmün, emredici ve kamu düzenine dair olmasına rağmen, aynı kanunun 5/2. maddesindeki, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ve işkolu tespit talebi ve buna dair açılan davaların yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacağına dair hüküm karşısında işletme iddiası olsa bile yetki süreci başladıktan sonra artık işkolu tespiti ya da yapılan işkolu tespitine itiraz davasının dikkate alınmayacağı, bekletici mesele sayılamayacağı, işletme iddiasının Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerle göre çözümlenmesi gerektiği yönündedir. Ancak yetki tespitine konu işyerinde yapılan asıl işe yardımcı işin görüldüğü bir işyeri veya işyerinin eklentisi, bağlı yeri şeklinde bir yer söz konusu ise, buralarda çalışan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğinden ... kayıtlarından hareketle bu durumun tespit edilemediği hallerde gerekirse yerinde keşif ve bilirkişi incelemesi yaptırılarak bu durumun tespiti şarttır. Somut olayda, ... kayıtlarından depolama, ambarlama, taşımacılık, inşaat malzemesi ticareti yapılan işyerleri ile finans ve muhasebe işlerinin yürütüldüğü işyerlerinin ihtilafı işyeri ile bağlantısı tespit edilememektedir. Bu durumda mahkemenin yerinde keşif yaparak/yaptırarak

²⁸³ Y.9.HD., T.07.09.2015, E.2015/26324, K.2015/14105. Kararın detayları ve kararı isabetli bulan görüş için bkz. Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 479-480.

²⁸⁴ Y.7.HD., T.26.04.2016, E.2016/9586, K.2016/9227, (Çevrimiçi) www.sinerjimevzuat.com.tr, 19.05.2020. Ayrıca bkz. Sümer, **Değerlendirme 2016**, s. 673-674.

bunların niteliğini belirlemesi gerekmekte ise de, bu işyerlerini de kapsar şekilde yapılan işkolu tespitine itiraz davası İş Mahkemesi'nin 2015/528 Esas sırasında kayıtlı olup halen görülmektedir. Bu itibarla, her ne kadar işkolu tespit davasının bekletici mesele yapılması mümkün değil ise de, aynı konuda farklı ve çelişkili sonuçlara varılmasının önlenmesi için bu işkolu tespitine itiraz davasının sonucunun beklenmesi gerekmektedir. Hal böyle olunca, mahkemece işkolu tespitine itiraz davasının kesinleşmesi beklenerek davacı şirket vekilinin işletme kapsamına girmesi gerektiğini iddia ettiği ve yetki tespit başvuru tarihinde ve öncesinde faal olan işyerleri açısından çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir.”

Görüldüğü üzere Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından olumlu yetki tespitine itiraz davasında işletme iddiası olsa dahi bu itirazın bekletici mesele yapılamayacağı vurgulanmış ancak sonuç olarak yine işkolu tespit davasının sonucunun beklenmesine karar verilmiştir.

2017 yılında da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararlar aynı yöndedir.²⁸⁵ Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararına²⁸⁶ konu olan bir olayda Bakanlık tarafından verilen yetki tespiti kararına işverence itiraz edilerek işverene ait genel faaliyetlerin yürütüldüğü bir işyeri daha olduğu ve bu işyerinde çalışan işçilerin işçi sayısına dahil edilerek işletme barajında dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüştür. Yargıtay tarafından ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası yinelenmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur:

“İnceleme konusu davada, işverenin, idare faaliyetlerinin yürütüldüğü birimin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemeyeceği gibi, ancak bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyumsuzluğun yetki tespiti için başvuru tarihindeki şartlara göre

²⁸⁵ Y.9.HD., T.12.10.2015, E.2017/25458, K.2017/15540, Çalışma ve Toplum, S. 2, 2018/2, s. 990-993.

²⁸⁶ Y.22.HD., T.19.10.2017, E.2017/38132, K.2017/22480, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 19.05.2020. İlgili Karar, Sümer tarafından değerlendirilmiş ve eleştirilmiştir. Sümer'e göre iki farklı yerin tek bir işyeri mi yoksa ayrı iş yerleri olduğunun belirlenmesi bir işkolu tespiti değildir. Bu duruma örnek olarak idare binası ile fabrika binası verilmiştir. Sümer, idari bina ile fabrika binasının tek bir işyeri olarak kabul edilmesi ve buna bağlı olarak da işyerinin bütününe tek bir işkolunda değerlendirilmesini bir işkolu değişikliği olmadığı kanaatinde. Sümer, **Yetki Tespiti Sorunları**, s. 106.

değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere farklı işkollarında yer alan işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde değerlendirilmesi mümkün değildir.”

Görüldüğü üzere Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin iş bu kararından; daha önce Yargıtay ilgili daireleri tarafından benimsenen toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işletmeye yönelik itirazların bekletici mesele yapılması dair görüşten, kesin olmamakla birlikte, hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri gerekçe gösterilerek dönüldüğü anlaşılabilecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2019 yılında verdiği bir karara²⁸⁷ konu olayda ise Bakanlığın yaptığı yetki tespitinde işverene ait 24 işyerinin dikkate alınması nedeniyle işveren tarafından yetki tespitine itiraz davası açılmıştır. Davacı işveren tarafından aynı iş kolunda kendilerine ait 24 değil 38 işyerinin bulunduğu ve Bakanlığın yetki tespiti ve dikkate alınacak işçi sayısında bu hususu göz önünde bulundurmadiğı iddia edilmiştir. Yapılan incelemede davacı işverenin dava tarihinden önce ilgili işyerleri için vergi dairesi, ticaret odası ve SGK'ya başvurduğu ve NACE kod değişikliği talepleri bulunduğu belirlenmiştir. Bahsi geçen işyerlerinin NACE kodları da ilgili kurumlarca düzeltilmiştir. Bakanlık tarafından yetki tespiti yapılırken NACE kodlarındaki değişiklikler ve işletmeye ait 16 işyerinin dikkate alınmadığı saptanmıştır. Bu duruma karşılık Yargıtay aşağıdaki şekilde hüküm kurmuştur:

“Bu kapsamda, uyuşmazlıktaki yetki başvuru tarihi itibarıyla yapılan incelemede bir kısım işyerlerinin kayıtlardaki maddi hatadan kaynaklı olarak dikkate alınmadığı anlaşılmaktadır ki bu hatanın davacı işverenliğin kötü niyetinden veya kusur ve ihmalden kaynaklandığını da ortaya koyan bir delil de bulunmamaktadır. Nitekim bu maddi hatanın düzeltilmesi için yetki başvuru tarihinden çok daha önce (09.05.2014, 02.06.2014) ilgili yerlere müracaat edildiği de ortadadır. Davalı Bakanlıkta bu düzeltmeleri 6356 sayılı Kanun'un 5 inci maddesindeki prosedürü işleterek değil, maddi hata düzeltmesi olarak yapmıştır. Dolayısıyla söz konusu işkolu değişikliklerinin 6356 sayılı Kanun'un 5/2. maddesi kapsamında değerlendirilip dikkate alınmaması yerinde olmayacaktır. Buna göre de, gerek bozma öncesi alınan 05.12.2015 tarihli bilirkişi raporu, gerekse bozma sonrası farklı bilirkişi ve heyetlerden alınan 07.12.2017, 05.12.2018 ve 08.04.2019 havale tarihli raporlardan, yetki

²⁸⁷ Y.9.HD., T.11.09.2019, E.2019/5872, K.2019/15580. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.27.02.2019, E.2019/1696, K.2019/4855, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 20.05.2020.

başvuru tarihinden önce yapılan müracaatlar ile maddi hata kapsamında işkolları düzeltilen işyerlerinin işletme düzeyinde çoğunluk hesabında dikkate alınması halinde davalı Sendika'nın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı saptanmıştır. Açıklanan nedenlerle Mahkemece bu saptamaya değer verilerek davanın kabulüne karar vermesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar vermesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Görüldüğü üzere Bakanlığın yetki tespiti yaparken işverene ait geri kalan 16 işyerini dikkate almaması NACE kodlama sisteminde yaşanan ve işverence dava tarihinden önce düzeltilen maddi hatadan kaynaklanması nedeniyle bu husus bekletici mesele sayılmamış ve SGK'da yer alan NACE kodlamaları dikkate alınarak yetki tespiti için işçi sayısında yeterli çoğunluğun sağlanamadığı kararı verilmiştir.

2020 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına²⁸⁸ konu bir olayda ise davacı işveren tarafından işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri olduğu ve bu nedenle Bakanlık tarafından işyeri toplu iş sözleşmesi düzeyinde yapılan yetki tespitinin iptali talep edilmiştir. İlk Derece Mahkemesi tarafından SGK kayıtları incelenmiş ve 3 işyerinden 2 işyerinin 15 numaralı “Taşımacılık”, 1 işyerinin 10 numaralı “Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda yer aldığı görülerek 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrasına göre işyerinin girdiği işkolunun ve burada yürütülen faaliyetin niteliğinin tespitinde SGK kayıtlarının esas alınacağı, davacının 15 numaralı “Taşımacılık” işkolunda kurulu 2 işyeri bulunduğu ve bu nedenle 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasının emredici niteliği toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılması gerektiği ve bu bağlamda ilgili 2 işyerinde çalışan işçi sayısının %40'ının yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. İlk Derece Mahkemesi kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararda ise işverenin, idare faaliyetlerinin yürütüldüğü birimin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla işkolu itirazı niteliğinde değerlendirilmiş ve itirazın 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası gereği mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemeyeceği gibi bir sonraki dönem için geçerli olabileceği belirtilmiş ve davacı tarafından SGK kayıtlarının doğruyu yansıtmadığına dair somut bir iddianın ileri sürülmediği gerekçesiyle istinaf talebi reddedilmiştir. İlgili uyuşmazlık davacı tarafından temyiz edilmiş ve Yargıtay tarafından SGK kayıtları esas alınarak aynı işverene ait birden fazla işyerinin

²⁸⁸ Y.9.HD., T.10.06.2020, E.2020/1296, K.2020/5236, (Yayınlanmamıştır).

bulunduğu ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasına göre yetki tespiti işleminde yetkili mahkemenin özel olarak düzenlenmiş olduğuna dikkat çekilmiş ve ilgili düzenleme kamu düzenine ilişkin olduğundan taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemenin yetkili olup olmadığının yargılamanın her safhasında gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından SGK kayıtlarında ilgili toplu iş sözleşmesinin işletme toplu iş sözleşmesi olarak yapılması gerektiğinin anlaşılmasına rağmen esasa girilmesi ve yargılamanın her safhasında dikkate alınması gereken kesin yetki kuralını göz ardı etmesi gerekçesiyle yetkisizlik kararı vermesi gerektiği nedeniyle bozmuştur. Yargıtay tarafından bekletici mesele hususuna hiç değinilmemiş, SGK kayıtlarından yola çıkılarak aynı işverene ait birden fazla işyerinin söz konusu olduğu anlaşıldıktan sonra işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin kesin yetki kuralına değinilmiştir.

Zaman içerisinde Yargıtay'ın görüşlerinde farklılıklar olduğu görülmektedir. Özellikle Yargıtay ilgili daireleri tarafından son yıllarda verilen kararlardan, kesin olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işletmeye yönelik itirazların bekletici mesele yapılmayarak SGK kayıtlarına bakılarak karar verilmesi şeklinde görüşleri oluştuğu söylenebilecektir.²⁸⁹

(2) Değerlendirme

Yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası ve 34. maddesinin 2 ve 4. fıkraları arasındaki uyumsuzluk kuşkusuz bir belirsizlik yaratmıştır. Bu belirsizlik işletme toplu iş sözleşmeleri ve işletme toplu iş sözleşmeleri dışındaki toplu iş sözleşmeleri bakımından ayrıma neden olmuştur. Bu ayırım nedeniyle, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası ve 34. maddesinin 4. fıkrası gereğince bekletici mesele yapıp yapılmayacağına dair doktrinde de görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak bu hususla ilgili doktrindeki görüşlerin ikiye ayrıldığı söylenebilecektir.²⁹⁰

Bu görüşlerden ilki, yetki tespit sürecinde yapılan işletmeye yönelik itirazların bekletici mesele yapılması gerektiğidir. Şahlanan'a göre 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası, yeni ve isabetli bir düzenlemedir. Ancak ilgili düzenleme ile beraber mülga 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrası da 6356 sayılı Kanun'un

²⁸⁹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 391; Astarlı, s. 150.

²⁹⁰ Eyrenci, **Değerlendirme 2017**, s.431.

34. maddesinin 4. fıkrasında aynen mevcudiyetini korumuş, ancak 6356 sayılı Kanun'un 5. ve 34. maddeleri arasında herhangi bir bağlantı kurulmamıştır. Şahlanan tarafından 6356 sayılı Kanun'un işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin 34. maddesinin 2. ve 4. fıkralarının mutlak emredici nitelikte olduğu vurgulanarak yetki sürecinde işletme niteliğine ilişkin işkolu itirazları var ise bekletici mesele yapılması gerektiği belirtilmiştir.²⁹¹ Ancak bu durumda da yetkili mahkeme açısından ikili bir ayrıma gidilmiştir. Şahlanan tarafından, eğer yetki itirazı davası 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasında düzenlendiği gibi, işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde görülüyor ise, bu durumda yetkili mahkeme tarafından işletmeye yönelik itiraz ön mesele kabul edilmelidir. Eğer yetki itirazı davası 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasında düzenlendiği gibi, işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde görülüyor ise, bu durumda işletmeye yönelik itiraz bekletici mesele yapılmalıdır.²⁹² Tuncay/Savaş Kutsal'a göre de 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası ile 34. maddesinin 4. fıkrası arasında bir bağlantı kurulmaması ve ilgili Kanun'da bu hususa bir çözüm getirilmemesi nedeniyle yetki tespit sürecinde işletmeye yönelik bir itiraz varsa bu itiraz, bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim ilgili Kanun'un 79. maddesi gereği her iki dava farklı mahkemelerde görülmektedir. Ancak aynı mahkemede görülüyorsa işletmeye yönelik itirazın ön mesele olarak incelenmesi gerekecektir.²⁹³ Ekmekçi'ye göre ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işkoluna yönelik itirazların bekletici mesele yapılamayacağına dair hüküm, ilgili işyerinde daha önce kesinleşmiş bir yetki tespitinin varlığı halinde mümkündür. Yetki tespitine itiraz sürecinde çıkan işletmeye yönelik itirazların nedeni ise Bakanlığın yetki tespitinde NACE kodlarını esas alması ancak toplu sözleşmede ilgili işyerlerinin farklı tespit edilmesidir. Bu durumda işletme niteliği için daha önce bir dava açılmışsa bu dava beklenmelidir. Aynı şekilde yetki itirazı içinde bu şekilde itirazda bulunması halinde de bekletici mesele yapılması gerekir.²⁹⁴ Başterzi'ye göre, işletme niteliğinin kamu düzeninden olması ve pratik bakımdan da ciddi öneme sahip olması nedeniyle işletme toplu iş sözleşmesinin

²⁹¹ Şahlanan, **Değerlendirme 2015**, s. 477-481.

²⁹² Fevzi Şahlanan, "İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2016, s. 240.

²⁹³ Tuncay, Savaş Kutsal, s. 240-241. Aynı yönde ayrıca bkz. A. Can Tuncay, "Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanun'la Yapılan Düzenlemeler", **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri (20-21 Şubat 2013)**, Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2013, s. 67.

²⁹⁴ Ekmekçi, s. 55, 273.

belirlenmesi bağlamında yapılacak olan işkolu tespit başvurularının bekletici mesele yapılması görüşündedir.²⁹⁵ Güzel'e göre, işletme toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde yapılan işkolu itirazlarının 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası gereğince bekletici mesele yapılması gerekmektedir. Aksi bir bakış açısı ile hareket etmek ilgili Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasını görmezden gelmek manasına gelmektedir. Nitekim 5. ve 34. madde arasındaki çelişkinin çözülmesinin tek yolu da 34. maddenin 4. fıkrasının yürürlükten kaldırılmasıdır.²⁹⁶ Baycık'a göre, işletmeye yönelik işlemlerin kamu düzeninden olması nedeniyle, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde yapılan işletmeye yönelik itirazların bekletici mesele yapılması gerekir.²⁹⁷ İlgili durumu yetkili mahkeme açısından yorumlayan Sur'a göre, yetki itirazı davasında işkoluna yönelik bir itiraz söz konusu olduğunda, bu sorun yetki itirazını inceleyen yargıç tarafından çözümlenmelidir. Böylece sürecin uzaması engellenebilecektir.²⁹⁸ Alpagut'a göre, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrasının, ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası ile arasındaki bağlantının kurulamaması dolayısıyla kaldırılmalıdır.²⁹⁹

Diğer görüş ise, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işletmeye yönelik bir itiraz olması durumunda bekletici mesele yapılmaması, ilgili itirazın SGK kayıtlarından yola çıkılarak belirlenmesi gerektiğidir. Canbolat'a göre 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının kanun koyucu tarafından getiriliş amacı yetki tespiti sürecinin gereksiz yere uzatılması amaçlı kötü niyetli yaklaşımları önlemektir. Bu nedenle işletmeye yönelik itirazların da bekletici mesele yapılmaması, ilgili uyuşmazlıkların SGK sisteminde yer alan mevcut kayıtlara göre sonuçlandırması gerekmektedir.³⁰⁰ Doğan Yenisey'e göre ise, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit süreci başlatılmadığı sürece bir işyerinin girdiği işkolu SGK kayıtlarından yola çıkılarak belirlenir. İşletme niteliğinin tespitine ilişkin davalarda, işletmeye yönelik itirazların bekletici mesele olması mümkündür. Fakat 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası ile getirilen düzenleme nedeniyle, yetki itirazı sürecinde yapılan işletmeye yönelik itiraz yetki sürecini etkilemeyecektir.³⁰¹ Özkaraca'ya göre toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işletmeye yönelik bir itiraz söz

²⁹⁵ Başterzi, **Değerlendirme 2012**, s. 308.

²⁹⁶ Güzel, **Değerlendirme 2013**, s. 382.

²⁹⁷ Baycık, s. 227.

²⁹⁸ Sur, s. 307.

²⁹⁹ Alpagut, **6356 Sayılı Yasa**, s. 30-31.

³⁰⁰ Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 142.

³⁰¹ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 62.

konusu ise itiraza konu işyeri veya işyerlerinin işkollarının yeniden belirlenmesi söz konusu olmamalıdır. Yalnızca itiraza konu olan işyeri veya işyerlerinin kayıtlardaki durumu incelenmelidir. Özkaraca, Bakanlık tarafından aynı işverene ait aynı işkolunda beş işyeri bulunmasına rağmen toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde üç işyerinin dikkate alınması durumunu örnek göstermiştir. Aksi takdirde baştan bir inceleme yapılmış olacak ve bu durum da 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının düzenlenme amacına aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca Özkaraca'ya göre bu şekilde bir çözüm ilgili Kanun'un 34. maddesinin 2 ve 4. fıkralarında yer alan emredici düzenlemelere aykırı gözükse de ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası teknik ve teorik açıdan sıkıntılıdır. Bu nedenle işyerlerinin işkolları daha kuruluş ve tescil aşamasında kesinleşmeli ve yetki sürecinden bağımsız olarak işlemelidir.³⁰² Yıldız'a göre, kanun koyucu tarafından kötü niyetli yaklaşımları önlemek amacıyla getirilen bir hükme karşın işletme itirazlarının bekletici mesele yapılıyor olması tutarlı olmayacak ve birçok kez hakkın kötüye kullanımı yasağı açısından ele alınması gereken bir sorun olacaktır. Bu durumun tek istisnası da SGK kayıtlarında mevcut olan bir işyerinin Bakanlık tarafından dikkate alınmamasıdır. Yalnızca bu durumlarda işletme niteliği incelenebilir.³⁰³ Sümer'e göre, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası ile 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre ilgili Kanun'un 34. maddesinin 2 ve 4. fıkralarının emredici nitelikte olduğu açıktır. Ancak ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının getiriliş amacı yetki sürecinin gereksiz uzamasına engel olmaktır ve kanun koyucu tarafından toplu iş sözleşmesi türüne göre bir ayrıcalık tanınmamaktadır. Yetki itirazı sırasında işletmeye yönelik itiraz söz konusu ise bu durumun bekletici mesele yapılması ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasına aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle Sümer, önceden Kanun'da belirtilen yöntemle belirlenmiş olan veyahut SGK kayıtlarında gösterilen işkolunun dikkate alınmasının her iki madde hükmüne de uygun düşeceğini belirtmiştir. Böylece hem 34. maddenin 4. fıkrasında yer alan emredici düzenlemeye hem de maddenin 2. fıkrasında yetki sürecinde işkolu tespitinin bekletici mesele yapılmayacağına dair düzenlemeye uygun sonuçlar ortaya çıkmış olacaktır.³⁰⁴ Astarlı'ya göre de daha önce işyerinin girdiği işkolunu kendisi tescil eden işveren, daha önce tescile de itiraz etmemiş ancak yetki tespit sürecine itiraz ediyorsa,

³⁰² Özkaraca, **Değerlendirme 2014**, s. 316-317.

³⁰³ Yıldız, **Bekletici Mesele**, s. 523.

³⁰⁴ Sümer, **Değerlendirme 2016**, s. 676.

dürüstlük kurallarına uygun hareket etmemiş olacaktır. Aynı zamanda Astarlı'ya göre toplu iş sözleşmesi türleri bakımından kanun koyucu bir ayırım yapmamıştır. Bu nedenle işkolu tespiti ve buna ilişkin davalar toplu iş sözleşmesi türü ayırt etmeksizin bekletici mesele yapılmayacak ve SGK kayıtlarında yer alan işkolu kodlarına göre hareket edilecektir.³⁰⁵

İlgili düzenlemeye farklı bir yorum getiren Engin'e göre hem işletme hem de işyerine ilişkin işkolu itirazlarında SGK kayıtlarının esas alınması, ilgili kayıtlarda yer alan maddi hataları hukuki olarak bağlayıcı hale getirir ve bu durum emredici kanun hükümlerine aykırılık teşkil eder. Bu nedenle yetki itirazı davasında, SGK kayıtlarında mevcut olan bir hatanın giderilmesine yönelik bir iddia, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası kapsamında tutulmamalı, maddi hata olarak değerlendirilmeli ve yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilmelidir.³⁰⁶

Kanaatimizce, öncelikle 1986 yılında işletme kavramının değişmesiyle varlığının anlamını yitirmesi ve kanun maddeleri arasında uyumsuzluğa sebep olması nedeniyle 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası yürürlükten kaldırılmalıdır. Böylece yetkili mahkemeye yönelik ayrıca problemler ortaya çıkmayacak ve sürecin gereksiz yere uzaması engellenmiş olacaktır. İkinci olarak değinmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının getiriliş amacı, yetki tespit sürecinin gereksiz uzamasına yönelik isabetli bir düzenlemedir. Ancak ilgili düzenlemenin toplu iş hukukunun temel ilkelerine aykırı sonuçlara da yol açabileceği açıktır. Nitekim bir işyerinin girdiği işkolu 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrası usulüne göre tespit edilmedikçe, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması esas alınarak hazırlanmış SGK kayıtlarının dikkate alınacağı ve bu kayıtlar tutulurken de işverenin beyanının esas alındığı, işverenin gerçekte o işkolunda faaliyette bulunduğu dair tek teftişin Vergi Dairesi'nce yapıldığına yukarıda değinilmiştir.³⁰⁷ Yetki tespiti itirazı sırasında işletme veyahut işyerinin girdiği işkoluna dair itirazların bekletici mesele yapılmayarak SGK kayıtlarından hareket edilmesi durumunda, SGK kayıtlarında yer alan işkolu kodlarının ilgili işyerinin gerçekte dahil olduğu işkoluna uygun olup olmadığı tespit edilemeyecektir. Özetle, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası hükmü ile bir işyerinin gerçekte dahil olduğu işkolunun belirlenmesi oldukça

³⁰⁵ Astarlı, s. 162-163.

³⁰⁶ Engin, **Yetki İtirazında İşkolu**, s. 16-18.

³⁰⁷ Bkz. Birinci Bölüm, II, C.

zorlaşacak ve işkolunun gerçeği yansıtmamasına bağlı olarak sendikal örgütlenme başta olmak üzere toplu iş sözleşmesi düzeyi, türü, ehliyeti gibi toplu iş hukukunun birçok aşamasını etkileyecektir. Kanaatimizce, bir işyerinin dahil olduğu işkolu; işletme ya da işyeri toplu iş sözleşmesi farkı gözetmeksizin, gerçek, doğru ve objektif olarak belirlendiği müddetçe gerek sendikal örgütlenme gerekse toplu iş sözleşmesi sürecinde de herhangi bir problem ortaya çıkmayacaktır. Bu nedenle kanun koyucunun öncelikli amacı işkolunun doğru belirlenmesi adına gerekli tedbirleri almak bu yönde mevzuata dair düzenlemeler getirmek olmalıdır.³⁰⁸ Ayrıca en başta SGK kayıtlarında esas alınan NACE-Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına ilişkin yukarıda belirtmiş olduğumuz sorunların giderilmesi gerekmektedir Böylece 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası uygulanabilecek ve yetki tespiti sırasında oluşacak herhangi bir itiraz durumunda bekletici mesele yapılması gerekmeksizin kayıtlardan hareket edilebilecektir. SGK kayıtlarının Bakanlık tarafından dikkate alınmadığına dair itiraz söz konusu olduğunda ise, ilgili inceleme mahkeme tarafından her zaman yapılabilecektir.

VI. İŞYERİNİN DAHİL OLDUĞU İŞKOLUNUN DEĞİŞMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

A. İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Değişmesi ve Bildirim Yükümlülüğü

Bir işyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesinin iki şekilde gerçekleşebileceğini söylemek mümkündür. Bunlardan ilki, işyerinde meydana gelen yapısal değişiklikler; ikincisi ise mevzuata dair değişiklikler nedeniyle işyerinin ya da işletmenin girdiği işkolunun değişmesidir.³⁰⁹ Bahsi geçen yapısal değişiklikler; işyerinin teknik amacının değişmesi, bölünmesi veya bir bölümünün devri gibi durumlarda söz konusu olabilecektir.³¹⁰ Örnek vermek gerekirse, bir cam fabrikası deposunu devrettiğinde depo müstakil bir işyeri niteliğinde olacak ve dolayısıyla deponun dahil olduğu işkolu değişecektir.³¹¹ Ayrıca belirtilmelidir ki bahsi geçen devir

³⁰⁸ Bu hususla ilgili detaylı görüşümüz yukarıda belirtilmiştir. Bkz. Birinci Bölüm, II, C, 4.

³⁰⁹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 482; Ekmekçi, s. 307.

³¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. Astarlı, s. 169-171.

³¹¹ Sur, s. 335.

veya değişiklik; taraflar arasında akdedilen bir sözleşme ile yapılabileceği gibi, kamu işyerleri açısından idari bir karar ya da mevzuatla gerçekleşmiş de olabilir.³¹²

İşyerinin girdiği işkolunun değişmesi durumunda birtakım kanuni düzenlemelerle işverene iş bu değişikliği bildirim yükümlülüğü verilmiştir. Nitekim 4857 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasında *"Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır."* ve 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinin 5. fıkrasında ise *"...sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığının tarihi takip eden on gün içinde ... işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür."* şeklinde düzenlemeler yapılmıştır. Görüldüğü üzere bir işyerinde, işkolunun değişmesi durumunda, bu hususun işveren tarafından SGK'ya bildirilmesi gereklidir. Bu bildirim sonucunda, bildirimde bulunan işyerine faaliyet konusuna göre SGK tarafından yeni bir işkolu kodu verilecektir.

B. İşkolu Değişikliğinin Hukuksal Sonuçları

İşyerinin dahil işkolunun değişmesi, sendikal örgütlenmeden toplu iş sözleşmesi kadar birçok hususu etkileyeceğinden oldukça önem arz etmektedir. Bu önem nedeniyle geçmişten günümüze farklı düzenlemeler ve tartışmalara da konu olmuştur. Konunun önemi ve gelişen süreçteki durumu dolayısıyla çalışmamızda mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde ve 6356 sayılı Kanun döneminde işkolu değişikliğinin hukuksal sonuçları ve özellikle toplu iş sözleşmesi ve sendika üyeliğine etkisi ayrıca incelenecektir.

1. Mülga 2822 Sayılı Kanun Döneminde

Mülga 2822 sayılı Kanun'un 8. maddesine göre *"Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmiş olması veyahut*

³¹² Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 482.

yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.” Doktrinde bu hükümden yola çıkılarak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerinin girdiği işkolunun değişmesi halinde toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği sonucuna varılmıştır.³¹³ Ancak bu yönde farklı görüşler de belirtilmiştir. Nitekim Şahlanan’a göre mülga 2822 sayılı Kanun’un 8. maddesi tek bir toplu iş sözleşmesi mevcut olan grup ya da işyeri toplu iş sözleşmesine tabi bir işyerinin devri açısından isabetli ve sorunsuz bir düzenlemedir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi uygulanan işletmeye dahil olan işyerlerinin birinin devri (kısmi devir) halinde problemler ortaya çıkacaktır. Şöyle ki, kısmi devre konu olan işyerinin bir bölümünün işyeri ya da işletme gibi bağımsız bir toplu pazarlık ünitesi oluşturmaması nedeniyle 8. madde kapsamında düşünülmesi güç olacaktır.³¹⁴ Bu durumda, eğer bir işveren bir işyerinin bir bölümünü devraldıysa, devraldığı birimi bağımsız bir işyeri olarak veyahut farklı işyeri bölümleri ile birlikte tek bir organizasyon çatısı altında örgütlemesi de mümkün olacaktır. Bu ihtimalde, ilgili işyeri bölümünün dahil olduğu işkolu da değişebilecektir.³¹⁵ İşkolunun değişmesiyle beraber gündeme ilgili işyerinde örgütlü olan ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın üyesi işçiler gelecektir. İşkolu değişikliği ile sendika üyesi işçilerin mülga 2821 sayılı Kanun’un 24. maddesinde belirtildiği üzere üyeliği sona erecek ve bu durumda bahsi geçen sendika üyesi işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır.³¹⁶

Mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir karara konu olayda, kapatılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü personeli, bazı belediyeler ve il özel idarelerine nakledilmiş ve personelin işkolları değişmiştir. Ancak Yargıtay tarafından, 2822 sayılı Kanun’un 8. maddesi ve toplu iş

³¹³ Seza Reisoğlu, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986, s. 133; Oğuzman, **İlişkiler**, s. 84; Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, Banksis Yayınları, İstanbul, 1992, s. 195.

³¹⁴ Fevzi Şahlanan, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, **Tühis**, C.16, S. 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 20. Aynı yönde bkz. Doğan Yenisey, **İşyeri ve İşletme**, s. 358.

³¹⁵ Şahlanan tarafından bu hususa şu şekilde örnek verilmiştir: Bir otomobil fabrikasının satış ve pazarlama ünitesinin devri durumunda devirden önce de ilgili ünite ayrı bir şirket tarafından yönetilen bağımsız bir işyeri niteliğinde değilse, otomobil fabrikasındaki metal işkolunda yapılan toplu iş sözleşmesi ilgili üniteyi de kapsayacaktır. Ancak ilgili ünite bağımsız bir işyeri olarak devralan tarafından örgütleniyorsa artık metal işkolunda değil, ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar işkolunda örgütlü bir işyeri olarak karşımıza çıkacaktır. Bkz. Şahlanan, **İşyeri Devri**, s.20-21.

³¹⁶ Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 15, Özel S., 2013 (Basım Yılı: 2014), s. 192-193.

sözleşmesinin normatif etkisi gerekçe gösterilerek daha önce yapılan toplu iş sözleşmesinin devam edileceğine karar verilmiştir.³¹⁷

2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde

Yukarıda belirtildiği üzere, 2821 ve 2822 sayılı Kanun döneminde yaşanan sorunlar nedeniyle yasal bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmuş ve 6356 sayılı Kanun ile bu yönde yasal düzenlemeler getirilmiştir.³¹⁸ Ancak 6356 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler, gerek uygulamada gerek ise doktrinde birtakım sorunlar ve tartışmalara neden olmuştur. Bu nedenle bir işyerinin girdiği işkolunun değişmesinin hukuksal sonuçları; toplu iş sözleşmesine ve sendika üyeliğine etkisi olarak iki başlık altında incelenecektir.

Nitekim doktrinde bir görüşe göre ilgili düzenleme ile işkollarının çeşitli nedenlerle değişmesi sonucunun mevcut toplu iş sözleşmesini etkilememesi amaçlanmıştır. Ancak ilgili düzenleme daha büyük sorunları beraberinde getirecektir. Çalışmamızın başında belirttiğimiz üzere, işkolu kavramı Türk toplu iş hukuku sisteminin temelini oluşturmaktadır. İlgili düzenleme işkoluna göre sendikalaşma ve

³¹⁷ "Somut olayda, davacı işçi 15 No'lu inşaat işkoluna giren işyerinde çalışmıştır. O işyerinde toplu iş sözleşmesi devir sırasında sona ermemiştir. Yeni işveren 28 No'lu Genel işler işkolunda örgütlenmiştir. Aynı işyerinde birden fazla yapılan toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Var olan toplu iş sözleşmesinin devamı söz konusudur. İşveren değişmiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi bu nedenle sona eremez. 2822 Sayılı Kanun'un 8. maddesi buna engeldir. Kanundan doğan bir devir vardır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma 2822 Sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. 2821 Sayılı Kanun'un önceliği yoktur. Başka bir anlatımla 25. madde burada uygulanamaz. Çünkü kuruluş amacı farklıdır. Kaldı ki bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 Sayılı Kanun'un 6. maddesine göre ard etkisi devam eder. Davacı işçi toplu iş sözleşmesinden, yeni işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi tarafı olan sendikaya üye olduğu tarihe kadar yararlanır. Aksi halde Toplu İş Sözleşmesi'ni koruyan normatif hükümleri çiğnenmiş olur. Mahkemece işin esasına girilmeden istekler için gerektiğinde bilirkişiden hesaplama yapmaya yönelik rapor alınmalı, bir değerlendirme yapıldıktan sonra bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde bir hüküm tespiti isabetsizdir." Y.9.HD., T.05.12.2007, E.2007/5989, K.2007/37055, (Çevrimiçi) www.kazanci.com, 17.06.2020. Kararı inceleyen Şahlanan'a göre olayda işkolu devri söz konusu değildir ve işkolu değişikliği sebebiyle personelin sendika üyeliği de sona erecek ve buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma da sona erecektir. Bkz. Fevzi Şahlanan, "İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bir İşyerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004-Ocak 2011)**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2016, s. 188-191. Tuncay'a göre ise işkolu değişikliği toplu iş sözleşmesinin sona ermesine neden olsa dahi, sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri art etki olarak devam eder ve işçiler toplu iş sözleşmesinden bu şekilde yararlanabilirler. Bkz. A. Can Tuncay, "İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.15, Eylül 2009, s. 153-160.

³¹⁸ Güzel, Ugan Çatalkaya, **İşyeri Devri**, s. 194

dolayısıyla işkolunda örgütlü sendikaya üyelik ilkesine aykırılık oluşturduğundan sendikal örgütlenmeyi zedeleyecektir.³¹⁹

a. İşkolu Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi

İşkolu değişikliğinin toplu iş sözleşmesine etkisi, 6356 sayılı Kanun ile beraber getirilen yeni bir hükümde düzenlenmiştir. İlgili Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasına göre: *"İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez."* Doktrinde ilgili fıkranın toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işkoluna yönelik itirazların bekletici mesele olamayacağına dair 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının devamı niteliğinde bir hüküm olduğuna dair görüşler bulunmaktadır.³²⁰ İlgili düzenlemeler incelendiğinde toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde yapılan işkolu itirazı bekletici mesele sayılmayacağı için, yetki sürecinde işkoluna yönelik açılan dava sonucunda işkolunun değişmesi durumunda, yapılmış olan toplu iş sözleşmesi bu durumdan etkilenmeyecektir. Bu nedenle kanaatimizce de 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasının, aynı maddenin 2. fıkrasının devamı niteliğinde olduğu söylenebilir.

6356 sayılı Kanun'un 37. maddesinin 1. fıkrası da aynı Kanun'un 5. maddesine paralel bir düzenleme içermektedir.³²¹ Düzenlemeye göre: *"Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez."* Her iki paralel düzenleme beraber değerlendirildiğinde, herhangi bir nedenden kaynaklı olarak işyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesi durumunda o işyerinde mevcut olan toplu iş sözleşmesinin bahsi geçen işkolu değişikliğinden etkilenmeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır. Böylece, işkolu değişikliği toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra gerçekleşmiş olsa dahi ilgili işyerinde toplu iş sözleşmesi tüm hükümleri ile uygulanmaya devam edecektir. Yayvak'a göre toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden sonra yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar art etkiyi sahip olabilecektir.³²²

³¹⁹ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 482-483; Yayvak, s. 83.

³²⁰ Ekmekçi, s. 307; Yayvak, s. 83.

³²¹ Yayvak'a göre kanun koyucunun aynı yönde iki düzenlemenin iki ayrı kanun maddesinde yer verilmesi eleştirilmesi gereken bir husustur. Bkz. Yayvak, s. 85, dn. 177.

³²² İrem Yayvak, **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi: Türk-Alman Hukuku Karşılaştırmalı**, İstanbul, Beta, 2014, s. 224 vd.; aynı yazar, **İşkolu**, s. 83.

b. İşkolu Değişikliğinin Sendika Üyeliğine Etkisi

6356 sayılı Kanun'un 5. ve 37. maddelerinde yer alan paralel düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, işkolunun değişmesi mevcut toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Ancak bu düzenlemeler sonucunda toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işkolu değiştiği takdirde sendikaya üye olan işçilerin durumunun ne olacağı önem arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un sendika üyeliğine ilişkin 19. maddesinin 7. fıkrasında belirtildiği üzere *"İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer."* İlgili hükümden hareketle, işkolu değişen işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin, sendika üyeliklerinin sona ereceği açıktır.³²³ Bu şekilde işkolunun değişmesi ile işyeri ve sendika üyesi işçiler, mevcut olan sendikanın faaliyet alanı dışına çıkmış olacaktır.³²⁴

6356 sayılı Kanun'un işyerinin dahil olduğu işkolu değişse dahi toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceğine dair hükmü ile işyerinde mevcut olan toplu iş sözleşmesi sona ermeyecek ancak işkolu değişikliğinin sendika üyeliğini sona erecektir. Birbiri ile çelişkili olan bu düzenlemeler nedeniyle önemli problemler ortaya çıkmaktadır.³²⁵

Sendika üyeliklerinin sona ermesiyle beraber sendika üyesi işçilerin mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının nasıl sağlanacağı hususu açık olmayıp, doktrinde bu yönde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Nitekim Alpagut'a göre bu husus işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması ile çözümlenebilecektir. Ancak yazar tarafından, bu şekilde bir çözüm yolunun işkolu esasına dayalı olan toplu iş hukuku sistemimize aykırı ve sakıncalı olduğu da belirtilmiştir.³²⁶ Canbolat'a göre 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesi daha çok işçinin mevcut işyerinden ayrılarak başka işkoluna dahil olan başka bir işyerinde çalışmasıyla ilgili bir düzenlemedir. Buna karşılık işçinin çalışmakta olduğu işyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesi durumunda ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasındaki *"işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur"* ifadesinden hareketle, toplu iş sözleşmesinin sonuna kadar yararlanacaktır. Aynı şekilde, toplu iş

³²³ Ekmekçi, s. 307; Sur, s. 355; Güzel, Ugan Çatalkaya, **İşyeri Devri**, s. 195; Yayvak, s. 83-83.

³²⁴ Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 63. Aynı görüşte bkz. Başterzi, **Ehliyet**, s. 182-183.

³²⁵ Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, s. 483.

³²⁶ Alpagut, **Uluslararası Normlar**, s. 31-32. Aynı görüşte bkz. Şahlanan, **6356 sayılı Kanun**, s. 16-17; aynı yazar, **Toplu İş Hukuku**, s. 483; Doğan Yenisey, **İşkolu**, s. 63; Ekmekçi, s. 307.

sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler de yararlanmaya devam edebilecektir.³²⁷ Yayvak'a göre ise işkolu esasına göre sendikalaşmanın benimsendiği hukukumuzda, işçilerin dayanışma aidatı yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanması işçiler açısından sendikaya ödeme külfetine neden olacaktır. Bu nedenle sendika üyesi işçilerin herhangi bir ödeme yapmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmeleri gereklidir. Aynı zamanda Yayvak tarafından kanundaki bu aksaklığın da bir an evvel giderilmesi gerektiği hususuna dikkat çekilmiştir.³²⁸ Astarlı'ya göre kolektif sendika özgürlüğünün korunması ve ilgili işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için toplu iş sözleşmesi devam ederken işkolu değişen sendika üyesi işçilere bir ayrıcalık tanınmalıdır. Bu ayrıcalık her ne kadar sistemimizde aynı andan birçok sendikaya üye olma imkanı getirilmemiş olsa da, işkolu değişen işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanırken, işyerinin dahil olduğu yeni işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabilmelerine imkan tanıyan bir sistem getirilmelidir.³²⁹

Kanaatimizce, işkolu değişen işyerinde işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması işkoluna göre sendikalaşma olmak üzere toplu iş hukukunun birçok ilkesine aykırıdır. Ayrıca dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçiyi ayrıca ödeme külfeti altına sokmaktadır. Bir an için sendika üyesi işçinin de üyelik aidatı ödeme yükümlülüğü olduğu ve bu nedenle dayanışma aidatı ödemenin sendika aidatı ödeme külfetiyle aynı değerlendirilebileceği düşünülse dahi, bu durum dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak yararlanmasını da engellediğinden makul bir çözüm olarak gözükmemektedir. Ancak Kanun'un ilgili hükümleri değişmedikçe işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başka bir imkanı da bulunmamaktadır. Bu nedenle kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrası ile 19. maddesinin 7. maddesi arasındaki uyum sorunu çözülmeli, sendika üyesi işçiler açısından da toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi oldukları dönemdeki gibi yararlanmalarını sağlayan yeni bir düzenleme getirilmelidir. Böylece kanunlar arasında uyum sağlanacağı gibi sendika üyesi işçiler de mağdur olmayacaklardır.

³²⁷ Canbolat, **Düzey ve Türler**, s. 94-95. Aynı yönde bkz. Astarlı, s. 184.

³²⁸ Yayvak, s. 87.

³²⁹ Astarlı, s. 184-185.

SONUÇ

1. İşkolu kavramı, 6356 sayılı Kanun ve sair mevzuatta tanımlanmamıştır. Ancak doktrinde genel olarak kabul gören tanımlamaya göre; nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ile ortaya çıkan temel iktisadi faaliyetlere işkolu denir. Ülkemizde işkollarının ad ve sayısı ile işkollarına dahil olan işlerin düzenlenmesine yönelik tarihsel süreç incelendiğinde; mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkollarının ad ve sayısı ile işkollarına dahil olan işlerin tamamının yönetmelikle belirlendiği, mülga 274 sayılı Kanun döneminde işkollarının yönetmelikle belirlenmesine dair getirilen eleştiriler dolayısıyla mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işkolları ad ve sayısı kanunla ve işkollarına dahil olan işlerin de tüzükle belirlendiği görülmektedir. Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile işkollarının ad ve sayısının kanunla belirlenmesi esası korunmuş ve 20 adet işkolu ilgili Kanun'a ekli listede yer almış; ancak işkollarına giren işlerin tüzükle değil yönetmelikle belirlenmesi düzenlenmiştir. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 3. fıkrasına göre: *"Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir."* İşkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirleniyor olması, yürütmenin işkollarına dahil olan işlere kolaylıkla müdahale edebilmesine olanak sağladığı gerekçesiyle, doktrinde eleştirilere neden olmuştur. Kanaatimizce de, işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesi yürütme organına yönetmelik hükümlerinde kolayca değişiklik yapabilme yetkisi vermektedir. Nitekim çalışmamızda işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesinden sonra bahsi geçen işlerde yapılan değişikliklere ve iş bu değişikliklerin sonuçlarına da yer verilmiştir. Ancak işkollarına dahil olan işlerin, mevcut Anayasal sistem içerisinde, mülga 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi Danıştay denetiminden geçecek bir tüzük ile düzenlenmesi de mümkün olmayacaktır. Zira yeni Anayasal düzen ile beraber Anayasa'nın 115. maddesinde yapılan değişiklikle birlikte tüzükler yürürlükten kaldırılmıştır.

2. İşkolları Yönetmeliği'nin 2. maddesine göre: *"Her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlenen işkolları listesi EK-1'de gösterilmiştir. NACE Rev 2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kapsamında tanımlanamayan veya sınıflandırılmayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer*

verilmiştir.” İşkolları Yönetmeliği’ne ekli İşkolları Listesi’nin en alt kısmında ise not olarak “Bu listede yer alan sınıf ve alt sınıf numaraları ve tanımları NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes-Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) Rev.2 –Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının Yönetmeliğin hazırlandığı tarihte kullanılan güncel yayınına göre belirlenmiştir.” ibaresi yer almaktadır. Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere, İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi’nde yer almakta olan bir işkoluna dahil olan işlerin neler olacağı, NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması adı verilen sınıflama esas alınarak hazırlanmakta ve listede yer alan her bir işin karşısında NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre bir NACE kodu yer almaktadır. İşkolları Listesi’nde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında karşılığı olmayan işler ise kodsuz olarak yer almaktadır. NACE, Avrupa Birliği’nde 1970 yılından bu yana geliştirilen ekonomik faaliyetlerin sınıflarını göstermek için Fransızca “Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması)” başlığından türetilen bir kısaltmadır ve ekonomik faaliyetlerin toplanması, sınıflandırılması ve sunulmasını sağlar. Ülkemizde, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılması Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılmakta ve ilgili Kurum, mal ve hizmet üretimine ilişkin ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasında NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasını kullanmaktadır. Ülkemizde 2012 yılından önce kurum ve kuruluşlar arasında işyerlerinin faaliyet alanları ile ilgili olarak ortak bir kod sistemi kullanılmamaktaydı. Ancak 2012 yılından itibaren esnaf ve ticaret sicil kayıtlarının tutulmasında, vergi levhasında yer alan ana faaliyet kodu ile adının ve SGK işyeri sicil numarasının belirlenmesinde, işyerlerinin tehlike sınıfının tespitinde NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kullanılmakta ve böylece faaliyetlerin sınıflaması ve kodlanmasında yeknesak bir düzenleme getirmek amaçlanmaktadır. Uygulamada bahsi geçen kurumlar arasında yeknesaklık sağlanması amacıyla bir işyerinin NACE kodunun belirlenmesinde -vergi mükellefiyeti olmayanların istisnai durumu hariç- e-vergi levhası yer esas alınmaktadır. SGK ve Ticaret Odası tarafından söz konusu vergi levhasında yer alan ana faaliyet adı ve koduna göre işlem yapılmaktadır. Bu durumda, işverenin e-vergi levhasında yer alan ana faaliyet adı ve kodu ile SGK ve Ticaret Odasına bildirdiği işkolu kodu aynı ise SGK ve Ticaret Odası e-vergi levhasındaki kodu aynen işlemektedir. İlgili durumdan anlaşılacağı üzere SGK ve

ticaret odası tarafından işverenin gerçekten bildirdiği işkolunda faaliyette bulunup bulunmadığına yönelik bir araştırma yapılmamaktadır. Bu yöndeki tek maddi araştırma vergi dairesi tarafından yapılan yoklama işlemidir.

3. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrasına göre: *“Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”* SGK tarafından ise NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının esas alındığı yukarıda belirtilmiştir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan işkolu tespit usulü işlemediği müddetçe SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodu esas alınacaktır. Bahsi geçen işkolu kodu sendika üyelik işlemleri ve dolayısıyla buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkin süreçlerde belirleyici olacaktır. Sendika üyelik işlemleri, e-devlet sistemi üzerinden yapıldığından işçi kendi e-devlet sisteminden bir sendikaya üye olmak istediğinde; işveren tarafından işyeri tescili sırasında NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlenmiş olan, işyeri tescil numarası içerisindeki işkolu kodu dikkate alınacak ve işçiye yalnızca o işkolu kodunda belirtilmiş olan işkolunda örgütlenen sendikalara üye olma hakkı tanınacaktır. Bu husus toplu iş sözleşmesi ehliyeti, düzeyi, türleri ve yetki tespiti bakımından da sonuç doğuracaktır. Ayrıca yargılamada zaman zaman inceleme yapılmaksızın SGK kayıtlarında mevcut işkolu kodunun dikkate alınarak 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre işkolu tespiti yapılması da gündeme gelmektedir. Ancak SGK tarafından esas alınan NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında yer alan ekonomik faaliyetler ile İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi'nde belirtilen işkollarına dahil olan işlerde sayı, içerik ve esas bakımından ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Kanaatimizce, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü başta olmak üzere toplu iş hukukunun birçok esasını etkileyen 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası yürürlükten kaldırılmalıdır. Nitekim Avrupa Birliği'nde ekonomik faaliyetlerin istatistiksel sınıflamasından ibaret olan ve İşkolları Yönetmeliği ekindeki İşkolları Listesi'nde yer alan işkollarına dahil olan işlerden birçok açıdan ciddi farklılıklar içeren NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının toplu iş hukukunda bu derece önemli bir role sahip olması toplu iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaşır nitelikte değildir. Ancak ilgili düzenleme varlığını koruduğundan, mevcut sistem içerisinde ilk olarak SGK tarafından belirlenen işkolu kodunun belirlenmesi ve özellikle işkolu koduna itirazla ilişkin detaylı düzenlemeler -halihazırda olduğu gibi her zaman kolaylıkla değiştirilmesi mümkün ve

Resmi Gazete’de yayımlanmayan bir Genel Yazı ile değil- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile yapılmalıdır. Ayrıca yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere -vergi mükellefiyeti olmayanları istisnai durumu hariç- işverenin gerçekten bildirdiği faaliyet alanında faaliyette bulunup bulunmadığına yönelik tek maddi denetim vergi dairesi tarafından yapılmaktadır. Kanaatimizce, yalnızca Vergi Dairesi yoklama tutanağı ile yetinilmeyerek SGK tarafından ayrı bir birim belirlenmeli ve bu birimde işverenin işyeri açılışı sırasında bildirdiği faaliyet alanının doğru olup olmadığı denetlenmeli ve bu noktada son derece titiz davranılmalıdır. Ancak yürütme organının buradaki maksadı; kamu hukukunun kaynakların verimli kullanılması ilkesi gereğince NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasını yeknesak kılarak Vergi Dairesi tarafından zaten yapılacak olan yoklama denetlemesi ile maddi olarak faaliyet alanının denetiminin sağlanması olduğundan, uygulamada kurumlar arası yeknesaklık bu şekilde devam edecek ise de; kanaatimizce Vergi Usul Kanunu md.128 gereğince yoklama yapabilecek olanlara, işverenin bildirdiği NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının doğruluğunun tespit usulüne dair yeni bir düzenleme yapılmalı ve bu konuda titizlikle davranılması için aksi davranışlara yaptırım uygulanmalıdır. Bu hususlar iç genelge, sirküler vb. şeklinde değil; yönetmelik ile düzenlenmeli ve böylece Vergi Dairesi tarafından yapılacak işlemler açık ve objektif olmalıdır.

4. Günümüze kadar gelişen tarihsel süreç içerisinde üç örgütlenme tipi gelişmiştir. Bahsi geçen örgütlenme türleri: işyerine göre sendikalaşma, işkoluna göre sendikalaşma ve meslek esasına göre sendikalaşmadır. Ülkemizde mülga 274 sayılı Kanun’da açıkça işyeri ve işkolu esasına göre sendikalaşmanın açıkça düzenlenmesine rağmen; mülga 2821 sayılı Kanun’da meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmış ve bahsi geçen yasaklama ILO tarafından birtakım eleştirileri beraberinde getirmiştir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun’da meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmamıştır. Ancak ilgili Kanun’un çeşitli hükümlerinde işkolu esasına göre sendikalaşma benimsendiği açıkça anlaşılmaktadır. 6356 sayılı Kanun’da hem işçi hem de işveren sendikaları açısından işkolu esası benimsenmiş olmasına rağmen kamu işveren sendikaları açısından bu hususa istisna getirilmiştir. 6356 sayılı Kanun’un 3. maddesinin 2. fıkrasına göre *“Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.”* İlgili düzenlemeden anlaşılabileceği üzere, kamu işverenleri; işkollarının birinde, birkaçında veya tamamında faaliyette bulunmak üzere sendika kurulabileceklerdir. Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanun’da diğer örgütlenme

türleri açıkça yasaklanmamış olsa da işkolunun esas alındığı açıktır. İşkolu, sendikaların kuruluşu, sendika üyeliği, sendikanın faaliyet alanı, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, düzeyi, türleri ve yetkisi bakımından belirleyicidir ve oldukça önem arz etmektedir.

5. İşkollarının belirlenmesinde esas alınacak ilk husus; işkolunun belirlenmesinde birim olarak işyerinin dikkate alınmasıdır. 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrasında *"Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır."*, 5. maddesinin 1. fıkrasında *"Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır."* ve 37. maddesinin 1. fıkrasında *"... işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez."* şeklinde düzenlemeleri ile işyeri kavramının işkolunun belirlenmesindeki rolünü ortaya koymaktadır. Bu nedenle işyeri kavramının ve işyerinin sınırlarının doğru tespit edilmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'da ayrıca bir işyeri tanımı yapılmamış, 4857 sayılı Kanun'a atıf yapmakla yetinilmiştir. 4857 sayılı Kanun'a göre işyeri; bağlı yerler, araçlar ve eklentiler ile bir bütündür. Uygulamada özellikle bir birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğu konusunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle birden fazla fiziki birimin işkolu tespitine söz konusu olması halinde; ilk olarak bahsi geçen fiziki birimler arasında bağlı yer ilişkisinin bulunup bulunmadığı ve böylece bu birimlerin işyeri bütünlüğü mü yoksa işletme bütünlüğü mü oluşturduğu tespit edilmelidir. Şöyle ki, eğer bahsi geçen fiziki birimler bağlı yer niteliğinde ise bu birimler tek bir işyeri sayılacaktır. Farklı fiziki birimlerin tek bir işyeri olduğuna dair yapılan bu niteleme, sendikal örgütlenmeden toplu iş sözleşmesine kadar birçok hususu da yakından ilgilendirecektir. Nitekim böylece asıl işyerinde görülen asıl işin dahil olduğu işkoluna göre işkolu tespiti yapılacak, bağlı yerde çalışan işçiler de bu işkolunda örgütlenen sendikalara üye olabileceklerdir. Ayrıca işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması gündeme gelecek ve buna bağlı olarak işyeri barajına göre toplu iş sözleşmesi yetki tespiti yapılabilecektir. Ancak farklı fiziki birimler bağımsız birer işyeri olarak nitelendirildiğinde; bu işyerleri farklı işkollarına dahil olabilecek ancak aynı işverene ait ve aynı işkolunda örgütlenme söz konusu ise işletme toplu iş sözleşmesi gündeme gelebilecek ve bu duruma uygun olarak toplu iş sözleşmesinin yapılmasında işletme barajı söz konusu olacaktır. İşkolunun belirlenmesinde birim olarak işyerinin esas alınması, işletme kavramına ilişkin birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Nitekim her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da işyeri kavramına yer verilmiş olsa da zaman zaman işletme kavramına da yer verildiği görülmektedir. İşyeri ve işletme birbirinden farklı kavramlardır. İşyeri ve

işletmeyi birbirinden ayıran en önemli husus güdülen amaçtır. İşletmenin daha çok kâr amacı gütmesi; işyerinin ise mal ve hizmet üretimi şeklinde teknik bir amaca yönelik olmasıdır. Ayrıca işletme kavramı işyeri kavramından daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Bu farklılığa rağmen, uygulamada kimi zaman işyerine göre değil işletmeye göre işkolu tespiti yapıldığı ve işletmede asıl-yardımcı iş değerlendirilmesi yapıldığı görülmektedir.

6. İşkolunun belirlenmesinde esas alınacak ikinci husus; işkolunun belirlenmesinde işyerinde yürütülen asıl işin dikkate alınmasıdır. 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 2. fıkrasında *"Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır."* şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere bir işyerinin dahil olduğu işkolu, bahsi geçen işyerinde asli teknik amaca göre belirlenecek, yardımcı işler de işyerinde belirlenen asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacaktır.

7. İşkolunun belirlenmesinde esas alınacak olan üçüncü husus ise; alt işverenlerin işkolunun bağımsız olarak dikkate alınmasıdır. Alt işverenler bağımsız bir işveren olduğundan ve faaliyet gösterdikleri birim hukuki olarak asıl işverenin işyerinden farklı bir işyeri sayıldığından, alt işverenin işkolu asıl işverenden bağımsız olarak belirlenecektir. Ancak ortada muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut ise bu durumda farklı sonuçlar doğacaktır. Zira 4857 sayılı Kanun'un 7. fıkrasında muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileriymiş gibi işlem görecekları düzenlenmiştir. Dolayısıyla muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işkolu tespiti ancak asıl işverenin dahil olduğu işkoluna göre yapılabilecektir. Bu durumda muvazaalı çalışan alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde görülen asıl işin dahil olduğu işkolunda örgütlenmeleri söz konusu olacaktır.

8. İşkolunun belirlenmesi usulüne ilişkin sürecin; tescil, işkolunun tespiti ve işkolu tespitine itiraz şeklinde üçlü aşamadan oluştuğu söylenebilecektir. Nitekim yukarıda belirtildiği üzere, ilgililer tarafından 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen işkolu tespit süreci başlatılmadığı takdirde, ilgili Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası esas alınarak işyerinin tescili sırasında SGK'ya bildirilen işkolu kodu esas alınacaktır. Bu nedenle işyerinin tescili; işkolunun belirlenmesinin ilk aşaması olarak kabul edilebilecektir. İşkolunun tespiti ise; 6356 sayılı Kanun 'un 5. maddesinde belirtildiği üzere Bakanlık tarafından, ilgililerin talebi üzerine yapılır. Bakanlığın re'sen işkolu

tespitinde bulunup bulunamayacağına ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Kanaatimizce, Kanun ve Yönetmelik hükümlerinde açıkça “ilgililerin” başvurusu üzerine ibaresi kullanıldığından Bakanlığın re’sen talepte bulunabilmesi mümkün olmayacak; ancak Bakanlığın yaptığı denetim ve teftişler sırasında işyerinin SGK kayıtlarında mevcut olan işkolu kodu ile işyerinin dahil olduğu işkolu birbirinden farklı olması durumu bu hususa istisna teşkil edebilecektir. Nitekim yukarıda da belirtildiği üzere uygulamada işkolu kodunun belirlenmesi hususunda birtakım sorunlar ortaya çıkmakta ve işkolları açısından 6356 sayılı Kanun ile uyumsuzluklar yaşanmaktadır. Bakanlığın işkolu tespiti üzerine; ilgililer, işkolu tespit kararının Resmi Gazete’de yayımlanmasından itibaren on beş gün içerisinde itiraz edebilirler. İşkolu tespitine itiraz davası, işkolunun belirlenmesine yönelik son aşamadır. İşkolu tespitine itiraz davasının sonucunda mahkeme tarafından verilen karar işkolu tespiti niteliğindedir ve mahkeme kararında işyerinin dahil olduğu işkolu tespit edilip belirtilmelidir. Yerel mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvurulabilecek ve İstinaf Mahkemesince verilen karara karşı da temyiz yolu açıktır. Ancak Yargıtay tarafından bozma kararı verilmesi halinde; verilen karar kesin olup, yeniden ilk derece mahkemesine gitmeyecek ve dolayısıyla ilk derece mahkemesinin kararında direnmesi mümkün olmayacaktır.

9. 6356 sayılı Kanun ve İşkolları Yönetmeliği’nin yürürlüğe girmesiyle Mülga 2821 sayılı Kanun ve İşkolları Tüzüğü döneminde açılmış ve derdest olan işkoluna ilişkin davalara hangi hükümlerin uygulanacağına dair belirsizlik gündeme gelmiştir. 6356 sayılı Kanun’un geçici 4. maddesinde 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce yürürlüğe giren toplu iş görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıklarının 2822 sayılı Kanun ve buna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre belirleneceği düzenlemesi yer almıştır. Bu düzenlemeye benzer şekilde işkollarına ilişkin istisnai bir geçiş hükmü getirilmemiştir. Nitekim yürürlükte olan İşkolları Yönetmeliği’nde de zaman içerisinde birtakım değişiklikler olmuş ve bu değişikliklerin derdest davaları etkileyip etkilemediği sorunsalı ortaya çıkmıştır. Doktrinde aksi görüşler olmakla birlikte, genel kabul gören görüşe göre işkollarına ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir. Bu nedenle getirilen yeni düzenleme derdest davalarda ivedilikle uygulanacaktır. Şöyle ki, yukarıda da detaylı olarak belirtildiği üzere işkollarının ad ve sayısı kanunla belirlenir. 2821 sayılı Kanun döneminde 28, 6356 sayılı Kanun döneminde ise 20 adet işkolu belirlenmiş ve işkolları sayısında ciddi bir azalma söz konusu olmuştur. İşkollarının doğru ve güncel şartlara göre belirlenmesi sendika

üyeliğinden toplu iş sözleşmesi yetkisine kadar birçok hususu yakından etkileyecektir. Bahsi geçen önemi nedeniyle işkollarına ilişkin 2821 sayılı Kanun döneminde açılmış olan ve 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde devam etmekte olan davalar kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğundan 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelerin derhal uygulanması gerekmektedir. Ancak İşkolları Yönetmeliği'nde işkollarına dahil olan işlerde meydana gelen değişikliklere aynı yorumu yapmak doğru olmayacaktır. Nitekim Şahlanan'ın da belirttiği üzere doktrinde işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirlenmesi, yönetmelik hükümlerinin kolaylıkla değiştirilebilmesi ve yürütmenin müdahalesini kolaylaştırıldığı gerekçesiyle eleştirilere neden olmuştur. Tüm bu nedenlerle işkollarına dahil olan işlerin yer alan Yönetmelik açısından derhal uygulanmaması gerekir.

10. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde yetki tespitine itiraz davalarında işkolu tespitinin talep edilmesi ve davaların kötü niyetli olarak sürüncemede bırakılması 6356 sayılı Kanun'a yeni bir düzenleme getirilmesine neden olmuştur. 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında *"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."* şeklinde yeni bir düzenleme getirilmiştir. Ancak bu yeni düzenleme işyeri toplu iş sözleşmeleri açısından uygulanabilir olsa da, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından ilgili Kanun'un 34. maddesinin 2. ve 4. fıkrasıyla uyumsuzluk içerisindedir. 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında işletme toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının emredici nitelikte olması ve aynı maddenin 4. fıkrasında yer alan işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemenin yetkili olacağına dair kesin yetki kuralı, ilgili Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasıyla uyuşmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay ve doktrin tarafından işletme toplu iş sözleşmelerine ilişkin etki uyuşmazlıklarında, işkolu tespitinin bekletici mesele yapılıp yapılmayacağına dair farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşlere çalışmamızda detaylı olarak yer verilmiştir. Kanaatimizce, bir işyerinin dahil olduğu işkolu; işletme ya da işyeri toplu iş sözleşmesi farkı gözetmeksizin, gerçek, doğru ve objektif olarak belirlendiği müddetçe gerek sendikal örgütlenme gerekse toplu iş sözleşmesi sürecinde herhangi bir problem ortaya çıkmayacaktır. Bu nedenle kanun koyucunun öncelikli amacı, işkolunun doğru belirlenmesi adına gerekli tedbirleri almak ve bu yönde mevzuata dair detaylı düzenlemeler getirmek olmalıdır. Ayrıca en başta SGK kayıtlarında esas alınan NACE-Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına ilişkin yukarıda belirtmiş

olduğumuz sorunların giderilmesi gerekmektedir. Böylelikle 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrası uygulanabilecek ve yetki tespiti sırasında oluşacak herhangi bir itiraz durumunda bekletici mesele yapılması gerekmeksizin kayıtlardan hareket edilebilecektir. SGK kayıtlarının Bakanlık tarafından dikkate alınmadığına dair itiraz söz konusu olduğunda ise; ilgili inceleme, mahkeme tarafından her zaman yapılabilmelidir.

11. Bir işyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesinin iki şekilde gerçekleşebileceğini söylemek mümkündür. Bunlardan ilki, işyerinde meydana gelen yapısal değişiklikler (işyerinin teknik amacının değişmesi, bölünmesi veya bir bölümünün devri gibi); ikincisi ise mevzuata dair değişiklikler (bir işkoluna dahil olan bir işin İşkolları Yönetmeliği'nde yapılacak bir değişiklik ile başka bir işkoluna dahil edilmesi gibi) nedeniyle işyerinin girdiği işkolunun değişmesidir. İşyerinin dahil olduğu işkolunun değişmesi durumunda hukuki sonuçlar ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre: *"İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez."* İlgili düzenlemeden anlaşılabileceği üzere, bir işyerinde halihazırda bir toplu iş sözleşmesi mevcut ise, işyerinin dahil olduğu işkolu değişse dahi mevcut toplu iş sözleşmesi tüm hükümleri ile uygulanmaya devam edecektir. Ancak bu düzenlemelerle beraber toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde işkolu değiştiği takdirde sendikaya üye olan işçilerin durumunun ne olacağı önem arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un sendika üyeliğine ilişkin 19. maddesinin 7. fıkrasında belirtildiği üzere: *"İşkolunu değiştiren sendika üyeliği kendiliğinden sona erer."* İlgili hükümden hareketle, dahil olduğu işkolu değişen işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin, sendika üyeliklerinin sona ereceği açıktır. Doktrinde, 6356 sayılı Kanun ve sair mevzuatta sendika üyeliklerinin sona ermesiyle beraber sendika üyesi işçilerin mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının nasıl sağlanacağı hususu açık olmadığından, bu yönde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Doktrinde bir görüşe göre her ne kadar 6356 sayılı Kanun'un esaslarına uygun düşmese de, mevcut düzenlemeler dikkate alınarak, işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olabilecektir. Kanaatimizce, bir işyerinde işkolunun değişmesi halinde üyeliği sona eren işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması işkoluna göre sendikalaşma olmak üzere toplu iş hukukunun birçok ilkesine aykırıdır. Ayrıca dayanışma aidatı ödeme yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçiyi ayrıca ödeme külfeti altına sokmaktadır. Bir an için sendika üyesi işçinin de üyelik aidatı ödeme yükümlülüğü olduğu ve bu nedenle

dayanışma aidatı ödemenin sendika aidatı ödeme külfetiyle aynı değerlendirilebileceği düşünülse dahi, bu durum dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak yararlanmasını da engellediğinden makul bir çözüm olarak gözükmemektedir. Ancak Kanun'un ilgili hükümleri değişmedikçe işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının başka bir imkânı da bulunmamaktadır. Bu nedenle kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrası ile 19. maddesinin 7. fıkrası arasındaki uyum sorunu çözülmeli, sendika üyesi işçiler açısından da toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi oldukları dönemdeki gibi yararlanmalarını sağlayan yeni bir düzenleme getirilmelidir. Böylece kanunlar arasında uyum sağlanacağı gibi sendika üyesi işçiler de mağdur olmayacaklardır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent: "İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme", **Çimento İşveren Dergisi**, C.27, S.1, Ocak 2013, s. 42-48 (*İşyeri ve İşletme*).
- Aktay, Nizamettin A., Arıcı, Kadir, Senyen Kaplan, Emine Tuncay: **İş Hukuku**, 6.bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2013.
- Aktay, Nizamettin A.: **Toplu İş Hukuku**, 2.bs., Ankara, Lykeion, 2019.
- Aktay, Nizamettin A.: **Sendika Hakkı: Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler**, Ankara, Kamu-İş, 1993.
- Akyiğit, Ercan: Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği", **Çalışma ve Toplum**, S.37, 2013/2, s. 41-90.
- Akyiğit, Ercan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik**, 2.bs., Ankara, Seçkin, 2013.
- Alpagut, Gülsevil: "6356 Sayılı Kanun'un Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi**, İstanbul, Seçkin, 2013, s.113-147 (*ILO Normlarına Uyum*).
- Alpagut, Gülsevil: "6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum", **Legal İHSGHD**, C.9, S.35, Kasım 2012, s. 25-55 (*Uluslararası Normlar*).
- Alpagut, Gülsevil: "4857 Sayılı İş Yasası İle Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma", **Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal**

Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İle 6 Mayıs 2004 Tarihinde Ortaklaşa Düzenlenen Toplantı, Ankara, İNTES, 2004, s. 17-24 (*Alt İşveren Kurumu*).

Alpagut, Gülsevil: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**, Ankara, Kamu-İş, 2012, s. 1-83 (*Değerlendirme 2010*).

Astarlı, Muhittin: **Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı**, Ankara, Lykedion, 2019.

Aydınlı, İbrahim: “İşkollarında Yeni Yapılanma ve Doğurduğu Sorunlar”, **İşveren D.**, Kasım-Aralık 2012, s.71-73.

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

Aydınlı, İbrahim: “Yargıtay’ın İl Özel İdarelerine İlişkin Verdiği “Parçalı İşkolu” Tespiti ve Uygulanmasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.23, Eylül 2011, s. 164-182 (*Parçalı İşkolu*).

Aykaç, Hande Bahar: “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, **Çalışma ve Toplum**, S.46, 2015/3, s. 95-122.

Başbuğ, Aydın, Yücel Bodur, Mehtap: **İş Hukuku**, 5. bs., İstanbul, Beta, 2018.

Başbuğ, Aydın: **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Ankara, Şeker -İş, 2012 (*Toplu İlişkiler*).

- Başbuğ, Aydın: “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık İlişkisi Açısından Mevzuatın Değerlendirilmesi”, **Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu**, Ankara, 14 Ocak 2019, Türk-İş, 2019, s. 19-34 (*Değerlendirme*).
- Başbuğ, Aydın: “Soru-Cevap”, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Semineri: 22 Aralık 2012**, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2013, s.153-154.
- Başterzi, Süleyman: **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, İstanbul, Beta, 2016 (*Ehliyet*).
- Başterzi, Süleyman: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012**, Ankara, Kamu-İş, 2014 (*Değerlendirme 2012*).
- Başterzi, Süleyman: “Genel Görüşme”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 538-540.
- Baycık, Gaye: “6356 Sayılı Kanun’un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, **İNÜHFD**, C.5, S.2, 2014, s. 209-258.
- Bedük, Mehmet Nusret: “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İl Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)”, **GÜHFD**, C.16, S.1, 2012, s. 1-30.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018.
- Canbolat, Talat: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara, Kamu-İş, 2013, s. 255-325 (*Değerlendirme 2011*).

- Canbolat, Talat: **Toplu İş Sözleşmesi Düzeyi ve Türleri**, İstanbul, Beta, 2013 (*Düzey ve Türler*).
- Canbolat, Talat: **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı Yayınevi, 1992.
- Caniklioğlu, Nurşen, Yamakoğlu, Efe: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma", **Çimento İşveren Dergisi**, C.27, S.4; Temmuz 2013, s. 6-21.
- Centel, Tankut: "Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri", **TİSK Akademi**, C.1, S.2, 2006/II, s. 7-12 (*Alt İşverenin İşkolu*).
- Centel, Tankut: "Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.12, Aralık 2008, s. 39-43.
- Centel, Tankut: "Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 10, Haziran 2008, s. 5-12.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, 32. bs., İstanbul, Beta, 2019.
- Çelik, Nuri: "İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşulluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C.1, İstanbul, Beta, 2011, s. 5-18.
- Çelik, Nuri: "Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.13, Mart 2009, s. 83-92.
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku I: Genel Bilgiler, Ferdi İş Hukuku**, İstanbul, 1971 (*İş Hukuku I*).
- 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**, İstanbul, Beta, 2010, s. 119-127 (*Tek İşyeri*).

- Çelik, Nuri: **İş Hukuku II: Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar**, 2.bs., İstanbul, Sermet Matbaası, 1979 (*Sendikalar*).
- Çöldemli, Ali: **Sendikaların Kuruluşu ve Organları**, Ankara, Der Yayınları, 2016.
- Demir, Fevzi: **Sendikalar Hukuku**, 4. bs., İzmir, Barış Yayınları, 1999 (*Sendikalar*).
- Demir, Fevzi: **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, Albi Yayınları, 2019 (*İş Hukuku Uygulaması*).
- Demir, Fevzi: "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 17-42 (*Sendikaların Kuruluşu*).
- Derele, Toker: "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, S.36, 2013/1, s.41-64 (*Değerlendirme*).
- Derele, Toker: "Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.6, Haziran 2007, s. 87-105.
- Doğan Yenisey, Kübra: "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 43-68 (*İşkolu*).
- Doğan Yenisey, Kübra: **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta, 2015 (*Emredici Yapı*).
- Doğan Yenisey, Kübra: **İşyeri ve İşletme: Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, İstanbul, Legal, 2007 (*İşyeri ve İşletme*).

- Doğan, İlhan: "Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.6, Haziran 2007, s.129-141 (*İşkolu Tespiti*).
- Ekmekçi, Ömer, Yiğit, Esra: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, On İki Levha, 2020.
- Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık-Reklamcılık, 1996.
- Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2019.
- Ekonomi, Münir: "Genel Görüşme", **Yargıtay'ın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, İstanbul, MESS, 1991, s. 122-124 (*Değerlendirme 1989*).
- Ekonomi, Münir: "Sendikalar Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1988**, İstanbul, MESS, 1990, s. 132-146 (*Değerlendirme 1988*).
- Ekonomi, Münir: "İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", **İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri**, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS, s. 15-76 (*İşkolunun Değişmesi*).
- Ekonomi, Münir: "İşkoluna Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", **İş Hukuku Dergisi**, C.1, 1991, s. 31-49 (*İşkolunun Belirlenmesi*).
- Ekonomi, Münir: "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", **Kamu-İş**, C.1, S.1, Temmuz 1987, s. 6 vd.
- Ekonomi, Münir: **İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku**, C.1, 3.bs., İstanbul, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, 1984 (*İş Hukuku*).

- Engin, Murat: "6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013/4, s. 143-164.
- Engin, Murat: "Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 39, 2018, s. 9-18 (*Yetki İtirazında İşkolu*).
- Esener, Turhan, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: **Sendika Hukuku**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2017.
- Esener, Turhan: **İş Hukuku: Sendika Hukuku**, C.III, Ankara, Sevinç Matbaası, 1972.
- Esener, Turhan: **İş Hukuku**, 3.bs., Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978 (*İş Hukuku*).
- EUROSTAT: **NACE Rev. 2. Statistical classification of economic activities in the European Community**, Eurostat Methodologies and Working papers, Luxembourg, European Commission, 2008, (Çevrimiçi) www.ec.europa.eu 05.02.2020.
- Eyrenci, Öner, Bakırcı, Kadriye: "Sendika Özgürlüğü'nün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu", **Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999, s. 15-35.
- Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim: **Bireysel İş Hukuku**, 9.bs., İstanbul, Beta, 2019.
- Eyrenci, Öner: **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Banksis Yayınları, 1984 (*Sendikalar*).
- Eyrenci, Öner: "6356 Sayılı Kanun'da Toplu İş Sözleşmesi Türleri", **DEÜHFD**, C.15, Özel S.,2013, s. 119-146 (*TİS Türleri*).

- Eyrenci, Öner: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 399-460 (Değerlendirme 2017).
- Gerek, H. Nüvit, Oral, İlhan: “Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.1, Mart 2006, s. 29-35.
- Göktaş, Seracettin: “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.12, Aralık 2008, s. 97-105.
- Gülmez, Mesut: **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye: UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri**, Ankara, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1988.
- Günay, Cevdet İlhan: “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.10, Haziran 2008, s.126-137 (*İşkolu Tespiti*).
- Güzel, Ali, Ugan Çatalkaya Deniz: “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **DEÜHFD**, C. 15, Özel S., 2013 (Basım Yılı: 2014), s. 147-199 (*İşyeri Devri*).
- Güzel, Ali: **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1987 (*İşverenin Değişmesi*).
- Güzel, Ali: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. bs., İstanbul, On İki Levha, 2017 (*Değerlendirme 2013*).
- ILO: “Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations, Report III Part 1 A”, Geneva,

- International Labour Conference**, 99th Session, 2010, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 22.05.2020.
- ILO: "Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Goerning Body of the ILO", Geneva, **Freedom of Association**, 1996, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 22.05.2020.
- ILO: "Reports of the Committee on Freedom of Association", **Governing Body**, Cenevre 12-16 Kasım 1984, VII/2-VIII/1-VIII/3, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 14.05.2020.
- ILO: "Report of the Committee on Freedom of Association 342nd Report of the Committee on Freedom of Association 296th Session", **Governing Body**, Geneva, June 2006, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 18.06.2020.
- ILO: "Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations", **International Labour Conference, 93rd Session, 2005**, (Çevrimiçi) www.ilo.org, 20.04.2020.
- Işık, Rüçhan: **İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi**, Ankara, Önder Matbaası, 1977.
- Işık, Rüçhan: **Ehliyet ve Yetki**, Ankara, Doruk Yayınları, 1977.
- İzveren, Adil: **İş Hukuku: I, II, III**, Ankara, Doğu Matbaacılık, 1974.
- Kılıçoğlu, Mustafa: **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Ankara, Bilge Yayınevi, 2013.
- Köme Akpulat, Ayşe: **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, İstanbul, On İki Levha, 2018.
- Kutal, Metin: "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.3, Eylül 2006, s. 118-125 (*İşkolu*).

- Kutal, Metin: "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.02.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.25, Mart 2012, s. 159-177 (*Yeni Bir Düzenleme*).
- Kutal, Metin: "Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi", **İÜİFM**, C.15, S.1-4, 1987, s.295-310 (*Sendikalar*).
- Kutal, Metin: "ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.3, Mart 2006, s.89-97 (*ILO 2005 Değerlendirme*).
- Kutal, Metin: "87 Sayılı Uluslararası Sözleşme Karşısında Sendikalar Yasasının Genel Bir Değerlendirmesi", **Basisen Dergisi**, 1995, s.
- Kutal, Metin: "Yorum", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul, Legal, 2014, s.401-402.
- Mollamahmutoğlu,
Hamdi, Astarlı,
Muhittin, Baysal Ulaş: **İş Hukuku**, 4.bs., Ankara, Turhan Kitabevi 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I**, 5.bs., İstanbul, Beta, 2014 (*İş Hukuku I*).
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II: Toplu İlişkiler**, 3. bs., İstanbul, Beta, 2016 (*İş Hukuku II*).
- Narmanlıoğlu, Ünal: "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.27, Eylül 2012, s. 139-155 (*Tasarının Getirdikleri*).
- Oğuzman, Kemal: **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri: Temel Bilgiler: Toplu İş İlişkileri**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984 (*İlişkiler*).
- Oğuzman, Kemal: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku**

- Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul, Özgün Matbaacılık, 1987, s. 141-162 (Değerlendirme 1985).
- Okur, Zeki: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 69-110 (*Sendika Üyeliği*).
- Özkaraca, Ercüment: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, İstanbul, On İki Levha, 2017, s. 227-410 (*Değerlendirme 2014*).
- Özkaraca, Ercüment: **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Beta, 2008 (*İşyeri Devri*).
- Özveri, Murat: **Sendikal Haklar: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul, Birleşik-Metal İş, 2012 (*Sendikal Haklar*).
- Özveri, Murat: **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 2013 (*Sendikasızlaştırma*).
- Perani, Giulio, Cirillo, Valeria: "Matching Industry Classifications. A Method For Converting Nace Rev.2 To Nace Rev.1", **Universita degli Studi di Urbino "Carlo Bo" Working Papers Series in Economics, Mathematics and Statistics**, 2015/02, (Çevrimiçi) www.econ.uniurb.it, 05.02.2020.
- Reisoğlu, Seza: **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, 2.bs., Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1975.
- Saban, Nihal: **Vergi Hukuku**, 9.bs., İstanbul, Beta, 2019.

- Sayın, Ali Kemal: "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.26, Haziran 2012, s. 67-77.
- Saymen, Ferit Hakkı: **Türk İş Hukuku**, İstanbul, Hak Kitabevi, 1954 (*İş Hukuku*).
- Saymen, Ferit Hakkı: **Bankalarda İş Hukuku Meseleleri**, Banka Meslek ve Fikir Dergisi İlavesi, Haziran 1967.
- Schnabl, Esther, Zenker, Andrea: "Statistical Classification of Knowledge-Intensive Business Services (KIBS) with NACE Rev. 2", Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research ISI, Karlsruhe, **evoREG Research Note #25**, June 2013, (Çevrimiçi) www.evoreg.eu, 05.02.2020.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: **Bireysel İş Hukuku**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019.
- Soyer, Polat: "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.1, Mart 2006, s. 16-28.
- Subaşı, İbrahim: "6356 Sayılı Kanun'a Göre Toplu İş Sözleşmesi", **MÜHFHAD**, C.20, S.1, 2014, s. 595-653.
- Sur, Melda: **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 9.bs., Turhan Kitabevi, Ankara, 2020.
- Sur, Melda: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 317-356 (*Uluslararası Normlar*).
- Sur, Melda: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara, DEÜ Yayınları, 1991 (*Özerklik ve Teşmil*).

- Sur, Melda: "Genel Görüşme V", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul, Legal, 2014, s.424
- Sümer, Haluk Hadi: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 585-719 (*Değerlendirme 2016*).
- Sümer, Haluk Hadi: "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti Sürecinde Yaşanan Sorunlar", **Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu**, Ocak 2019, Türk-İş, 2019 (*Yetki Tespiti Sorunları*).
- Süral, Nurhan: "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", **Kamu-İş**, C.3, S.4, 1994, s. 45-80.
- Süzek, Sarper: "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İHSGHD**, S. 25, Nisan 2010, s. 16-27.
- Süzek, Sarper: **Bireysel İş Hukuku**, 18.bs., İstanbul, Beta, 2019.
- Şahin Emir, Asiye: "6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar", **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, C.2, LXXIV Özel Sayı, İÜHFM, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2016, s. 1039-1063.
- Şahlanan, Fevzi: "İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bir İşyerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004-Ocak 2011)**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2016, s. 184-191 (*İşyerinin Kapatılması*).
- Şahlanan, Fevzi: "İşletme İtirazının Yetki Davasında Bekletici Mesele Yapılması (Karar İncelemesi)" **İş Hukuku İle İlgili Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, İstanbul, Türkiye

Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2016, s. 236-247
(*Bekletici Mesele*).

Şahlanan, Fevzi: **Toplu İş Hukuku: Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt**, İstanbul, On İki Levha, 2020 (*Toplu İş Hukuku*).

Şahlanan, Fevzi: **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Banksis Yayınları, 1992.

Şahlanan, Fevzi: **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Özgün Matbaacılık, 1995.

Şahlanan, Fevzi: “İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bir İşyerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, **Tekstil İşveren D.**, Hukuk Eki 23, S.338, Mayıs 2008, 2-4.

Şahlanan, Fevzi: “Genel Görüşme”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 467-470 (*Genel Görüşme 2017*).

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, Legal Yayıncılık, s. 366-399 (*Akademik Forum*).

Şahlanan, Fevzi: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, S.39, 2013/4, s. 110-142.

Şahlanan, Fevzi: “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2017 (*Değerlendirme 2015*).

- Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2016, s. 45-55 (*İşyeri ve İşletme*).
- Şahlanan, Fevzi: "İşkolu Tesbitinde Asıl İş-Yardımcı İş İlişkisi ve Alt İşverenlerin İşyerleri (Karar İncelemesi)", **İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II (Ocak 2011-Mart 2016)**, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2016, s. 326-334 (*Alt İşverenin İşkolu*).
- Şen, Murat: "Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.21, Mart 2011, s. 174-191 (*İşkolu*).
- Taşkent, Savaş: "Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, TŞOF Plaka, 2006, s. 601-610 (*Kavramlar*).
- Tuğ, Adnan: **Sendikalar Hukuku**, 2.bs., Ankara, Yetkin, 1992.
- Tuna, Orhan: **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri: Ön Araştırma Raporu**, Ankara, Başbakanlık DPT Yayınları, 1969.
- Tuncay, Can A., Centel, Tankut: **Yeni Türk İş Hukuku Mevzuatı**, İstanbul, Beta, 1984.
- Tuncay, Can A., Savaş Kutsal, F. Burcu: **Toplu İş Hukuku**, 7.bs., İstanbul, Beta, 2019.
- Tuncay, Can A.: "İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin

- Durumu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.15, Eylül 2009, s. 153-162.
- Tuncay, Can A.: “Türk İş Hukukunun Avrupa İş Hukukuna Uyumu”, **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta, 2004, s. 45-80.
- Tuncay, Can A.: “Sendikalara İlişkin Son Kanun Tasarısının Getirdikleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 21, Mart 2011, s.153-191.
- Tunçomağ, Kenan: **İş Hukuku: Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi ve Sendikalar Hukuku**, C.1, İstanbul, Sermet Matbaası, 1979.
- Türk-İş: **Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları**, Ankara, Türk İş Yayınları No.35, 1964.
- Türk-İş: **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, 4.bs., Ankara, Matsa Basımevi, 2009.
- Uçkan Hekimler, Banu: “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri”, **Çalışma ve Toplum**, S.61, 2019/2, s. 903-916.
- Ulucan, Devrim, Nazlı, Seçkin: “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.II, İstanbul, Beta, 2011, s. 1665-1720.
- Yayvak, İrem: **Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi: Türk-Alman Hukuku Karşılaştırmalı**, İstanbul, Beta, 2014 (*Art Etki*).
- Yayvak, İrem: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, **Legal İHSGHD**, C.11, S.42, 2014, s. 41-96 (*İşkolu*).
- Yıldız, Gaye Burcu: “Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, **Sicil İş Hukuku**

Dergisi, S. 20, Aralık 2010, s. 132-140 (*İlişkinin Belirlenmesi*).

Yıldız, Gaye Burcu: "Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele", **İKÜHFD**, C.15, S.1, Ocak-Şubat 2016, s. 515-527 (*Bekletici Mesele*).

Yılmaz, Gökhan: "Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolunun Tespiti", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.38, Aralık 2017, s.139-159.

Yuvalı, Ertuğrul, "6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Güleşçi, Yusuf: Bakımından İşkolu Kavramı", **Legal İHSGHD**, C.10, S.38, 2013, s. 59-81.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

ANZSIC Kod Listesi, (Çevrimiçi) <http://www.abs.gov.au>, 22.07.2020

DOK Gemi-İş Sendikası'nın ILO'da açtığı dava, Complaint Date:17.04.2001, Case No:2126, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/dyn/normlex>, 22.04.2020.

E-devlet sistemi işçi sendikaları üyelik işlemleri sistemi, <http://www.turkiye.gov.tr>, (Çevrimiçi), 10.03.2020.

Esnaf ve Sanatkar Meslek Kolları ile NACE kodları eşleştirme listesi, (Çevrimiçi) <http://esnaf.gtb.gov.tr/duyurular/nace-kodlari-oda-eslestirmesi>, 22.05.2020.

EUROSTAT, NACE Rev.2 Avrupa Topluluğunda Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması, Çev. TÜİK, 2.bs., Ankara, 2010, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr>, 12.02.2020.

Faaliyet Sınıflamaları, (Çevrimiçi) <http://biruni.tuik.gov.tr>, 07.2020.

"İşkolu Koduna İlişkin İşlemler" konulu Genel Yazı, T. 20.01.2014, S. 24010506/0100601-1081889, (Çevrimiçi) <http://kms.kaysis.gov.tr>, 01.02.2020.

ISIC Kod Listesi, (Çevrimiçi) <http://www.unstat.un.org>, 22.07.2020

NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması 2020, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr>, 20.02.2020.

NAICS Kod Listesi, (Çevrimiçi) <http://www.naics.com>, 22.07.2020.

Toplu İş Hukuku Kanun Tasarısı, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr>, 22.10.2019.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esaslar, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi T.02.10.2012, S.80165, s.129, (Çevrimiçi) <http://www.tobb.gov.tr>, 04.03.2020.

VUK 61/2013-06/Mükellef Bilgileri Bildirimi-02 sayılı Vergi Usul Kanunu Sirküleri, (Çevrimiçi) <https://www.qib.gov.tr/qibmevzuat>, 12.02.2020.