BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

HAZIRLAYAN

ESRA ÇELTİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. MUSTAFA KILIÇOĞLU

ANKARA - 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 01 / 08 / 2025

Öğrencinin Adı, Soyadı:Esra ÇELTİK

Öğrencinin Numarası: 22120339

Anabilim Dalı:Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı:Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

Tez Başlığı:İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 147 sayfalık kısmına ilişkin, 25 / 07 / 2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:…….

ONAY

Tarih: 01 / 08 / 2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

……

ÖZET

Esra Çeltik, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025

İş hukukunda işyeri ve işletme kavramları hem bireysel hem de toplu iş hukuku bakımından önemli bir yer tutmaktadır. Her iki kavramın tarihsel gelişimi, bireysel ve toplu iş hukuku içindeki yeri ile uygulamadaki etkileri çalışmamızda detaylı biçimde ele alınmış; özellikle iş güvencesi, alt işverenlik, uzaktan çalışma modelleri, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi gibi çeşitli yansımaları bağlamında değerlendirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu başta olmak üzere ilgili mevzuat hükümleri ayrıntılı olarak irdelenmiş, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Anayasa Mahkemesi Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri kararları ışığında kavramların yargı uygulamasındaki yeri tartışılmıştır. Ayrıca, Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri hukuk düzenlerinde işyeri ve işletme kavramlarının nasıl tanımlandığı ve hangi hukuki sonuçlara bağlandığı karşılaştırmalı olarak anılan ülkelerin mahkeme kararlarından örnekler ile incelenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri de değerlendirilmiştir. Söz konusu incelemelerde, yargı kararları, güncel mevzuat ve öğreti bir arada değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Sonuç bölümünde ise, kavramların açık ve tutarlı biçimde tanımlanmasının gerekliliği vurgulanmış; mevcut uygulamadaki belirsizliklerin giderilmesi, yargı içtihatlarının normatif metinlere yansıtılması ve dijitalleşen çalışma modelleri ışığında yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Çalışma hem öğretideki tartışmalara katkı sunmayı hem de uygulayıcılar için yol gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşyeri, işletme, toplu iş hukuku, bireysel iş hukuku, toplu iş sözleşmesi

ABSTRACT

Esra Çeltik, Concepts of Workplace and Enterprise in Labor Law, Başkent University, Institute of Social Sciences, Private Law Master's Program with Thesis, 2025

The concepts of workplace and enterprise hold significant importance in both individual and collective labor law. This study provides a detailed examination of the historical development of these concepts, their roles within the framework of labor law, and their practical implications—particularly in relation to job security, subcontracting, remote working models, and the competence and authority to conclude collective labor agreements.

The relevant provisions of the Labor Act No. 4857 and the Trade Unions and Collective Labour Agreements Act No. 6356 have been thoroughly analyzed. Furthermore, the judicial interpretation of the workplace and enterprise concepts has been examined through decisions of the European Court of Human Rights, the Constitutional Court, the Court of Cassation, and the Regional Courts of Appeal. The legal definitions and consequences of these concepts have also been studied comparatively by referring to the legal systems of European Union member states, the United Kingdom, and the United States, with examples from judicial decisions in those jurisdictions. International Labour Organization conventions have likewise been taken into consideration. Throughout the analysis, judicial decisions, current legislation, and scholarly opinions have been evaluated together in an integrated manner.

In the conclusion, the necessity of defining the concepts clearly and consistently is emphasized. The study underlines the need to eliminate current uncertainties in practice, reflect settled case law into normative texts, and introduce new regulations in light of evolving digital work models. The work aims to contribute to academic debates while also serving as a practical guide for legal practitioners and policymakers.

Keywords: Workplace, enterprise, collective labor law, individual labor law, collective agreement

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....i

ABSTRACT.....ii

İÇİNDEKİLER.....iii

KISALTMALAR LİSTESİ.....vi

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

§1. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMI.....3

I. Terminoloji.....3

1. İşyeri Kavramı.....3

2. İşletme Kavramı.....4

II. İşletme ve İşyeri Kavramlarının Tarihsel Gelişimi.....5

1.Dünya'da.....5

2.Türkiye Cumhuriyeti'nde.....7

§2. ULUSLARARASI ALANDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI.....8

I. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde.....9

1. Genel Olarak.....9

2. Almanya Örneği.....13

3. Fransa Örneği.....20

II. Diğer Ülkelerde.....24

1. İngiltere Örneği.....24

2. Amerika Birleşik Devletleri Örneği.....31

III. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Açısından.....34

1. ILO Hakkında Genel Bilgi.....34

2. ILO Sözleşmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları.....35

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

§3. İŞYERİ KAVRAMI.....38

I. Normatif Dayanağı.....38

II. İşyerinin Kapsamı.....40

1. İşin Yapıldığı Yer.....42

2. İşyerine Bağlı Yerler.....42

3. Eklentiler ve Araçlar.....44

III. Atipik Çalışma Türleri Yönünden Değerlendirme.....49

1. Dijital Platform Çalışmaları Açısından.....49

2. Uzaktan Çalışma Türleri Açısından.....53

IV. İşyerinin Kurulması, Devri ve Kapatılması.....56

1. İşyerinin Kurulması.....56

2. İşyerinin Bildirilmesi.....58

3. İşyerinin Devri.....60

4. İşyerinin Kapatılması.....67

§4. İŞLETME KAVRAMI.....69

I. İşyeri, İşletme ve Ticari İşletme Ayrımı.....69

1. Ticaret Hukuku Açısından İşletme Kavramı.....69

A. Genel Olarak Ticari İşletme Kavramı.....70

B. Ticari İşletmenin Unsurları.....70

a. Esnaf İşletmesi İçin Öngörülen Sınırı

Aşan Düzeyde Gelir Sağlama Amacı.....71

b. Süreklilik (Devamlılık) Arz Eden Bir Faaliyet.....72

c. Bağımsızlık.....72

2. Ticari İşletmelerin İşyeri Kavramıyla İlişkisi.....73

3. İşletme ve İşyerinin İş Hukuku Açısından Ayrımı.....74

A. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında.....75

B. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu

İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında.....78

II. İşletme Kavramı.....80

1. Bireysel İş Hukuku Açısından İşletme Kavramı.....80

2. İşletmenin Unsurları ve Bireysel İş Hukuku

Açısından Etkileri.....87

A. Emek (İşçi).....87

B. İşletmeci (İşveren).....90

C. Doğa (Mekân / İşyeri).....94

D. İşletmenin Konusunu Oluşturan Devamlı Bir Faaliyet.....95

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

§5. TOPLU İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE

İŞLETME KAVRAMLARININ YERİ.....97

I. Toplu İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları.....98

1. Genel Olarak.....98

2. Sendikalaşma ve İşkolu Kavramı Açısından.....100

3. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti ve Yetkisi Açısından.....108

4. İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi.....115

5. Toplu İş Sözleşmesinin İşyeri Çalışma Düzenine İlişkin Hükümleri.....120

II. Grev ve Lokavt Açısından Değerlendirme.....122

1. Grev Açısından.....122

2. Lokavt Açısından.....128

III. İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi.....130

SONUÇ.....134

KAYNAKLAR.....138

KISALTMALAR LİSTESİ

AAET	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AB	Avrupa Birliği
ABAD	Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
ANÜHD	Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	Anayasa
AYM	Anayasa Mahkemesi
B.	Baskı
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
BAÜHFD	Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
B.N.	Başvuru Numarası
BGB	Alman Borçlar Kanunu
BİK	Basın İş Kanunu
Bkz.	: Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
BÜHFD	Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
C.	Cilt
CLLPJ	Comparative Labor Law & Policy Journal
ÇİD	Çalışma İlişkileri Dergisi
ÇTD	Çalışma ve Toplum Dergisi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DULJ	Dublin University Law Journal
E.	Esas Numarası
E.A.	Erişim Adresi
EBTW	Enciclopedia of Business in Today's World
EJLE	European Journal of Law and Economics
ERA	The Employment Rights Act
E.T.	Erişim Tarihi
EÜHFD	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

FLSA	Fair Labor Standards Act
GLJ	German Law Journal
GSÜHFD	Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi
HD.	Hukuk Dairesi
HGB	Alman Ticaret Kanunu
Hk.	Hakkında
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	International Labour Organization
ILR	International Labour Review
İBGK	İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
İHD	İş ve Hayat Dergisi
İHM	İstanbul Hukuk Mecmuası
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İİK	İcra ve İflas Kanunu
İNÜHFD	İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSBD	İzmir Sosyal Bilimler Dergisi
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGUCD	İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
İŞHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği
İşK	İş Kanunu
İşMhK	İş Mahkemeleri Kanunu
JIE	Journal of Institutional Economics
KİD	Kamu-İş Dergisi
KİK	Kamu İhale Kanunu
K.T.	Karar Tarihi
LAG	Landesarbeitsgericht (Alman Eyalet İş Mahkemesi)
LİHD	Legal İş Hukuku Dergisi
m.	Madde
MEK	Mesleki Eğitim Kanunu
MÜHFHAD	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
OSHA	Occupational Safety and Health Act
Ö.S.	Özel Sayı
RG	Resmî Gazete

RGT	Resmî Gazete Yayım Tarihi
S.	Sayı
s.	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSKD	Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SÜHFD	Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	Tarih
TAAD	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TAEJ	Theoretical and Applied Economics Journal
TAJCL	The American Journal of Comparative Law
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TFHD	Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi
TİK	Türkiye İş Kurumu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TMK	Türk Medeni Kanunu
TSY	Ticaret Sicil Yönetmeliği
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TULRCA	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act
TUPE	The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations
UBGT	Ulusal Bayram Genel Tatil
UETD	Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Devamı
vs.	Ve Saire
Y.	Yargıtay
YBHD	Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
YİBGK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YHK	Yüksek Hakem Kurulu
YYLT	Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

İşletme ve işyeri kavramları, iş hukukunda önem arz eden iki kavramdır. Hukuki nitelikleri uygulandıkları alana göre değişir. Bu sebeple aralarında bir ayrım yapmak gerekir. Her işletme bir işyeri olmayabileceği gibi her işyeri de her zaman bir işletme oluşturmaz[1].

İşletme esasen ekonomik bir kavramdır. Ticari hayatın ana unsurları arasında yer alır[2]. Fakat işletmelerin neredeyse hepsinde bir ya da daha çok işçinin çalışması nedeni ile iş hukukunu da ilgilendiren bir kavramdır[3]. Sanayi Devriminden önce de var olan küçük işletme tipi yapılanmalarda da önemli değişiklikler yaşanmıştır. Birçok kişi ticari işletmesini genişletmek için arayışlara girmiştir[4]. Diğer yandan, seri üretime geçerek kısa bir zamanda daha çok para kazanmak isteyen girişimciler ise fabrika tipi yapılanmalara yönelmiştir. Bunun sonucu olarak işletme anlayışında hızlı değişimler yaşanmıştır.

İki kavramın önem arz ettiği bir başka durum, günümüzde hızla yaygınlaşan esnek çalışma ve tele-çalışma -e-çalışma- tipi çalışmalardır[5]. Gerçekten de fiziki bir varlık arz etmeyen bir işte, işyeri ve işletme kavramlarının irdelenmesi sorunu iş hukuku öğretisinde de yeni uyuşmazlıklara yol açmaktadır. İnternet üzerinden aracı pazarlama yapan girişimler, tamamen sanal ortamda iştirak eden kişilerin çalıştırdığı işçiler gibi durumlara iş hukukunun klasik işyeri ve işletme kavramlarını uygulamak güçleşmektedir. Güncel durumda, daha az maliyet ve daha yüksek verim öngörmesi nedeniyle çoğu işletmenin esnek çalışma modellerine yöneldiği düşünülürse[6], bu halde işyeri ve işletmenin tanımı önemini artırmaktadır.

Genişleyen işletme ve iş süreçlerinde, işverenlerin işi genellikle parçalara ayırmak suretiyle alt işverenler aracılığı ile gördürdüğü uygulamada çok sık şekilde görülmektedir. Bu sebeple işyeri ve işletme kavramlarının asıl işveren ve alt işveren

[1]SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. B., İstanbul, 2024, s.206; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13.B., Ankara, 2023, s.119-120; KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2019, s.93

[2]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.205-206; SENYEN KAPLAN, s.120; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. B., Ankara, 2022, s.28

[3]SÜMER, İş Hukuku, s.28; ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku -I- Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022, s.72-73

[4]NIMMO, Joseph Jr., Railroad Federations and the Relation of the Railroads to Commerce, 1885, s. 8, E.A.: https://books.google.com.tr, E.T.: 27.04.2023

[5]KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Esneklik, Ankara, 2021, s. 10-11; DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, 21. B., İstanbul, 2021, s.20-21

[6]KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s.11; CİVAN, Orhan Ersun, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evden Çalışma/Tele Çalışma), İHSGHD, S.26, İstanbul, 2010, s.525 vd., E.A.: https://legal.com.tr/, E.T.:30.04.2025

ilişkisi açısından da önem taşımaktadır. Bu yönüyle, bu kavramlar farklı ülke hukuklarında tartışılmaktadır. Bu tartışmalar günümüze kadar gelmektedir.

Çalışmamızda ilk olarak işyeri ve işletme kavramlarının genel olarak iş hukuku ve bireysel iş hukuku açısından değerlendirmesi yapılacak, farklı ve benzer yönleri incelenecektir. Sonrasında toplu iş hukuku açısından irdelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

§1. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMI

I. Terminoloji

Kavramların iş hukukunda ifade ettiği anlama ve yansımalarına geçmeden önce terminolojiye kısaca değinmek gerekir.

1. İşyeri Kavramı

Türkçe'deki öz anlamı ile işyeri, insanların görevlerini yaptığı yerdir[7].Bu tanım, kavramı oldukça genel bir biçimde ele almakta ve her türlü mesleki faaliyetin yürütüldüğü fiziki mekânı ifade etmektedir. Gündelik kullanımda da işyeri denildiğinde genellikle dükkân, ofis, atölye, fabrika gibi somut ve belirli bir mekân akla gelmektedir.

Bugünkü süreçte işçiler, her zaman mekânsal anlamda işyeri olarak adlandırılan yerde çalışmamaktadır. Gelişen teknoloji ve ekonomi ağı ile beraber çalışma anlayışları da değişip karmaşıklaşmaktadır[8].

Başka bir ifadeyle, geleneksel işyeri anlayışı, belirli bir fiziksel mekânda, işverenin otoritesi altında ve belirli bir mesai düzeniyle çalışmayı ifade ederken günümüzde dijitalleşme ve esnek çalışma modelleri bu tanımı değiştirmektedir[9].Esnek çalışma modellerinde -özellikle uzaktan çalışma, evde çalışma gibi hizmet ilişkilerinde- işyeri kavramı tartışılmaktadır[10]. Özellikle birçok işletmenin e-ticaret sistemine uyumlanmasıyla çalışma ilişkileri yeniden şekillenmeye başlamıştır[11]. Söz konusu atipik istihdam şekillerinde işyeri kavramının değerlendirilmesine çalışmamızın sonraki bölümlerinde yer verilmiştir.

---

[7]"Bir görevin yapıldığı yer; ofis.", https://sozluk.gov.tr/
[8]KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s.8-9
[9]KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s.11 vd.; KÜÇÜK AKSU, Saniye, Çalışma Hayatının Dönüşümünde Yeni Çalışma Türleri ve İşyeri Kavramı, UETD, C.12, S. 33, s.213 vd.
[10]ERAFŞAR, Rabia Büşra, Türk İş Hukukunda Evden Çalışma, YBHD, S. 2022/1, s.281, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:15.08.2024
[11]KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s.32

2. İşletme Kavramı

İşletme tanımı, üretim faktörlerinin planlanması, örgütlenmesi ve yönetilmesini içeren daha sistematik ve bütüncül bir yapıyı ifade eder[12]. Dolayısıyla, "işletme" kavramı sadece mekânsal bir unsuru değil, aynı zamanda ekonomik organizasyonu ve yönetimi de kapsamaktadır.

Bir işletme, işletene gelir sağlarken diğer taraftan da insanların sorunlarını çözmek, ihtiyaçlarını gidermek ve isteklerini tatmin etmek amacıyla faaliyet gösterir[13]. Ancak insan ihtiyaçları ve istekleri sınırsız olduğundan, işletmelerin faaliyetleri de sürekli olarak devam edecektir[14].

İşletme kavramı denildiğinde akla ilk olarak işletenin ticari amaçlarla kurduğu birim gelir[15]. Ancak Türkçe anlamıyla işletme daha üst bir tanımı karşılar. Bazı yabancı dillerde ise Türkçeye nazaran sınırlı anlamda kullanılmaktadır. Örneğin İngilizce'de *"business"* sözcüğü ile kullanıldığı için doğrudan ekonomik anlama hitap eden biçimde kullanılsa da Türkçe'de gelir veya kar elde etme amacı olmaksızın işletenin yönetim ile beraber organize ettiği bir mal ya da hizmet üretimi görülen birimler için de işletme sözcüğü kullanılır[16].

İş hukuku bakımından kavramı üç başlıkta ayırt edenler vardır[17]: İşyeri/müessese -*establishment*-, işletme -*undertaking*- ve grup -*group of undertakings*-. Bu tanımlamaya göre, anılan düzeyler zaman içinde değişen etkin güç merkezine göre farklı düzeylerde koruma sağlar. Diğer taraftan, işletmenin üretimden ziyade ekonomik karar alma yetkisiyle tanımlandığı ve merkezi bir yönetime bağlı sosyal bir organizasyon olarak görüldüğü belirtilmiştir[18].

---

[12]"Bir kuruluşu verimli bir duruma getirip kazanç sağlama yöntemi.", https://sozluk.gov.tr/

[13]ÜRPER, Yılmaz/ AĞLARGÖZ, Ozan / TOKGÖZ, Nuray / PAŞAOĞLU, Didem / ULUKAN, Cemil / EROĞLU HALL, Elif/ TONUS, Zümrüt/ ÖNCE, Saime, Genel İşletme, Eskişehir, 2018, s. 3 vd., E.A.: https://ets.anadolu.edu.tr/, E.T.: 08.05.2025

[14]ÜRPER / AĞLARGÖZ / TOKGÖZ / PAŞAOĞLU / ULUKAN / EROĞLU HALL / TONUS / ÖNCE, s. 6 vd.

[15]DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s. s.34; ÜRPER / AĞLARGÖZ / TOKGÖZ / PAŞAOĞLU / ULUKAN / EROĞLU HALL / TONUS / ÖNCE, s. 14

[16]ÜRPER / AĞLARGÖZ / TOKGÖZ / PAŞAOĞLU / ULUKAN / EROĞLU HALL / TONUS / ÖNCE, s.15; KOVAÇEVSKA VELKOVA, Slavica / ZLATKOVSKI, Zoran, İşletme, Makedonya, Üsküp, 2014, s.17, E.A.:https://www.e-ucebnici.mon.gov.mk/, E.T.: 08.05.2025

[17]MORIN, Marie Laure, Labour Law and New Forms of Corporate Organization, International Labour Review, S.144, ILO, 2005, s.6-7, E.A.: https://www.ilo.org/, E.T.: 27.04.2023

[18]MORIN, s. 8-9

II. İşletme ve İşyeri Kavramlarının Tarihsel Gelişimi

1. Dünya'da

İnsanlık tarihinin bilinen en eski günlerinden beri bir işin görülmesi adına çalışma eylemi yerine getirilmektedir. Ancak söz konusu eylemin, iş hukukuna konu olan iş görme edimine evrilmesi gerçek anlamıyla 18. yüzyıl sonlarında, özellikle Birleşik Krallık'ta gerçekleşen Sanayi Devrimi ile olmuştur[19]. Sanayi Devrimi öncesinde -*pre-industrial*- hem Birleşik Krallık'ta hem de Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işletmeler yaygın olarak yerel etkili, aile tipi, küçük işletmelerdi[20]. Özellikle buharlı motorların icadı ile tren ulaşımı tercih edilir hale gelmiş ve anılan ülkelerde demiryolu ülke geneline yayılmıştır[21].

Bir yandan demiryolları ile ülkenin farklı noktalarına ulaşabilme kolaylığı, diğer yandan devrimin diğer kolaylıkları ile seri üretime geçme isteği bahsedilen işletmelerde hızlı değişimleri getirmiştir[22]. Ancak işçilerin insan doğasını aşan şekilde ağır şartlarda çalıştırılmaları bir süre sonra halk nezdinde isyanlara sebebiyet verdi[23]. Özellikle çocuk işçilerin yaşlarına, sağlık durumlarına, ihtiyaçlarına hiçbir önem verilmeden çalıştırılmaları Birleşik Krallık'ta işçi haklarını düzenleme mecburiyeti doğurmuştur[24]. Anılan süreçte ilk olarak işçilerin ağır çalışma koşulları ile ilgilenilmesi doğaldır. Bu nedenle ilk düzenlemelerde işletme ve işyeri gibi kavramlara yer verilmemiştir.

İkinci Sanayi Devrimi olarak adlandırılan süreç, 19. yüzyılın ortalarından 20. yüzyılın başlarına kadar uzanan dönemde gerçekleşmiş ve sanayi üretiminde elektrik, petrol ve çelik gibi yeni enerji ve malzeme kaynaklarının kullanımıyla niteliksel bir dönüşüm yaratmıştır[25]. Anılan dönemde elektrik motorları, içten yanmalı motorlar ve telefon gibi teknolojiler iş yapma biçimlerini değiştirmiş; fabrikalarda üretim hızı ve

[19]ERTÜRK, Şükran, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2022, s.2-3
[20]NIMMO, s. 8
[21]SWAINE, Geoff, A Pageant of British Steam, Yorkshire, İngiltere, 2018, s.11 vd.; EA.: https://ereader.perlego.com/, E.T.: 05.05.2025; MORIN, s. 8-9
[22]NIMMO, s. 8; MCINTOSH, Matthew A., Labor Laws and the Industrial Revolution, 2019, Houston A.B.D., E.A.: https://brewminate.com/, E.T.: 27.04.2023
[23]HILLSTROM, Kevin / HILLSTROM, Laurie Collier, Industrial Revolution in America, Kaliforniya, 2005, s. 1-27, E.A.: www.perlego.com, E.T.: 27.04.2023
[24]MCINTOSH, s.1
[25]DULAY YANGIN, Dilek, Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi, 2020, İHM, C.78, S.3, s. 1212, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.: 22.06.2025

miktarı gözle görülür biçimde artmıştır[26]. İkinci Sanayi Devrimi, iş bölümünü daha da derinleştirmiş, beyaz yakalı çalışan tipini yaygınlaştırmış ve kentleşme olgusunu hızlandırarak sosyal yapıda da köklü değişikliklere yol açmıştır[27]. İkinci sanayi devrimini takiben, üretim süreçlerinde yaşanan modern kapitalizmin kitlesel üretim ve sosyal düzen sistemine geçiş evresi başlamıştır[28]. Henry Ford'un *Highland Park* isimli fabrikasında hareketli montaj hattı sistemini kurmasıyla beraber Fordist üretim ve çalışma modeli olarak adlandırılan dönem başlamıştır[29]. Fordist çalışma modelinin genel olarak unsurları: Uzmanlaşmış işgücü, işe göre yeterli ücret, sıkı disiplin, hammaddeden alınabilecek en üst verimin alınması, şeklinde sayılabilir[30]. Fordizm, klasik işçi ve işveren ilişkilerinin temelini oluşturması açısından önemlidir. Gerçekten de atipik çalışma modellerinden önce bilinen çalışma modeli, işçinin işverenin denetimi ve gözetimi altında bir iş sözleşmesine dayanarak işyerinde iş görmesinden ibaretti[31].

Üçüncü Sanayi Devrimi, 20. yüzyılın son çeyreğinde, özellikle 1970'li yıllardan itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin üretim süreçlerine entegre edilmesiyle ortaya çıkan yapısal bir dönüşüm sürecidir[32]. Post-fordizm olarak da adlandırılan bu dönemde, internetin ve ilk bilgisayarların ekonomik hayata kazandırılmasıyla bilgi toplumuna ilk adım atılmıştır[33]. Üçüncü Sanayi Devrimi'nin temel farkı, fiziksel emek yoğun üretimden bilgi yoğun ve teknoloji tabanlı üretime geçilmesiyle birlikte yeni bir işgücü profilinin, özellikle dijital yetkinliklere sahip çalışanların önem kazanmasıdır[34].

21. yüzyılın başlarından itibaren dünya farklı finansal ilişkilere sahne olmaya başlamıştır. Yeni türde iş ilişkileri de gözlemlenmektedir. Özellikle Endüstri 4.0, üretim süreçlerinde dijitalleşmenin mevcut şartlarda en ileri aşamasını ifade eden, fiziksel üretim

---

[26]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.11; MOKYR, Joel, The Second Industrial Revolution, 1870–1914, 1998, Northwestern University, s.220 vd., E.A.: https://faculty.wcas.northwestern.edu/, E.T.:21.06.2025
[27]DULAY YANGIN, s. 1212
[28]CASTO, William Jeffrey, Fordism & Modernist Forms: The Transformation of Work and Style,Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2014, Legacy Theses & Dissertations (2009 - 2024), s.21 E.A.: https://scholarsarchive.library.albany.edu/, E.T.: 22.06.2025
[29]CASTO, s.22 vd.; JANOSKI, Thomas /LEPADATU, Darina, Dominant Divisions of Labor: Models of Production That Have Transformed the World of Work, New York, A.B.D., 2014, s.9, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com/, E.T.: 25.06.2025
[30]JANOSKI / LEPADATU, s.10 vd.; SARI, Emre Bilgin, Endüstri 4.0 - Teknoloji ve Üretim Yöntemi, Ankara, 2020, s.15 vd.; E.A.:https://www.google.com.tr/books/, E.T.: 24.06.2025
[31]ANSAL, Hacer, Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?), Birleşik Metal-İş Sendikası, 1996, s.10-12, E.A.:http://www.birlesikmetal.org/kitap/, E.T.:24.06.2025
[32]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.11
[33]ANSAL, s.13; HEPAKTAN, C. Erdem / ŞİMŞEK, Deniz, Industry 4.0 and The Future of The Labor Market, 2022, İSBD, C.4, S.2, s. 81, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:22.06.2025
[34]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.11; DULAY YANGIN, s.1213

sistemleri ile dijital teknolojilerin entegrasyonunu konu alan bir sanayi devrimi olarak anılmaktadır[35]. Detaylandırmak gerekirse, üretim teknolojilerinde dijitalleşme, büyük veri, yapay zekâ, nesnelerin interneti ve siber-fiziksel sistemlerin entegrasyonunu ifade eden yeni nesil sanayi devrimi olarak tanımlanır[36].

Endüstri 4.0'ın temel unsurlarından biri olan dijitalleşme, işgücü piyasasında platform temelli çalışma biçimlerini yaygınlaştırmış ve bu durum iş hukukunun klasik kavramlarını zorlayan yeni sorunları beraberinde getirmiştir[37]. Söz konusu yaklaşımlar çalışmamızın sonraki bölümlerimde ayrıntılı biçimde ele alınmakla birlikte, teknolojik dönüşümün iş hukukunun temel kavram ve koruma araçlarını yeniden değerlendirmeyi zorunlu kıldığı burada da vurgulanmalıdır.

2. Türkiye Cumhuriyeti'nde

Türkiye'de sanayileşmenin ancak 1930 sonrasında başlaması nedeni ile modern anlamda iş hukukunun doğması diğer ülkelere göre geç olmuştur[38]. Gerçekten de 1961 Anayasası'ndan sonrasına dek iş hukukuna ilişkin kaynaklar oldukça azdır[39]. Bireysel iş hukuku açısından ilk düzenleme olarak nitelendirilen ve 1865 yılında düzenlenen Dilaver Paşa Nizamnamesi, dönemin Zonguldak Ereğli madenlerinde çalışan işçiler hakkında, genel olarak çalışma şartlarını düzenleyen bir metindir[40]. Söz edilen düzenlemeyi takiben, 1877 yılında yürürlüğe konulan ve Türk Hukuk Tarihine yön veren kilometre taşlarından biri olan Mecelle'de de işçi tanımlaması yapılmış, buna göre işçi, kendisini belirli koşullar altında kiraya veren kişi olarak tanımlanmıştır[41]. Cumhuriyete geçilirken maden işçileri, hafta tatili vb. konularda parça parça düzenlemeler yapılmıştır[42]. 1926 yılında yayımlanan

[35]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.11; MEINDL, Benjamin/MENDONÇA, Joana, Mapping Industry 4.0 Technologies: From Cyber-Physical Systems to Artificial Intelligence, 2021, Cornell Universty arXiv, s. 2, E.A.: https://arxiv.org/abs/2111.14168, E.T.:22.06.2025
[36]MEINDL / MENDONÇA, s.2-3
[37]BAYCIK, Gaye / CİVAN, Orhan Ersun/TOLU YILMAZ, Hazal/BOSNA, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2021, GSÜHFD, S.1, s. 715, E.A.: https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/, E.T.: 21.06.2025
[38]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.13; SENYEN KAPLAN, s.4-5
[39]SENYEN KAPLAN, s.4; GÜLMEZ, Mesut, İçimdeki Ukde İş Hukuku ve Sosyal Politika Öğretilerinin Sosyal İnsan Haklarıyla İmtihanı 1938 – 2015, Ankara, 2015, s.22
[40]ALP / KORKMAZ, s.28
[41]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.14; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.26
[42]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.14-15; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15.B., İstanbul, 2024, s.6-7

818 S. Borçlar Kanunu'nda işletme veya işyerinin bir tanımı yapılmamış, işçilere ilişkin kısa düzenlemeler ile yetinilmiştir[43].

Özetle, 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu'na dek tam anlamı ile işçiyi koruyucu bir yasal düzenleme yapılmamıştır. 3008 S. İş Kanunu'nda da kısa bir işyeri tanımına yer verilmiş. Birinci fıkrada, *"İşçinin, birinci fıkranın tarifi veçhile, işini görmekte olduğu yer"* hükmüne yer verilmiştir. İkinci fıkrada, *"İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyor ise o işin mahiyeti dolayısı ile bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedeni veya mesleki terbiye yerleri gibi sair müştemilat dahi işyerinden sayılır"* düzenlemesiyle de işyeri sayılan yerler de kanun metnine alınmıştır.

1967 yılında yürürlüğe giren 931 S. İş Kanunu ise, 1961 Anayasası'nın getirdiği yeni ilkeler -özellikle sosyal devlet ilkesi- ışığında yürürlüğe konulmuş ancak Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile yürürlükten kaldırılmıştır[44]. Böylece, 1971 yılında 1475 S. İş Kanunu yayımlanmıştır[45]. 1475 S. Kanunda da kısa bir işyeri tanımına yer verilmekle yetinilmiş, işletme kavramı ise kanunun çeşitli yerlerinde geçmesine rağmen tanımı yapılmamıştır. Ayrıca, 1963 tarihli, 274 S. Sendikalar Kanunu'nda da çeşitli yerlerde işletme sözcüğü kullanılsa da işyeri kavramıyla tam olarak ayrımının yapıldığını söylemek mümkün değildir. 1963 tarihinde yürürlüğe konulan 275 S. Kanunda da sadece işyeri kavramı kullanılmış ancak tanımlaması yapılmamıştır. 1983 yılında yayımlanan 2821 S. Sendikalar Kanunu ve 2822 S. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda da işyerinden bahsedilmekle beraber işletme – işyeri ayrımına yer verilmemiştir[46].

§2. ULUSLARARASI ALANDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

İşletme kavramı, uluslararası alanda genel olarak çalışmamızda yaptığımız tanımla aynı şekilde kullanılsa da ülke bazında bazı nüanslar olabileceği öngörülebilir. Uluslararası işletmecilik, özellikle ekonomi açısından öneme sahiptir. Uluslararası işletmeler, büyük bir alanda ve farklı ülkelerde yaptıkları girişimlerle çok yönlü şekilde üretim, pazarlama ve satış süreçleri ve bunların yönetimi ile dünya piyasalarına yön

[43]TAŞKENT, Savaş/EYRENCİ, Öner/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra, İş Hukuku, 11.B., İstanbul, 2024, s.3-4
[44]SENYEN KAPLAN, s.5; SÜMER, İş Hukuku, s.6
[45]SENYEN KAPLAN, s.4; KORKMAZ / ALP, s.28 vd.
[46]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, 2.B., Ankara, 2023, s.25-26

vermektedir[47]. Öte yandan işletme kavramı, zaman zaman şirket tanımı ile eş anlamlı kullanılsa da genel olarak Türk Hukuk Sistemindeki ile benzerdir. Başka bir ifadeyle, bir girişimci yönetiminde sermaye, emek ve yer, belirli bir üretim süreci kapsamında örgütlenerek kurulursa söz konusu kuruluş işletme olur[48]. Birçok uluslararası çalışmada ve ulusal çalışmada ortaya konduğu üzere, işyeri de işletme kavramı ile yakından ilişkili olup özellikle işçilerin iş tanımı ve çalıştığı yer ile işveren kavramları bakımından da önem arz eder[49].

I. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde

1. Genel Olarak

AB'nin kurulmasına giden süreç, 1950'lerin başında -II. Dünya Savaşı sonrasında- Avrupa Toplulukları ile başlamıştır[50]. Söz konusu topluluklardan biri 1952 yılında kurulan *"Avrupa Kömür Çelik Topluluğu"*. Diğeri ise 1957 yılında kurulan *"Avrupa Ekonomik Topluluğu"* ve *"Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu"*[51]. Ortak çatının kurulduğu AB'nin oluşumuna dek birkaç kez bütünleşme denenmiş olsa da başarılı sonuç ancak 1992 yılında Maastrich Anlaşması ile alınmıştır[52].

AB teşkilatlanması ve AB Hukukunun oluşumundan da bu aşamada kısaca bahsetmek gerekir. AB, her şeyden önce tüzel kişiliğe sahip uluslararası bir kuruluştur[53]. AB üyesi devletler bazı egemenlik yetkilerini üye olarak AB kişiliğine devretmişlerdir[54]. Bu sebeple AB'nin hukuk alanındaki direktifleri ve düzenlemeleri üye devlet iç hukukları açısından üst norm teşkil eder. Üye devletler iç hukuklarında anılan normlara aykırı düzenleme yapamazlar[55]. Açıklanan sebeplerle AB'de iki düzeyli bir hukuk sistemi

[47]PIRNAR, İge/BULUT, Çağrı, Uluslararası İşletmecilik: Temel Kavramlar, s.1, E.A.: https://www.researchgate.net, E.T.:13.08.2024
[48]DEACONU, Alecxandrina / LEFTER, Cornelia, Systems of Enterprise Governance and their Effects on the Economic Performance, TAEJ, C.14, S.9, s. 43-44, E.A.: https://www.doaj.org, E.T.:13.08.2024
[49]International Labour Organization, Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, İsviçre, 2022, s.8, E.A.: https://www.ilo.org, E.T.: 14.12.2023
[50]BAYRAM, Mehmet Hanifi, Avrupa Birliği Hukuku Dersleri, 7.B., Ankara, 2022, s.43, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024
[51]GÖÇMEN, İlke/BAYKAL, Sanem, Avrupa Birliği Kurumsal Hukuku, Ankara, 2016, s.94 vd., E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024
[52]GÓMEZ-DİAZ, Donato, European Union, EBTW, C.2, Kaliforniya, 2009, s.624, E.A.: https://www.researchgate.net/, E.T.:14.08.2024
[53]GÖÇMEN / BAYKAL, s.165
[54]BAYRAM, s.95 vd.; ÖNÜT, Lale Burcu, Avrupa Birliği Hukukunun Üye Devletlerde Uygulanması, Ankara, 2009, s.113 vd., E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024
[55]BAYRAM, s.197 vd.; GÖÇMEN / BAYKAL, s.166

vardır[56] ve bu uyumun yerine getirilip getirilmediği özellikle Avrupa Komisyonu ile ABAD tarafından önlerine gelen olaylar aracılığı ile denetlenir[57].

Bu noktada bahsetmek gerekir ki AKÇT'yi kuran anlaşma ve AET'yi kuran Roma Anlaşmaları esasen istihdam şekilleriyle ilgili hükümler içermekte olup iş hukuku ile doğrudan ilişkilidir[58].

AB yapısı; Avrupa Parlamentosu -yasama organı-, Avrupa Komisyonu -yürütme organı-, Avrupa Adalet Divanı -yargı organı- ve AB Konseyi'nden oluşur[59]. AB Konseyi, bakanlar konseyi olarak da anılmakta olup üye devletlerin ilgili bakanlarının katılımı ile oluşur ve AB Parlamentosu ile yasama işlevine katkıda bulunur[60]. İş hukuku ve sosyal politikalara ilişkin esas görev Avrupa Komisyonu üzerindedir[61]. AB Hukuku başta anlaşmalar olmak üzere, regülasyonlar, direktifler, kararlar, öneri yazıları, görüş yazıları ve Komisyon'un düzenleyici diğer işlemleri -*delegated acts, implementing acts*- ile yürütülür[62].

AB İş Hukuku Mevzuatı yönünden, çeşitli konulara ilişkin direktifler ve regülasyonlar önem arz eder[63]. Çalışma saatlerini ve koşullarını, çalışma hayatında cinsiyet eşitliğini, ücret hakkı gibi hakları düzenleyen birçok metin mevcuttur. Ancak özellikle işyeri, işletme, işçi, işveren ve benzeri kavramsal tanımlamaların ve bunların sınırlarının ABAD kararları ile şekillendiği görülmektedir[64].

ABAD, önüne gelen somut olayın koşullarına göre bir işyeri tanımı yapmakta ve sınırlarını çizmekte ise de genel olarak "işçinin iş görme edimini ifa ettiği yer" tanımlamasına sık sık yer verdiği söylenebilir[65].

ABAD bir kararında[66], somut olayda itfaiyecinin işyerinde olmasa bile evindeyken iş gelebilmesi olasılığı ile hazır beklemesinin AB Çalışma Süreleri Direktifi[67]'ne göre

---

[56]BAYRAM, s.94 vd.
[57]GÖÇMEN / BAYKAL, s.191 vd.
[58]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.103-104; AKTUĞ, Semih Serkant / ÇELİK, Uğur, Avrupa Birliği Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukukunun Kaynakları ve Temel Özellikleri, İNÜHFD, C.4, S.1, s.166-167, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:14.08.2024
[59]KARAYİĞİT, Mustafa Tayyar, Avrupa Birliği Anayasa Hukuku, Ankara, 2019, s.85 vd., E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024, GÓMEZ-DİAZ, s. 624
[60]GÖÇMEN / BAYKAL, s. 194; Detay için bkz.: European Union Research, https://libguides.law.ucla.edu/europeanunion
[61]GÖÇMEN / BAYKAL, s.241; Ayrıca bkz.: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en
[62]KARAYİĞİT, s.97 vd; BAYRAM, s.171 vd.
[63]SENYEN KAPLAN, s.36; ERTÜRK, s.11-12
[64]AKTUĞ / ÇELİK, s.176 vd.
[65]CJEU, Case C-384/10 Voogsgeerd v. Navimer SA, C-585/19 ASE (Academia de Studii Economice din Bucureşti), E.A.: https://european-union.europa.eu/, E.T.:14.08.2024
[66]CJEU, Case C-518/15 (Ville de Nivelles v. Rudy Matzak) E.A.: https://curia.europa.eu, E.T.:14.8.2024
[67]AB Çalışma Süreleri Direktifi / EU Working Time Directive (2003/88/EC), E.A.: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/, E.T.: 10.08.2024

çalışma süresi sayılacağını ve de işçinin serbest zamanı evindeyken kısıtlandığından bu şartlarda evin de işyeri olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir.

İşletme kavramının ise iş uyuşmazlıkları ve sosyal güvenlik hukuku içerikli dosya ve kararlarda oldukça sınırlı kullanıldığı görülmüştür. Bahsedildiği yerlerde de genel olarak işverenin işlettiği işletmenin ekonomik görünümünü kastetmiştir. Örneğin, 2001/23/EC Sayılı, İşletmelerin Tamamen veya Kısmen Devralınması Hakkında Direktif[68]'in 1.maddesinin (b) bendinde; bu direktif kapsamındaki devirlerin, bir ekonomik kuruluşun kendi kimliğini koruyarak, tüm kaynakları ile bir bütün ifade edecek şekilde, bir ekonomik faaliyet sürdürür halde devrini ifade eder cümlelerine yer verilmiştir. Aynı maddenin (c) bendinde ise; bu direktifin, kâr için işletilip işletilmediklerine bakılmaksızın ekonomik faaliyetlerle iştirak eden tüm kamu ve özel işletmelere uygulanacağı belirtilmiştir.

Başka bir önemli direktif ise, 2002/14/EC sayılı *"Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Onlara Danışılması Hakkında Direktif[69]"* olup bu direktif ile işletmesel önemli kararlar alınırken işverenlerin işçileri bilgilendirmesi ve belirli şartlarda onlara danışması düzenlenmiştir. Anılan direktifte pek çok yerde işletme ve işyerinden bahsedilmekte olup belirli bir sayı üzerinde işçi çalıştıran işverenlerden söz edilirken işletme -*undertaking*- kavramına yer verildiği görülmüştür. Ayrıca, işçilerin işyerinde temsili -*employee representation at the workplace*- söz öbeği de kullanılmış olup bu kavramların nasıl anlaşılması gerektiği açısından önemli bir metindir. Buna göre, işveren açısından ekonomik ve ticari yönü ağır basan durumlardan bahsedilirken işletme -*undertaking / enterprise*- kavramına yer verilmiş, işçiler açısındansa iş görme edimlerinin ifasının önem arz ettiği ve çalıştıkları yer olan işyerinde temsilleri ve kendilerine danışılması gibi durumlar işlenirken işyeri -*workplace*- kavramı kullanılmıştır[70]. Bu yönüyle öğretide yapılan değerlendirmelerle neredeyse birebir olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, yukarıda değindiğimiz üzere, kavramsal ve öğretisel tartışmaların ABAD kararlarına bırakıldığı açıkça anlaşılmaktadır. Örneğin, bir ABAD kararında, toplu işçi çıkarımına gidilen bir işletmede yaşanan uyuşmazlık hakkındaki dava önüne

[68]Council Directive on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Safeguarding of Employees Rights in the Event of Transfers of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses, E.A.: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/, E.T.: 10.08.2024

[69]Council Directive on Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in The European Community, E.A.: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/, E.T.: 10.08.2024

[70]BUTLER, Mark, Labour Law in Great Britain, 7.B., Alpheen aan den Rijn, Hollanda, 2018, s.484 vd., E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 11.08.2024

gelen Divan, 98/59/EC Sayılı, Toplu İşten Çıkarmalar Direktifi[71] 1.maddeden bahsederek hangi sayılarda işçi çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılacağından bahsetmiştir[72]. Söz konusu metinlerde kullanılan *"establishment"* kavramının da işverenin işletmesini kastettiği açıktır.

Başka bir kararda[73] Divan'ın önüne gelen olay, iki farklı havayolu şirketi arasında AB 2001/23 Sayılı Konsey Direktifi[74] kapsamında bir iş devri olup olmadığı noktasında gelişmiştir. Bu direktif incelendiğinde görülmektedir ki AB mevzuatı, her türden devre - işletme devri, işyeri devri, işin devri veya bunların bir kısmının devri- aynı hükümlerin uygulanmasını istemektedir. Bahsedilen kararda da özetle, bir havayolu şirketi bazı uçak ve bir kısım ekipmanını başka bir şirket nezdine vermiş olup bunun bir "iş devri" olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Özetle, AB İş Hukuku'nda işletme ve işyeri kavramları tartışmasından çok bu kavramların işçilerin haklarını sınırlamaması göz önünde bulundurulmaktadır. 2001/23/EC Sayılı Direktiften[75] ve Divan kararlarından açıkça anlaşılacağı üzere, bu kavramların tanımından çok davada yer alan işçi veya işçilerin haklarına el atma olup olmadığı irdelenmektedir.

Son bir örnek olarak Divan'ın önüne gelen bir somut olayda[76], bir müzik okulunda öğretmen olarak çalışan işçi davacıdır. Söz konusu okulun belediye ile olan sözleşmesini feshi ve başka bir işletmeciye bu okulun devri ile, bu yeni işletmecinin önceki müzik okulunun bina ve tüm ekipmanları ile aynı şekilde kullanmasına rağmen eski işçilerle çalışmaması üzerine uyuşmazlık çıkmıştır. Devralan savunmasında özetle, işletmeye beş aylık bir ara verildiğini, bu nedenle kendilerinin yeni ve bağımsız bir işletme olduğunu savunmuş, Divan ise kararında işletme devrinin gerçekleşip gerçekleşmediğinin

[71]Council Directive on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to Collective Redundancies, E.A.: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/

[72]CJEU, C-419/24, Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS v. YG, Pôle emploi, E.A.: https://curia.europa.eu, E.T.:14.08.2024

[73]CJEU, C-293/24, João Filipe Ferreira da Silva e Brito vd. v. Estado Português, E.A.: https://curia.europa.eu, E.T.:15.8.2024

[74]İşletme, İş ve İşyeri Devirleri Hakkında Direktif (2001/23/EC), E.A.:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/, Türkçe metin: https://www.csgb.gov.tr/; *"transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses"* şeklinde geçmekte olup Türkçe çevirisi, *"bir işletmenin, bir işin veya bir işletme veya işin bir kısmının bir başka işverene her türden devri"* olarak yapılmaktadır.

[75]Bahsedilen direktifin İş Mevzuatımızla bazı farklı noktaları olsa da genel olarak uyumlu oldukları noktasında bkz.: SUR, Melda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi,2013 ÇTD, C.4, S.39; SEVİMLİ, Atahan, İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, 2005, İSGUCD, C.7, S.1, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:15.08.2024

[76]CJEU, C-472/16, Jorge Luís Colino Sigüenza v. Ayuntamiento de Valladolid, IN-PULSO MUSICAL Sociedad Cooperativa, Administrador Concursal de Músicos y Escuela S.L., Músicos y Escuela S.L., E.A.: https://curia.europa.eu, E.T.:15.08.2024

tespitinde sadece faaliyetin devam edip etmediğinin değil, aynı zamanda devredilen varlıkların niteliği ve kullanım şeklinin de dikkate alınması gerektiğine karar vererek geçerli bir işletme devri olduğuna hükmetmiştir.

2. Almanya Örneği

Alman yargı sistemi, federal devlet yapısı ile uygun olacak şekilde oluşturulmuştur[77]. Federal Anayasa Mahkemesi -*Bundesverfassungsgericht*- Alman yargı sisteminde en yüksek mahkemedir ve Anayasanın yorumlanması, yasaların Anayasaya uygunluğu gibi görevleri vardır[78]. Diğer mahkemeler ise genel ve uzmanlaşmış olarak ayrılırlar. Örneğin, genel mahkemelerde, basit medeni ve ceza davalarının görüldüğü mahkemeler -*Amtsgerichte*-, daha ağır davalara bakan ve bir alt mahkeme kararlarını inceleyen bölge mahkemeleri -*Landgerichte*-, söz konusu bölge mahkemelerinin kararlarına karşı yapılan temyiz başvurularını inceleyen yüksek bölge mahkemeleri -*Oberlandesgerichte*- ve en yüksek temyiz mahkemesi olarak Federal Adalet Mahkemesi -*Bundesgerichtshof*- yer alır[79].

Diğer yanda ise uzmanlaşmış mahkemeler yer almaktadır. Buna göre; idare mahkemeleri -*Verwaltungsgerichte*-, sosyal mahkemeler -*Sozialgerichte*-, mali mahkemeler -*Finanzgerichte*- ve iş mahkemeleri -*Arbeitsgerichte*- burada konumlanır[80]. İş mahkemelerinin kararları, eyalet iş mahkemesi -*Landesarbeitsgerichte*- ve sonrasında Federal İş Mahkemesi -*Bundesarbeitsgericht*- tarafından denetlenir[81].

Alman hukukunda işletme ve işyeri kavramlarının gelişimi özellikle Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında önem kazanmıştır[82]. Sonraki süreçte, hukuk öğretisinde yeni koşullara göre evrimleşen ekonomik, sosyal ve hukuki kavramlar eskiden anlaşıldıkları şekilden farklı tanımlanmaya başlanmıştır[83].

---

[77]WITTRECK, Fabian, German Judicial Self-Government – Institutions and Constraints, GLJ, C.19, S.7, s. 1932 vd., E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:24.04.2023
[78]WITTRECK, s.1944
[79]WITTRECK, s.1937 vd.; FISHER, D. Howard, The German Legal System and Legal Language, 4.B., Berlin, 2008, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:24.04.2023
[80]FISHER, s.306
[81]FISHER, s.307
[82]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.42-48
[83]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.53; RAISER, Thomas, The Theory of Enterprise Law in the Federal Republic of Germany, TAJCL, C.36, S.1.,1988, s.111, E.A.: http://www.jstor.org/stable/840186, E.T.:24.04.2023

Alman iş hukukunda ikili bir ayrım yapılmakta olup Türkçe'ye tam çevirisi ile, bir "çalışma hukuku" varken bir de "iş hukuku" vardır[84]. Alman iş hukuku, çalışan temsili konusunda en gelişmiş sistemlerden birine sahiptir[85]. *"Co-determination"* -ortak karar alma- ilkesi çerçevesinde işçiler, denetim kurullarında temsile kadar uzanan güçlü temsil mekanizmalarına sahiptir[86].

Alman Borçlar Kanunu'nda -*Bürgerliches Gesetzbuch, BGB*- yapılan tanımlara gelmeden önce kısaca değinmek gerekirse, *der Betrieb* -işletme (*operating*)- ve *das Unternehmen* -teşebbüs (*undertaking*)- kavramları bazı Alman yazarlar tarafından ayrı şekilde işlenmiştir[87]. BGB'de ise yalnızca 14.maddede, işletmeci -*Unternehmer/Entrepreneur*- tanımlanmıştır. Anılan düzenlemeye göre işletmeci, hukuki bir işlem yaparken ticari veya özel faaliyetleri kapsamında hareket eden ve fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişidir[88]. Diğer yandan, *"der Betrieb"* kavramı doğrudan tanımlanmış olmamakla beraber BGB'nin özellikle §613(a) maddesinde, *"Betriebsübergan"* -işletme devri- kısmında bahsedilmiştir. BGB, anılan maddede genel olarak işletmenin devrinde borçlara ne olacağı ve özellikle iş sözleşmeleri ile işçilerin haklarının devirde nasıl korunacağından söz etmiştir. Bu noktada görülmektedir ki ülkemiz hukukunda tanımlamalara çok önem verilirken Alman hukukunda tanımlardan ziyade olaylarda hakların korunması ön planda tutulmaktadır[89]. Ancak özellikle Alman Ticaret Kanunu'nda -*Handelsgesetzbuch-HGB*- ticari bir işletmeyi işleten kişinin tacir olduğundan bahsedilmiş[90] ve öğretide de sadece tacir eksenli tanımların yeterli olmadığından bahsedilerek işletme kavramı irdelenmiştir[91]. Buna göre, tacirin işletmesi ondan bir adım daha önde olarak önem arz etmektedir, ticari işletme olmadan tacir de olamaz[92]. İşletmenin ise en önemli unsuru sermaye olup şart olmasa da genellikle işleten

[84]KIRCHNER, Jens / KREMP, Pascal R. / MAGOTSCH, Michael, Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2.B., Frankfurt, 2018, s. 2, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:26.04.2023
[85]DEAKIN, Simon / LELE, Priya / SIEMS, Mathias, The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes, ILR, C. 146, S. 3-4, 2007, s.147 vd., E.A.: https://www.ilo.org/, E.T.: 28.04.2023
[86]DEAKIN / LELE / SIEMS, s.148
[87]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.37; KIRCHNER / KREMP / MAGOTSCH, s.18
[88]Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), §14 Unternehmer: *"Unternehmer ist eine natürliche oder juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt."*, E.A:https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/, E.T.:16.8.2024
[89]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.37
[90]Handelsgesetzbuch, Kaufleute, §1: *"Kaufmann im Sinne dieses Gesetzbuchs ist, wer ein Handelsgewerbe betreibt."*, E.A: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/, E.T.:16.08.2024
[91]FOSTER, Nigel / SULE, Satish, German Legal System and Laws, 4.B., New York, ABD, 2010, s.536-537, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 16.08.2024
[92]FOSTER / SULE, s.266, 558; ZEKOLL, Joachim / WAGNER, Gerhard, Introduction to German Law, 3.B., Hollanda, 2019, s. 150, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 16.08.2024

kişi tarafından sağlanır[93]. Ancak Alman yasal sisteminde işletme kavramının pek çok metinde ve düzenlemede geçtiği göz önüne alındığında bu kavramın her hukuk alanına ve her olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmesinin uygun olacağı öne sürülebilir[94].

Alman Federal İş Mahkemesi'nin -*Bundesarbeitsgericht*- bir kararında[95], bir işletmenin ekonomik komitesinin[96], hakim şirketin ekonomik durumu hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmeyeceği üzerine bir uyuşmazlık hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Mahkeme kararında, komitenin sadece çalışmakta olduğu şirketin ekonomik koşulları hakkında bilgilendirilmesi gerektiğine ancak hakim şirketin durumuyla ilgili bilgi verilmesinin şart olmadığına değinmiştir. Bu kararın önemi ise işletme tanımına ilişkin somut olaya göre tespitler içermesidir. Buna göre, kararda, işletme kavramının genellikle şirketin yasal ve teşkilat yapısına göre tanımlandığı belirtilmiştir. Bu tanım, Alman Ticaret Kanun u -HGB-, Alman Anonim Şirketler Kanunu -AktG- ve Alman Limited Şirketler Kanunu -GmbHG- gibi Alman ticari mevzuatındaki hükümlere dayanmaktadır[97]. Özetle söyleyebiliriz ki işletme kavramı, ekonomik ve hukuki olarak belirli bir tüzel kişilik altında faaliyet gösteren birimler için kullanılmıştır.

Başka bir açıdan da bakmak gerekirse, örneğin, işletmede işverenlerin, önemli müşterek kararlar alınırken iş konseyinin[98] fikir sunma hakkına da uyması gerekir[99]. Söz konusu kurallar Almanya'da İşyeri Anayasası diyebileceğimiz iş mevzuatındaki bir metne dayanmaktadır[100]. Anılan kanunda, yine açıkça tanımlara yer verilmese de işçilerin işyerinde seçtiği temsilcilerden oluşan bir iş konseyinden[101] ve işverenlerle beraber, işletmede temsil edilen sendikalar ve işveren dernekleri ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak karar almalarından söz eden hükümler vardır[102].

---

[93]ROBBERS, Gerhard, An Introduction to German Law, 8.B., Almanya, s. 235, E.A.: https://books.google.com.tr/books/, E.T.: 16.08.2024

[94]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.55

[95]Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 35/18, 17.12.2019, E.A.: https://www.bundesarbeitsgericht.de/, E.T.:16.08.2024

[96]Ekonomik komite, işçi temsilciliği (Betriebsrat) ile birlikte çalışır ve genellikle büyük ölçekli şirketlerde zorunlu olarak bulunur. Bu komitenin amacı, işçilerin ekonomik süreçlere katılımını sağlamak ve onları bu süreçlerde bilgilendirmektir. (Betriebsverfassungsgesetz, §106 Wirtschaftsausschuss, E.A: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/, E.T.:16.08.2024)

[97]HGB § 1; AktG § 291vd.; GmbHG § 1 vd.; E.A.: https://www.bundesarbeitsgericht.de/, E.T.:16.8.2024

[98]"Works Council" (İşçi Temsilciliği, Betriebsrat) çalışanların işyerindeki haklarını korumak ve işverenle müzakerelerde bulunmak amacıyla kurulan bir birimdir.

[99]KIRCHNER / KREMP / MAGOTSCH, s.3,18

[100]Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), (İşyeri Anayasası), 25.9.2001 Tarihli, 2518 S. Federal Hukuk Gazetesi

[101]KIRCHNER / KREMP / MAGOTSCH, s.18

[102]BetrVG, §2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber (Status of trade unions and employers' associations- *Sendikalar ve işveren kuruluşlarının konumu*), E.A: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/, E.T.:16.08.2024

Özetle, Alman Federal İş Mahkemesi çeşitli kararlarında[103], *"der Betrieb"* -işletme- ve *"das Unternehmen"* -şirket/işletme- ayrımına değinmiş olmakla, işletmeyi şirket tüzel kişiliğinin faaliyete yönelik bir alt birimi olarak değerlendirmektedir[104]. Söz konusu durumun iş hukuku açısından önemi ise genel olarak, işçilerin işletme seviyesinde çalışma koşulları ve temsillerinin nasıl yapılacağı, şirket teşkilatlanmasında bazı özel koşulların oluşması halinde sendikalarla toplu pazarlığın nasıl yapılacağını etkilemesi olarak belirtilmektedir[105].

Belirtmek gerekir ki, Alman iş hukuku mevzuatında doğrudan bir işletme toplu iş sözleşmesi kavramı bulunmamakla beraber asıl amaç, çeşitli durumlara göre işçilerin temsilinin korunmasıdır[106]. Ancak Türkçeye İşletme Anlaşması olarak çevrilebilecek *Betriebsvereinbarung,* BetrVG m.77'de düzenlenmiştir. Anılan anlaşmalar, her işletme açısından münferit olarak oluşturulan metinlerdir ve normalde toplu iş sözleşmelerinde işlenebilecek hususları içermemeleri gerekir ancak eğer toplu iş sözleşmesinde izin verilmiş ise bazı işletme anlaşmaları da benzer hükümler içerebilir[107]. Alman hukukunda toplu sözleşme imzalama yetkisi ilk bakışta işveren sendikaları ve işçi sendikalarında olmakla birlikte, önceden bahsettiğimiz iş konseyi -*Betriebsrat*- denilen işyerine özgü bir yapılanma da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde rol alabilir[108].

İşyeri kavramı açısından, iş koşulları ve işçi haklarına ilişkin pek çok ayrı kanuni düzenleme olmakla beraber anılan düzenlemelerin içinde bir işyeri tanımı geçmemektedir[109]. Buna karşın, işyerlerine ilişkin genel düzenlemeler içeren ve AB iş güvenliği direktiflerine uyum için yürürlüğe konulan İşyerleri Yönetmeliği -*Arbeitsstättenverordnung*- işyeri tanımına yer vermiş ve işyerinden sayılan yerleri saymıştır[110]. Buna göre, bir şirketin tesislerindeki binalardaki çalışma odaları veya diğer yerler, bir şirketin tesislerindeki dış mekanlar, şantiyelerdeki yerler, işlerde kullanılmak üzere tasarlanan yerler işyeri tanımı içindedir. Maddenin ikinci fıkrasında ise işyerinin ayrıca şunları içerdiği yazılmıştır: Çalışanların işlerinin bir parçası olarak erişebilecekleri

[103]Bundesarbeitsgericht, 7 ABR 24/18, 26.08.2020; 8 AZR 201/18, 28.2.2019; 9 AZR 338/21,24.05.2022, E.A.: https://www.bundesarbeitsgericht.de/, E.T.:20.08.2024
[104]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme s.53-56
[105]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.256; KIRCHNER / KREMP / MAGOTSCH, s.269 vd.
[106]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.324-325; KIRCHNER / KREMP / MAGOTSCH, s.23
[107]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.324-326; KÖRNER, Marita, German Labor Law in Transition, 2005, GLJ, C.6, S.4, Wiesbaden, Almanya, s. 813, E.A.:https://www.cambridge.org/, E.T.:25.08.2024
[108]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.326-327; KÖRNER, s. 813
[109]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.13,102
[110]KIRCHNER / KREMP / MAGOTSCH, s.40 vd.; Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung-ArbStättV), § 2 Begriffsbestimmungen, E.A:https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/, E.T.:16.08.2024

bir işyeri veya şantiye binası içindeki yerler, trafik yolları, kaçış yolları, acil çıkışlar, depolar, makine ve bitişik odalar, sıhhi tesisler, kantinler, dinlenme ve bekleme odaları, ilk yardım odaları, konaklama ve işyerinin işletilmesine hizmet eden tesisler, özellikle acil durum gereçleri, yangın söndürme cihazları, tesisatlar, aydınlatma sistemleri, havalandırma sistemleri, sinyalizasyon sistemleri, enerji dağıtım sistemleri, kapılar ve geçitler, hareketli yürüyüş yolları, yürüyen merdivenler, yükleme rampaları ve merdivenler işyerinden sayılır.

4857 S. İş Kanunu'nda sayılan eklentilere benzer şekilde sayılan bu mekanlar, "çalışanların işlerinin bir parçası olarak erişebilecekleri" yerler denilmek suretiyle kapsamları belirlenmiştir[111].

İşyeri kavramı önemi sebebiyle Alman Federal İş Mahkemesi kararlarına da konu olmuştur. Bir olayda işçinin işverene bağlı iş ilişkisi ile mi çalıştığı yoksa serbest mi çalıştığını belirlemek üzere bazı koşulları inceleyen mahkeme, kararında[112] çeşitli değerlendirmelere yer vermiştir. Olayda evden çalışan kişi ile iş sahibi arasında bir iş ilişkisi değil serbest çalışan biriyle anlaşma şeklinde bir ilişki olduğu belirtilirken özellikle iş gören ve evden çalışan kişinin kendi evinden çalışmasını, çalışma saatlerini serbestçe belirlemesini, kendi ekipmanlarını kullanmasını, iş sahibinden bağımsız çalışmasını ve genellikle e-posta yoluyla iletişim kurulduğunu belirterek karara varmıştır. Söz konusu kararda da anlaşıldığı üzere işverenin örgütlediği ve yönettiği, işçilerin bağımlılığının yoğun olduğu yere işyeri denilmektedir. Böylece, çalışma yeri -*Arbeitsplatz*- ve işyeri -*Arbeitsstätte*- ayrımı önem arz eder[113]. Uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ile işçiler fiziki işyeri dışında da iş görme edimlerini ifa etmeye başlamış ve işverene olan yoğun bağlılık zayıflamıştır[114]. Bahsedilen kararda da çalışma yeri ve iş organizasyonu kavramları ile iş ilişkisi irdelenmiştir. İşçi işyerinde ifada bulunmasa da işverenin organizasyonu kapsamında -onun hesabına iş görme, onun verdiği yazılımı kullanma vb.- olabilir. Almanya'da esnek çalışma modellerinin 21.yüzyıl başlarında yaygınlaşması ile anılan kavramlar daha sık irdelenmiştir[115].

[111]Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung-ArbStättV), §2Begriffsbestimmungen, E.A.: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/, E.T.:16.08.2024
[112]Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 305/15, 14.06.2016, E.A.: https://www.bundesarbeitsgericht.de/, E.T.:25.8.2024
[113]KIRCHNER, KREMP, MAGOTSCH, s.47
[114]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.80-81
[115]KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s. 46-47

Almanya'da bir Eyalet İş Mahkemesi'nin önüne gelen[116] olayda, davacı işçi, 1994 yılından itibaren çalıştığı T. şirketinin 2016 yılı sonunda Almanya'nın K. şehrindeki depo faaliyetlerini kapatması nedeniyle işten çıkarılmıştır. T. şirketi ile aynı gruba ait olan W.-R. GmbH -davalı işveren-, bir plan çerçevesinde bu depodan işten çıkarılan işçilere kendi bünyesindeki iki pozisyon için başvuru yapma hakkı tanımıştır. Başvuran sekiz kişi arasında davacı işçi de olmasına rağmen davalı, dört kişilik ailesi olan ve eşi de anılan kapatılan işyerinde çalışan başka bir kişiyi tercih etmiştir. İlk derece mahkemesi -*Arbeitsgericht-Stuttgart*-, davacının talebini reddetmiştir. Ancak temyiz mahkemesi olan *LAG Baden-Württemberg*, bu kararı bozarak, davacı işçiye iş teklifinin yapılması yönünde karar vermiştir.

Kararda işletme kavramı yönünden değerlendirmeler de mevcuttur. Karar özü itibariyle, işletme düzeyinde grup içi organizasyonlar arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Hem davacının eski işvereni olan T. GmbH hem de yeni pozisyonun bulunduğu W.-R. GmbH, T.-Group adlı aynı uluslararası işletme yapısının parçasıdır. Bu bağlamda mahkeme, grup içi işverenlerin bir bütün olarak "işletme ağı" içinde davrandığını ve sosyal plan kapsamındaki taahhütlerin, gruba dahil diğer işletmeleri de bağlayabileceğini değerlendirmiştir. İşyeri kavramı yönündense, davacının işçinin hakkının, belirli bir fiziksel işyeri olan *Rohwarenlager* -hammadde deposu- pozisyonuna yönelik olduğu belirtilmiştir. Mahkeme, burada işyeri kavramını sadece fiziki anlamda değil, aynı zamanda o pozisyonun sosyal seçim ölçütlerine göre hak edilebilirlik temelinde değerlendirmiştir. Sosyal seçimde dikkate alınan ölçütler: Kıdem, yaş, bakmakla yükümlü olunan kişiler, engellilik durumudur. Bu kriterler arasında kıdem ve yaş yönünden davacı üstün olmasına rağmen, ailevi yükümlülükler nedeniyle diğer aday tercih edilmiştir.

Başka bir Alman Eyalet İş Mahkemesi kararında[117] ise, davacı işçi, Almanya'nın Kuzey Ren-Vestfalya -NRW- eyaletindeki bir hastanenin resepsiyon bölümünde görev yapmaktayken bakiye alacakları için dava açmıştır. İşveren, hastane için sunduğu güvenlik hizmetlerini sözleşme yoluyla üstlenmiş ve davacı burada bilgilendirme, erişim kontrolü, kamera takibi ve telefon santralinin kullanımı gibi görevleri yerine getirmiştir. İlk derece mahkemesi davayı reddetmiş, ancak *LAG-Düsseldorf* anılan kararı bozmuş ve davacının taleplerini haklı bularak mevzuat kapsamında ücretlendirilmesi gerektiğine

[116]LAG Baden-Württemberg, 10.10.2017 – 15 Sa 33/17, E.A.: https://openjur.de/u/, E.T.: 24.08.2024
[117]LAG Düsseldorf, 10.01.2018- 7 Sa 598/17, E.A.: https://openjur.de/u/, E.T.: 24.08.2024,

karar vermiştir. Mahkeme kararında işyeri kavramı, somut olarak davacının hizmet verdiği hastane resepsiyonuyla sınırlandırılmıştır.

Fakat asıl tartışma, çalışma yapılan yerin hangi sektöre ait bir işletme olarak değerlendirileceği üzerinedir. İlk derece mahkemesi, işverenin genel faaliyetinin temizlik hizmeti olduğunu savunarak resepsiyon görevinin güvenlik sektörü işletmesi -*Betrieb des Bewachungsgewerbes*- kapsamında olmadığını ileri sürmüştür. Ancak LAG, bu yaklaşımı reddetmiş ve davacının çalıştığı birimin niteliğine bakılması gerektiğini vurgulamıştır. Bir işletme içinde birden fazla faaliyetin yer alabileceğini ve belirli bir işyerinin -örneğin, resepsiyon birimi- farklı bir sektörel düzenlemeye tabi olabileceğini belirtmiştir. Bu yönüyle mahkeme, işletme -*Unternehmen*- yerine daha fonksiyonel bir işyeri -*Betrieb*- ve işçinin işgörme ediminin niteliği değerlendirmesi yapmıştır. Davacı işçi, resepsiyon görevi ile güvenlik sektörüne ait faaliyet yürüttüğü için güvenlik sektörü iş kolu kapsamında değerlendirilmiştir.

Karar, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve yorumlanması açısından da önemlidir. Davalı işveren, söz konusu toplu sözleşmenin kendisi için bağlayıcı olmadığını, esasen temizlik sektörü tarifelerine tabi olduğunu iddia etmiştir. Ancak mahkeme, işverenin davacının iş tanımına uygun olarak bilinçli şekilde güvenlik işkolundaki bir işçi gibi davrandığını, işçiye o sektöre özel bir görev tanımı ve güvenlik çalışanı formu verdiğini, işçiden bu sektöre özgü yükümlülükleri yerine getirmesini beklediğini tespit etmiştir. Mahkeme, bu nedenlerle iş sözleşmesinde yer alan atıflar ve uygulama biçimiyle birlikte, yürürlükte bulunan TİS'in davacı işçi için de bağlayıcı olduğu sonucuna ulaşmış ve başta bahsedilen ücret koşullarının sağlandığını kabul etmiştir.

AİHM önüne gelen bir somut olayda[118], Almanya'da 2015 tarihinde yürürlükte olan Toplu Sözleşme Birliği Yasasının, aynı işyerinde farklı sendikalar tarafından yapılan çelişkili toplu iş sözleşmeleri olması durumunda, en fazla üyeye sahip sendikanın toplu sözleşmesinin geçerli olacağını düzenlemesi ve bu düzenlemenin, küçük ve daha az temsil kabiliyetine sahip sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerinin geçersiz olmasına yol açması iddiası üzerine uyuşmazlık yaşanmıştır. Bu sebeple, başvurucular, sendika hakları ile toplu iş sözleşmesi haklarının ihlal edildiğinden bahisle AİHM'e başvurmuştur. Kararda esas uyuşmazlık yaratan nokta, bahsedilen düzenlemeye göre bir işyerinde en çok üyeyi sağlayan sendikanın toplu iş sözleşmesinin geçerli kılınması, diğer

[118]AİHM, Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining v. Germany, B.N.:815/18, 3278/18, 12380/18 vd., K.T.:5.7.2022, E.A.: https://hudoc.echr.coe.int/, E.T.: 05.02.2025

sendikaların kaç üyesi olursa olsun artık toplu iş sözleşmelerinin geçersiz olmasıdır. Başvurucuların ihlal iddialarını dayandırdıkları esas olgu da düzenlemenin bu kısmıdır.

Ancak AİHM, çeşitli gerekçelerle AİHS m.11'in ihlal edilmediğine hükmetmiştir. Söz konusu gerekçeler: İşyerinde çoğunluk sağlayamayan sendikaların da halen işveren tarafla görüşüp taleplerini iletebilmeleri, devletin toplu pazarlık süreçlerinde belirli ölçüde takdir yetkisi olduğu ve bu alanla ilgili de düzenlemeler yapabileceği, AİHS anlamında sendika ve toplu sözleşme hakkının özünü ortadan kaldıran bir durum olmadığıdır.

Özetle, Alman mevzuatında pek çok yerde işyeri ve işletme kavramları geçse de yargı kararlarında bu kavramların tanım ve tartışmalarından çok işçilerin haklarına ve diğer aidiyetlerine etkileri açısından değerlendirilmiştir. Bu sebeple, Alman uygulamasında avukatlar tarafından işyerinin -işin yapılacağı yerin- iş sözleşmelerinde açıkça yer alması tavsiye edilmektedir[119]. İşletme kavramı ise daha çok şirket gibi tüzel kişi yapılanmalarının çalışma ve üretim birimleri değerlendirilirken gündeme gelmekte olup Alman Borçlar Kanunu, İşyeri Anayasası ve Alman Ticaret Kanunu gibi önemli mevzuatta çeşitli düzenlemelerde yer almaktadır. İşyeri kavramının coğrafi olarak belirttiği alan konusunda tartışmalar ise esnek çalışma modellerinde kendini göstermiştir.

3. Fransa Örneği

Fransa'da, 1789 yılında yaşanan devrim sonrasında birçok anayasal metin oluşturulmuştur, bugünkü devlet yapısına ulaşılması zaman almıştır[120]. Fransa günümüzde, yarı başkanlık sistemi ile yönetilen bir üniter devlettir[121]. Yasalar parlamento tarafından yürürlüğe konulur, yargıda ise mevzuat başta olmak üzere içtihat hukuku, öğreti ve teamüli hukuk yeri geldikçe uygulanır[122]. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, dönemin Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schuman'ın başta Almanya ve Fransa olmak üzere Avrupa kıtasındaki ülkelere, kömür ve çelik ürünlerini bir araya getirme çağrısı yapması ile özdeşleşen dokuz mayıs günü halen AB'nin kuruluşu olarak

[119]PUSCH, Tobias / BRAECKELER KOGEL, Verena, Employment Law Overview, Berlin, Almanya, 2022, E.A.:https://leglobal.law/, E.T.: 24.04.2023
[120]PARIS, Marie-Luce, Constitutional Law in France, Hollanda, 2024, s.2-6, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com/lib/, E.T.:28.08.2024
[121]PARIS, s.35 vd.
[122]PARIS, s.67 vd.

kutlanmaktadır[123]. Bu nedenle Fransa AB'nin önemli bir parçası olarak, birlik normlarını iç hukukuna uyarlamıştır[124].

Fransız iş hukuku mevzuatını sırayla incelemek gerekirse, öncelikle Fransız Anayasası'nda grev hakkı, çalışma hakkı ve sendikal özerklik gibi temel haklara yer verilmiştir[125]. Diğer yandan, iş ilişkileri hakkındaki tüm hükümler *Code du travail* -İş Kanunu- adı verilen kapsamlı bir kanunla düzenlenmiştir. Ayrıca, yönetmelikler -*Règlements*- ve kararnameler -*décrets*- de düzenleyici işlemler olarak yer alır[126]. Toplu iş sözleşmeleri, bireysel iş sözleşmeleri, işyeri uygulaması, teamüller ve yargı içtihatları da kaynaklar arasında sayılır[127]. İç hukuk normlarının üstünde ise AB direktifleri ve ILO'nun sözleşmeleri bağlayıcıdır[128].

Fransa'da yargı teşkilatı Türk yargı sistemine benzerdir. Yerel mahkemeler ve temyiz mahkemeleri ve Yargıtay adli yargı kolunu oluşturur[129]. İş mahkemeleri ise kendine özgü bir yapıda oluşturulmuş olup işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelir[130]. Sektörlere göre uzmanlaşmış bir iş bölümü ile bir iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkları incelerler[131]. Yargılamaya geçilmeden önce taraflara uzlaşma teklif edilir ve bu süreç olumlu sonuçlanmazsa yargılama aşamasına devam edilir[132].

İşyeri -*lieu de travail*- kavramı *Code du travail*'de doğrudan tanımlanmış olmamakla uygulama ve yargı kararlarına göre bir anlam kazanmaktadır[133]. Örneğin, Fransız Yargıtayı Fransız vatandaşı bir işçinin Lüksemburg merkezli bir şirket bünyesinde çalışmasıyla ilgili uyuşmazlıkta Fransız mahkemelerinin yargı yetkisi olup

[123]CREST, Mason, Major European Union Nations- France, Fransa, 2013, s. 3, E.A.: https://link.springer.com/, E.T.: 28.08.2024
[124]PARIS, s.70; CREST, s.4
[125]HARDIE, Susan, Essentials of French Employment Law, Leicestershire, Birleşik Krallık, 2018, s.13, E.A.: https://play.google.com/books/, E.T.: 28.08.2024
[126]HARDIE, s.13
[127]HARDIE, s.13 vd.; MAICAN, Ovidiu-Horia, French Judicial System, Perspectives of Law and Public Administration, 2023, C.12, S.4, s.677 vd., E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.8.2024
[128]HARDIE, s.14
[129]HARDIE, s.15-16; MAICAN, s.677 vd.
[130]ESPINOSA, Romain / DESRIEUX, Claudine / WAN, Hengrui, Fewer Courts, Less Justice? Evidence from The 2008 French Reform of Labor Courts, 2015, EJLE, New York, C.43, S.2, s. 196-210, E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.08.2024
[131]HARDIE, s.16; ESPINOSA / DESRIEUX / WAN, s. 195 vd.; NIZZA, Umberto, Are Polarized Courts Dangerous for Litigation? Evidence from French Labor Courts, JIE, Cambridge, C.17, S.5, s.799-820, E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.08.2024
[132]ESPINOSA, Romain / DESRIEUX, Claudine, Case Selection and Judicial Decision-making: Evidence from French Labor Courts, 2019, EJLE, New York, C.47, S. 1, s.59 vd., E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.08.2024
[133]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.15, 49

olmadığını değerlendirmiştir.[134] Anılan kararda, söz konusu işçinin Fransa'da ve Morocco'daki işyerlerinde çalıştırıldığını, ancak esas işin yapıldığı yerin Fransa'da bulunduğuna hükmedilmiştir. Burada görüldüğü üzere, işyeri kavramı, öncelikle işçinin iş görme edimini ifa ettiği fiziki alanlar olarak anlaşılmaktadır.

Fransız Yargıtayı, Jean-Michel adlı bir kişinin evinin işyerinden sayılıp sayılmayacağını değerlendirdiği bir kararında[135] hem İş Kanunu -*Code du travail*- hem de Ceza Kanunu -*Code pénal*- açısından irdelemelerde bulunmuştur. *Code du travail* açısından hangi maddelere atıf yaptığı açıkça belirtilmemişse de önemli tespitlere yer vermiştir. Buna göre, sınai, ticari ya da tarım işletmelerinin fiziki çalışma alanları ister kamu olsun ister özel olsun kurumların fiziki çalışma alanları, kamuya açık hizmet binaları -okullar, hastaneler vb.- ve bunlara bağlı konaklama veya yemek yerleri işyeri tanımı içinde sayılmıştır.

Fransız İş Kanunu'nda, iş sözleşmelerinin türlerinden bahsedilirken işletme -*opérat*- kavramına yakın bir kavrama yer verdiği görülür[136]. Örneğin, bir şantiye kurulumu veya süreli bir işletme boyunca gerçekleştirilecek iş sözleşmelerinin süresiz olarak yapılması gerektiğinden bahseden bir maddede[137] işletmenin varlığının daha ekonomik ve işletmecinin yönetiminde örgütlenen bir yapı olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan mevzuatta işveren ve işletmeci açısından bahsedilen hükümlerde işletme kavramının kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, elli ve daha fazla işçisi olan tüm işletmeler her ayın ilk sekiz günü içinde işletmelerinde yürürlüğe giren veya yürürlükten kalkan iş sözleşmelerini Fransa Çalışma ve İstihdam Bakanlığına -*Départementale du Travail et de l'Emploi*- bildirmek zorundadır[138]. İş sözleşmesinin oluşturulması aşamaları ve koşullarından bahsedilen hükümlerde yapısal ve ekonomik yönlerden bahsedilirken işletme kavramının kullanıldığı görülmektedir[139]. Fakat işletme kavramının İş Hukukundaki yerini tanımlamakta tam bir netliğe varılamadığını ve Türk Hukuku'ndakine neredeyse benzer tartışmaların yaşandığını belirten yazarlar, işletmeyi

[134]Cour de cassation, Civile, Chambre Sociale, 10.07.2024, 23-11.606, E.A.: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/, E.T.: 28.08.2024
[135]Cour de Cassation, Chambre criminelle, 28.10.2006, 06-81.113, E.A.: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/, E.T.: 29.08.2024
[136]DEGENHARDT, Klaus / LEVALLOIS, Marie, Differences in Labour Law Between Germany and France, Bremen, Almanya, 2024, s.143, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 30.08.2024
[137]Code du travail, m. L1223-8, E.A.: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/, E.T.: 30.08.2024
[138]HARDIE, s.31
[139]HARDIE, s.33,41-42, 49, 52, 68

tanımlarken işverenin piyasada bir menfaat sağlama amacıyla örgütlediği ekonomik bir bütün olduğu ifadelerine yer vermiştir[140].

İşletme kavramı yönünden, Fransız Yargıtayı kararlarında işletmelerin devrine ilişkin değerlendirmeler yapmış ve buna göre, eğer bir işletme devrinde, devrolunan bağımsız işletme ekonomik kimlik korunarak ve maddi ve maddi olmayan varlıklarla beraber devrolunuyorsa Fransız İş Kanunu kapsamında bir işletme devrinin gerçekleştiğine hükmetmiştir[141].

Fransız iş hukukunda işletme kavramının önem arz ettiği bir başka nokta ise "müessese" -*établissement*- kavramı ile olan farklarıdır[142]. Öyle ki bir işletme bünyesinden birden çok müessese olabileceği düşünüldüğünde bu müesseselerde çalışan işçilerin özellikle toplu iş hukuku açısından haklarının tesis edilmesi için bulundukları birimin sıfatı önemli hale gelir, öte yandan bir işletmenin hiçbir müessesesinin olmaması ihtimalinin mümkün olup olmadığı ise tartışmalıdır[143].

Son olarak Fransız hukuku açısından toplu iş ilişkilerindeki duruma da bakmak gerekir. Fransız Toplu İş Hukuku genel olarak ulusal düzey ve işletme düzeyi olarak ayrılmıştır ve işçilerin temsilini mutlak olarak sağlamak üzerine kuruludur[144]. Ulusal düzeyde sektör odaklı -işkolu gibi- sözleşmeler -*accords de branches*- ve konu odaklı sözleşmeler -*accords nationaux interprofessionnels*- olarak düzenlenebilirler[145]. Sektör odaklı sözleşmeler belirli bir sektöre yönelik iş koşullarını düzenleyebilirken konu odaklı sözleşmeler ise içerdikleri konularla ilgili ulusal düzeyde normlar getirir[146]. Bahsedilen her iki sözleşme türü de işçiler yönünden daha geniş uygulama alanı olan bir toplu iş sözleşmesine oranla daha az yararlı düzenlemeler içeremez ancak bunun için geniş çapta uygulanan sözleşmede, bu sözleşmenin öncelikli uygulanacağı açıkça belirtiliyor

[140]DEGENHARDT / LEVALLOIS, s.19,22,97; DESPAX, Michel / LABORDE, Jean-Pierre / ROJOT, Jacques, Labour Law in France, Hollanda, 2017, s.43, E.A.: https://www.google.com.tr/books, E.T.:01.09.2024
[141]DESPAX / LABORDE / ROJOT, s.42 vd.; LAGESSE, Pascale, Labour and Employment Compliance in France, 11.B., Alphen aan den Rijn, Hollanda, 2023, s.40, E.A.: https://www.google.com.tr/books, E.T.:02.09.2024
[142]LOKIEC, Pascal, The Framework of French Labour Law and Recent Trends in Regulation, Uluslararası Karşılaştırmalı İş Hukuku Semineri, Tokyo, 2004, E.A.:https://www.jil.go.jp/english/events/documents/, E.T.:30.08.2024
[143]DESPAX / LABORDE / ROJOT, s. 43
[144]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.258; LOKIEC, s.75
[145]TROS, Frank, Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe, Amsterdam, Hollanda, 2023, s. 13-18, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com/lib/, E.T.: 01.09.2024
[146]LAGESSE, s.52-53

olmalıdır[147]. Fakat Türk Hukukundakinin aksine, toplu iş sözleşmesinin türleri ile ilgili zorunlu şartlar ve sınırlamalar bulunmaz[148].

Ulusal düzeyde uygulananlar yanında işletme düzeyinde imzalanan sözleşmeler -*accords d'entreprises*- de vardır[149]. Bu tür sözleşmeler işletmelerin münferit olarak kendi içlerinde -sektör sözleşmelerinin aksine- işverenler ve işçilerin kendi çalışma koşulları hakkında imzaladıkları sözleşme türünü ifade eder[150]. İşletmelerin küçük ve orta büyüklükte olarak ayrımı ise çalıştırılan işçi sayılarına göre yapılmaktadır[151]. Türk iş hukuku mevzuatının aksine buradaki tanımın işverenin işletmesi bünyesinde çalışan işçilerin sayısı yönünden önemsendiği anlaşılmaktadır.

II. Diğer Ülkelerde

1. İngiltere Örneği

Çalışmamızın ilk kısmında değinildiği üzere İngiliz iş hukuku, Sanayi Devrimi ve yaşanan diğer gelişmeler de gözetildiğinde iş ilişkileri hakkında ilk gelişmelerin yaşandığı hukuk sistemleri arasında yer alır[152]. 18. ve 19. yüzyılda genel olarak "usta-hizmetkar" sözleşmeleri ile kurulan iş ilişkileri, zaman içinde yaşanan gerek sosyal gerekse ekonomik olaylar ile daha medeni ve hukuki bir zemine oturmaya başlamıştır[153].

Bugünkü süreçte, 31.01.2020 tarihi itibariyle AB'den ayrılmış olan İngiltere'nin hukuk sistemiyle ilgili de pek çok tartışma yaşanmıştır. AB Direktifleri ile iş ilişkilerinde sağlanan haklar ve getirilen sınırlamalarla ilgili endişeler halen yaşanmaya devam etse de özellikle iş hukuku açısından somut bir değişiklik yaşandığı söylenemez[154].

---

[147]LAGESSE, s. 53; DESPAX / LABORDE / ROJOT, s.342 vd.; Fransa'da yapılan 2016 İş Hukuku Reformu (El Khomri Yasası) hakkında detaylı bilgi için bkz.: LAULOM, Sylvaine, A New Agenda for Reforms in France: New Complexities and Flexibilities of Labour Law, DULJ, C.39, S.1, s.93-116, E.A.: https://heinonline.org/, E.T.: 03.09.2024

[148]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.328

[149]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 330, LOKIEC, s. 75-76; DEGENHARDT / LEVALLOIS, s.97

[150]LAGESSE, s. 57; DESPAX / LABORDE / ROJOT, s. 348

[151]Code du travail, m. L2232-21,22, E.A.:https://www.legifrance.gouv.fr/juri/, E.T.: 04.09.2024

[152]NIMMO s. 8; MCINTOSH, s.1 vd.

[153]STEINBERG, Marc W., England's Great Transformation: Law, Labor, and the Industrial Revolution, Chicago, 2016, s. 10 vd., E.A.: https://link.springer.com/, E.T.:05.09.2024

[154]BOGG, Alan, Labor Constitutionalism: Effective Judicial Protection as a Constitutional Principle in United Kingdom Labor Law, 2023, CLLPJ, C.43, S.1, s.45 vd., E.A.: https://heinonline.org, E.T.:05.09.2024

İngiltere'de yazılı bir anayasa bulunmamaktadır[155]. İngiliz hukukunun, ortak hukuk -*common law*- denilen, mahkemelerin tarih boyunca süregelen içtihatları ile işlemekte olan ve yazılı olmayan -teamüli- bir yönü varken bir yandan da parlamento tarafından düzenlemeler ile gelişen ve genel olarak kanunlardan oluşan -*statutory law*- bir tarafı da bulunmaktadır[156]. İş hukuku açısından ise Fransa'nın aksine tek bir kanun metni olmayıp farklı konularda ayrı yasal metinler mevcuttur. Örneğin, işçilerin ücret, fazla mesai, çalışma saatleri gibi temel haklarını içeren Çalışan Hakları Kanunu -*Employment Rights Act*-, işyerlerinde ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan Eşitlik Kanunu -*Equality Act*-, toplu iş ilişkileri hakkında çıkarılan Sendikalar ve İş İlişkileri Kanunu *"Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act"* gibi. İşveren, öncelikle işçi ile arasında var olan bireysel iş sözleşmesine uymalı ve sonrasında yazılı kanun metinleri ile içtihadi hukuka dayanan kurallara ve teamüli anayasaya uygun davranmalıdır. Aynı silsile işçi için de geçerlidir[157].

İngiliz İş Yargısı, ilk derece aşamasında ihtisas mahkemesi olan İş Mahkemesi -*Employment Tribunal*- olarak örgütlenmeye başlar[158]. Anılan mahkeme genellikle üç kişiden -bir hukuk mezunu yargıç, bir işçi temsilcisi ve bir işveren temsilcisi- oluşur ve iş yargısının en önemli mahkemesi olarak kabul edilir[159]. İlk derece mahkemesinin kararlarına itiraz edilebilir, itirazı inceleyecek ikinci derecedeki mahkeme ise İş Temyiz Mahkemesidir -*Employment Appeal Tribunal*- ve bu ikinci mahkemenin kararlarına karşı da -fakat genellikle çok elzem bir hukuki hata varsa bu yol işletilir- yüksek mahkemelere -*High Court* ve *Supreme Court*- gidilir[160]. Bunlar yanında, Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Hizmetleri *"Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)"* isimli bir örgüt de vardır. ACAS kararlarının herhangi bir yaptırımı olmayıp ihtiyari şekilde işveren ve işçiler arasındaki uyuşmazlıklarda arabuluculuk rolü oynar[161].

İngiliz iş hukukunda uyuşmazlıkların pek çoğunda atıfta bulunulan İstihdam Hakları Yasası -*Employment Rights Act (ERA)*- içerisinde birçok yerde işletme -*undertaking*/*enterprise*- ve işyeri -*place of work*- kavramları geçmekteyse de doğrudan tanımları yapılmamıştır. Ancak hem yasanın kavramları kullanış biçiminden hem de

[155]DOUGLAS SCOTT, Sionaidh, Brexit, Union, and Disunion-The Evolution of British Constitutional Unsettlement Cambridge, Birleşik Krallık, 2023, s.56,65, E.A.: https://www.perlego.com, E.T.:03.09.2024
[156]GILLESPIE, Alisdair / WEARE, Siobhan, The English Legal System, Oxford, Birleşik Krallık, 2021, s.7 vd., E.A.: https://www.google.com.tr/books/, E.T.:05.09.2024
[157]RUSSELL, Timothy, A Guide to UK Employment Law, s.1-3, E.A.: https://www.tim-russell.co.uk/,E.T.:05.09.2024
[158]Employment Rights (Dispute Resolution) Act (1998) (İş Hakları- Uyuşmazlık Çözümü Yasası), E.A.: https://www.legislation.gov.uk/, E.T.:06.09.2024
[159]GILLESPIE / WEARE, s. 33
[160]GILLESPIE / WEARE, s. 31
[161]BUTLER, s. 102 vd.

ilerleyen paragraflarda yer verdiğimiz mahkeme kararlarından anılan kavramlardan ne anlaşıldığı netleştirilmeye çalışılmıştır.

Sırası gelmişken belirtmek gerekir ki İngiltere'de işçi temsili genel olarak zayıftır[162]. İşçi temsilinin işletme düzeyinde yapılmasının yasal bir zorunluluğu bulunmamaktadır[163]. Grev hakkı ise gönüllü bir tanıma sistemi kapsamına işletilmektedir ve önemli ölçüde daraltılmıştır. AB Direktifleri ile getirilen kısmi iyileşmelere rağmen, sendikal haklar ve toplu eylemler alanında koruma azdır[164].

ERA m.1/4(ga)'da işverenin işçi ile imzalayacağı iş sözleşmesinin asgari sahip olması gereken şartlar ve kavramlar sayılırken, işçinin işi yapacağı yerden -işyeri- de bahsedilmiştir. Buna göre, işçi birden fazla yerde çalıştırılacaksa bile işin yapılacağı yerin işveren tarafından bildirilerek belirlenmesi gerekir[165]. Burada görüldüğü üzere, işyeri kavramından işçinin iş görme edimini gerçekleştirdiği yer anlaşılmaktadır. Birden çok ülkede iş görme edimi ifa eden işçilerle ilgili ABAD, işin mutad olarak görüldüğü yer ölçütü ile işyerini tanımlamaktadır, bu durum İngiliz iç hukukuna da doğrudan yansıtılmış olup güncel halde uygulamadan ayrılma söz konusu değildir[166].

ERA m. 44/ (1A)'da işçinin makul olarak tehlikeli ve yakın bulunan bir tehlike sebebi ile kendisinden işyerinde kalması veya işyerine gelmesi beklenemiyorsa, bundan doğacak zararlara katlanmama hakkı düzenlenmektedir[167]. Anılan maddede işyerinden iş görme ediminin ifa edildiği yer kastedildiği açıkça görülmektedir. Yukarıda bahsedilen diğer yasal metinlerde de işyeri kavramı benzer şekilde kullanılmıştır.

İşletme açısından ise öncelikle *enterprise* ve *undertaking* kavramlarının İngiliz yasal metinlerinde nasıl kullanılmakta olduğundan kısaca bahsetmek gerekir. Çoğunlukla birbirlerinin yerine kullanıldığı görülen bu iki kavram esasında dünya genelinde olduğu gibi ekonomik birimleri ifade eder[168]. Ancak *undertaking* -girişim, teşebbüs- kullanıldığı yerler bakımından *enterprise* -şirket, işletme- kavramından daha geniş anlamları içerir[169].

---

[162]DEAKIN / LELE/ SIEMS, s.147
[163]DEAKIN / LELE/ SIEMS, s.148 vd.
[164]DEAKIN / LELE/ SIEMS, s.151
[165]BUTLER, s.181; HYAMSH-PARISH, Tony, Labour and Employment Compliance in England, 7.B., Alpheen aan den Rijn, Hollanda, 2019, s. 23, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 07.09.2024; The UK Employment Rights Act, E.A.: https://www.bailii.org/uk/legis/, E.T.: 07.09.2024
[166] LEWIS, David / SARGEANT, Malcolm / SCHWAB, Ben, Employment Law - The Essentials, 16.B., Birleşik Krallık, 2023, s.24, E.A.:https://www.perlego.com/, E.T.:08.09.2024
[167] Employment Rights (Dispute Resolution) Act (1998) (İş Hakları- Uyuşmazlık Çözümü Yasası), m.44, E.A.: https://www.legislation.gov.uk/, E.T.:06.09.2024
[168]MCGAUGHEY, Ewan, Principles of Enterprise Law, Birleşik Krallık, Londra, 2022, s.107 vd.; s.128 vd., E.A.:https://www.perlego.com/, E.T.:08.09.2024
[169]MCGAUGHEY, s.129 vd.

Ticaret şirketlerini karşılamak amacıyla kullanıldığı görülen *enterprise* kavramı bu nedenle, ticaret ve ekonomi bilimlerinde kullanılmaktadır[170]. İş hukuku ile ilgili metinlerde ise daha çok *"undertaking"* kavramı kullanılmakta ve işverenin yönetiminde olan tüm yerler kastedilmektedir[171].

ERA m.218/2'de düzenlenmekte olan bir işin, faaliyetin ya da işletmenin devri halinde iş sözleşmelerinin akıbeti ile ilgili madde ve bu madde ile doğrudan ilgili olan İşletmelerin Devri (İşçilerin Korunması) Yönetmeliği[172] ışığında, işletme kavramından söz etmek gerekir. İşletme kavramı, anılan iki metinde, -özellikle TUPE'de- *"employer's undertaking"* söz öbeğiyle, "işverenin işletmesi" şeklinde Türkçe'ye çevrilebilecek bir kalıpta kullanılmıştır. Ayrıca TUPE, yukarıda belirtilen 2001/23/EC sayılı direktif ile uyumlu olarak hazırlandığı için, işletmenin devri sırasında ekonomik kimliğini koruması ve faaliyetlerine devam etmesi büyük önem taşımaktadır[173].

TUPE m.3 başlığı "ilgili transfer" olup bahsedilen konsey direktifinden daha geniş bir koruma sağlamaktadır[174]. Söz konusu 3.maddenin içeriği, işin ve işletmenin tamamının veya bir kısmının devrinin farklı durumlarda nasıl uygulanacağından söz etmektedir[175]. Türk iş hukukundan farklı olarak İngiliz iş hukukunda, işletme devrinde, -her ne kadar işçi hakları tamamen korunacak olsa da- işveren, işçileri ve hatta ilgili sendikayı; transferin zamanı, nedeni, nasıl gerçekleşeceği ve transferin, ekonomik, sosyal ve yasal anlamları ile sonuçları hakkında bilgilendirmelidir[176].

İngiliz mahkemelerinin kararlarında, işletme ve işyeri kavramları tanım açısından çok fazla tartışılmasa da önemli konular işlenirken -örneğin, işletme devri, işyeri açısından çalışma saatleri gibi- yapılan değerlendirmeler vardır. Örneğin, İngiliz Temyiz Mahkemesi -*The British Employment Appeal Tribunal*- bir kararında[177], işletme devri olup olmadığını değerlendirirken işletmeden anlaşılması gerekenin, faaliyet alanı bir sözleşme ile sınırlı olmayacak şekilde çalışan, sabit bir ekonomik yapılanması olan, bu ekonomik yapılanma ve amaca özgülenmiş varlıklar ile bir grup insanın teşkilatlanmasıyla teşekkül eden birim olduğunu belirtmiştir.

---

[170]MCGAUGHEY, s.109; BUTLER, s.282 vd.
[171]MCGAUGHEY, s.109-110; BUTLER, s.282-284, 291
[172]"-The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations – TUPE", E.A.: https://www.legislation.gov.uk/, E.T.:19.09.2024
[173]MCGAUGHEY, s.276; BUTLER, s.286; AYLOTT, Elizabeth, Employment Law, 3.B., Birleşik Krallık, Londra, s.85, E.A.:https://www.perlego.com/, E.T.:20.09.2024
[174]LEWIS / SARGEANT / SCHWAB s.382
[175]Birleşik Krallık AB'den ayrılmış olsa da bu noktada ilgisi sebebiyle işlenmiştir.
[176]AYLOTT, s.87; BUTLER, s. 293
[177]Cheesman & Others v. R Brewer Contracts Ltd., 2001 IRLR 144, 2000 UKEAT 909983011, E.A.:https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 21.09.2024

İngiliz Temyiz Mahkemesi diğer bir kararında[178] da benzer şekilde, işletmenin devrinde, işletmenin unsurlarının da devredilmesinin önemli olduğunu belirtirken, özellikle tek tek unsurların -işçiler, taşınır varlıklar, araç gereçler vb.- incelenmesinden ziyade bir bütün olarak işletmenin "ekonomik bütünlüğünün" devralan nezdinde devam edip etmediğinin değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, TUPE'da geçen "ilgili transfer" kavramının kamu hukuku işlemleri anlamındaki devirleri kapsamayacağını da belirtmiştir.

İşyeri kavramına ise İngiliz Temyiz Mahkemesi aşamasında az rastlanmakla beraber, genellikle işçinin bilfiil çalışıp çalışmadığı hususlarında ele alınmaktadır. Örneğin, bir kararda[179], işçinin çalışması -*working*- ile işe hazır bulunmasının -*being available for work*- farklı kavramlar olduğunu belirtmiş ve özellikle işçinin işyerinde hazır bulunup bulunmadığının bir önemi olmadığını, sadece genel anlamda işverenin emir ve talimatları için hazır bulunur vaziyette olup olmadığını değerlendirmiştir. Buna göre, işçi örneğin, işyerinde fiziken bulunsa da işe hazır bir vaziyette değilse mahkeme anılan durumları çalışma saatinden saymamıştır.

İngiliz Temyiz Mahkemesi başka bir kararında[180], Covid-19 salgını esnasında işverenin evinde çalışmakta olan -başka bir deyişle, işyeri işverenin evinde ayrı bir ofis alanı olan- işçinin, ERA m.44 ve m.100 kapsamında sağlık ve güvenlik yönünden makul bir tehlike oluştuğundan bahisle işyerine fiziken gitmek istememesi ve işverenin işçinin evden çalışmasına da verimliliğin düşük kaldığı gerekçesiyle rıza göstermemesi üzerine yapılan feshin haksız fesih olduğu iddialarını değerlendirmiştir. Bu çerçevede yüksek mahkeme işçinin uzaktan çalışma taleplerini haklı olarak değerlendirmekle mevcut şartlarda işçinin işyerinde fiziken bulunmasının beklenemeyeceğine hükmetmiş ve işvereni haksız bulmuştur.

İngiliz toplu iş hukuku açısından incelemelere geçilirken belirtilmesi gereken nokta gerek Türk toplu iş hukuku gerek ise önceki kısımlarda bahsedilen Fransız ve Alman toplu iş hukukları karşısında İngiliz toplu iş hukukunun çok farklı olduğudur[181]. İngiliz

[178]Dr Bicknell & BMA v. NHS Nottingham and Nottinghamshire ICB., 2024 EAT 103, E.A.: https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 21.09.2024; Aynı yönde bkz.: The British Employment Appeal Tribunal, 2022 EAT 140, EA-2021-SCO-000093-SH, E.A.: https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 21.09.2024

[179]MRS J Frudd & MR I Frudd v. The Partington Group LTD., UKEAT/0193/20/RN, EA-2019-000725-RN, E.A.: https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 25.09.2024

[180]Abraham Goldstein v. Marie-Pierre Herve, [2024] EAT 35, EA-2022-001337-NT, E.A.: https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 25.09.2024

[181]LEWIS / SARGEANT / SCHWAB s. 442 vd.

hukukunda toplu iş sözleşmeleri zorunlu olarak düzenlenmemiştir, gönüllülük esasına dayalı rızai sözleşmelerdir[182].

Sendikalar ve İş İlişkileri Yasası[183] ile toplu iş ilişkileri düzenlenmekle beraber bu yasada toplu iş sözleşmeleri türleri veya şartları gibi noktalar düzenlenmemiştir. Teamüllerle geliştiği şekliyle, Birleşik Krallık uygulamasında toplu iş sözleşmelerinin türleri: Ulusal sözleşmeler -*national agreements*-, şirket sözleşmeleri -*company agreements*- ve işyeri sözleşmeleridir -*workplace agreements*-[184]. Şirket sözleşmeleri bir şirket içindeki tüm politikaları düzenleyen -ücret, çalışma saatleri, yan haklar vb.- sözleşmelerdir ve ilgili şirketin tüm işletmelerinde uygulanırken; işyeri sözleşmeleri ise daha dar etki alanına sahiptir, genellikle bir yerleşke, fabrika gibi işletme çapında uygulanırlar[185]. Özellikle işyerlerinde toplu iş ilişkileri ve sendikalarla olan iletişimi sağlayan bir işyeri temsilcisi -*shop steward*- bulunur[186]. Anılan temsilci hem işverenin işletmesinde çalışan bir işçi hem de ilgili sendikanın bir üyesidir ve genellikle işyerindeki sendika üyesi işçilerce seçilir, sendikanın yürütme organınca atanmaz[187].

Yukarıda bahsedilen Sendikalar Yasası'nda birçok yerde "işverenin işletmesi" kalıbıyla geçen bir kavram kullanılmış olup doğrudan bir tanım yer almasa da yasa metninden işverenin ekonomik ve yönetsel teşkilatını kurduğu birimin kastedildiği açıktır. Öte yandan, aynı yasa metninde işyeri kavramı, işçilerle ilgili hükümlerde, onların çalıştığı yerler kastedilirken kullanılmıştır. Örneğin, yasanın 70B/4A maddesinde, işverenin sendikaya bildirmesi gereken bilgilerden bahsedilirken işçilerin işverenin işletmesindeki çalıştığı kısımlar şeklinde düzenlenmiştir. Bir diğer örnek ise, yasanın 180/2-c maddesinde, toplu iş sözleşmesinin taşıması gereken şartlardan bahsedilirken işyerinde, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işçilerin ulaşabileceği bir yerde nüshasının durması gerektiği ifadesi ile işyeri kavramı kullanılmıştır.

İngiliz iş mahkemesi önüne gelen bir davada[188], davacı işçi, işvereni şirkete karşı, sağlık ve güvenlik temsilcisi olarak atanmasına rağmen bu görevlerini yapması için gerekli izinlerin verilmediği, sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılığa uğradığı ve

[182]BUTLER, s.492-493
[183]"Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992", E.A.: https://www.legislation.gov.uk/, E.T.:19.09.2024
[184]BUTLER, s.494; JACKSON, Michael P., An Introduction to Industrial Relations, Birleşik Krallık, Londra, 2024, s. 139, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com, E.T.: 25.09.2024
[185]BUTLER, s.495; JACKSON, s.141 vd.
[186]BUTLER, s.496-497
[187]BUTLER, s. 496.
[188]Employment Tribunals (Bristol), 1402217/2022, 17.12.2024, E.A.: https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 25.09.2024

sendikal faaliyetlere izin verilmediği iddiaları ile dava açmıştır. Davacı ve diğer işçiler, TUPE kapsamında yapılan devirle davalı işverenin işletmesi nezdine geçmiş ve bu geçiş sırasında eski iş sözleşmelerinde kalmak veya yeni bir iş sözleşmesi imzalamak hususunda seçim yapmışlardır. Davacı işçi eski iş sözleşmesini tercih ettiği için davalı işverenin yeni sözleşmelerinde yer alan sendikal haklardan yararlandırılmamıştır.

İngiliz iş mahkemesinde açılan başka bir davada[189] davacı işçi, davalı işverenin fabrikasında, bir sendikanın işyeri temsilcisi -*shop steward*- ve aynı zamanda işyeri güvenliği temsilcisi olarak görev yapmaktayken kendisine sendikal eğitim faaliyetlerine katılması için izin verilmediği gerekçesi ile dava açmıştır. Davalı işveren, işçiye çok fazla izin verildiğini, uzaktan eğitim gibi yöntemlerle de bu eğitime katılabileceğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir. Mahkeme de işçinin izin istediği saatlerin fazlalığı -bu nedenle işyerindeki iş düzenini bozabileceği- ve eğitimin doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olmadığı gerekçesi ile TULRCA hükümleri kapsamında işvereni haklı bulmuş ve davayı reddetmiştir.

İngiltere'ye karşı birkaç başvurucunun AİHM'e getirdiği dosyada[190] başvurucular, çalıştıkları işyerlerinde sendika üyesi oldukları için işveren tarafından ekonomik ve hukuki ayrımcılığa uğradıklarını, sendikaya üye olmayanlara, sendika üyesi işçilere göre daha yüksek ücret ve başka yan haklar tanındığını, öte yandan İngiltere'de yürürlükteki mevzuatın işverenlerin sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkinliklerini tanımaktan vazgeçmesine ve bireysel iş sözleşmeleri dayatmasına izin verdiğini öne sürerek söz konusu durumların haklarını ihlal ettiğini belirtmişlerdir. AİHM tüm bu iddiaları AİHS ilgili maddeleri kapsamında incelemiştir. Kararın önemli noktası ise, İngiltere'de yürürlükteki mevzuatın, işverenlere toplu iş sözleşmesi ve sendikaları yok sayma yetkisi veren hükümler içermesinin, işçilerin sendikal haklarının işletme düzeyinde korunmasını zayıflattığını belirterek İngiltere'nin AİHS m.11'i ihlal ettiğine hükmetmiş olmasıdır.

Özetle, İngiliz iş hukukunda işyeri ve işletme kavramlarının doğrudan bir tanımı olmamakla beraber, işyerini genel olarak işçilerin iş görme edimlerini ifa ettikleri zaman zarflarında bulundukları mekân olarak kullanıldıkları görülmüş, işletme kavramının ise, daha çok işverenin ekonomik amaçlarla gerçekleştirdiği mal ve hizmet üretim sürecine hizmet eden bir üst yapı niteliğinde kullanıldığı anlaşılmıştır.

---

[189]Employment Tribunal (Manchester), 2402443/2016, 20.04.2017, E.A.: https://www.judiciary.uk/courts-and-tribunals/, E.T.: 25.09.2024

[190]AİHM, D. Wilson, National Union of Journalists (NUJ), National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (NURMTW) vd. işçiler v. Birleşik Krallık, B.N.:30668/96, 30671/96 ve 30678/96, K.T.: 2.7.2002, E.A.: https://hudoc.echr.coe.int/, E.T.:06.02.2025

2. Amerika Birleşik Devletleri Örneği

Amerika Birleşik Devletleri -ABD- devlet yapısından kısaca bahsetmek gerekirse, yazılı bir anayasayla kurulu federal bir devlet özelliğinde olan ABD'de eyaletlere ayrılmış federe devletler -*states*- ve merkezde bir yönetim -federal devlet- şeklinde kurulmuştur[191]. Bu sebeple ABD iş hukuku, federal devlet düzenlemeleri ve eyalet iç düzenlemeleri ışığında ikili bir yapıdadır[192].

Buna bağlamda, iş hukuku ile ilgili bir uyuşmazlık olduğunda uyuşmazlığın kaynağına göre eyalet mahkemesine mi yoksa federal mahkemelere mi başvurulacağı belirlenir[193]. Genellikle, ücret uyuşmazlığı, eyalet tarafından belirlenen çalışma saatleri ve koşullarına aykırılık, haksız fesih vb. uyuşmazlıklar eyalet mahkemesi önüne getirilir[194]. Adil Çalışma Standartları Yasası -*Fair Labor Standards Act (FLSA)*-, Engelli Amerikan Vatandaşları Yasası -*Americans with Disabilities Act (ADA)*-, Yaş Ayrımcılığının Önlenmesi Yasası -*Age Discrimination in Employment Act (ADEA)*-, Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası -*Occupational Safety and Health Act (OSHA)*- gibi federal düzeyde yürürlükte olan yasalara aykırılık iddiaları veya farklı eyaletlerden iki tarafı olan bir dava -*diversity jurisdiction*- açılacağı zaman federal mahkemeler görevli hale gelir[195].

Federal metinlerde, özellikle FLSA ve OSHA'da, işyeri -*workplace/place of employment*- ve işletme -*enterprise*- kavramlarının kullanıldığı kısımlar görülecektir. Örneğin, FLSA'nın tanımlar kısmında işletme tanımlanırken şu cümlelere yer verilmiştir: *"İşletme, bir kişi veya birden çok kişi tarafından gerçekleştirilen ortak bir ticari amaç kapsamında, tek bir işletme veya ortaklık şeklinde kurulu, bir veya birden fazla kuruluş şeklinde yürütülen -kiralama dahil-, tüm organizasyonel birimlerce gerçekleştirilen faaliyetleri kapsar. Ancak bağımsız bir yüklenici tarafından bu işletme adına gerçekleştirilen diğer faaliyetler ilgili işletmeden sayılmaz."*[196] Görüldüğü üzere, birçok hukuk sisteminin aksine, işletme kavramı detaylıca tanımlanmıştır. Uygulama ve teoride

[191]GOLDMAN, Alvin L. / CORRADA, Roberto L., Labor Law in the USA, 5.B., Alphen aan den Rijn, Hollanda, 2018, s.22, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com, E.T.:05.10.2024
[192]GOULD IV, William B., A Primer on American Labor Law, 6.B., New York, ABD, 2019, s.75 vd., E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:05.10.2024
[193]CALVI, James V. / COLEMAN, Susan, American Law and Legal Systems, 8.B., New York, ABD, 2017 s.47 vd., E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:05.10.2024
[194]CALVI / COLEMAN, s.125; GOULD, s.44
[195]CALVI / COLEMAN, s.125; GOULD, s.44
[196]The Fair Labor Standards Act Of 1938, U.S. Department of Labor, § 203. Definitions, (r), E.A.: www.dol.gov, E.T.: 7.10.2024

de işyeri, tesis, işletme, şirket vb. birçok kavram tanımlaması yapılmıştır. Örneğin, tesis, bir işverenin tüm işletmesinden ziyade, fiziken bir işyeri -fabrika, büro gibi- kasteden mekanlar için kullanılır[197].

Fakat FLSA'da işyeri kavramı doğrudan tanımlanmış değildir. Yine de metin içerisinde pek çok yerde işyeri -*workplace*- ve çalışma yeri -*place of employment*- kavramları kullanılmıştır. Örneğin, 213(c)(7)(B) maddesinde, işe yeni alınan işçilerin çalışma koşullarından bahsedilirken ahşap parça döküntülerinden işyerinde koruma bariyeri sağlanması şartıyla kabul edileceğine ilişkin bir ifade bulunmaktadır. 213(i) maddesinde, pamuk işçilerinin çalışma koşullarından bahsedilirken pamuk toplanılan işyeri ifadesine yer verilmiştir[198]. Söz konusu kullanım biçimlerinden anlaşılacağı üzere, işyeri kavramı işçilerin iş görme edimlerini ifa ettikleri yer olarak düzenlenmektedir.

ABD'de toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin asıl amacı işyerinde uygulanacak normları belirleyebilmek ve ücretin düzeyi ve türlerini saptamaktır[199]. Toplu iş hukuku uyuşmazlıkları genel olarak Ulusal İş İlişkileri Yasasında -*National Labor Relations Act (NLRA)*- düzenlenmiştir ve uyuşmazlıkları çözmekle görevli esas organ ise Ulusal İş İlişkileri Kuruludur -*The National Labor Relations Board (NLRB)*-[200]. Anılan yasa metninde doğrudan toplu iş sözleşmesi türleri sayılmasa da başta özel-kamu toplu iş sözleşmeleri olmak üzere uygulamada toplu iş sözleşmesi türleri gelişmiştir, bunlar: Kapsamlı toplu iş sözleşmeleri -*comprehensive collective bargaining agreements*-, süreli toplu iş sözleşmeleri -*limited duration agreements*- ve melez sözleşmelerdir -*hybrid agreements*-[201]. Buna rağmen, Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında ABD'de işletme düzeyinde işçi temsili konusundaki normların zayıf kaldığına ilişkin değerlendirmeler mevcuttur[202]. Grev ve toplu pazarlık hakları oldukça sınırlıdır. İşverenin grevdeki işçilerin yerine yenilerini alması mümkündür ve iş güvencesi açısından ciddi zaaflar barındırdığı için eleştirilmektedir[203].

Türk toplu iş hukukundakine benzer olarak ABD'de de işletme seviyesinde toplu iş sözleşmeleri yaygın olarak yapılmaktadır[204]. NLRB'nın ve yüksek mahkemelerin

[197]GUERIN, Lisa / CLEMENTS, Sachi, The Essential Guide to Federal Employment Laws, 7.B., Berkeley, Kaliforniya, ABD, 2022, s.123; E.A.:https://www.perlego.com, E.T.: 08.10.2024
[198]GOLDMAN / CORRADA, s.160
[199]GOLDMAN / CORRADA, s.68; GUERIN / CLEMENTS, s.4 vd.
[200]GOULD, s.80; GUERIN / CLEMENTS, s.10 vd.
[201]GOLDMAN / CORRADA, s.296-299; KATZ, Harry C. / KOCHAN, Thomas A. / COLVIN, Alexander J.S., An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations, 5.B., Londra, 2017, s.142 vd. E.A.: https://ebookcentral.proquest.com, E.T.: 08.10.2024
[202]DEAKIN/ LELE/ SIEMS, s.151-153
[203]DEAKIN / LELE/ SIEMS, s.152
[204]GOLDMAN / CORRADA, s.305-306

değerlendirmeleri ve kararları bu noktada önem arz etmekte olup kavramların birkaç örnek karar ile açıklanmasında fayda vardır.

Örneğin, bir işletmenin kapanmasının işçiler üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerin işveren tarafından işçi sendikasıyla görüşülmesi gerektiğine hükmedilen bir NLRB kararında[205], olaydaki şirketlerin ayrı tüzel kişiler olsalar da yöneticilerinin ve sahiplerinin aynı oluşu ve ortak tesis kullanmaları, müşteri çevreleri ile işçilerinin de neredeyse aynı oluşu karşısında, olayda hukuken iki ayrı işletme bulunsa da bu şirketlerin işletmeleri de aynı işverene ait kabul edilmiş ve bu şekilde hükme bağlanmıştır.

NLRB başka bir kararında[206] işverenin, işçi sendikasına haber vermeden işçilerin çalıştığı işyeri bölümündeki işi başka bir işverene devrettiğinden bahsederek işçilerin iş sözleşmelerine son verilmesini hukuka aykırı bulmuş ve özellikle işverenin işletmenin yönetiminde etkisi olan ve yönetim usulünde değişiklik yaratacak bir karar alırken işçilere danışıp bilgilendirmemesinin hukuka aykırılık oluşturduğunu belirtmiştir.

NLRB'nin kararlarda işletme kavramını kullanış biçiminden açıkça görülmektedir ki işverenin tesis gibi üretime yönelik tüm fiziki mekanları kapsayan üst yapı anılan kavram ile karşılanmaktadır[207].

Son olarak ABD en yüksek temyiz mahkemesi olan *Supreme Court* bir kararında, iki işveren arasındaki işletme devrinin işçilerin durumuna etkisiyle ilgili çok önemli değerlendirmeler yapmıştır. Yüksek mahkemenin kararına[208] konu olan somut olayda, *Howard Johnson* şirketi, *Grissom* ailesince işletilen bir restoran ve motel kompleksini, varlıkları ile birlikte satın almış, taşınmazları ise kiralamıştır. Ancak *Grissom* ailesinin imzaladığı ve yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerini devralmamış ve söz edilen işverenin işçilerinin büyük kısmının iş sözleşmeleri sonlandırılmıştır. *Howard Johnson*, kendi işçilerini çalıştırmaya başlamış, yaşananlar üzerine olay tarihinde otel ve restoran çalışanlarının sendikası olan *Detroit Local Joint Exec*., işçilerin toplu iş sözleşmelerinin ihlal edildiği iddiasıyla dava açmıştır. Sendika ve işçiler lehine verilen kararlar ABD yüksek mahkemesince bozulmuştur. Bozma kararında; bir işletme devrinde, devralan ve devreden açısından işletme bir bütünlük arz eder halde, başka bir deyişle, tek bir işletme

[205]U.S. National Labor Relations Board, 373 NLRB No. 124, 30/9/2024, E.A.: https://www.nlrb.gov/cases-decisions/, E.T.: 10.10.2024
[206]U.S. National Labor Relations Board, 371 NLRB No. 126, 15/8/2022, E.A.: https://www.nlrb.gov/cases-decisions/, E.T.: 10.10.2024
[207]Bu yönde başka bir karar için bkz.: U.S. National Labor Relations Board, 372 NLRB No. 49, 8/2/2023, E.A.: https://www.nlrb.gov/cases-decisions/, E.T.: 15.10.2024
[208]US. Supreme Court Opinion, Howard Johnson Co. Inc. v. Detroit Local Joint Exec. Bd., 417 US 249, 3/6/1974, E.A.: https://www.law.cornell.edu/, E.T.: 15.10.2024

olarak devrediliyorsa tüm varlıklarla beraber işçilerin haklarının da olduğu gibi devralana geçeceği belirtilmiştir. Ancak somut olaydaki gibi devreden işletmenin bir kısım unsurlarının satın alınıp bir kısmının kiralandığı ya da başka bir işleme konu edildiği ve işletme yönetiminin kökten değiştirildiği durumlarda, devir anlaşmasına işçi haklarının devralan nezdinde aynen devam edeceği ile ilgili açık bir ifade yazılmamışsa artık devralan işverenin sendika ya da işçilere karşı bir yükümlülüğü kalmayacağı belirtilmiştir[209].

Özetle, ABD'de yazılı kanun metinlerinde iş hukuku ile ilgili olarak esas düzenlemeler çalışma saatleri, fazla mesai, tatil günleri, ücretlerin ödenmesi ve artırılması ile yan haklar hususlarına odaklanmış, işyeri ve işletme kavramları ise bu kavramlarla ilgili oldukları ölçüde değerlendirilmiştir. Söz konusu kavramların hukuki yorumu ise yargı organlarına bırakılmıştır.

III. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Açısından

1. ILO Hakkında Genel Bilgi

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birinci Dünya Savaşı sonrası dünya genelinde hakim olan sosyo-ekonomik çöküntü ortamında, 1919 yılında Versay Antlaşması içinde kurulmuştur[210]. 11.04.1919 tarihli ILO Anayasası ile örgütün kuruluşu resmileşmiş ve sözleşme başlangıçta kırk iki ülke tarafından imzalanmıştır. Bugün ise imzacı ülke sayısı yüz seksen yediye ulaşmıştır[211]. Türkiye, 18.07.1932 tarihinden beri ILO taraf ülkelerindendir[212].

1946 yılında ILO, Birleşmiş Milletler yan kuruluşu olarak örgüte bağlanmış, halen BM bünyesinde çalışmalarını sürdürmektedir[213]. ILO, BM'nin diğer kuruluşlarından farklı olarak kendine özgü üçlü yapısı ile faaliyet göstermektedir[214]. Söz konusu üçlü

[209]Detaylı değerlendirmeler için bkz.: GOLDMAN / CORRADA, s.307-308
[210]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.94-95; MAUL, Daniel, The International Labour Organization-100 Years of Global Social Policy, Berlin, Almanya, 2019, s.2, E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024
[211]SENYEN KAPLAN, s.40; MAUL, s.74; KORKMAZ / ALP, s.51 vd.; TAŞKENT / EYRENCİ / ULUCAN / BASKAN, s.11-13
[212]EKİNCİ, Gökberk, AİHM İçtihatları Işığında Uluslararası Normların Türk Toplu İş Hukukuna Etkisi, Ankara, 2020, s. 16-17; ŞAKAR, s.14
[213]MAUL, s. 110; LICHTENSTEIN, Nelson/JENSEN, Jill M., The ILO from Geneva to The Pacific Rim-ILO Century Series, Hampshire, Birleşik Krallık, 2016, s.30, E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024
[214]HUGHES, Steve / HAWORTH, Nigel, The International Labour Organization (ILO), New York, ABD, 2013, s.21 vd., E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024

yapı; işçi, işveren ve hükümetlerden oluşur[215]. Örgütün üç ana organı ve bir genel müdürü bulunmakta olup bunlar: Uluslararası Çalışma Konferansı, Yürütme Organı ve Uluslararası Çalışma Ofisidir[216]. Uluslararası Çalışma Konferansı, örgütün yasama organı olup görevi, uluslararası çalışma standartlarını oluşturmak adına çeşitli normlar ihdas etmek ve özellikle sözleşme metinleri ile tavsiye kararlarını hazırlamaktır[217].

Bugünkü koşullarda, ILO tarafından da değişen ve gelişen iş ilişkileri yakından incelenmektedir[218]. Özellikle işyeri ve işletme kavramlarının geleneksel tanımlarından uzaklaşmaları takip edilmektedir[219].

ILO tarafından düzenlenen ve Türkiye tarafından da onaylanan; *"29 Sayılı Mecburi Çalışmalar Hakkında Sözleşme", "87 Sayılı Sendika ve Örgütlenme Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi", "98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 100 Sayılı Ücrette Eşitlik Anlaşması", "111 Sayılı İş ve Meslek Açısından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme", "138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi", "155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi", "158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi"* ve *"161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi"* gibi önemli metinlerde, çalışmamızda incelenen kavramlar bazı maddelerde düzenlenmiştir.

2. ILO Sözleşmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları

ILO sözleşmelerinde de anılan kavramların doğrudan bir tanımı olmamakla birlikte, kullanıldıkları maddelerin düzenleme alanlarına göre örgütün kavramlara bakış açısını değerlendirmek mümkündür.

Örneğin, 155 Sayılı, İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi 3.maddesinde işyeri tanımına doğrudan yer vermiş ve bu kavramı, *"çalışanların işleri nedeniyle bulunmaları veya gitmeleri gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında olan tüm yerler"* olarak tanımlamıştır[220]. Aynı sözleşme metninde, iş sağlığı ve güvenliği politikasının neleri kapsadığından bahseden 5.maddenin (d) bendinde, *"çalışma grubu ve*

[215]HUGHES/HAWORTH, s.22; MAUL, s.42; LICHTENSTEIN/JENSEN, s.30; HALONEN, Tarja/LIUKKUNEN, Ulla, International Labour Organization and Global Social Governance, Cham, İsviçre, 2021, s.18, E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024
[216]SENYEN KAPLAN, s.41; HALONEN/LIUKKUNEN, s.11; MAUL, s.36 vd.; HUGHES/HAWORTH, s.23
[217]SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 95; HALONEN/LIUKKUNEN, s.54
[218]MORIN, s.5
[219]MORIN, s. 7 vd.
[220]C155-Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), Art. 3/c, E.A.: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/, E.T.: 20.10.2024

işletme düzeyinde haberleşmeler" şeklinde, işletmesel organizasyona atıfta bulunulduğu da görülmektedir. 16.madde başlığı işletme düzeyinde eylem olup madde metninden açıkça işverenin yönetimindeki -işletmesindeki- tüm işyerlerinde uyması ve uygulaması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin koşullar sayılmaktadır[221]. Anılan sözleşmenin 17.maddesinde, *"iki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde iştirak etmesi halinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde işbirliği yapılması"* gerektiği düzenlenmiştir. Kavramların kullanım tarzlarından yapılabilecek çıkarım, ILO tarafından da çalışmamızda genel olarak bahsedildiği yönde bir kavram seçimi yapıldığıdır. Gerçekten de işyeri kavramıyla kastedilenin esasen işçilerin iş görme edimi ifa ettikleri yer ve zamanlar; işletme kavramıyla ise işverenin yönetimi altında örgütlediği ve ekonomik sürece hizmet eden tüm unsurları kastettiği görülmektedir.

Bir diğer örnek, 153 sayılı Karayolları Taşımacılığı İçin Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Sözleşmesi'dir. Anılan sözleşmenin 1. maddesinde, kapsam dahilindeki kuruluşlara taşıma işletmeleri ifadesiyle yer verilmiştir. 4. maddede ise, sürücülerin araçta veya işyerinde hazır halde bekleyip fiilen çalışmadıkları ancak serbestçe kullanma haklarının da bulunmadığı sürelerin, her ülkenin yetkili makamları veya ulusal teamüle uygun yöntemlerle belirlenmesi halinde çalışma süresi olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir. Bu maddede geçen "veya işyerinde" ifadesinin bilinçli seçilip seçilmediği net olmamakla birlikte, belirtmek gerekir ki 4857 S. İşK m.2/3 uyarınca Türk iş hukukunda "araçlar" da işyeri kapsamında değerlendirilmektedir.

81 sayılı, Çalışma Teftişi Sözleşmesi metninde ise genel olarak işletme kavramına yer verildiği görülmektedir. Sözleşmenin 2. maddesinde, *"Milli mevzuat, maden ve ulaştırma işletmelerini veya bu gibi işletmelerin bazı kısımlarını bu sözleşmenin uygulanmasından istisna edebilir."* denilmekle, belirli bir amaç için örgütlenen pek çok kuruluşun işletme olarak madde kapsamına alındığı açıktır. Aynı sözleşmenin 12/1. maddesinde de teftişi yürüten müfettişlerin yetkilerinden bahsedilirken *"işletme personeline sorular yöneltebilmek"* ifadesine yer verilmiştir. 26.maddede ise *"Bir teşebbüsün, bir işletmenin veya işyerinin bu anlaşma kapsamında olup olmadığı hususunda tereddüt doğduğu takdirde, sorun yetkili makamlarca çözüme kavuşturulur."* düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre, genelden özele bir tanımlama yapıldığı düşünülecek olursa, işyeri ve işletme kavramlarının birinin diğerinin içinde olabilecek

[221]C155, m.16: *"Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir."*, Türkçe tercüme E.A.: https://www.csgb.gov.tr/, E.T.:20.10.2024

nitelikte oldukları çıkarımını yapmak mümkün olur. Teşebbüs ise daha geniş ve bazen farklı anlamları karşılayan bir kavramı ifade ederken kullanılabilmektedir[222].

Diğer taraftan, 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'nin 3.maddesinde geçen bir ifade de ILO'nun bakış açısı yönünden önem arz etmektedir. Buna göre: *"Her üye devlet, tüm ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de içerecek şekilde bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine özgü risklerini karşılamaya yeterli ve elverişli olmalıdır."*[223] ifadesinde görüldüğü üzere ekonomik faaliyet ile işletme kavramları bir arada kullanılmıştır.

ILO sözleşme metinlerinde kullanılan kavram tercihlerinden görülebileceği üzere, genel olarak Türk iş hukuku ve çalışmamızın önceki bölümlerinde söz edilen ülke hukukları açısından benzer bir kullanım mevcuttur. ILO'nun yeni çalışma modelleri yönünden yaptığı çalışmalar ilerleyen kısımlarda değerlendirilmiştir[224].

[222]YASAMAN, Hamdi / POROY, Reha, Ticari İşletme Hukuku, 19.B., Ankara, 2021, s.52
[223]C161-Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161), Art. 3/1, E.A.: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/, E.T.:03.11.2024
[224]Bkz.: s.48 vd.

İKİNCİ BÖLÜM
BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

§3. İŞYERİ KAVRAMI

I. Normatif Dayanağı

İşyeri kavramı mevzuatta farklı yerlerde tanımlanmıştır. 4857 S. Kanun m.2'de, işverenin, mal ya da hizmet üretimi amacıyla maddi ya da maddi olmayan unsurlarla işgücünü bir araya getirerek organize ettiği yapının işyeri olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, işyerinde yürütülen üretim faaliyetiyle nitelik bakımından bağlantılı olan, aynı yönetim yapısı altında yer alan diğer yerler ile çalışanların dinlenme, yemek, uyku, yıkanma gibi ihtiyaçlarına özgülenmiş eklentiler ve çeşitli araçlar da işyerinin unsurları arasında yer alır. Bu çerçevede işyeri, bağlı yerleri, eklentileri ve araçlarıyla birlikte bir iş organizasyonu içerisinde bütünlük arz eden bir yapı olarak değerlendirilir[225].

5953 S. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun -Basın İşK- farklı bir işyeri tanımına yer vermemiştir[226]. Anılan kanunun 1.maddesine göre, Türkiye'de yayımlanan gazetelerde, bir takım basılı eserler ve haber ajansları ile fotoğraf ajanslarında görülmekte olan fikir ve sanat işlerinde çalışan, İş Kanunu'ndaki işçi tanımı kapsamına girmeyen işçiler ve anılan işçilerin işverenleri kanun kapsamındadır[227]. Söz konusu kanunun 6. maddesinin 4. fıkrasında ise, yukarıda söz edilen birinci madde kapsamına giren bir işyerinde, işveren ile arasında hizmet ilişkisi bulunan bir gazetecinin, anılan işyerinde bir ya da birden fazla sözleşmeye dayanarak kesintisiz biçimde en az beş yıl çalışmış olması hâlinde, işine son verilmesi ancak yazılı

---

[225]4857 S. İş Kanunu m.2.: *"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."*

[226]SÜMER, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2024, s. 57, E.A.: https://www.turcademy.com, E.T.: 09.05.2025

[227]5953 S. Basın İşK m.1: *"Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."*

bildirimden üç ay sonra geçerli sayılacağı düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere Basın İşK'da işyeri tanımı açıkça yapılmamıştır. Üstelik, kanun metninde işyeri kavramının kullanılması daha uygun olan bazı maddelerin içeriklerinde "müessese" kavramının tercih edilmesi de eleştirilmiştir[228].

Kısaca, Basın İşK'da işyeri tanımı için kanunun birinci maddesinden yola çıkılabilir[229]. Bu kapsamda, Türkiye'de yayımlanmakta olan fikir-sanat işi görülen internet haber siteleri dahil gazete gibi yayınlar ile haber ajansları, televizyon ve radyo kanallarının haberlerle ilgilenen birimleri Basın İşK açısından işyeri olarak tanımlanabilir[230].

854 S. Deniz İşK yönünden de işyerinin tanımı önem taşır. Basın İşK ile benzer olarak Deniz İşK'da da işyeri tanımı yer almamaktadır. Bu yüzden benzer bir yöntem ile anılan kanunun 1.maddesinden yola çıkılabilir. Birinci maddede *"...gemilerde hizmet akdi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır."* tanımına yer verilmiştir. Buna göre Deniz İşK açısından işyeri, kanunun 1.maddesindeki şartları[231] sağlayan gemilerdir[232].

6331 S. İSGK m.3/1-h'de İş Kanunu'na benzer bir tanıma yer verilmiştir. Buna göre: *"İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu, ifade eder."* Aslında 6331 S. İSGK'nın amacı, işverenin işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucu olarak işçinin işgörme edimi esnasında olabilecek en üst düzeyde korunmasıdır[233]. Bu nedenle, işgörme edimi esnasında işçinin vücut bütünlüğünde fiziken ya da ruhen

[228]GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri), 2.B., Ankara, 2020, s.74, E.A.: https://www.turcademy.com, E.T.: 09.05.2025
[229]SÜMER, Basın İş Hukuku, s. 57
[230]SÜMER, Basın İş Hukuku, s. 57
[231]854 S. Deniz İşK m.1: *"Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır."*
[232]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.11; BEDÜK, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa, 2012 ,s.28, E.A.: https://www.turcademy.com, E.T.: 09.05.2025
[233]SÜZEK / BAŞTERZİ, s. 936 vd.

meydana gelen herhangi bir zedelenmeyi -veya ölümü- iş kazası olarak tanımlar[234]. Görüldüğü üzere, 6331 S. Kanun açısından işyeri ve iş kazasının anlamları farklıdır[235].

Diğer taraftan, 5510 S. SSGSSK m.11'de işyeri, *"İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir."* ifadeleri ile tanımlanmıştır. Söz konusu tanım 4857 S. Kanunun tanımına göre daha geniş gözükmekte ancak "iş organizasyonu" kavramının geçmediği de dikkatten kaçmamaktadır. Fakat, yasanın ruhu, hizmet etmeyi amaçladığı hedef gereği, sigortalıya uygulama alanını iyileştireceği için iş organizasyonu kavramını dışlamamak gerektiği belirtilmektedir[236]. Anılan maddenin ikinci fıkrasındaysa, *"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."* düzenlemesi yer almakta olup söz konusu fıkra 4857 S. Kanun ile örtüşmektedir.

II. İşyerinin Kapsamı

İşyeri, 4857 S. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1., 2. ve 3. fıkralarında tanımlanmıştır. Buna göre işyeri, işverenin mal veya hizmet üretimi için maddi ve maddi olmayan bileşenlerle beraber iş gücünü örgütlediği yapısal bir birim olarak tanımlanır. Anılan temel üretim biriminin kapsamı, yalnızca fiilî faaliyetin yürütüldüğü alanla sınırlı olmayıp aynı organizasyon altında ve üretimle işlevsel bağlantı içerisinde bulunan diğer yerleri de içerir[237]. Bu bağlamda, üretimle niteliksel bağı olan ve aynı yönetim altında bulunan, "bağlı yer" olarak adlandırılan birimler ile ayrıca çalışanların dinlenme, yeme-içme, uyku, bakım ve benzeri ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmiş alanlar işyerinin bir parçası olarak değerlendirilir[238]. Sonuç olarak işyeri kavramı hem mekânsal hem de organizasyonel açıdan bir bütün olarak ortaya çıkar.

---

[234]6331 S. İSGK m.3/1-g: *"İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı,ifade eder."*

[235]SENYEN KAPLAN, s.615 vd.

[236]ÇELEBİ DEMİR, Duygu, Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, 2023, MÜHFHAD, C.29, S.1, s.605-606, E.A.:https://dergipark.org.tr/tr, E.T.: 04.07.2025

[237]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 10-12; SEVİM, Özgür, İş Kanunu'nun İşyeri Devrine İlişkin Hükümlerinin Uygulama Alanına Giren ve Girmeyen Hukuki Durumlar, BÜHFD, C.10, S.1, s. 72, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.A.: 02.05.2025

[238]SÜZEK / BAŞTERZİ, s. 204; KILIÇOĞLU, Mustafa / KILIÇOĞLU ADA, İlayda, Şerhli İş Kanunu Yorumu, 6.B., İstanbul, 2024, s.34-35

6356 S. STİSK'nin 2.maddesinin 3. fıkrasında, işyeri tanımı için İşK'a atıf yapıldığından aynı tanım STİSK açısından da geçerli kabul edilmiştir[239]. 6331 S. İSGK'nin 3.maddesinin 1.fıkrasının (h) bendinde, İşK'deki tanıma benzer olmakla beraber "çalışan" ifadesine yer verilmiştir. Bunun sebebi, İSGK'nin sadece işçiler açısından değil, stajyer ve çırak dahil tüm çalışan kişiler açısından uygulama alanı olmasıdır[240]. 5510 S. SSGSSK açısından da tıpkı 4857 S. Kanunda olduğu gibi, sigortalı olarak hiç kimsenin çalışmadığı bir yer, işyeri olarak nitelendirilemez[241].

Daha detaylı bir anlatımla, işyerindeki eşyalar ve araçlar, ortak kullanıma tahsis edilmiş dinlenme yerleri, spor tesisleri gibi yerler, işverene ait olsun ya da olmasın binalar, makineler, müşteri çevresi, fikri ve sınai haklar, tecrübe ve bilgi – know-how– gibi pek çok unsur akla gelmelidir[242].

Örneğin, tekstil üretimi yapılan bir firmanın bünyesinde, atölyeler, fabrikalar ve paketleme gibi farklı birimler bulunabilir. Bu birimlerin her birinin coğrafi olarak birbirinden farklı yerlerde kurulu olduğu düşünüldüğünde, hepsinin ayrı birer işyeri olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusu ortaya çıkar. Kısaca, tanımdan yola çıkılarak yönetimde teklik olup olmadığı ve tek amaca özgülenmenin mevcut olup olmadığı incelenerek iş organizasyonu ve işyeri kapsamı saptanır[243].

Tanımdan açıkça anlaşılacağı üzere, öncelikle işverenin, mal ya da hizmet üretme amacı ile kurduğu yerde hem maddi hem de maddi olmayan tüm unsurları, işçi -iş gücü- ile bir araya getirerek örgütlediği yer, işyeri olarak anlaşılır. İş organizasyonu, bağlı yerler, işin yapıldığı yer, eklentiler ve araçlar dahil tüm bu unsurların toplamını ifade eder[244]. İş organizasyonu kavramının içinde, işçinin işverene bağlı olarak çalışması ve işgörme edimi gibi birçok unsur yer alır[245].

---

[239] 6356 S. STİSK m.2/3: *"(3) Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir."*

[240]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.939 vd.; SENYEN KAPLAN, s.615

[241]GÜREL, Murat / CİVAN, Orhan Ersun, İşyerinin Birden Fazla Devri Hâlinde Son Devralanın İlk Devredenin Ödenmemiş Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Dolayı Sorumluluğu, 2022, TFHD, C.8, S. 1, s.92, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.: 01.05.2025; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, 2018, TAAD, S.34, s. 428, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.: 24.04.2023

[242]SÜZEK / BAŞTERZİ, s. 204-205; SENYEN KAPLAN, s. 107, SÜMER, İş Hukuku, s.23-24

[243]KORKMAZ / ALP, s.87; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.66.

[244]SÜMER, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, SİHD, S. 19, İstanbul, 2010, s.70, E.A.:https://scholar.google.com/, E.T.: 30.04.2025; SEVİM, s. 73

[245]SÜMER, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, s.70; GÖK METİN, Zehra / YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2021, s. 13, E.A.:https://www.turkis.org.tr/, E.T.: 30.04.2025

Her ne kadar maddenin devamında işyerinin kapsamına giren yerler yasa koyucu tarafından sayılmışsa da günümüzde farklı çalışma modelleri açısından işyeri kavramı değişmektedir. Uzaktan çalışma, dijital platformlarda yapılan çalışmaların durumu, tele-çalışma, kısmi çalışma gibi esnek çalışma modellerinde işyeri ve iş organizasyonunun tanımı ve sınırları tartışılmaktadır[246]. Söz konusu atipik iş ilişkileri yönünden de çeşitli irdelemeler ilerleyen başlıklarda yapılmıştır[247].

1. İşin Yapıldığı Yer

İşK m.2'de yer alan tanımdan yola çıkarak, teknik bir amaca ulaşma kapsamında işverenin maddi ve maddi olmayan tüm unsurlarla beraber işgücünü örgütlediği, bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşan geniş anlamdaki yere işyeri denir[248].

Kısaca işin yapıldığı yer -dar anlamda işyeri-, teknik amacın gerçekleştirildiği, başka bir ifadeyle, mal veya hizmet üretiminin yapıldığı yerdir[249]. Bazı yazarlarca "işin yapıldığı yer" olarak anılırken[250] kimi yazarlarca "asıl işyeri" olarak adlandırılmaktadır[251]. Örneğin; fabrika binası, otel binası, atölye, ofis gibi birimler teknik amacın gerçekleştirildiği, işin yapıldığı yerlerdir.

2. İşyerine Bağlı Yerler

İşyeri kavramının, 3008 S., 931 S. ve 1475 S. eski iş kanunlarında, işçinin işini gördüğü yer olarak tanımlanması karşısında, yasa koyucu 4857 S. Kanun ile, işyerinin tanımını çağa daha uygun hale getirmiş, yalnızca "işin yapıldığı yer" demek suretiyle sınırlandırmamıştır[252]. Ancak 1475 S. mülga kanunda olduğu gibi işyerine bağlı ve işyerinden sayılan yerleri tanımlamıştır. Bu bağlamda, eğer mal ve hizmet üretimi işverenin tek bir işyerinde yapılıp tamamlanıyorsa herhangi bir karışıklık oluşmayacaktır[253]. Anılan tanımlama önemini, işverenin birden çok işyerinde mal veya

[246]KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s. 29; CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.530 vd.
[247]Bkz.: s.48 vd.
[248]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.201-202; SENYEN KAPLAN, s.107; ERTÜRK, s. 82; EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 5.B., İstanbul, 2023, s.96-97
[249]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.202; ERTÜRK, s.82
[250]Bkz.: SÜZEK/BAŞTERZİ, s.202; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.47; ARICI, Ferdi İş İlişkileri, s.65
[251]Bkz.: EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.97; ERTÜRK, s.82; SÜMER, İş Hukuku, s.27
[252]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.65; ERTÜRK, s.80
[253]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 25; SEVİM, s.74

hizmet üretiminin söz konusu olması durumunda gösterir[254]. Söz konusu durumda, üretilen mal ya da hizmet ile nitelik olarak ilgisi bulunan ve işverenin aynı yönetim altında örgütlediği dolayısı ile amaçsal ve yönetimsel bağlılık bulunan yerler işyeri kavramı içinde bağlı yer olarak tanımlanacaktır[255].

Yönetimsel bağlılık, birden çok yerin aynı yönetim altında idare edilmesi olarak ifade edilir[256]. Farklı yerler işverene değil de farklı kişilere aitse bu yerler aynı işyeri tanımı altında değerlendirilemez. Örneğin, yukarıda verilen tekstil malları üreten firma örneğinde, ürünün ilk halinin üretildiği atölye ile işlemelerinin yapıldığı veya paketlendiği fabrika ya da birimler farklı kişilere ait ise bunlar artık aynı işyeri kavramı altında düşünülemez[257]. Yönetimsel bağlılık için tek başına coğrafi olarak yakın olma koşulu gerekli görülmemektedir[258]. Ancak çok uzak mesafedeki yerlerde yönetim birliğinin yerine getirilmesinin zor olmasından bahisle bu koşulun sağlanamayacağı da ileri sürülmektedir[259]. Başka bir ifadeyle, coğrafi uzaklık olarak birbirlerinden çok uzak bulunan birimler, amaçta birlik ve yönetimde birlik koşullarını sağlıyorlarsa bağlı yer olarak nitelendirilmelerinde engel yoktur. Yargıtay görüşü de bu yöndedir[260].

Amaçsal olarak bağlı olmak kavramı, anılan birimlerin aynı mal veya hizmet üretimine yönelik süreçte birbirlerini tamamlayıcı rol üstlenmeleri anlamını taşır[261]. Yukarıda verdiğimiz örnekte, tekstil üretim sürecinde üretilen bir triko, ilk hali üzerine desen işlenmesi-basılması için bir başka birime götürülüyor, oradan renklendirme ve son olarak paketleme için farklı yerlere götürülüyorsa bu aşamalardaki her birim birbirine amaçsal olarak bağlıdır[262].

Örnek vermek gerekirse, bir banka sahibi işverenin aynı zamanda makine parçaları üreten bir tesisi de bulunsa söz konusu iki tesis arasında hem işin niteliği bakımından hem de yönetim bakımından bir birlikten söz etmek mümkün olmayacaktır[263].

---

[254]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.24-25; SEVİM, s.74
[255]SENYEN KAPLAN, s.107; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.203; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.427
[256]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.203; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/ KAPLAN, s.46-47; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.65-66; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.100
[257]AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 15. B., Ankara, 2024, s.60; bu koşula 'hukuki bağlılık' denilmesi hk. bkz.: SÜZEK / BAŞTERZİ, s.202
[258]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.203; KILIÇOĞLU / KILIÇOĞLU ADA, s.35; SENYEN KAPLAN, s.108
[259]SENYEN KAPLAN, s. 108; KORKMAZ / ALP, s.87
[260]Y.9.HD., 2021/12327 E., 2022/231 K., 12.01.2022 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.: 02.09.2024
[261]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.203; SENYEN KAPLAN, s.108; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.99
[262]ŞAKAR, s.24; KORKMAZ / ALP, s.87
[263]SÜZEK / BAŞTERZİ s.202; ŞAKAR, s.26

Şubeler yönündense, aynı mal ve hizmet üretimi amacına yönelik çalışmalarını sürdürseler de birbirlerinden bağımsız yöneticiler ve yönetim sistemleriyle yürütüldükleri gözetildiğinde, artık her biri bağımsız birer işyeri olacaktır[264]. Gerçekten, Yargıtay da önüne gelen uyuşmazlıklarda yönetim birliğini ve amaçsal birliği söz ettiğimiz yönde değerlendirmektedir[265].

Örneğin, Yargıtay önüne gelen bir olayda, bir işyerinin özellikle mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması ihtimalinde, bu iki ayrı alanın tek bir işyeri mi yoksa ayrı işyerleri mi sayılacağının ancak iki şart ile saptanabileceğini belirtmiştir. Buna göre: Bir teknik amaca yönelik faaliyette bulunmalı -amaçta birlik- ve de tek yönetim teşkilatı altında örgütlenmiş olmalıdır -yönetimde birlik-[266].

Yüksek mahkeme başka bir kararda[267] bağlı yerler yönünden amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının önemine değinmiştir. Buna çerçevede, aynı işyerinin birden fazla fiziki yeri olduğunda söz konusu yerlerin işyeri ve işyerinden sayılan yer olarak tespitinin önem arz ettiğini ve özellikle aynı mal veya hizmet üretimine özgülenmenin titizlikle araştırılması gerektiğini belirterek diğer yandan mutlaka yönetimde de birliğin sağlanması gerektiğinin altını çizmiştir.

3. Eklentiler ve Araçlar

Yukarıda da değinildiği üzere, İşK m.2 uyarınca *"İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* Bu doğrultuda, yalnızca işçinin işi ifa ettiği yerler değil, bunun yanında, emzirme odaları, yemek, dinlenme ve uyku yerleri, avlular gibi yerler de işyerinin eklentileri olarak tanımın içinde yer alır[268].

Yasa koyucu madde metninde örnek olarak birkaç eklenti saysa da bunları tahdidi olarak belirtmemiştir. Bu sebeple, eklentiler günün koşulları ve işyerinin imkanlarına göre değişiklik gösterecektir[269].

---

[264]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.203-204; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.28, SÜMER, İş Hukuku, s.23, SENYEN KAPLAN, s.68

[265]Bkz.: Y.9.HD. 2022/15489 E., 2022/15566 K., 30.11.2022 T.; 2019/7400 E., 2019/20462 K., 20.11.2019 T.; 1985/6069 E., 1985/6260 K., 07.06.1985 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 10.05.2023

[266]Y. 9. HD. 2022/5903 E., 2022/6671 K., 26.05.2022 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 27.05.2024

[267]Y. İBK. 2016/3 E., 2017/4 K., 09.06.2017, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 20.05.2024

[268]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.204; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.48

[269]SENYEN KAPLAN, s.45; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.66

Örneğin Yargıtay önüne gelen bir somut olayda[270], davacı işçinin iş sözleşmesi, kendisine tahsis edilen lojmanda bir kutlama esnasında alkol aldığı ve söz konusu eyleminin İşK m.25/II-d bendinde düzenlenen işyerine alkol alarak gelme kapsamında olduğu gerekçe gösterilerek işverence feshedilmiş, işçi dava açmıştır. Yüksek mahkeme değerlendirmelerinde, İş Kanunu'nun 2.maddesinde sayılan yerler yönünden esas ölçütün, işin görülmesi ile bağlantı bulunması olduğunu belirtmiştir. Anılan sebeple, lojmanların işçiye tahsis edilmiş konutlar olması nedeniyle bu yerlerin işin görülmesiyle bir bağlantısı bulunmadığını ve de lojmanların işçinin özel hayatı kapsamında kaldığını irdelemiştir. Yüksek mahkemenin diğer kararlarından görüldüğü üzere, lojmanı iş sözleşmesinin bir yan hakkı olarak değerlendirmektedir[271].

Fakat yargı kararlarında, lojmanlarda yaşanan yaralanmalı veya ölümlü olaylar ise genel olarak iş kazası kabul edilmektedir. Anılan bu durum 6331 S. Kanun ve 5510 S. Kanunun düzenlemeleri göz önüne alındığında[272] son derece doğrudur. Yargı kararlarında lojmandaki kazalar değerlendirilirken özellikle SGK'nin olayı iş kazası olarak tespit edip etmediği ve işverenin uygun illiyet bağının kesildiğini ispat edebilip edemediği ile ilgilenilmektedir[273]. Özetle, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı -6331 S. İSGK m.3/1-g,h ve 5510 S. SSGSSK m.13- yönünden lojmanın işyeri kapsamına girdiği belirtilmektedir[274].

Araçlar, iş organizasyonu kapsamında işin yürütülmesine katkıda bulunan vasıtaları tanımlar[275]. Buna göre, işin görülmesine doğrudan ya da dolaylı bir katkı sağlayan tüm vasıtalar araç olarak kabul görecektir[276]. Bunlar, vinç, kepçe, hafriyat kamyonu gibi doğrudan işin yürütülmesine katkı sağlayan vasıtalar olabileceği gibi işyeri veya işçinin kullanımına özgülenmiş diğer araç-gereç de olabilir[277]. Hareketli veya hareketsiz olmaları önemli değildir[278].

---

[270]Y.9.HD., 2016/14655 E., 2017/10166 K., 12.06.2017 T., E.A.:https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, E.T.:27.06.2025

[271]Y. 9. HD.,2023/14969 E., 2024/378 K., 15.01.2024 T.; 2023/17548 E., 2024/394 K., 15.01.2024 T.; 2022/6003 E., 2022/7078 K., 06.06.2022 T., E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.: 27.06.2025

[272]Bkz.: s.38-39,45

[273]Y.10.HD., 2023/12450 E., 2024/11067 K., 14.11.2024 T., 2024/3241 E., 2024/5066 K., 09.05.2024 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 06.07.2025

[274]Y.10.HD.,2024/8513 E., 2024/9870 K. 10.10.2024 T.; 2024/15576 E. 2025/1497 K. 05.02.2025 T.; Antalya BAM, 2024/977 E., 2024/2233 K., 08.10.2024 T., E.A.:https://emsal.uyap.gov.tr/, E.T.: 06.07.2025

[275]EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.102; ERTÜRK, s.83-84; SEVİM, s.77

[276]SÜMER, İş Hukuku, s. 24

[277]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.205

[278]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.66; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.102

Yargıtay önüne gelen bir dava dosyasında[279]davacı işçi, iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiğini belirterek işe iade talebinde bulunmuştur. İşveren ise, işçinin servis aracında diğer bir işçiyle kavga ettiğini, işçiye darp ve hakarette bulunduğunu, bu sebeple haklı nedenle fesih yaptıklarını belirterek davanın reddini talep etmiştir. Yüksek Mahkeme servis aracının iş organizasyonu kapsamında yer alması nedeniyle işyerinden sayıldığını ve söz konusu hareketlerin işyeri düzenine etki ettiği gerekçeleriyle geçerli nedenle feshin varlığına hükmetmiştir.

Araçlar yönünden Yüksek Mahkeme önüne gelen başka bir uyuşmazlık türü, işçinin işverence sağlanan motorlu araçları kullanırken ya da bu araçların içerisindeyken bir kaza geçirmesi halinde söz konusu kazanın iş kazası olup olmayacağıdır. Öncelikle ilgili mevzuattan kısaca bahsetmek gerekirse, 6331 S. İSGK m.3/1-g kapsamında iş kazası, işyerinde veya işin ifası sırasında meydana gelen ve ölüme neden olan ya da bedensel veya ruhsal olarak kişinin sağlığını kalıcı şekilde bozarak engelli hale getiren olayları ifade eder[280]. 5510 S. Kanunun 13.maddesinde ise iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada veya işverenin yürütmekte olduğu iş nedeniyle sigortalının kendi adına ve hesabına bağımsız çalışması halinde ya da bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesiyle asıl işini yapmadan geçen sürelerde ya da işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere giderken ya da dönerken meydana gelen, sigortalıyı bedensel ya da ruhsal olarak engelli hâle getiren olaylardır[281]. 6331 S. Kanun, 5510 S. Kanundan sonra yürürlüğe girmiştir. 6331 S. Kanunun hükümet gerekçesinde genel olarak, 5510 S. Kanundan ve 4857 S. Kanunun 77 ila 89. maddelerinden daha kapsayıcı ve detaylı bir düzenleme yapıldığı belirtilmiştir[282].

5510 S. Kanunda açıkça iş organizasyonu kavramına yer verilmemiş olsa da önceden değinildiği üzere, söz konusu yasa açısından yapılan incelemelerde anılan

---

[279]Y .9. HD., 2004/19146 E. ,2004/25836 K., 22.11.2004 T.; Aynı yönde bkz.: Y. 9. HD., 2009/39165 E., 2012/2585 K., 01.02.2012; Y. 9. HD., 2018/8697 E., 2019/7030 K., 27.03.2019; E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.: 26.06.2025

[280]6331 S. Kanun m.3/1-g: *"İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı,...ifade eder."*

[281]5510 S. Kanun m.13: *"İş kazası; a)Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b)İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c)Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, ... e)Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır."*

[282]KORKUT, Gülsüm / TETİK, Alim, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar, 2013, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.3, s.462;https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.:05.07.2025

kavram dışlanmamalıdır[283]. Bu noktada, iş organizasyonu kavramı ile ilişkili olarak, iş kazası fiziki işyerinde meydana gelmemekle beraber eğer iş organizasyonu unsurlarını sağlayan bir şekilde gerçekleşmişse, söz konusu kaza iş kazası olarak değerlendirilir ve işveren sorumlu tutulur[284]. Anılan durum da işyeri ve iş organizasyonu kavramlarının ilişkisi açısından önemlidir.

Örneğin, Yargıtay'ın önüne gelen somut olayda[285], davacı işveren, yanında çalışan bir işçinin -sigortalının-, işyerine ait motosikleti izinsiz alarak şans oyunu oynamaya gittiğini, bu sırada ters yöne girmesi sonucu trafik kazası geçirdiğini ve üç gün sonra öldüğünü belirtmiştir. SGK olayın iş kazası olduğu yönünde karar vermiştir. Davacı, olayın iş kazası olmadığının tespiti için dava açmıştır. İlk derece mahkemesi olayın iş kazası olduğuna hükmetmiş, istinaf da ilk derece mahkemesi kararını uygun bularak başvuruyu esastan reddetmiştir. Ancak Yargıtay çeşitli gerekçelerle kararı bozmuştur. Bu kez ilk derece mahkemesi iş kazası olmadığına hükmetmiş, karar temyizen Yargıtay önüne gelmiştir. Yargıtay oy çokluğu ile verdiği kararda, gerçekleşen olayın 5510 S. Kanunun 13.maddesindeki hiçbir bende girmediğini, işverenin bilgisi dışında iş görme ile illiyet bağı olmayan bir şekilde gerçekleştiğini belirterek iş kazası olmadığı tespiti yönündeki karar onanmıştır. Ancak karşı oy gerekçesinde, işçinin mesai saatleri dahilinde, işverence sağlanan araçla kaza geçirdiğini, 4857 S. Kanun m.2 kapsamında araçların işyerinden sayıldığının açık olduğu belirtilerek somut olaydaki kazanın iş kazası sayılması gerektiği şerh düşülmüştür.

Kanaatimizce karşı oy gerekçesine katılmak mümkün değildir. Her ne kadar iş organizasyonu kavramı 5510 ve 6331 Sayılı kanunlar açısından geçerli olsa da somut olayın koşullarına göre iş kazası ve iş görme edimi ile illiyet bağının da değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle söz konusu olay koşullarında genel kuruldaki çoğunluk görüşe katılmanın daha doğru olacağı düşüncesindeyiz. Fakat yeri gelmişken belirtmek gerekir ki 6331 S., 4857 S. ve 5510 S. Kanunların uyumlandırılması gerektiği düşüncesi de oluşmuştur. Mevcut durumda, 6331 S. Kanun ve 5510 S. Kanun arasındaki düzenleme farkları özellikle işverenin sorumluluk alanının öngörülemez hale gelmesinden dolayı

[283]Bkz.: s.39
[284]KILIÇOĞLU, Mustafa, Trafik-İş Kazalarında Müteselsil Sorumluluk-Sigorta-Rücu İlişkisi, BÜHFD, C.10, S.2, Ankara, 2024, s. 336-339, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.: 05.04.2025
[285]Y.10.HD., 2024/1382 E., 2024/1995 K., 29.02.2024 T., E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:29.06.2025

öğretide de eleştirilere konu edilmiş[286] olup uyum çalışması yapılması zorunlu gözükmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gelen bir somut olayda[287], sigortalı işçi, baraj inşaatında çalışmakta olup, iş çıkışında işverenin sağladığı servis aracıyla evine dönerken aracın arızalanması sonucu servisten inmiştir. Maaşını çekmek için ilçe merkezine yürümeye başlamış, bu sırada bir aracın çarpması sonucu hayatını kaybetmiştir. Uyuşmazlık konusu, söz konusu olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağıdır. İlk derece mahkemesi, olayın 5510 sayılı yasa m.13'teki hallerden hiçbirine uymadığını, uygun illiyet bağının kesildiğini, olayın işverenin iş sahası dışında ve işin yürütümüyle ilgisiz olduğunu belirterek davayı reddetmiştir. Bölge adliye mahkemesi, servisin bozulmasının işverenin sorumluluğunda olduğunu, sigortalının zorunluluktan dolayı servisten indiğini, bu sebeple meydana gelen kazanın 5510 S. Kanun m.13/e kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirterek iş kazası olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay'ın istinaf kararını bozması üzerine bölge adliye mahkemesi direnmiş, dosya Hukuk Genel Kurulu'na gelmiştir. Genel kurul kararında, olayın servis aracıyla evine gidiş sırasında başlamadığı, sigortalının işverenin yeni servis göndereceği bilgisini almasına rağmen, kendi iradesiyle servis alanından ayrıldığı, para çekmek gibi kişisel bir sebeple hareket ettiği, kaza sırasında işverenin organizasyon alanı dışında olduğu, işin yürütümüyle ilgili olmayan, sigortalının kendi inisiyatifiyle yaptığı bu eylemde illiyet bağının koptuğu belirtilmiş, istinaf kararı bozulmuştur. Fakat karşı oy gerekçesinde söz konusu olayın neden iş kazası sayıldığı değerlendirilirken, işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında olan yerler ile İş Kanunu uyarınca araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiş, servis aracının arızalanmasının işverenin yükümlülük alanında kaldığı, mücbir sebep veya ağır kusur da bulunmadığından illiyet bağının kesilmediği vurgulanmıştır.

Söz konusu olayda işçi araç dışına çıkmıştır. Karşı oy gerekçesinde illiyet bağının kesilmediği ve işverenin servis aracının arızalanmasından sorumlu olduğu belirtilmiştir. Ancak kanaatimizce, anılan somut olayda illiyet bağının kesilmediğini söylemek mümkün değildir. Genel kurulda çoğunluk görüşün de isabetli olarak belirttiği üzere, işçi, işverenin talimatına rağmen kişisel amaçlarla işyeri sayılan araçtan ayrılarak hareket etmiştir. Söz edilen sebeplerle karşı oy gerekçesine katılmak mümkün değildir. Ancak bir önceki karara ilişkin değerlendirmelerde de belirtildiği üzere, uygulamada yaşanan görüş

[286]GÜLEŞÇİ, Yusuf, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü, 2014, SİHD, S.32, s.154, E.A.:https://sicil.mess.org.tr/, E.T.: 13.07.2025
[287]YHGK, 2019/21-389 E., 2020/120 K.,11.02.2020 T., E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:29.06.2025

ayrılıkları da göstermektedir ki işyeri, iş kazası, iş organizasyonu gibi kavramların birden fazla kanunda farklı farklı ele alınması sağlıklı sonuçlar doğurmamaktadır. Yukarıda söz ettiğimiz üzere uygulama çatışmaları ve hak kayıplarının önlenmesi adına kanunların uyumlandırılması için yasama organı tarafından bir çalışma yapılması gerektiği düşüncesindeyiz.

III. Atipik Çalışma Türleri Yönünden Değerlendirme

1. Dijital Platform Çalışmaları Açısından

Dijital platformlar, belirli bir mal veya hizmete ihtiyaç duyan kişiler ile söz konusu hizmeti sunmak isteyen kişileri dijital ortamda bir araya getiren, eşleştirme ve işlem kolaylaştırma işlevi gören teknolojik arayüzlerdir[288].

Anılan platformlar, hizmetin sunulması sürecini yalnızca aracı olarak organize etmekle kalmaz; aynı zamanda algoritmalar aracılığıyla işin dağılımı, performans takibi ve değerlendirme gibi süreçlerde de belirleyici bir rol üstlenir[289]. Fakat dijital platformlar aracılığıyla yapılan söz konusu çalışmaların bir iş ilişkisi oluşturup oluşturmadığı, günümüz iş hukukunun en tartışmalı konularından biridir[290]. Uluslararası Çalışma Örgütü, anılan tartışmada "gerçeklerin önceliği ilkesi"ni vurgulamakta; iş ilişkisinin varlığına ilişkin değerlendirmede platformun kendisi için yaptığı tanımdan çok, fiili çalışma koşullarının esas alınması gerektiğini belirtmektedir[291]. Çalışmamız yönünden kapsamı aşmayacak şekilde değinmek gerekirse, platform üzerinden iş gören kişilerin serbest çalışan kişiler olduğu, işçi sıfatına sahip olmadıkları savı, özellikle platform sahipleri tarafından öne sürülmekte, uyuşmazlık söz konusu noktadan çıkmaktadır[292].

Örneğin Yargıtay önüne gelen bir somut olayda[293] bir dijital platform üzerinden kurye hizmeti veren kişi geçirdiği kazanın iş kazası olduğu iddiası ile platforma tazminat davası açmıştır. İlk derece ve BAM kuryenin vergi kaydının açık olduğunu, başka bir ifadeyle davacının davalı şirketle aralarında iş ilişkisi bulunmadığı, bağımsız çalıştığı ve

[288]BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA, s. 715
[289]TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İstanbul, 2023, s.48 vd.
[290]TOLU YILMAZ, s.265 vd.; BEYTAR, Erbil, Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, 2023, İNÜHFD, C.8, S.1, s.245, E.A.:https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.: 23.06.2025
[291]ILO, Platform Work and the Employment Relationship, 2021, s.6, E.A.: https://webapps.ilo.org/, E.T.:23.06.2025
[292]TOLU YILMAZ, s.266
[293]Y. 10. HD., 2024/1071 E., 2025/48 K., 06.01.2025 T., E.A.: https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, E.T.: 14.07.2025

5510 S. Kanun m. 4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalı olduğu gerekçe gösterilerek husumet yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmiştir. Yargıtay ise taraflar arasındaki ilişkinin açıklığa kavuşturulması için davacıya tespit davası açması yönünde kesin süre verilip imkân tanınması gerekirken doğrudan davanın reddi kararı verilmesini uygun bulmamış kararı bozmuştur. Kanaatimizce Yüksek Mahkemenin kararı gerekçe yönünden doğrudur ancak platform çalışması yapan kişilerin hukuki statülerinin açıklığa kavuşturulmasının yargı kararları ile giderilebilecek bir sorun olmadığı düşüncesindeyiz. Değişip gelişen teknoloji ve iş ilişkileri takip edilerek yasama organınca sorunları karşılar nitelikte ve açıklıkta bir mevzuat güncellemesi yapılması kaçınılmaz gözükmektedir.

Somut örneklerde genellikle, bahsedilen kişilerin, iş hukuku açısından işçinin unsurlarını taşıdıkları ve anılan platformun da işveren için aranan bazı şartlara sahip olduğu görülmektedir[294]. Ancak görüldüğü üzere platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin tartışmalar dünya genelinde devam etmektedir[295]. Platformun çalışan ile arasındaki bağımlılık unsuru üzerinden değerlendirmeler yapılmaktadır. Özellikle; çalışanın platform tarafından denetlenmesi, yönlendirilmesi, puanlanması, ücrete müdahale edilmesi ve platformun aracı olmaktan çok süreci organize etmesi gibi unsurlar klasik anlamda işverenin yönetim hakkının dijital ortama yansıması olarak yorumlanmakta ve söz konusu durumun, taraflar arasındaki bağımlılık unsurunu güçlendirdiği ileri sürülmektedir[296].

Dijital platformlar aracılığıyla çalışmanın pek çok türü vardır. Örneğin, Web tabanlı platformlarda işgören kişiler, akıllı telefon, bilgisayar veya tablet gibi teknolojik bir cihaz aracılığıyla platform üzerinden çevrimiçi olarak çalışabilir[297]. Konum tabanlı çalışmalar ise hizmet sunan ile talep edenin internet aracılığıyla bir uygulama üzerinden buluştuğu, hizmet sağlayıcı şirketin belirli kalite standartlarını öngörebildiği ve çalışanlara görev seçme özgürlüğü sağlanan bir iş modeli olarak tanımlanır[298].

---

[294]DE STEFANO, Valerio, The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' (October 28, 2015). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602, E.A.: https://ssrn.com/abstract=2682602 E.T.:23.06.2025; BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA, s.717 vd.

[295]BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA, s.742 vd.; TOLU YILMAZ, s.148 vd.; Ayrıca bkz.: ILO, World Employment and Social Outlook, 2021, s.8; E.A.: https://www.ilo.org/sites/; E.T.:25.06.2025;

[296]TOLU YILMAZ, s.267-271, 289 vd.; KÜÇÜK, Doğukan, Türk İş Hukuku Bakımından Dijital Platform Çalışanları, Ankara,2023, s.212 vd.; ILO, Platform Work and the Employment Relationship, 2021, s.9

[297]BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA, s.720-721; TOLU YILMAZ, s.55

[298]ZVAVAHERA, Promise / CHİGORA, Farai / AQUİNO, Emmanuel, Location-Based Gig Work in Emerging Economies: A Literature Review, 2024, içinde Humanistic Management in the Gig Economy, s.3 vd., E.A.: https://www.researchgate.net/, E.T.:22.06.2025

Web tabanlı çalışmalar, sanal çalışma ya da kitle çalışması olarak da adlandırılmaktadır[299]. Söz konusu çalışma platformlarında iş gören kişi kendisine iletilen talebi, kullandığı teknolojik cihaz üzerinden yerine getirmekle işi tamamlamaktadır[300]. Örnekle açıklamak gerekirse, dijital platform çalışmalarında işçi iş görme edimini bazen evde bilgisayarından, bazen yolculuk esnasında araç içinde tablet bilgisayarından ifa edebilecektir. Dolayısıyla söz konusu kişilerin işçi kabul edilmeleri halinde işyeri anlayışı da farklılaşmış ve genişlemiş olacaktır[301].

Diğer taraftan, konum tabanlı platformlarda hizmet, fiziksel bir lokasyonda -saha, şehir içi vb.- gerçekleştirilir[302]. Kullanıcılar uygulama üzerinden sipariş verir, iş gören kişiler konuma ve talebe göre yönlendirilir[303]. Başka bir ifadeyle, anılan platformlarda iş görme fiziken icra edilir, bu sebeple de söz konusu iş ilişkilerine iş mevzuatının uygulanabilmesinin web tabanlı platformlara göre daha mümkün olduğu savunulmaktadır[304]. Başka bir anlatımla, konum tabanlı platformlarda çalışanlar işveren tarafından "organize edilen" bir türde çalıştığı için bu yönüyle de işverenin iş organizasyonu içinde iş görmekte olduklarını söyleyebilmek, web tabanlı platformlarda çalışanlara göre daha kolaydır[305]. Fakat platform çalışmalarında işyeri kavramı yönünden sorun yaratabilecek bir diğer husus ise işyeri açısından aranan süreklilik kavramıdır[306].

Söz konusu çalışma tiplerinin işyeri kavramının gelenekselleşmiş tanımından sapmalar yarattığı görülmektedir[307]. İşyeri yerleşmiş klasik tanımıyla, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği, işverenin otoritesi altında olmak üzere kişiliğini sunduğu ve işçinin bağımlılığının somut olarak tezahür ettiği mekândır[308]. Ancak dijital platformlar üzerinden yapılan çalışmalarda işçinin iş gördüğü yer, söz edilen geleneksel kavram

[299]KÜÇÜK, s.70
[300]BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA, s.721; KÜÇÜK, s.71-72
[301]DOĞAN YENİSEY, Kübra, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri – Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, İstanbul, 2021, s.173; KÜÇÜK, s.22
[302]ZVAVAHERA/ CHİGORA / AQUİNO, s.2
[303]TOLU YILMAZ, s.62
[304]BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA, s.723-724; TOLU YILMAZ, s.63
[305]TOLU YILMAZ, s.343
[306]DOĞAN YENİSEY, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri – Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, s.173
[307]AB Konseyi, platform çalışmalarında çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin direktifi için sunulan teklif metninden: *"Algoritmik yönlendirme, değerlendirme ve disiplin; denetimi artırarak, işçilerden beklenen çalışma temposunu yükselterek, iş akışındaki boşlukları en aza indirerek ve çalışma faaliyetini geleneksel işyeri ve çalışma saatlerinin ötesine taşıyarak iş gücünü yoğunlaştırmaktadır."*, E.A.: https://www.consilium.europa.eu/, E.T.: 25.06.2025
[308]DOĞAN YENİSEY, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri – Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, s.177

üzerinden tanımlanamaz[309]. İşK m. 2/3'te, işyeri dışında çalışan işçilerin -fiziki işyerinde çalışanlara kıyasla- işverene olan bağımlılıklarının görece zayıflamasını ve fiilen işyerinde bulunmamalarını açıklığa kavuşturmak amacıyla, söz konusu işçilerin işverenin organizasyonu içinde yer almaları nedeniyle çalıştıkları yerlerin işyerinden sayılacağı düzenlenmiştir[310]. Yukarıda da değinildiği üzere, dijital platformlardaki çalışmalarla ilgili yaşanan uyuşmazlıkların esas noktasını genel olarak bağımlılık unsuru oluşturmaktadır. Anılan sebeplerle, dijital platform çalışmalarının hukuki niteliği pek çok yönden tartışmalıdır. İşyeri yönünden ise işçi sıfatları tartışmalı olan söz konusu kişilerin, işverenin -dijital platformun işveren sıfatına sahip olduğu da kabul edilirse- iş organizasyonu kapsamında gerçekleştirdikleri bir iş görme edimi olup olmadığı noktasında belirsizlik mevcuttur[311].

Ancak yukarıda kısaca değinildiği üzere, konum tabanlı platformlar yönünden işgören işçilerin, iş organizasyonu dahilinde oldukları söylenebilecektir[312]. Özellikle, işçinin iş organizasyonu içinde faaliyet göstermesi, raporlama ve puanlama gibi araçlarla dolaylı yoldan bile olsa denetime tabi olması, başka bir ifadeyle işverenin emir, talimat ve yönetim yetkilerinin az düzeyde de olsa mevcut olması söz konusu çalışmanın bağımlı bir ilişki içerdiğini gösterebilir[313].

ABAD da platform çalışanlarının talepleri hakkında önüne gelen dosyalarda özellikle; platformun aracılık faaliyeti boyutunda mı müdahil olduğu yoksa daha fazla idaresinin mi bulunduğu, işçinin fiili durumda platform tarafından yönlendirilme yoğunluğu, mesainin kim tarafından belirlendiği, aralarındaki sözleşmede yazılanlar ile fiili durumun farklı olup olmadığı, özetle ekonomik bağımlılık, hiyerarşik bağlılık ve emir-talimat ilişkisi olup olmadığı yönlerinden incelemektedir[314].

Sonuç olarak, halen devam etmekte olan tartışmalar ışığında, dijital platform çalışması yapan kişilerin öncelikle hukuki statülerinin açıklığa kavuşturulması gerektiği kanaatindeyiz. Söz konusu çözümün de ancak yasama organınca yapılacak detaylı bir çalışma akabinde gerçekleştirilecek mevzuat güncellemeleri ile mümkün olduğu düşüncesindeyiz. Dolayısıyla, anılan kişilerin içlerinden işçi statüsünü haiz olanları, iş

[309]TOLU YILMAZ, s.342-343
[310]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.204, 241
[311]TOLU YILMAZ, s.327
[312]TOLU YILMAZ, s.328
[313]BEYTAR, Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, s.247; TOLU YILMAZ, s.328-329
[314]ABAD, Airhelp Ltd. v. Scandinavian Airlines System SAS, C-28/20, 16.03.2021; Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL, C-434/15, 11.05.2017, E.A.: https://curia.europa.eu/juris/, E.T.: 25.06.2025

organizasyonu ve işyeri kavramları yönünden inceleyebilmek ve yasal zemine oturtabilmek daha mümkün olacaktır.

2. Uzaktan Çalışma Türleri Açısından

Uzaktan çalışma kavramı, İş Kanunu'nda tele çalışma ve evden çalışmaları içerir biçimde düzenlenmiştir. İşK m. 14/4: *"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."* şeklindedir. Benzer bir tanım Uzaktan Çalışma Yönetmeliği[315] m.4'te de yer almaktadır[316].

İşverene bağımlı olarak iş görme kavramının işyerinden ayrışmaya başladığı çalışma ilişkileri ilk olarak uzaktan çalışma modelleri ile gözlemlenmiştir[317]. Uzaktan çalışma kavramı, fiziki olarak işyeri sınırları dışında iş görülen pek çok çalışma türünü içerir[318]. Bunlar arasındandan en bilinenler: Evde çalışma, tele çalışma ve gezici çalışmadır[319]. Öğretide de uzaktan çalışma kavramının, söz edilen tüm işyeri dışındaki çalışmaları içine aldığı isabetli olarak ifade edilmektedir[320].

Evde çalışma türü, geleneksel olan ve evde tele çalışma şeklinde teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan olarak iki alt türde incelenmektedir[321]. Geleneksel evde çalışmalar, iş hukukunun ilk atipik çalışma modelleri olarak tanımlanır[322]. Geleneksel evde çalışmaya örnek olarak, elişi çeyiz paketleri üretmek, sabun gibi ürünlerin paketleme işlemlerini yapmak gibi işler verilebilir[323]. ILO tarafından yayımlanan 177 Sayılı sözleşmede evde çalışma: İşyeri dışında, işçinin kendi evinde veya tercihi olan

[315]Söz konusu yönetmeliğin Covid-19 pandemisini takiben çıktığı hk. bkz.: ERAT, Ezgi, Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, 2024, TAAD, S.60, s.557, E.A.:https://dergipark.org.tr/, E.T.: 24.06.2025
[316]Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m.4/1-ç: *"Uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini, ifade eder."*
[317]ÖNCÜ, Tuncer, Uzaktan Çalışma, Ankara, 2023, s.48
[318]CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.527; PEHLİVAN, Metin, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, Ankara, 2024, s.241
[319]CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.525; ÖNCÜ, s.21
[320]PEHLİVAN, s.242
[321]CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.528; DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, 2016, s.59-60
[322]DULAY, s.59; ARSLAN, Karsu, Evde Tele Çalışan İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, 2024, s.11
[323]CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.528; DULAY, s. 59

başka bir yerde, ücret karşılığında, araç ve gereçleri kimin sağladığına bakılmaksızın yaptığı çalışma olarak tanımlanmıştır[324].

Tele çalışma ise ILO tarafından, işin işyeri dışında -işçinin evi ya da başka bir yerden- yürütülmesi amacıyla akıllı telefon, tablet, bilgisayar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması olarak tanımlanmaktadır[325]. Görüldüğü üzere tele çalışma, işin teknolojik araçlar vasıtasıyla evden yürütülebileceği gibi işçinin imkânı olan herhangi bir yerden de iş görmesine olanak sağlamaktadır[326].

Fiziksel olarak işverenin emir ve talimatları altında, ona bağlı olarak iş görülen yer olan işyeri tanımı, başka bir ifadeyle dar veya klasik anlamda işyeri tanımı, uzaktan çalışma modellerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır[327]. Öte yandan, işverenin fiziki işyerinde çalışan işçiler üzerinde sağladığı emir ve talimat otoritesi uzaktan çalışan işçiler açısından bu derecede etkili sağlanamaz[328]. İşyeri kavramı, iş hukukunun temel kavramlarının bir nevi bağlama ölçütü olduğundan, işçinin işverene olan bağımlılığının kurulmasında da etkin rol oynar[329]. Uzaktan çalışan işçiler yönünden söz konusu bağımlılık azalmış da olsa halen devam etmektedir[330].

Bu bağlamda, uzaktan çalışan işçilerin iş gördükleri yerlerin de işyeri olarak sayılıp sayılmayacağı sorusu gündeme gelir. Bahsedilen İşK m.14/4 metni, uzaktan çalışmayı tanımlarken tercih edilen *işyeri dışında* ve *iş organizasyonu kapsamında* ifadeleri sebebiyle eleştirilmektedir[331]. Eleştirilerin dayanağı ise, İşK m.2/3'te iş organizasyonu kavramının, *"işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* biçiminde tanımlanması karşısında, m.14 metninde "işyeri dışında" ifadesi ile beraber kullanılmasının uygun olmadığı olarak ileri sürülmektedir[332]. Bununla birlikte, organizasyon kavramı, doğasında belirsizlikler taşıdığı ve çağın gereklerine yanıt verecek işlevsellikte olmadığı gerekçeleriyle öğretide eleştirilere de konu olmaktadır[333].

---

[324]ILO, C177- Home Work Convention, 1996 (No. 177), E.A.:https://normlex.ilo.org/, E.T.: 25.06.2025
[325]ILO,Telework and The Right to Disconnect: International Experiences, Lizbon, 2022, s.3, E.A.: https://www.ilo.org/publications/, E.T.: 24.06.2025
[326]KUTLU, Melis, İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, 2025, s.41
[327]KUTLU, İş Hukukunda Tele Çalışma, s.177-178; ÖNCÜ, s.53-54
[328]DEMİR, Kübra,Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, 2021, SÜHFD, C.29, S.3, s.2508, E.A.:https://dergipark.org.tr/, E.T.: 24.06.2025
[329]KARA, Serenay, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, 2022, s.35, E.A.:https://www.turcademy.com/, E.T.: 24.06.2025
[330]CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.552-553; KARA, s.45-47; ÖNCÜ, s.46
[331]KUTLU, İş Hukukunda Tele Çalışma, s.178-179
[332]KUTLU, İş Hukukunda Tele Çalışma, s.179
[333]DOĞAN YENİSEY, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri – Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, s.164

Nitekim Yargıtay da konuyla ilgili kararlarında, iş sözleşmesini diğer hizmet sözleşmelerinden ayıran temel unsurun, işçinin işverene hukuki ve kişisel olarak bağımlı çalışması olduğunu, söz konusu bağımlılığın, işçinin işverenin talimatlarına uyması ve işin işverenin denetiminde yürütülmesi anlamına geldiğini ve bu bağımlılığın işverenin iş organizasyonu içinde hiyerarşik bir yapı altında çalışmayı ifade ettiğini belirtmektedir[334] Diğer taraftan Yüksek Mahkeme, günümüzde ekonomik ve teknolojik gelişmelerle söz konusu bu bağımlılık ilişkisinin giderek belirsiz duruma geldiğini, atipik iş sözleşmelerinde, fiziki işyeri dışında çalışılması nedeniyle devamlılık unsurunun tam anlamıyla gerçekleşmediğini ve bağımlılık, talimat verme, yönetim hakkı unsurunun zayıfladığı olgusuna da dikkat çekmektedir[335].

Uygulamada örneklerine rastlandığı üzere, kimi işyerleri yalnızca sanal, diğer bir ifadeyle dijital ortamda faaliyet gösterebilmektedir. Anılan durumda işveren, tamamen dijital araçlardan yararlanarak işi organize eder[336]. Örnek vermek gerekirse, işçiler bir uygulama aracılığıyla bilgisayar, akıllı telefon veya tabletlerinden işverenleri ile toplantılarını gerçekleştirir, yapılan görev dağılımına göre her işçi kendine düşen iş görme edimini yerine getirir ve bu süreç aynı usulle tekrarlanır. Söz konusu örnekte işverenin fiziki bir işyeri veya işletmesi bile bulunmayabilir[337] . Başka bir ifadeyle, işletmeci - işveren- teknolojik araçlardan yararlanarak tamamen sanal bir ortamdan hem işletmesinin iktisadi amacına ulaşıyor olabilir hem de sanal bir işyeri kurmuş olabilir[338].

Belirtmek gerekir ki tıpkı dijital platform çalışmalarında olduğu gibi sanal işyeri türü yapılanmalarda da açıklığa kavuşturulması gereken noktalar ve düzenlenmesi gereken hususlar vardır. Sanal işyerinin dijital platform çalışmalarından farklı yönü, söz konusu sanal işyerlerinde çalışan kişinin işçi statüsünün veya iş ilişkisinin tartışmalı olmamasıdır. Söz edilen durumda yalnızca işveren işletmesini fiziki bir mekânda kurmamakta, süreci tamamen dijital olarak oluşturmaktadır.

Kanaatimize göre tüm söz edilenlerden yapılacak ilk çıkarım, Türk iş mevzuatının çeşitlenen pek çok iş ilişkisi karşısında güncellenmeye muhtaç olduğudur. Diğer taraftan,

---

[334]YHGK, 2015/21-139 E., 2018/316 K., 21.02.2018 T.; Y. 10. HD., 2023/10689 E., 2023/9433 K., 10.10.2023 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.: 25.06.2025

[335]Y.10. HD., 2024/8055 E., 2024/9380 K., 02.10.2024 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.: 25.06.2025

[336]BEYTAR, Erbil, Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları, İstanbul, 2023, s.192

[337]BEYTAR, Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları, s.19; DOĞAN YENİSEY, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri–Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, s.169-170

[338]DOĞAN YENİSEY, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri–Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, s.170

yasa koyucunun sözcük tercihlerinden ve güncel gelişmelerden dolayı çeşitli tartışmalar yaşansa da ağırlıklı görüş uzaktan çalışanların İşK m. 2/3 ve m. 14/4 hükümleri kapsamında iş gördükleri yerin iş organizasyonu kapsamında olması nedeniyle işyerinden sayılacağı yönündedir[339]. İşK m. 2/3'e eklenen hükmün gerekçesinden de yasa koyucunun iradesinin bu yönde olduğu çıkarımını yapmak mümkün olup[340] kanaatimiz de bu yöndedir.

IV. İşyerinin Kurulması, Bildirilmesi, Devri ve Kapatılması

1. İşyerinin Kurulması

3572 S. Kanunun 3.maddesi uyarınca, işyeri açma ve çalışma ruhsatnamesi düzenlemeye; belediye sınırları içinde belediyeler, bu sınırlar dışında il özel idareleri, büyükşehir belediyesi kurulu yerlerde ikinci veya üçüncü sınıf gayrisıhhi işletmeler[341] için büyükşehir belediyesi, anılanlar harici sıhhi işletmeler ve sair tüm işletmeler için diğer belediye başkanlıkları yetkilidir[342].

Ek olarak, birinci sınıf gayrisıhhî müesseseler için çevreye etkileri yönünden ÇED raporları Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığından (İAÇRİ Yön. m.22), yer seçimi ile tesis kurma izinleri; valilik, il özel idaresi, belediye ve Sağlık Bakanlığından (İAÇRİ Yön. m.18-19), iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gereklerinin yerine getirildiği hakkındaki iş sağlığı ve güvenliği belgelerini ÇSGB'den gerekli yasal işlemler tamamlanarak alınmalıdır[343].

---

[339]CİVAN, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, s.552; KUTLU, İş Hukukunda Tele Çalışma, s.178

[340]*"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 Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddenin üçüncü fıkra olarak İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. hükmü eklenmiştir."*; KUTLU, İş Hukukunda Tele Çalışma, s.183; ARSLAN, s.28-29

[341]1593 S. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.268'de tanımlanmıştır: *"Civarında ikamet eden halkın sıhhat ve istirahatini ihlal eden müesseseler"*, başka bir deyişle, çevresine, biyolojik, kimyasal vs. türlerde tehlike verebilecek çeşitli işletmeler kastedilmektedir.

[342]SENYEN KAPLAN, s. 115; ERTÜRK, s.84-85

[343]İLGEZDİ, Ali Rıza /GÜÇLÜ, Cem /SÖNMEZ, Eren, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı, Ankara, 2022, s.38 vd.; E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.: 28.06.2025

3572 S. Kanuna uyumlu olacak şekilde İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik[344] de düzenlenmiştir. İşyeri açmak isteyen kişi, söz konusu yasaya ve yönetmeliğe uygun koşullarda doldurulacak başvuru formunu, yukarıda bahsedilen şartlara göre belirlenen ilgili makama verir[345].

İşyeri kurulurken uyulması gereken koşulları yasa koyucu 3572 S. Kanunun 4.maddesinde düzenlemiştir. Söz konusu koşullar: İnsan sağlığına zarar vermeme, çevre kirliliğine yol açmama, yangın ve patlamaya karşı önlemleri alma, genel güvenlik yönünden yeterlilik, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluk, trafik mevzuatına uygunluk, imar şartlarını sağlama, kat mülkiyeti hükümlerine uygunluk ve çevre ile doğanın korunması koşullarına uygunluk olarak tespit edilmiştir[346].

Başvuru, yönetmelikte düzenlenen şartlara uygun olarak doldurulmuşsa başka bir işleme gerek kalmaksızın işyeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenir ve başvurana verilir[347] (3572 S. Kanun m.5/2). İşyeri açma ruhsatı, tüm işyerleri için tek tip olarak düzenlenir. Fakat ruhsatın başvurucuya verilmiş olması kazanılmış hak anlamına gelmez[348]. Ruhsata konu işyerinin gerçek anlamda koşulları taşıyıp taşımadığının ilgili idarece bir ay içinde denetlenmesi gerekir[349]. Ruhsatın verilmesinden sonra gerçekleştirilecek denetimlerde, yasanın 4. maddesinde belirtilen koşullara aykırı bir durum ya da gerçeğe aykırı beyan tespit edilmesi halinde, öncelikle ilgiliye bir defaya özgü olmak üzere on beş günlük süre verilir[350]. Söz konusu sürede eksiklikler giderilmezse ruhsat iptal olunur ve işyeri kapatılır, sorumlular hakkında koşullar oluştuysa ayrıca yasal işlem yapılır[351] (3572 S. Kanun m.6/2).

Diğer yandan, belirtmek gerekir ki 3572 S. Kanunun 3.maddesinde belirtilen makamlardan alınan izinler haricinde bakanlık iznine tabi olan işletmeler de vardır.

---

[344]Bakanlar Kurulu karar no: 2005/9207; 10.08.2005 Tarih ve 25902 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır, E.A.:https://www.mevzuat.gov.tr/, E.T.: 19.05.2024

[345]SENYEN KAPLAN, s.115; ERTÜRK, s.85

[346]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.306; İLGEZDİ / GÜÇLÜ / SÖNMEZ, s.145 vd.

[347]İLGEZDİ / GÜÇLÜ / SÖNMEZ, s.31

[348]SENYEN KAPLAN, s.116; 3572 S. Kanun m.5/4

[349]3572 S. Kanun m.6: *"İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, 3 üncü maddede belirtilen merciler tarafından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ruhsatın veriliş tarihini izleyen bir ay içinde kontrol ettirilirler. Bu süre içinde kontrol ettirilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yasal hükümler uygulanır."*

[350]İLGEZDİ / GÜÇLÜ / SÖNMEZ, s.524; İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik m.13/2: *"İşyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra yapılacak denetimlerde mevzuata uygun olmayan unsurların ve noksanlıkların tespiti halinde, işyerine bu noksanlık ve hatalarını gidermesi için bir defaya mahsus olmak üzere onbeş günlük süre verilir. Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde, ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır. Ayrıca ilgililerin yalan, yanlış ve yanıltıcı beyanı varsa haklarında kanunî işlem yapılır."*

[351]İLGEZDİ / GÜÇLÜ / SÖNMEZ, s.524

Örneğin, 5580 S. Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 3.maddesi kapsamında eğitim kurumu açma izni Milli Eğitim Bakanlığının yetkisindedir[352]. Başka bir örnek olarak, 5996 S. Kanununa göre açılacak işletmelerin Tarım ve Ormancılık Bakanlığından izin alması gerekir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki işyeri açan işveren, 5510 S. Kanunun kapsamında bir işyeri bildirgesi de düzenlemelidir. İşyeri bildirgesi, SGK tarafından hazırlanacak örneğe uygun olarak, en geç sigortalı çalıştırılmaya başlanan gün SGK'ye verilmelidir. Ancak şirket kuruluşu ticaret sicili memurluğuna bildirildiğinde, bu işlem SGK'ye yapılmış bildirim olarak kabul edilir ve ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmesine gerek kalmaz. Anılan durumda, ticaret sicili memurlukları aldıkları bildirimi en geç on gün içinde SGK'ye iletmekle yükümlüdür (SSGSSK m.11/3).

Valilikler, belediyeler ve ruhsat düzenlemeye yetkili diğer kamu kurumları ve özel hukuk tüzel kişileri, yapı ruhsatı ile buna benzer işlemlere dair bilgi ve belgeleri, varsa bu işlemlerin dayanağını oluşturan istihdam verileriyle birlikte, belgenin düzenlendiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde SGK'ye bildirmekle yükümlüdür. Hangi bildirimlerin işyeri bildirimi yerine geçeceği SGK tarafından belirlenir; belirlenen durumlar için ayrıca işyeri bildirgesi verilmesi gerekmez (SSGSSK m.11/6).

2. İşyerinin Bildirilmesi

İşK m.3 hükmü, *"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."* hükmünü amirdir. Öte yandan, SSGSSK Ek m.1'e göre, SGK'ye yapılan sigortalı ve işyeri bildirimleri, İşK m.3, Basın İşK m.3 ve 4447 S. İşsizlik Sigortası Kanunu 48.maddesi kapsamında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer.

[352]İLGEZDİ / GÜÇLÜ / SÖNMEZ, s.248

İşK m.3/2 uyarınca, asıl işverenden iş alan alt işverenler, işyerlerini tescil ettirmek üzere asıl işverenden aldıkları yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve ilgili evrak ile bildirim yapmakla yükümlüdür[353].

Şirketlere ilişkin tescillerin kayıtları ticaret sicil müdürlüklerince gönderilen belgelere göre yapılır, söz konusu belgeler ilgili ticaret sicil müdürlüğünce bir ay içinde ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gönderilir[354].

Belirtmek gerekir ki İşK m.3 hükmü, kurucu nitelik doğuran bir bildirim şeklinde düzenlenmemiştir[355]. İş hukuku açısından, ruhsat için ilgili idareye başvuru yapılmamışsa bile fiilen çalışmaya başlanılan ve işçi çalıştırılan -başka bir ifadeyle, iş sözleşmesi akdedilen- yer, işyeri niteliğini kazanmıştır[356].

Süreksiz işler[357] yönünden İşK m.3 hükmü uygulanmayacağı İşK m.10'da açıkça düzenlendiğinden söz konusu iş türlerinde işyeri bildirimi hükümleri uygulanmaz[358].

Son olarak, İşK m.98'de, İşK m.3/1,2'de düzenlenen işyeri bildirim yükümlülüğünü usulüne uygun olarak yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili ile ilgili, çalıştırılan her bir işçi yönünden idari para cezası uygulanacağı ve ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrası açısından, işyerini muvazaalı şekilde bildiren asıl işveren ile alt işveren ya da vekilleri hakkında ise ayrı ayrı idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir.

---

[353]İşK m.3/2: *"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 tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. (Değişik beşinci cümle: 16/9/2014-6552/1 md.) İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır."*

[354]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.207; SENYEN KAPLAN, s.114

[355]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.206

[356]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.207

[357]İşK m.10/1: *"Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir."*

[358]SENYEN KAPLAN, s.114; İşK m.10/2: *"Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır."*

3. İşyerinin Devri

İşyerinin devri özellikle işçilerin haklarının korunması noktasında önemlidir. AB düzenlemeleri ile eşgüdüm sağlanabilmesi için, özellikle 2001/23/EC sayılı konsey direktifi[359] doğrultusunda İşK m.6'da düzenleme yapılmıştır[360]. Diğer yandan, 6098 S. TBK'da da işyeri devri ayrıca düzenlenmiştir. Bu sebeple, öncelikle TBK m. 428 üzerinden değerlendirme yapılacak, sonrasında ise İşK m.6 ile beraber irdeleme yapılacaktır.

"İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri" başlıklı TBK m.428'e göre, bir işyerinin tamamının ya da bir kısmının hukuki işlem yoluyla başka bir işverene devredilmesi durumunda, devir tarihinde işyerinde geçerli olan iş sözleşmeleri, mevcut tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte yeni işverene intikal eder. İşçinin kıdeme dayalı haklarının hesaplanmasında, devralan işveren nezdinde değil, ilk kez çalışmaya başladığı, başka bir deyişle devreden işverenle kurulan iş sözleşmesinin başlangıç tarihi, esas alınır[361]. Bu çerçevede gerçekleşen bir devirde, devir anından önce doğmuş ve yine devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan hem eski hem yeni işveren birlikte sorumlu tutulur. Bununla birlikte, devreden işverenin bahsedilen borçlar nedeniyle taşıdığı sorumluluk, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır[362].

Anılan maddenin başlığı ve metninden de anlaşılacağı üzere, işyerinin tamamının devri zorunlu olmayıp kısmen devri de mümkündür[363]. TBK hükümleri özel hukuk ilişkileri açısından genel hüküm niteliğinde olduğundan, yalnızca iş hukuku açısından değil, tüm özel hukuk ilişkileri yönünden uygulama alanı bulur[364]. Diğer dikkat edilmesi gereken nokta, yasa koyucunun söz edilen maddede hukuki bir işleme dayanılarak yapılan devirleri düzenlemiş olduğudur. Bu halde, örneğin, işverenin ölümü halinde

---

[359]Teşebbüsün ve İşin veya Bunların Bir Kısmının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Hususunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 12.03.2001 Tarih ve 2001/23/EC Sayılı Konsey Direktifi, E.A.: https://www.csgb.gov.tr/ ; E.T.: 13.06.2024

[360]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.208; SENYEN KAPLAN, s. 109; SEVİM, s. 79 vd.

[361]SÜZEK, Sarper, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, 2013, DEÜHFD, C.15, Ö.S., s.317, E.A.: https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler; E.T.: 19.06.2024

[362]TBK m.428: *"İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. Yukarıdaki hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır."*

[363]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.67; ERTÜRK, s.86

[364]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.67

mirasçılarının külli halefiyet ile edindiği malvarlığı değerleri arasında işyeri de varsa bu gibi durumlarda İşK m.6 uygulama alanı bulmayacaktır[365].

Diğer taraftan, İşK m.6 hükmü de yukarıda bahsedilen TBK hükmü ile uyumlu olup sadece bazı farklar içermektedir. Bu kapsamda, bir işyerinin ya da işyerine ait bir bölümün, hukuki bir işlem sonucunda başka bir kişiye devredilmesi halinde, devir anında bu işyerinde ya da devredilen kısmında geçerli olan iş sözleşmeleri, tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte yeni işverene geçer[366]. Devralan işveren, işçinin çalışma süresine bağlı hakları söz konusu olduğunda, işçinin devreden işverende işe başladığı tarihi esas almak zorundadır. Anılan düzenleme uyarınca gerçekleşen bir devir durumunda, devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar yönünden, önceki ve sonraki işverenler müteselsil olarak sorumlu kabul edilir[367]. Ancak devreden işverenin bu sorumluluğu, yalnızca devir tarihinden itibaren iki yıllık bir süre ile sınırlıdır[368]. İki kanunun ortak noktası, devir tarihinde mevcut iş sözleşmesi dahil tüm hak ve borçların devralan yeni işverene geçmesi olgusudur[369].

İşK m.6/4'teyse, bir tüzel kişinin birleşmesi, türünün değişmesi ya da bölünmesi olasılıklarında İşK m.6'nın uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Bu fıkrada anlatılan, tüzel kişiliğin maddede sayılan haller ile son bulması olasılıklarında 6102 S. TTK'nın "İş ilişkilerinin geçmesi" başlıklı m.178'in uygulama alanı bulacağıdır[370]. Anılan maddeye göre, şirketin tamamının ya da bir kısmının bölünmesi durumunda, işçi tarafından itiraz edilmediği sürece, iş sözleşmeleri devralan işverene -şirkete-, sözleşmeden kaynaklanan tüm hak ve yükümlülüklerle birlikte geçecektir[371]. Ancak işçi devre itiraz ederse, iş sözleşmesi, kanunda öngörülen bildirim süresinin bitiminde sona erecektir. Bu süre boyunca hem devralan işveren hem de işçi, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine

[365]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.209; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.68; SÜMER, İş Hukuku, s.26; KORKMAZ / ALP, s.88
[366]SENYEN KAPLAN, s. 110; ERTÜRK, s.88
[367]ŞAKAR, s.25; KORKMAZ / ALP, s.88
[368]İşK m.6: *"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Bu hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır."*
[369]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.68; SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, s.317
[370]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.218; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.69
[371]SENYEN KAPLAN, s.112; KORKMAZ / ALP, s.88

getirmekle yükümlü olmaya devam eder[372]. Görüleceği üzere İşK m.6'dan farklı olarak işçiye bir itiraz hakkı tanınmıştır[373].

Maddenin üçüncü fıkrasına göre, bölünme öncesinde doğmuş ve vadesi gelmiş işçilik alacakları ile, hizmet sözleşmesinin ya olağan şekilde sona erdiği ya da işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar doğacak ve muaccel hale gelecek tüm alacaklardan, devreden ve devralan işverenler birlikte ve müteselsil olarak sorumludur[374]. Bu kapsamda, işverenler, İşK ve TBK ile uyumlu olarak bölünme tarihine kadar doğmuş alacaklarından yine müteselsilen sorumludurlar. Söz konusu maddedeki fark ise İşK ve TBK'daki gibi süre sınırı konulmamış olmasıdır, maddenin son fıkrasında da durum böyledir[375]. Diğer farklı nokta, maddenin beşinci fıkrasında işçilere teminat isteyebilme hakkının tanınmış olmasıdır[376]. Öğretide savunulduğu üzere, İşK m. 6 ve TTK m. 178 arasında bir uyuşmazlık çıkması durumunda TTK, hem *lex posterior* konumunda olduğundan hem de ilgili hüküm *lex specialis* konumunda olduğundan TTK hükmünün uygulanması gerekir[377].

İşK m.6'da açıkça yer almamakla birlikte gerek ABAD kararlarında gerekse Yargıtay kararlarında söz edilen başka bir şart ise ekonomik birliğin ve kimliğin korunarak işyeri devrinin gerçekleşip gerçekleşmediğidir[378]. Bu çerçevede, ekonomik birlik sadece finansal bir bakış açısı içermez[379]. Aksine, işyerindeki maddi unsurlar ve maddi olmayan unsurların devirde korunup korunmadığı, üretim sürecinin değişip değişmediği gibi hususların incelenmesi sebebiyle kapsamı geniş bir kavramdır[380]. Başka bir bakış açısıyla, üretim sürecinde sermaye yoğun mu yoksa emek yoğun mu üretim yapıldığı da devirde ekonomik birliğin korunması açısından önem taşır[381]. Diğer taraftan, ekonomik bütünlüğün korunması için işyerindeki tüm unsurların eksiksiz devredilmesi de gerekmez; işyerinin belirleyici özelliklerini koruyacak kadar unsurun devri yeterli görülmektedir[382].

---

[372]EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.260-261
[373]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.70; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.260 AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 62
[374]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.218; SENYEN KAPLAN, s. 112; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.260
[375]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.70
[376]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.69
[377]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.218; SENYEN KAPLAN, s.112-113; SÜMER, İş Hukuku, s.31
[378]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.208-209; SENYEN KAPLAN, s.109-110; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.178; SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, s.313
[379]SENYEN KAPLAN, s.109; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.245
[380]DEMİR, Kübra, İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu, 2019, MÜHFHAD, C.25, S.2, s. 655, E.A: https://dergipark.org.tr/; E.T.: 10.06.2024
[381]SENYEN KAPLAN, s. 69
[382]YHGK, 2022/9-27 E., 2023/16 K., 01.02.2023 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.:30.04.2024

Yargıtay kararları da bu doğrultudadır. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen bir dosyada[383], emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdiren işçinin açtığı davada, kıdem tazminatı ile işçilik alacakları talep edilmiş, uyuşmazlık doğmuştur. Yargıtay, dava konusu çalışma dönemlerinin işyeri devri bulunduğu gerekçesiyle birleştirerek davacının tüm çalışma süresi üzerinden alacak hesabı yapıldığını, işyeri devri hükümlerinin somut olayda uygulanamayacağını belirterek kararı bozmuştur. Söz konusu kararda Yargıtay'ın incelediği ölçütler; devreden ve devralan işverenlerin faaliyet alanlarının benzer veya aynı olması gerekliliği, iki şirket arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin birbirinin devamı niteliğinde olup olmadığı, ekonomik ve organizasyonel bir bütünlük ile devir yapılması, farklı işverenler nezdinde geçen çalışma dönemleri arasında makul süreyi aşan boşluklar bulunmaması. Özellikle ilk ölçüt olan faaliyet alanlarının benzerliği söz konusu kararda bozmaya sebebiyet vermiştir. Çünkü, devreden şirketlerin temizlik hizmeti sunduğu, devralan davalı şirketin ise pano dekopaj, kömür kazı ve nakliye gibi tamamen farklı bir faaliyet alanında hizmet verdiği tespit edilmiştir.

Yargıtay başka bir kararında[384] Antalya BAM 9. ve 10. Hukuk Daireleri arasında çıkan görüş ayrılığı üzerine, işletme devri ve işyeri devri ayrımı, bildirim yükümlülüğü, TBK m.202 ve işverenin sorumluluğu konularını değerlendirmiştir. Somut olayda, özel bir okulun U. Özel Eğitim Ltd. Şti.'den M. Mimarlık A.Ş.'ye devrinde, bazı işçilerin iş sözleşmeleri devirden önce sona ermiştir. Bu işçilerin alacakları bakımından yeni işverenin sorumluluğu tartışılmış, BAM daireleri farklı kararlar vermiştir. Yargıtay, TBK m.202[385] uyarınca bir işletme devrinin alacaklılara bireysel bildirimle veya ilanla duyurulması gerektiğini, aksi halde devralanın borçlardan sorumlu olmayacağını belirtmiştir. Ayrıca işçilerin iş sözleşmelerinin devreden önce sona ermiş olması nedeniyle alacak talebinin devralandan istenemeyeceğine hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu

[383]Bkz.: Y.9.HD., 2022/12862 E., 2022/14707 K., 10.11.2022 T.; YHGK, 2022/43 E., 2023/17 K., 01.02.2023 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.: 19.05.2024

[384]Y.9.HD., 2022/14631 E., 2022/17105 K., 20.12.2022 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

[385]*"Malvarlığının veya işletmenin devralınması- Madde 202: Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar. Borçların bu yoldan üstlenilmesinin sonuçları, dış üstlenme sözleşmesinden doğan sonuçlarla özdeştir. Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz."*

yaklaşımı öğretide haklı olarak eleştirilmiştir[386]. Çünkü, TBK m.202'de öngörülen bildirim yükümlülüğünün amacı devredenin iki yıllık sorumluluğunu başlatmaktır; borçların devri bildirime değil, devir işleminin tamamlanmasına bağlıdır.

5510 S. SSGSSK m.89'da sigortalının çalıştığı işyerinin, tüm varlık ve borçlarıyla birlikte devredildiğinde, intikal ettiğinde ya da başka bir işyeriyle birleştiğinde, eski işverene ait prim borçlarından devralanın da sorumlu olacağı hakkında özel bir düzenleme vardır[387]. İşK m.6 ve TBK m. 428 yalnızca hukukî işleme dayalı işyeri devirlerinde uygulanırken, SSGSSK m. 89 söz edilen kapsamdan daha geniştir[388]. Özellikle, İş Kanunu iflas nedeniyle gerçekleşen işyeri devirlerinde iş sözleşmelerinin devrini ve devralan işverenin borçlardan sorumluluğunu dışlarken -İşK m. 6/son-, SSGSSK m. 89 bu tür devirleri de kapsamına alır[389].

Değinilmesi gereken diğer bir nokta ise işyerinin kısmi devrindeki durumdur. İşyerinin kısmi devri, işyerinin bir bölümünün kira, satış vb. bir hukuki işlemle başka bir işverenin yönetimine bırakılması anlamına gelir[390]. Alt işverenlik, asıl işverene ait olan işin bir bölümünde alt işverenin kendi işçileri ile çalışması durumudur[391]. Söz konusu iki kavramın bir arada bulunup bulunamayacağı tartışmalıdır[392]. Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi, yasa koyucu tarafından şartlara bağlanmıştır. Buna göre, İşK m. 2/6'da bir işverenin, mal veya hizmet üretimi sürecinde yürüttüğü yardımcı işlerde ya da asıl işin belirli bir bölümünde işin ve işletmenin niteliği ile teknolojik zorunluluklar sebebiyle uzmanlık gerektiren görevleri üstlenen ve bu kapsamda çalıştırdığı işçileri yalnızca o işyerinde, üstlendiği iş doğrultusunda istihdam eden başka bir işverenle kurduğu ilişki, asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanır[393]. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, asıl

---

[386]CANİKLİOĞLU, Nurşen, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, İŞHSGHD, İstanbul, 2022, s. 57 vd.

[387]5510 S. Kanun m.89: *"Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur."*

[388]GÜREL / CİVAN, s.93

[389]GÜREL / CİVAN, s.97

[390]SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, s.322

[391]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.57; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.130; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.41-42

[392]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.216; SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, s.322; UZUN, Pınar, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, 2013, EÜHFD, C.17, S. 1–2, s.304, E.A: https://dergipark.org.tr/; E.T.: 19.06.2024

[393]4857 S. Kanun m. 2/6: *"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."*

işveren – alt işveren ilişkisinde işyeri kavramından daha çok yapılan işin üzerine odaklanılmaktadır[394].

Bu bağlamda, asıl işveren, yürütmekte olduğu mal ve hizmet üretimi ile doğrudan ilgili olmayan -başka bir deyişle, yardımcı iş mahiyetinde olan- işleri alt işverene herhangi bir şart aranmaksızın devredebilir. Ancak asıl işin devri ise madde metninde açıkça görüldüğü üzere işletmenin veya işin gereği teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi koşuluna bağlanmıştır[395]. Alt işveren kendi işçilerini, yalnızca bu işte çalıştıracaktır[396].

İşyerinin kısmi devri ile karıştırılabilecek nokta, somut olayda bir asıl – alt işveren ilişkisinin mi yoksa işyerinin bir bölümünün devrinin mi ya da her ikisinin birden mi olduğu sorunudur[397]. Örneğin, asıl işverenin işyerindeki temizlik, güvenlik gibi yardımcı bir işi alt işverene bırakması halinde asıl işveren ve alt işverenlik ilişkisi olduğu şüphesizdir, çünkü asıl iş halen asıl işverenin işyerinde yürütülmektedir. Ancak somut olayda bu iki kavramın ayrımı her zaman bu kadar keskin olmamaktadır[398]. Yukarıda atıf yaptığımız Yargıtay kararında[399] anılan tartışmalı konu yönünden de değerlendirmeler yapılmıştır. Davalı yanda yer alan işveren şirketler arasında alt işverenlik ilişkisi mi yoksa işyerinin devri ilişki mi bulunduğu tartışılmıştır. Yüksek Mahkeme, işyerinin devri açısından önemli olan ekonomik bütünlüğün korunmadığı gerekçesi ile işyeri devrinin söz konusu olmadığına hükmetmiştir.

Her iki kavramın beraber bulunduğu durumların olduğunu savunan görüşler de mevcuttur[400]. Örneğin, yedi katlı bir binanın zemin katında çalışanlara yemek sunmak amacıyla kurulu yemekhane kısmının tamamen başka bir yemek firmasına kiralandığı düşünüldüğünde hem işyerinin bir kısmının devri hem yemek işi açısından alt işverenlik ilişkisinin vücut bulduğu söylenebilecektir[401]. Diğer yandan, ekonomik kimliğin sermaye tarafından değil de işgücü tarafından oluşturulduğu işyerleri açısından alt işverenlik ile

[394]ERTÜRK, s.65-66
[395]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.58; KORKMAZ / ALP, s.75; Anılan koşulun detaylı değerlendirilmesi hk. bkz.: ALP, Mustafa, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İŞHSGHD, İstanbul, 2021, s. 41 vd.
[396]SENYEN KAPLAN, s.94; Ayrıca aynı yönde Yargıtay uygulaması için bkz.: GÖKTAŞ, Seracettin, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Ankara, 2024, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:10.08.2024
[397]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.216; UZUN, s.305
[398]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.; UZUN, s. 305
[399]Y.9.HD., 2022/12862 E., 2022/14707 K., 10.11.2022 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.: 19.06.2024
[400]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.216
[401]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.216-217; KUTLU, Melis, 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, BAÜHFD, C.15, S.195-196, s.1722, E.A.: https://www.jurix.com.tr; E.T.: 14.06.2024

işyerinin kısmi devrinin bir arada bulunabilmesi, işçilerin nitelik ve nicelik yönünden devrinin gerçekleşmesine bağlıdır[402].

Örneğin, Ankara BAM tarafından incelenen bir dosyada[403], davacı işçi çalıştığı süreçte yüklenici ile TMO arasındaki alt işveren ilişkilerinin muvazaalı olduğunu, başından beri TMO işçisi sayılması gerektiğini iddia ederek işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Kararda, İşK m. 2 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/(g) uyarınca değerlendirme yapılmış ve taraflar arasında muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulmuşsa, alt işveren işçisinin baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı ifade edilmiştir. Davalı taraf, farklı tarihlerde farklı işverenlerce yapılan sözleşmelerin bağımsız olduğunu, işyeri devri şartlarının oluşmadığını ileri sürmüştür. BAM ise asıl işveren aynı olduğundan, aynı işyerinde çalışılan dönemler arasında işyeri devri olup olmadığı ve hizmetin bütünlük arz edip etmediği hususunun netleştirilmesi gerektiğini belirtmiş, ilk derece mahkemesi kararını eksik incelemeler nedeniyle kaldırmıştır.

Söz konusu iki kavramın diğer önemli farkı, işyerinin devrinde yasa koyucunun nispeten sıkı şartlar aramaması yanında, müteselsil sorumluluğun sadece iki yıl ile sınır olmasıdır. Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde ise her iki işveren de alt işverenin işçilerinin haklarından müteselsilen sorumludur.

Alt işverenlik ilişkisi kurulurken işletmenin veya işin gereği teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme ölçütünün irdelendiği bir Yargıtay kararında[404], tersane sektöründe faaliyet gösteren işyerinde, on yedi taşeron firma ile yapılan alt işverenlik sözleşmelerinin muvazaalı olduğu tespit raporuna karşı itiraz edilmiştir. Tespitte, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçisi olduğu belirtilmiştir. İlk derece mahkemesi davanın kabulüne karar vermiştir. Yargıtay ise kararı bozmuştur. Yüksek Mahkeme, tersane işlerinde işin gereği ile teknolojik olarak uzmanlık gerektirdiği gerekçesiyle taşeronluk ilişkisini içtihat olarak geçerli kabul ettiklerini belirtse de somut olayda, bu gerekçelerin karşılığının olmadığını değerlendirmiştir. Denetim sırasında tespit edildiği üzere, taşeronlara gördürülen işler teknolojik uzmanlık gerektirmemekte, sadece üretimi hızlandırma ve maliyeti düşürme amacı taşımaktadır. Ekipman ve sarf malzemeler asıl işveren tarafından sağlanmıştır. Taşeron işçileri uzman değil, vasıfsız işçi niteliğindedir. Bahsedilen sebeplerle işin teknik

[402] SÜZEK / BAŞTERZİ, s.216-217; SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, s.324

[403]Ankara BAM. 29. HD., 2022/856 E., 2024/555 K., 06.03.2024 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

[404]Y.9.HD., 2018/6135 E., 2020/2525 K., 19.02.2020 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025, Kararın detaylı incelemesi ve eleştiriler hk. bkz.: ALP, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, s.40 vd.

zorunlulukla değil, muvazaalı gerekçelerle taşerona verildiği kabul edilmiştir. Dosyada işçilerin fiilen aynı sahada çalıştıkları, taşeronlara ayrılmış bağımsız bir bölüm bulunmadığı, işverenin bazı personelinin gözetiminde ve organizasyonel yapısı içerisinde birlikte çalışıldığı, işyeri sınırlarının taşeronlar açısından ayrıştırılamadığı ortaya konulmuştur. Bu durum, işyerinin asıl işverene ait tekil ve fiili bir bütünlük oluşturduğunu, dolayısıyla alt işveren işçilerinin gerçekte bu işyerinde çalıştığını da göstermektedir.

4. İşyerinin Kapatılması

AY m. 48 gereği, işyerini açma özgürlüğüne sahip olan işveren aynı şekilde işyerini kapatma özgürlüğüne de sahiptir. Ancak hukukun temel ilkesi olan hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılamaması şüphesiz burada da uygulama alanı bulacaktır[405]. Buna göre, işyerini kapatma kararı gerçek, samimi ve sürekli olmalıdır[406]. Örneğin, işveren grevin sonuçlarından kaçma amacı veya devam eden toplu iş sözleşmesi hakkındaki görüşmeleri kendi menfaatine olacak şekilde yönlendirme amacı taşıyorsa kapatmanın samimiyetinden ve gerçekliğinden söz edilemez[407]. Koşullara göre kötü niyet tazminatı ya da haksız fesih tazminatı ödenmesi gündeme gelebilir[408]. Çünkü, işyerinin kapatılması tek başına işverene haklı nedenle fesih imkânı da doğurmaz. Nitekim Yargıtay uygulamaları da bu doğrultudadır[409].

İşK m.3 ve m.29 işyerinin kapatılması ile ilgili hükümler içermektedir. Yukarıda da bahsedildiği üzere İşK m.3 gereği tıpkı işyerinin kurulması veya devralınmasında olduğu gibi kapatılmasında da bu durum işveren tarafından bir ay içinde bölge müdürlüğüne - Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne- bildirilmesi gerekir[410]. "Toplu işçi çıkarma" başlıklı İşK m.29 ise başlığından da anlaşıldığı üzere özel bir durumla ilgili olup söz konusu maddeye göre; işveren, işletmenin, işyerinin veya yürütülen işin ekonomik, teknolojik ya da yapısal sebeplerden kaynaklanan ihtiyaçları doğrultusunda toplu işçi

[405]SENYEN KAPLAN, s.119; ERTÜRK, s.92
[406]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.222; KORKMAZ / ALP, s.90
[407]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.222; SENYEN KAPLAN, s.119; KORKMAZ / ALP, s.91
[408]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.222; KORKMAZ / ALP, s.91
[409]Y.9.HD. 2014/13623 E., 2014/15438 K., 12.05.2014 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 20.06.2024
[410]SENYEN KAPLAN, s.119; ERTÜRK, s. 93

çıkarma kararı alması durumunda, bu durumu en az otuz gün öncesinden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğü ve TİK'e bildirmekle yükümlüdür[411].

Öte yandan, toplu işçi çıkarma işleminin kesinleşmesini izleyen altı ay içinde işveren aynı vasıfta işçi istihdam etmek isterse, nitelikleri uygun olan eski çalışanlarını işe alımda öncelikli olarak davet etmekle yükümlüdür. Son çare ilkesinin[412] gereği olarak işyerinin kapatılmasında gözetilmesi gereken bir başka usul ise işverenin birden fazla işyeri varsa kapatılan işyerindeki işçilerin diğer işyerlerinde istihdam edilebilmesinin mümkün olup olmadığının araştırılmasıdır[413].

Aynı yönde, Yargıtay kararlarında da işverenin bu ilkeye uygun davranıp davranmadığı incelenmektedir. Yüksek mahkemenin önüne gelen bir uyuşmazlıkta[414], davacı işçi davalının devrettiği televizyon kanalında ekonomi prodüktörü olarak çalışmaktayken kanalın kapatılması ve işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılmıştır. Davalı işveren, davacı işçiye şirket grupları içinde toplamda yedi farklı iş teklif etmiş ancak hiçbiri işçi tarafından kabul edilmemiştir, bu nedenle yüksek mahkeme işverenin son çare ilkesi kapsamında kaldığına hükmetmiş ve işletmesel karar ile yapılan feshin geçerliliğine karar vermiştir.

İşyerinin kurulması başlığında detaylıca değinildiği üzere, işyeri her zaman işverenin iradesi ile kapatılmayabilir. İdari işlemle de iş yerlerini kapatılması mümkündür[415]. 3572 S. Kanun ve İAÇRİ Yön. kapsamında belirtilen durumlarda ilgili idari makam tarafından işverenin ruhsatı iptal edilerek işyeri de kapatılabilir[416].

---

[411]SENYEN KAPLAN, S.119; ERTÜRK, s.93; İşK m.29/1: *"İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir."*

[412]Son çare ilkesi (Almanca: *ultima ratio*) iş hukukunda, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin ancak kaçınılmaz ve başka bir çözüm yolu kalmadığında başvurulabilecek bir yöntem olduğunu ifade eder. Başka bir deyişle bu ilke kapsamında işveren her zaman işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce sözleşmenin devamı için alternatifleri değerlendirmelidir. Bkz: SÜZEK / BAŞTERZİ, s.634; SENYEN KAPLAN, s.411

[413]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.223

[414] Y.9.HD. 2019/808 E., 2019/3851 K., 18.02.2019 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 20.06.2024

[415]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.223

[416]SÜZEK / BAŞTERZİ s.223; SÜMER, İş Hukuku, s.28; Ayrıca bkz.: s.55 vd.

§4. İŞLETME KAVRAMI

I. İşyeri, İşletme ve Ticari İşletme Ayrımı

İşyeri, işletme ve ticari işletmenin ayrımının yapılması iş hukuku açısından hem öğretide hem uygulamada gereklidir. Özellikle, işyeri ve işletmenin kavramsal olarak farklarının ortaya konulabilmesi, bireysel ve toplu iş hukukunda önemli bir kavram olan işyerinin tanımı ve işyerine uygulanacak hükümler açısından önem taşır.

1. Ticaret Hukuku Açısından İşletme Kavramı

Ticari işletmelerde işyeri ve işçiler bulunabilir. Yaygın olarak birçok ticari işletmede iş hukuku açısından işyeri denilebilecek bir yer ve işçi sıfatına sahip kişi ya da kişiler bulunduğundan söz konusu işletmeler iş hukuku ile ilişkilidir.

Örneğin, ticari işletmelere tebligatla ilgili yaşanan bir uyuşmazlıkta Yargıtay'ın[417] değerlendirmeleri olmuştur. Somut olayda tebligat, ticari işletme bünyesinde bir işyerindeki işçiye yapılmış olup Yüksek Mahkemece bu tebligatın usulsüz olup olmadığı bir ön sorun olarak değerlendirilmiştir. Tebligat Kanunu ve ilgili yönetmeliğe göre ticari işletmeye yapılacak tebligat öncelikle yetkili temsilcilere bu temsilciler adreste değiller ise görev silsilesi itibariyle bir sonraki yetkili kişinin alması gerektiği belirtilerek genelde ticari işletmelerin işyerlerine gönderilen tebligat sorunu irdelenmiştir.

Başka bir örnek daha vermek gerekirse, Yargıtay tarafından incelenen bir dosyada[418], bir ticari işletme bünyesinde mevcut işyerlerinin her biri için ayrı olarak işyeri toplu iş sözleşmesi mi imzalanması gerektiği yoksa söz konusu işyerlerinin aynı işkolunda bulunmaları nedeni ile işletme toplu iş sözleşmesi mi imzalanması gerektiği gündeme gelmiştir. Bu sebeple Yargıtay öncelikle 6356 S. STİSK'in yaptığı atıf nedeniyle 4857 S. İş Kanunundaki işyeri tanımına yer vermiş, sonrasında ise işyerinin iş hukukuna ait bir kavram olduğuna ve genellikle işletmenin bünyesinde bir yer olduğuna değinmiş, ticari işletmelerde ise işçi bulundurmanın zorunlu olmadığının altını çizmiştir.

[417]YHGK, 2022/21-1070 E., 2022/1646 K., 01.12.2022 T.; YHGK, 2017/14-1744 E., 2021/821 K., 22.06.2021 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.:13.08.2024
[418]Y.9.HD., 2016/6651 E., 2016/5293 K., 08.03.2016 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.:13.08.2024

A. Genel Olarak Ticari İşletme Kavramı

6102 S. TTK m.11'e göre: *"Ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir."* Buna göre, ekonomi bilimi anlamında işletmenin özel bir türü, ticari işletmeyi oluşturur[419]. Ancak ekonomik açıdan işletme olan her kuruluş ticaret hukuku ve TTK kapsamında bir ticari işletme olmaz[420].

Eski Ticaret Kanunu'nda ise ticari işletmenin tanımı yer almamaktaydı, bu yüzden Ticaret Sicil Tüzüğü'nde yer alan tanıma göre hareket edilmekteydi[421]. 6102 S. TTK'de de söz konusu tanımdan yola çıkılarak düzenleme yapılmıştır[422].

Ticari işletme, işletme kavramının özel bir görünümüdür. İşletme kavramının mevzuattaki genel tanımı: *"mevzuata uygun olarak kurulan, bir veya birden çok gerçek veya tüzel kişiye ait olup ekonomik faaliyette bulunan birimleri veya girişimler"* şeklinde ifade edilmiştir[423].

Ticaret hukukunda, kazanç elde etme amacının ticari işletmenin bir unsuru olduğu, bir sermaye ve emeğin bir araya getirildiği ve mal ve hizmet üretimi yapılan kuruluşların ekonomik anlamda işletme olarak sınıflandırıldığı noktasında şüphe yoktur[424].

B. Ticari İşletmenin Unsurları

Yukarıda bahsedilen TTK m.11'e göre ticari işletmenin unsurları: Esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan[425] düzeyde gelir sağlama amacı, süreklilik -devamlılık- arz eden bir faaliyet ve bağımsızlıktır[426].

---

[419]YASAMAN / POROY, s.52

[420]ÇETİNER, Selma / BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru, Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku, 6.B., Ankara, 2023, s.51; KAYA, Mustafa İsmail / TATLI, Burçak, Ticaret Hukuku – I – Ticari İşletme ve Ortaklıklar Hukuku, 5.B., Ankara, 2023, s. 37

[421]YASAMAN / POROY, s.55; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.52

[422]ARKAN, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, 29. B., Ankara, 2023, s.26; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.52

[423]

[424]AKTAŞ, Hüseyin / KARĞIN, Mahmut, İşletme Yönetimi, Ankara, 2021, s.5-6; YASAMAN / POROY, s.52; KAYIHAN, Şaban, Ticari İşletme Hukuku, 12.B., Ankara, 2022, s.55; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.51

[425]6102 S. TTK m.11/2 uyarınca, ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınır, Cumhurbaşkanı kararıyla belirlenir.

[426]ARKAN, s.27; YASAMAN / POROY, s.56; Dört başlık altında inceleyenler için bkz.: DİNÇ, Serhan, Ticaret Hukuku Bilgisi Ticari İşletme – Şirketler Hukuku, 1.B., Ankara, 2017 s. 35; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.57; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.52; KAYA / TATLI, s.38; KAYAR, İsmail, Ticari İşletme Hukuku, 12.B., Ankara, 2022, s.44 vd., E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.: 13.08.2024

a. Esnaf İşletmesi İçin Öngörülen Sınırı Aşan Düzeyde Gelir Sağlama Amacı

Esnafın tanımı, TTK m.15'te yer almaktadır. Bu maddeye göre, *"İster gezici olsun ister bir dükkânda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedenî çalışmasına dayanan ve geliri 11 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca çıkarılacak kararnamede gösterilen sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi esnaftır."*

Ticari işletme ile esnaf işletmesinin farkının tespit edilmesi, ilk başta işletme hacimleri ile yapılmaktadır[427]. Söz konusu durumun ticaret hukuku açısından önemi, tacir ile esnafın ayrımının yapılabilmesidir[428]. Şu an yürürlükte bulunan Bakanlar Kurulu kararındaki[429] şartlar çerçevesinde bahsedilen ayrım tespit edilmektedir[430]. Bu kapsamda, koordinasyon kurulunca belirlenerek Resmi Gazetede yayımlanacak esnaf sanatkar kollarında yer alıp iktisadi faaliyetini sermayenin yanında fiziki çalışmaya da dayandıran, geliri yönünden tacir veya sanayi insanı sayılamayacak olan kişiler, vergilendirilmeye ilişkin şartlar da mevcut ise tacir sayılmayacaklardır[431].

Gelir sağlamak tabirinden, tacirin her zaman kâr elde edecek şekilde kazanç sağlaması anlaşılmamalıdır[432]. Ticari işletme, bir dönem zarar etse dahi ticari işletme olma özelliğini kaybetmeyecektir çünkü tacirin ticari işletmeyi devam ettirmekteki hedefi gelir elde etmek ve mümkünse kâr sağlamaktır[433]. Üstelik, gelir sağlama amacı yalnızca malvarlığının aktiflerinin artışının hedeflenmesi olarak da düşünülmemelidir, pasiflerin çoğalmasının önlenmesine yönelik eylemler de bu kapsama girebilir[434]. Örneğin, üyelerinin daha ucuza mal almasını sağlamaya yönelik olarak işletilen tüketim kooperatifleri böyledir[435].

Elde edilen gelirin nereye harcandığı önemli değildir[436]. Örneğin, tacirin ticari işletmeden elde ettiği geliri hayır işlerinde kullanması, işletmesine veya işine yatırım

[427]YASAMAN / POROY, s.57; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.53
[428]KAYAR, s.48
[429]21.07.2007 T., 26589 S. RG, "Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayicinin Ayrımına İlişkin Karar", E.A.: https://www.mevzuat.gov.tr/, E.T.:12.08.2024
[430]YASAMAN / POROY, s.57; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.54
[431]KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.60; KAYA / TATLI, s.40;
[432]KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.57; DİNÇ, s. 35
[433]YASAMAN / POROY, s.57; KAYA / TATLI, s.38
[434]ARKAN, s.28; KAYA / TATLI, s.38
[435]ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s. 53
[436]ARKAN, s.27; YASAMAN / POROY, s.57; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.57-58

yapması ya da özel hayatında harcamasının herhangi bir önemi yoktur[437]. Fakat eğer bir işletme, gelir sağlama hedefi dışındaki -örneğin hayır işlemek, hatır için vb.- bir amaçla işletilmekteyse bu işletme artık ticari işletme olarak sınıflandırılamaz[438].

Özetle, sağlanan gelirin harcanma amacı ile işletmenin işletilme amacı birbirine karıştırılmamalıdır. Bir örnekle daha açıklamak gerekirse: SMA hastalarına yardım amacıyla kurulan bir derneğin işlettiği bir kırtasiye -diğer şartlar da varsa- artık ticari işletme sayılacaktır[439]. Çünkü, tacirin hukuki niteliği ticari işletme sayılıp sayılmamaya engel değildir, kamu tüzel kişileri de bir ticari işletme işletiyor olabilir -ancak tacir sayılmazlar-[440].

b. Süreklilik (Devamlılık) Arz Eden Bir Faaliyet

TTK m.11 ve TSY m.4 gereği aranan diğer bir özellik, ticari faaliyetin sürekli yürütülmesidir. Başka bir ifadeyle, ticari faaliyetin bir defaya mahsus veya tesadüfen yapılmayıp belirli bir zaman boyunca devam ettirilmesidir[441]. Örneğin, İkinci El Motorlu Kara Taşıtlarının Ticareti Hakkında Yönetmelik uyarınca, bir kişi bir yıl içinde doğrudan ya da aracılık yaparak üçten fazla ikinci el taşıt satımı yaptığında bu durumda ikinci el motorlu kara taşıtı ticareti yaptığı kabul edilecektir[442]. Söz konusu yönetmeliğin esas çıkarılma motivasyonu göz ardı edilecek olunursa, herhangi bir kişinin devamlı otomobil alım satımı yapması ve faaliyeti sürdürür hale getirmesi, diğer şartlar da mevcutsa ticari işletmeye vücut verebilecektir[443].

c. Bağımsızlık

Ticari işletmeden bahsedilebilmesi için, bu işletmenin başka bir işletmeye ya da kişiye bağlı olmaması gerekir. Başka bir anlatımla, bağımsızlık hem işletme yönünden hem de onu işleten kişi yönünden sağlanmalıdır[444].

---

[437]YASAMAN / POROY, s.57; KAYA / TATLI, s.38; KAYAR, s.57
[438]KAYA / TATLI, s.38; YASAMAN / POROY, s.57; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.58; KAYAR, s.57
[439]ARKAN, s.27; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.58
[440]ARKAN, s.27; YASAMAN / POROY, s. 160 vd.; KAYA / TATLI, s.98 vd.; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.137 vd.; KAYAR, s.136 vd.; DİNÇ, s.63 vd.
[441]ARKAN, s. 31; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.46; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s. 53
[442]Bkz.: 13/2/2018 T., 30331 S. RG., E.A.: https://www.mevzuat.gov.tr, E.T.: 29.07.2024
[443]Benzer örnekler için bkz.: YASAMAN / POROY, s. 58; KAYA / TATLI, s.53; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.47
[444]ARKAN, s. 31; KAYA / TATLI, s. 54-55

İşletme yönünden bağımsızlık, ekonomik olarak başka bir işletme bünyesinde sayılmamayı ifade ederken -örneğin şubeler- işletenin bağımsızlığı ise başka bir kişiye bağlı olmadan faaliyette bulunmayı ifade eder -örneğin, ticari vekil ve ticari temsilci bağımlıdır.-[445]. Tacir yardımcılarından acente ise kendi ticari işletmesinde faaliyet gösterirken bir yandan acentelik sözleşmesi ile ilgili tacirin sözleşmelerine aracılık eder[446]. Söz edilen nedenle de acentenin işletmesi ayrı bir ticari işletme olma özelliğini kaybetmez[447].

Ticari işletmenin unsurlarının saptanması bazen uygulamada da önem arz eder. Örneğin, Yargıtay önüne gelen bir somut olayda[448], davacının, davalı işverenlerin minibüsünde şoför olarak çalıştığı ve işçilik alacaklarını alamadığı iddia edilmiş, davalılar ise davacıyla aralarında iş ilişkisi olmadığını, adi ortaklık ilişkisi olduğunu, davacının sermaye olarak emeğini kendilerinin de minibüsü sunduklarını iddia etmişlerdir. Bu olayda ilk derece mahkemesi kısmen kabul kararı vermiş ve BAM da davalıların istinaf talebinin esastan reddine karar vermiş olsa da temyiz aşamasında davacının davalılar ile arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi mi yoksa ticari ilişki mi olduğunun açıklığa kavuşturulması gerektiğini belirtmiştir.

Yüksek Mahkeme özellikle, kaza tutanakları, fatura ödemeleri gibi belgelerin celbi ile söz konusu minibüsün işletilmesinden doğabilecek ekonomik zararların kimin üzerinde olduğunun saptanmasını istemiş, bahsolunan gerekçeler ile bozma kararı vermiştir. İlk derece mahkemesi söz konusu belgelerin ikamesi akabinde taraflar arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesine dayandırmış, davayı kabul etmiştir. Karara konu olay ve tespitler, bazen iş ilişkilerinin ticari ilişkilerle dahi karışabileceğinin somut bir örneği olması açısından önemlidir.

2. Ticari İşletmelerin İşyeri Kavramıyla İlişkisi

Türk Ticaret Kanunu, ticari işletmenin tacir açısından tanımını yapmıştır. TTK'ye göre ticari işletmenin esas hedefi gelir elde etmektir -kâr elde etmek değil-[449]. Söz konusu gelirin ne amaçla ve nereye harcandığının bir önemi yoktur; örneğin, lösemili çocuklara

[445]ARKAN, s.31; YASAMAN / POROY, s.58; ÇETİNER / BOZKURT YÜKSEL, s.53; KAYA / TATLI, s.55
[446]ARKAN, s.218
[447]ARKAN, s.218 vd.
[448]Y.9.HD., 2023/9999 E., 2023/8540 K., 05.06.2023 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.:13.08.2024
[449]KAYAR, s.45; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.57

yardım amacı ile işletilen bir lokanta, dükkân vb. şüphesiz, diğer şartlara da haiz ise bir ticari işletmedir[450]. Ancak bu örnekte lösemili çocuklara hayır işlemek amacı ile yemek dağıtılan bir yer söz konusu olsaydı buna ticari işletme demek mümkün olmayacaktı[451]. Öte yandan, iş hukuku bakımından işyeri, anılan unsurlar üzerinden incelenmez. Gerçekten de bir yerde mal veya hizmet üretimi hedeflenerek teknik bir amaca ulaşılmak isteniyorsa bu yer işyeri olarak tanımlanır. Ticari işletmede ise amaç gelir elde etmektir, başka bir ifadeyle, iktisadidir[452]. Fakat, genellikle ticari işletmede aynı zamanda işçiler de istihdam edildiğinden bu iki kavram birbiriyle doğrudan ilişkilidir[453].

İşyeri olarak tanımlanan her yere aynı zamanda ticari işletme demek de mümkün değildir[454]. Örneğin, gelir elde etme amacı güdülmeksizin, hayır işi, sportif faaliyet veya başka bir amaçla, üretim faktörleri ile işçilerin beraber örgütlendiği kuruluşlar iş hukuku anlamında bir işletme oluştururken amaçları gelir elde etmek olmadığından ticari işletme oluşturmazlar[455]. Özetle, gelir elde etme amacı gütmeyen bir kuruluş diğer koşulları olsa da TTK anlamında ticari işletme oluşturmaz. Fakat iş hukuku anlamında; işçi istihdam ediliyorsa, işyeri denilebilecek bir mekân varsa, işveren -tacir- mevcutsa ve süreklilik arz eden bir faaliyet yürütülmekteyse, söz konusu yer işletme kabul edilecektir.

3. İşletme ve İşyerinin İş Hukuku Açısından Ayrımı

İş hukuku, işçi ve işveren yönlerinden iş ilişkilerini değerlendirmekte olup işletme kavramıyla sınırlı bir seviyede ilgilenmektedir[456]. İşletmeler esasen ekonomi biliminin ve ticaret hukukunun çalışma alanındadır. Fakat, 4857 S. İş Kanunu'nun bazı kısımlarında işletme kavramına yer verilmiş, tanımı ise açıkça yapılmamıştır. İşletme kavramı, 6356 S. STİSK açısından diğer bilim dallarından tamamen farklı düzenlenmiştir, söz konusu husus çalışmamızın ilerleyen kısımlarında ele alınmıştır. İşyeri kavramı ise iş hukuku açısından büyük öneme sahip olup bir yerin işyeri olmaması halinde iş hukuku öğretisi

[450]ARKAN, s.28
[451]ARKAN, s.28; YASAMAN / POROY, s.57
[452]SÜZEK/BAŞTERZİ s.205; SENYEN KAPLAN s.120; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.50
[453]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.205; SENYEN KAPLAN, s.120; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.34; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.51
[454]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.35; SENYEN KAPLAN, s.120
[455]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.205; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.434-435; TAŞKIN, Ahmet, İş Hukukunda İşletme Kavramı, 2012, ÇTD, C.1, S.32, s.77-79, E.A.: https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.: 20.09.2024
[456]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.70

ve mevzuatı dışında kalacağı şüphesizdir[457]. Bu sebeple, her iki kanun açısından söz edilen iki kavramın görünümleri ve farkları ortaya konulmaya çalışılacaktır. 6356 S. Kanun açısından detaylı değerlendirmeler çalışmamızın ikinci bölümünde yapılacak olup bu kısımda genel bir kıyas yapılmıştır.

A. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

4857 S. İş Kanunu'nda işyerinin tanımı yapıldığına yukarıda değinilmişti. Ancak anılan kanunda işletmenin tanımı mevcut değildir[458]. İşyeri tanımından ve işletmenin genel tanımından yapılacak çıkarım, iş hukukunun işletme kavramıyla ancak bir işyerinin söz konusu olması durumunda ilgilenecek olmasıdır. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesi tarafı olan işçi veya işçiler, bir işveren mevcutsa ve bir mal-hizmet üretimi söz konusu ise bu durumda iş hukuku açısından işletme kavramı gündeme gelecektir[459].

İşK m. 2 gereği işyeri, *"işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim"* olarak tanımlanmıştır[460]. Bu sebeple, işletme sahibinin mal ve hizmet üreterek gelir elde etmeyi istediği işletme ile bahsedilen amaç için istihdam ettiği işçileri de çalıştırdığı işyeri çoğu zaman birbiriyle iç içe geçmiş olarak gözlemlenir[461]. Ayrıca bu noktada ifade etmek gerekir ki işyerinin; kapalı veya açık, hareketli ya da sabit, işverenin mülkiyetinde ya da herhangi başka bir hukuki ilişki ile uhdesinde olup olmamasının işyeri veya işletme vasfının kazanımında önemi bulunmaz[462].

Bir kişiye ait birden fazla işyeri her zaman tek bir işletme oluşturmaz. Örneğin, bir anonim şirkete ait bir market ve bu markete meyve-sebze tedarik amacı ile işletilen bir lojistik girişimi iki ayrı işyeri oluştururken tek bir işletme oluşturacaklardır[463]. Bu nedenle İşK açısından bulunması gereken ilk unsur, mal ve hizmet üretimi yapılan yerde işçilerin varlığı ve iş sözleşmesinin karşı tarafı olan işverendir[464].

---

[457]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.64; ERTÜRK, s.80; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.96
[458]DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.48
[459]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.435
[460]KILIÇOĞLU / KILIÇOĞLU ADA, s.34
[461]DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.49; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.36
[462]YİBGK., 2016/3 E., 2017/4 K., 09.06.2017 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr; E.T.: 24.07.2024,
[463]TAŞKIN, s.97; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s. 438; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.36
[464]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.237; SENYEN KAPLAN, s.107-108, s.67; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.77; KORKMAZ/ALP, s.101, 86; SÜMER, İş Hukuku, s.37, s.22; s.64; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.58, s.65

İşletmenin genel tanımına da değinmek gerekir. İşletme, ekonomik boyutu daha ağır basan, ekonomi biliminde çok sayıda tanımı bulunan ancak temelde, işletmeyi kuran kişinin -müteşebbis- sermaye, emek ve çeşitli unsurları bir araya getirerek gelir elde etmek amacıyla oluşturduğu ekonomik bir birimdir[465]. Çalışmamız açısından işletme kavramının genel bir tanımı yapılmış, ekonomi bilimindeki çeşitli tanımlar ve tartışmalara yer verilmemiştir. Fakat bu noktada kavram kargaşasını önlemek adına belirtmek gerekir ki iş hukuku bağlamında işletme kavramı ele alınırken ekonomi bilimindeki bazı tanımların aksine kar elde etme amacı incelenmemektedir. Yukarıda değinildiği üzere, örneğin hayır işi için kurulan yerler diğer şartları taşıyorsa iş hukuku çerçevesinde işletme oluşturur[466].

Daha önce söz edildiği üzere, İşK m. 2/2 ise sadece asıl işin yapıldığı yerin değil, diğer bazı yerlerin de işyerinden sayıldığını belirtmektedir. Buna göre, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar, işyeri ile aynı yönetim altında bulunmak ve mal veya hizmet üretimi ile nitelik yönünden bağı olmak şartı ile işyerinden sayılmışlardır[467]. Bu noktada, özellikle ekonomi biliminde işletmenin tanımı yapılırken bu türden -eklenti, araç vb.- yerlerin incelenmediği görülmektedir[468]. Gerçekten de işletme yalnızca, sermaye, emek ve idare ile bir üretim süreci gerçekleştirmek ve gelir elde etmek için kurulan bir birimdir[469].

İşletme genellikle birden çok işyerini içinde barındırır[470], örneğin bir bankanın farklı coğrafi yerlerdeki şubeleri tek bir işletmenin bünyesindedir ve aynı zamanda her biri ayrı bir işyeridir[471]. Ancak bahsedilen durum, aynı işverenin organizasyonu içindeki birçok işyerinin her zaman mutlaka bir işletme oluşturacağı anlamına gelmez[472]. Çünkü işyerinin sahip olması gereken unsurlar sağlanırken, işletme olmanın koşulları bulunmuyor olabilir ya da tam tersi olabilir[473].

İş Kanunu açısından işletme kavramının geçtiği yerler incelenecek olursa, İşK m. 2/4'te işveren vekilinin tanımı yapılırken *"İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan"* ifadelerine yer verilmiştir. Yasa koyucu burada,

[465]ARKAN, s.26; YASAMAN / POROY, s. 52 vd.
[466]Bkz.: s.73
[467]SENYEN KAPLAN, s.108-109; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.47-48
[468]TUTAR, Hasan, İşletme Yönetimi, 3.B., Ankara, 2015, s. 30; ÇAĞLAYAN, Orhan, İşletme Bilgisi ve Yönetimi (E–Ticaret – Lojistik- İşletme Performansı), 6.B., Ankara, 2023, s. 43 vd.
[469]TUTAR, s. 30 vd.; ÇAĞLAYAN, s. 43 vd.; YASAMAN / POROY, s. 52 vd.
[470]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.205-206; ERTÜRK, s.84; AKYİĞİT, İş Hukuku s.64-65
[471]ERTÜRK, s.84; KORKMAZ / ALP, s. 93
[472]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.438
[473]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.34; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.71

işveren vekilinin işveren adına yönetimsel kararlar alma yetkisi de olduğundan işyeri yanında işletmenin de yönetimini vurgulamış ve ticari etkilerine de dikkat çekmiştir[474].

İşK m.2/6'da alt işverenlik kavramı açıklanırken, *"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 (...)"* ifadeleri kullanılmıştır. Burada da alt işveren ile asıl işveren arasında ticari-ekonomik bir anlaşma yönü de bulunduğundan yasa koyucunun işletme kavramını vurguladığı düşünülmektedir[475].

Geçici iş ilişkilerini düzenleyen İşK m.7'de de çeşitli yerlerde işletmeden bahsedilmektedir. Bu maddenin içeriği zaten işverenin işletmesindeki işlerin mahiyeti ile ilgili olduğundan işletme kavramına değinilmesi doğaldır.

İşverenin iş sözleşmesini feshini geçerli sebebi dayandırmasının şartlarını düzenleyen İşK m.18'de ise, *"işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep"* ifadeleri yer almaktadır. İşK m. 18/son uyarınca, işveren vekili olup işletmenin bütününü sevk ve idare eden işçiler ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işe işçi alıp işten çıkartma yetkisi bulunan işveren vekili işçiler iş güvencesi hükümlerinden (İşK m.18 ila m.21) faydalanamaz[476]. Yasa koyucu burada açıkça işletme ve işyeri kavramlarını ayrı ayrı kullanmıştır. Anılan maddenin detaylı incelemesi ilerleyen kısımlarda yapılmıştır[477].

İşK m.18'deki "işletmenin/işyerinin/işin gerekleri" ifadesinin geçtiği bir başka yer ise "Toplu İşçi Çıkarma" başlıklı İşK m.29'dur. Tıpkı m.18'de işverenin yapmak istediği feshin geçerli nedene dayandırılması gibi burada da işverenin toplu işçi çıkarabilmesinin şartlarından biri de işletmenin ekonomik durumunun gerektirmesi olarak belirtilmiştir[478].

Özetle, kanunun açıkça tanım yapmaması nedeniyle öğreti ve yargı kararlarından yapılabilecek çıkarım; işyerinin işletmeye kıyasla daha teknik bir amaca hizmet eden fiziksel bir yer olduğu, işletmenin ise iktisadi bir amaca yönelik üst ve nispeten geniş bir

[474]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.194 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN s.45
[475]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.169 vd.; SENYEN KAPLAN, s.91 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s.16 vd.; KORKMAZ/ALP, s. 74 vd.; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.57 vd.; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.74 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 41 vd.
[476]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.594-595; SENYEN KAPLAN, s. 408
[477]Bkz.: s.81 vd.
[478]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.643 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 112 vd.; KORKMAZ / ALP, s.219-220; SENYEN KAPLAN, s.306 vd.; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.282 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.182

kavram olduğudur. İşletme kavramının unsurlarının iş hukuku açısından açıklaması ise aşağıda yapılmıştır[479].

B. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında

6356 S. STİSK, işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesi gibi kavramları düzenlemiştir. Anılan sözleşmelerden, işyeri toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi konumuz açısından önemlidir. Toplu iş sözleşmesinin düzeyi olarak tanımlanan bu kavramlar, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı hukuki alan olarak açıklanabilir[480]. STİSK m.34 uyarınca, Türk toplu iş hukukunda kural, toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde akdedilmesidir. Gerçekten, madde metninde, *"Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir."* ifadesi ile toplu iş sözleşmelerinin aslında işyeri düzeyinde yapılması kabul olunmuştur. Öğretide toplu iş sözleşmesinin türü ve düzeyini farklı kavramlar olarak inceleyenler[481] mevcut olsa da bu iki kavramı ayırmadan inceleyen görüşler[482] de vardır. Detayına girmeden izah edilecek olursa, toplu iş sözleşmesinin düzeyinin kapsadığı alan -örneğin 275 S. TSGLK'e göre işyeri ve iş kolu düzeyleri- açıklandığını, türün ise 6356 S. STİSK'te de düzenlendiği üzere, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesinden ibaret olduğunu belirtmek gerekir[483].

İşyeri toplu iş sözleşmeleri haricinde işletme toplu iş sözleşmeleri de düzenlenmiştir. Bu kapsamda, STİSK m.2/1-d'ye göre işletme toplu iş sözleşmesi, gerçek veya tüzel kişi; kamu ya da özel hukuk tüzel kişisi farkı gözetmeksizin bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri mevcutsa imzalanacak sözleşmeyi ifade eder. Anlatılanlardan yapılacak çıkarım, işletme kavramının Türk toplu iş hukuku mevzuatında diğer bilim dallarından tamamen farklı, kendine özgü bir anlamda kullanıldığıdır. 6356 S.

---

[479]Bkz.: s.86 vd.

[480]GÖKTAŞ, Seracettin / YILMAZ, Gökhan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2.B., 2024, Ankara, s. 598; ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.333 vd.

[481]ŞAHLANAN, s. 333 vd.; GÖKTAŞ/YILMAZ, s.598 vd.; EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Toplu İş Hukuku, 6.B., İstanbul, 2024, s.344 vd.

[482]ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku -II- Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022, s. 233; SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 12.B., Ankara, 2025, s.289 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 286 vd.

[483]STİSK m. 2/1-b'de *"Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme"* ifadesi ile tanımlanan Çerçeve Sözleşme, öğretideki baskın görüşe göre bir TİS türü değildir. Bkz.: ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.239; ŞAHLANAN, s. 340; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 293; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.350 vd.

STİSK'teki söz konusu tanımlama ile güdülen amaç, işletmenin ekonomik tanımını yapmaktan çok toplu iş sözleşmesinin etki ettiği hukuki birimi tespit edebilmektir[484].

STİSK'in bahsettiği, aynı işverene ait aynı iş kolunda yer alan söz konusu işyerleri arasında amaca, yönetime veya organizasyona ilişkin herhangi bir birlikteliğin bulunması zorunlu değildir[485]. Yukarıda yapılan işletme tanımında, birden çok işyeri tek işletme bünyesine ait kabul edilebilirken toplu iş mevzuatı açısından bahsedilen işyerleri aynı işkolunda kurulu değillerse toplu iş sözleşmesi sürecinde işletme olarak kabul görmeyeceklerdir.

Nitekim, Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir. Yüksek Mahkemenin verdiği bir içtihadı birleştirme kararında, 6356 S. STİSK'te yer alan işletme kavramının ne TTK ne de ekonomi alanında kullanılan işletme kavramı ile ilgisi olduğunu, 6356 S. yasada geçen işletme kavramının sadece işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmek için kullanıldığını belirtmiştir[486]. Yargıtay'ın güncel uygulamasında da işletme kavramı, belirtildiği üzere, toplu iş hukuku açısından kendine özgü tanımıyla uygulanmaktadır[487].

6356 S. STİSK; işçi, işyeri ve işveren kavramlarının tanımında 4857 S. İş Kanunu'na atıfta bulunmuştur (STİSK m.2/3)[488]. 2822 S. Kanunda da benzer bir atıf vardı[489]. İşK m.2'de yer alan tanım 6356 S. STİSK kapsamında, toplu iş sözleşmelerinde de uygulama alanı bulur. Buna göre, işyeri toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerinde bu toplu iş sözleşmesi, işyeri -asıl işin yapıldığı yer-, bağlı yerler, araçlar ve eklentilerde çalışan tüm işçiler bakımından uygulama alanına sahiptir[490].

---

[484]GÖKTAŞ/YILMAZ, s. 599; AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2022, s.426-427

[485]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.435

[486]YİBGK., E. 2016/3, K. 2017/4, T. 9.6.2017; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr; E.T.: 24.07.2024

[487]*"Bu noktada işletme kavramı ile işletme toplu ... sözleşmesi kavramına değinmek gerekmektedir. İşletme kavramı 4857 sayılı ... Kanunu'nda tanımlanmamıştır. İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de (... Doğan ..., ... Hukukunda İşyeri ve İşletme, ..., 2007, s.32) toplu ... hukuku anlamında işletme kavramı farklı bir nitelik arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 2 nci ve 34 üncü maddeleri birlikte değerlendirildiğinde Kanun'daki işletme deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (Talat ..., Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, ..., 2013, s.126). Bu itibarla bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak işletme niteliğinin varlığını tespit için işveren kavramı en önemli unsur olup ancak aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri, işletme olarak nitelendirilebilecektir."* Y.9.HD., 2023/267 E., 2023/367 K., 13.01.2023 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:12.08.2024

[488]AKTAY, Nizamettin / ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu, Toplu İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2024, s.172; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.287

[489]2822 S. Kanun m.2: *"Bu Kanunda geçen 'işyeri' deyimi, 1475 sayılı İş Kanunundaki anlamı ile kullanılmıştır."*

[490]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s. 234; GÖKTAŞ / YILMAZ, s.599

Özetle, 6356 S. STİSK yönünden işletme, işverenin aynı işkolunda mevcut işyerlerini içeren bir kavram olarak tamamen kendine özgü şekilde tanımlanmıştır. İşyeri ise, 4857 S. Kanuna atıf yapılarak anılan kanundaki tanımıyla kabul edilmiştir.

II. İşletme Kavramı

İşletme kavramı, ilk düşünüldüğünde ekonomik bir kavramdır[491]. Fakat doğası gereği pek çok alana etki eder. TDK'ye göre: "Tarım, sanayi, ticaret, bankacılık vb. iş alanlarında, kâr amacıyla bir sermaye yatırılarak kurulan kurum", "Bir kuruluşu verimli bir duruma getirip kazanç sağlama yöntemi" şeklinde tanımlanır[492].

İşletme kavramı, iş hukukunun uygulanışına ilişkin tarihsel bir zemin oluştursa da hâlâ tanımı net biçimde açıklığa kavuşmamış, anlaşılması güç bir yapı olmayı sürdürmektedir[493]. Pek çok bilim alanı açısından, kilit bir kavram olarak görülmektedir[494]. İşletmeye dair çeşitli tanımlar getirilmiş olsa da söz konusu yapının nerede başlayıp nerede sona erdiğini, başka bir ifadeyle sınırlarını kesin şekilde belirlemek yine de oldukça güçtür[495].

1. Bireysel İş Hukuku Açısından İşletme Kavramı

İş mevzuatında, ticaret mevzuatından farklı olarak işyeri önemli yere sahipken işletme kavramı ilgisi olan yerlerde geçmektedir. Son derece doğal olan bu durum, işletme kavramının kullanıldığı bazı kısımlarda kastedilen kavram bakımından tereddüte yol açabilmektedir. Örneğin, işyeri ve işletme kavramlarının kesişim noktaları vardır - hatta çoğu zaman birbirleri yerine kullanılan kavramlardır[496] ve bu noktalarda uygulanacak kurallar ve anlayış bakımından sorun yaşanabilir. Bu sebeple iş hukuku öğretisinde işyeri ve işletme kavramlarının ayrımı önemli bir yer tutmaktadır.

---

[491]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.52
[492]TDK Güncel Türkçe Sözlük, E.A.: https://sozluk.gov.tr/, E.T.: 24.07.2024
[493]VERNAC, Stéphane, İşveren ve Organizasyonun Bölünmesi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri - Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, s.149
[494]VERNAC, s.149
[495]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.32; VERNAC, s.149
[496]AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukuku'nda İşyeri ve İşletme Kavramları, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1998, s.7, E.A.: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi; E.T.: 30.07.2024

Bireysel iş hukuku bağlamında işletme kavramı, işverenin girişimci sıfatıyla; emek -işçiler-, sermaye -maddi ya da gayri maddi kaynaklar- ve doğal unsurları -faaliyetin yürütüleceği yer- belli bir plan, düzen ve süreklilik içinde bir araya getirmesiyle oluşan, mal veya hizmet üretimi ya da bunların değişimi amacı güden ekonomik ve sosyal yapı olarak tanımlanabilir[497]. Söz konusu organizasyon, amacına ulaşmak üzere tek bir işyerinden oluşabileceği gibi, birden fazla işyerini de kapsayabilir[498]. İşletmenin unsurları arasında zaman zaman kâr elde etmekten söz edilmesinin kavram kargaşası yaratabileceği düşünülebilirse de söz konusu fark da esasen işletmenin farklı disiplinlerce farklı algılanmasından kaynaklanmaktadır[499].

4857 S. İş Kanunu'nda işletme tanımı açıkça yer almamaktadır. Bu sebeple işletme kavramının bireysel iş hukuku bakımından tanımını yapma işi öğretiye kalmıştır[500]. Ekonomi biliminde işletme ilk olarak incelenen ve süreçte en küçük birim olması sebebiyle önem arz etmektedir. İşletmeler, üretim araçlarının, sermayenin, varsa istihdamın, yönetim altında planlı şekilde örgütlendiği ekonomik ve toplumsal yapılardır[501]. Görüldüğü üzere, İşK m.2/1'deki tanım ile benzer yönleri bulunmakta olan işletme kavramının işyeri kavramından esas farkı; işletmenin amacı ekonomik iken, işyerinin amacının teknik olmasıdır[502].

Diğer taraftan, başka bir bilim dalı kapsamında işletme oluşturmayan bir birim iş hukuku anlamında işletme olabilir[503]. Örneğin, hayır işleri için ya da gıda fuarı, kitap fuarı gibi amaçlarla kurulan ve işçi çalıştırılan bir yerde, ekonomi bilimindeki bazı tanımlar açısından işletme kabul edilmezken işçi çalıştırıldığı için bir işletme -aynı zamanda da işyeri- olacaktır[504].

Başka bir fark, işletmelerin bazen birçok işyerinden oluşuyor olması olasılığıdır[505]. Anılan olasılıktan da işyeri ve işletmenin aynı kavramı karşılamadıkları

[497]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.35 vd.; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.434; AYDINLI, s.66
[498]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.434; AYDINLI, s.66
[499]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.32; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.30
[500]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.70; ERTÜRK, s.84
[501]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.29; ASLAN, Yılmaz / ŞENYÜZ, Doğan, İşletme Hukuku, 4.B., Bursa, 2012, s. 2-3; GÜMÜŞ, Abdulkadir / KARAHAN, Seçkin, Genel İşletme, Ankara, 2022, s. 13
[502]ŞAKAR, s.27; ERTÜRK, s.84; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL / KAPLAN, s.49; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.23
[503]Benzer yönde bkz.: s.73
[504]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s. 35; SENYEN KAPLAN, s.120
[505]SENYEN KAPLAN, s.120

görülebilir. Gerçekten de işleten kişinin tek bir işletme çatısı altında birden çok işyeri şeklinde örgütlediği bir işletmesi olması mümkündür[506]. Ancak bir işletmenin her zaman birden çok işyerinden oluşması gerekmez. Örneğin, bir restoran işletmecisinin sahip olduğu tek işletme söz konusu restoransa anılan restoran artık ekonomik açıdan bir işletme ve hizmet sunumu açısından -teknik yönü- işyeridir[507].

Detayına değinildiği üzere, 4857 S. İş Kanunu'nda işletme kavramına çeşitli maddelerde yer verilmektedir[508]. Bu bağlamda, İş Kanunu'nda, m.18/1 ve m.29/1'de yer alan "işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri" kavramına değinmek gerekir. İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi bağlamında, İşK m.18'de işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri ifadesi kullanılmaktadır. Uygulamada "işletmesel karar" nedeniyle fesih olarak anılan bu halde, geçerli nedene dayandırılan feshin işçinin davranışları ile ilgisi bulunmaz[509]. Fakat maddede işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden anlaşılması gereken açıklanmamıştır.

Maddenin gerekçesinde işyerine ilişkin geçerli nedenler, kaynağına göre içsel ve dışsal olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır. Dış kaynaklı nedenler arasında; satış ve pazarlama imkânlarının daralması, talep ve siparişlerdeki düşüş, enerji temininde yaşanan güçlükler, ülke genelindeki ekonomik krizler, piyasada görülen durgunluk, dış pazarların kaybedilmesi ya da ham maddeye erişimde yaşanan sorunlar yer alabileceği belirtilmiştir. Bu tür etkenlerin, işin sürdürülebilirliğini tehlikeye sokarak işyerinin faaliyetini devam ettirememesine neden olabileceğinden söz edilmiştir. İç kaynaklı nedenlere örnek olarak ise yeni üretim tekniklerinin uygulanmaya başlanması, işyerinde daralmaya gidilmesi, ileri teknoloji kullanımına geçilmesi, bazı iş bölümlerinin kapatılması ya da belirli iş türlerinin ortadan kaldırılması gibi yapısal değişiklikler gösterilmiştir[510].

---

[506]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s. 30; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.49

[507]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.206; KORKMAZ / ALP, s.93; SENYEN KAPLAN, s.120

[508]Bkz.: s.74 vd.

[509]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.626; SENYEN KAPLAN, s.411; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.206

[510]4857 S. İş Kanunu 18. Madde Hükümet Gerekçesi: *"(...)Geçerli sebeplerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hali işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir. Şöyle ki: İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir. İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş*

İşK m.29'da *"İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde…"* ifadeleri yer almaktadır. Görüleceği üzere m.18'de yer almayan; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri gereklerden söz edilmiştir. Öğretide, İşK m.29'da ve m.6/5'te yer alan *"Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları…"* kavramları ile beraber işletmesel kararları açıklayanlar mevcuttur[511]. Bu çerçevede, işveren, ekonomik sebeplerle veya güncel teknolojik gelişmeleri neden göstererek ya da yeniden yapılanma gerekçeleriyle geçerli fesih yapabilecektir[512]. Teknolojik nedenlere örnek olarak, işgücünün yerine yeni teknolojik aletler satın alınması verilebilir[513]. Yeniden yapılanmaya örnek olarak ise, işverenin verimliliği arttırmak için bir birimi kapatıp başka bir alana yoğunlaşması verilebilir[514]. Anılan kavramların kullanılış biçimi ile yasa koyucunun madde gerekçesinden anlaşılacağı üzere, söz konusu durumlarda işverenin işletmesinin iktisadi yönünü ilgilendiren gelişmeler kastedilmektedir.

Yargıtay, kararlarında işletmesel kararların yerindeliğinin mahkemece denetlenemeyeceğini irdelemektedir. Nitekim Yargıtay önüne gelen bir olayda[515], davacı işçiler, aynı grup şirketler bünyesinde resepsiyonist olarak çalışmaktayken işverenler, resepsiyon hizmetini dışarıdan başka bir şirketten alma kararı almış, bu nedenle resepsiyonist kadrosunu kaldırarak işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiştir. İşçilerin haklarında farklı bölge adliye mahkemelerince verilen kararlar arasında çelişki olması nedeniyle dosya Yargıtay'a taşınmıştır. Yüksek Mahkeme, işletmesel karar gündeme gelmişse, anılan kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde yargı merci tarafından bir değerlendirme yapılamayacağından, diğer bir ifadeyle, işletmesel kararlar hakkında yerindelik denetimi yapılamayacağından, fakat söz konusu kararın yargı denetimi dışında tutulması için işletmesel kararın hukuki sınırlar içinde kalınarak alınmış olmasına bağlı olduğundan söz etmiştir. Bu bağlamda işletmesel karar; istihdamı engelleyip engellemediği, işverence tutarlı olarak uygulanıp uygulanmadığı, fesihte keyfi

türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.(...)" E.A.:https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/is-kanunu-madde-gerekceleri/, E.T.: 29.06.2025

[511]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.627

[512]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.628

[513]ALP / KORKMAZ, s.206

[514]ALP / KORKMAZ, s.206; SÜMER, İş Hukuku, s.106

[515]Y.9.HD.,2024/14265 E., 2025/1325 K., 10.02.2025, E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:29.06.2025; Ayrıca aynı yönde bkz.: Y.9.HD., 2024/5208 E.,2024/7872 K.,07.05.2024 T.; 2023/3529 E., 2023/3640 K. 13.03.2023 T.; E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:29.06.2025

davranıp davranılmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı açılarından incelenmelidir.

Diğer taraftan, işverenin işletmesel kararın gerçek ve hukuka uygun olduğunun delillerini ortaya koymakla yükümlü olduğunu vurgulamıştır. İşveren işletmesel karara ilişkin yeterli ispatı sağladıysa ve işçi feshin işverenin ortaya koyduğu sebebe değil de başka bir sebebe dayandığını iddia ediyorsa bu noktada Yüksek Mahkeme, artık söz konusu hususta ispat külfetinin işçi tarafında olduğunu belirtmektedir. Son olarak, alt işverenlik ilişkisi kurulması kararı Yargıtay tarafından işletmesel karar olarak kabul görmektedir[516].

İşK m.18 açısından diğer bir fesih dayanağı, işçinin davranışları sebebiyle fesihtir. Madde gerekçesinde, işçinin yetersizlikleri veya davranışlarının, yalnızca işyerinde olumsuz etkiler yaratması durumunda geçerli fesih sebebi sayılacağı belirtilmiştir[517]. Özetle, işyerindeki üretim ve iş ilişkilerine olumsuz bir etki yapmayan sosyal açıdan olumsuz davranışlar, geçerli fesih sebebi sayılmaz. Buna göre, işçinin toplum nezdinde olumsuz karşılanacak bir davranışı olmakla beraber, söz konusu davranış üretim sürecini ve işyeri düzenini herhangi bir şekilde etkilemiyorsa İşK m.18 kapsamında geçerli neden oluşturmaz[518].

Örneğin, AYM önüne gelen bir bireysel başvuruda[519], başvurucular bir belediyeye bağlı çalışan işçilerdir. İş sözleşmeleri, sosyal medyada yaptıkları, hükûmet görevlileri aleyhine hakaretvari söylemler içerdiği belirtilen paylaşımları nedeniyle, olay tarihinde yürürlükte olan işletme toplu iş sözleşmesinin disipline ilişkin hükümleri uyarınca disiplin kurulunun kararıyla haklı neden (İşK m.25/II) gösterilerek feshedilmiştir. Bunun üzerine feshin geçersizliği ile işe iade davası açan başvuruculaların davası ilk derece mahkemesi tarafından reddedilmiş, Bölge Adliye Mahkemesi ise eksiklikler nedeniyle kararı kaldırmıştır, ancak neticeten Yargıtay feshin geçerli nedene dayandığına karar

[516]Y.(Kapatılan)22.HD., 2017/33414 E., 2017/16384 K., 06.07.2017 T.; Y.9.HD., 2024/5208 E., 2024/7872 K.07.05.2024; E.A.:https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:29.06.2025

[517]4857 S. İş Kanunu Hükumet Gerekçesi, *"İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz."*,E.A.: https://www.lexpera.com.tr/, E.T.:29.06.2025

[518]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.624; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s.205-206; Ayrıca Bkz.: Y.9. HD., 2022/5007 E. 2022/7736 K. 14.06.2022 T.; Y.22. HD. 2019/8393 E., 2019/2288 K., 10.12.2019 T.; Ankara BAM 29. HD., 2023/3892 E., 2024/563 K. 06.03.2024 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:30.06.2025

[519]AYM, B.N.: 2019/10975, K.T.: 14.06.2023, RGT: 20.11.2023; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:10.02.2025

vererek başvuruculaların davasının reddedilmesini hukuka uygun bulmuştur. Anayasa Mahkemesi ise değerlendirmelerine, İşK m.18 ve gerekçesi ve Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin bir içtihadı ile başlamıştır. Buna göre, 18. maddedeki "işletmenin ve işyerinin gerekleri" kavramının içinin, uygulama ile doldurulacağından bahsedildiği, işçinin davranışlarından doğan sebeplerin işyerindeki üretim sürecini ve ortamı olumsuz yönde etkilemesi gerektiğini, işçinin yükümlülüklerinin işletme toplu iş sözleşmesi ile belirlenmesinde yasaya aykırılık bulunmadığı, geçimsizlik, asılsız isnatlar gibi hallerin özellikle işverenin kişiliğinin önemli olduğu küçük işletmeler içinde geçerli neden oluşturacağını ifade etmiştir.

AYM, AİHM'in özel hayatın gizliliği ve ifade özgürlüğü ile ilgili içtihatlarına atıflar yapmıştır. AYM, işverenin işletme yönetimi kapsamında yetki ve haklarının bulunduğunu kabul etmiştir. Bu kabulü takiben ise işçilerin de insan haklarının işyerinde de korunması gerektiğini, üstelik başvurucu işçilerin bu paylaşımlarının işyerindeki düzeni veya üretim sürecini bozduğuyla ilgili işveren tarafından bir kanıt da sunulmadığını, özetle işverenin zarar gören işletme çıkarlarının neler olduğunu tam olarak ispat edemediğini belirtmiştir. Bu gerekçelerle, başvuruculaların özel hayata saygı hakkının ve ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine isabetli olarak karar vermiştir.

İş güvencesi hükümleriyle ilgili değinilmesi gereken diğer bir husus işveren vekili sıfatına sahip işçilerin durumudur. İşK m.18 lafzına göre, işveren vekili eğer işletmenin bütününü yönetme yetkisine sahipse -örneğin, genel müdür ve yardımcıları gibi üst düzey yöneticiler- başka bir koşula gerek kalmaksızın İşK m.18/son uyarınca iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kabul edilir[520]. İşyerinin bütününü sevk ve idare yetkisi olan işveren vekilleri açısındansa İşK m.18/son'un uygulanabilmesi için bunların ayrıca işe işçi alma ve işten işçi çıkartma yetkilerinin de bulunması aranmıştır[521]. Bahsedilenlere örnek olarak şantiye şefi, formen, banka şube müdürleri gibi işyeri yöneticileri verilebilir[522].

Yargıtay, işveren vekili olduğu iddia edilen işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı ile ilgili yaptığı değerlendirmelerde genel olarak işçide temsil yetkisi olup olmadığı ve işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare edip etmediği koşullarına bakmaktadır[523]. Ancak bu ifade iki yönüyle eleştirilmektedir: İlki, temsil

[520]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.595; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.658-659
[521]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.595; ERTÜRK, s. 309-310; KILIÇOĞLU / KILIÇOĞLU ADA, s.287
[522]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.595; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.268; ERTÜRK, s.309-310
[523]GÖKTAŞ, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, s.98; Y.9.HD., 2007/35929 E., 2008/12484 K., 26.05.2008 T.; 2016/29585 E., 2017/19387 K., 29.11.2017 T.;

yetkisi incelemesi yapılmasının yasa metninde[524] aranmayan bir şartın sorgulanması anlamına geldiğinden dolayıdır[525]. İkincisi ise madde metninde işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ile işyerini yöneten işveren vekilleri için farklı şartların aranmasına karşın Yargıtay'ın kararda iki durumu birbirine karıştırmış olmasıdır[526]. Aslında olması gereken, insan kaynakları müdürü gibi kişilerin işçi alıp çıkarma yetkisi olsa da İşK m.18/son anlamında işyerinin bütününü sevk ve idare etmediklerinden işgüvencesi hükümlerinden faydalandırılmalarıdır. Öte yandan, genel müdür gibi işletmenin bütününü sevk ve idare eden kişilerinse -başka bir koşul aranmadan- işgüvencesi hükümleri kapsamına alınmaması gerekir[527].

Yargıtay'ın önüne gelen başka bir karara[528] konu somut olayda, uluslararası taşımacılık alanında çalışan CFO ve CHRO pozisyonundaki iki yönetici, işe iade talepli dava açmıştır. CFO için BAM 24. Hukuk Dairesi, işveren vekili yardımcısı olduğu gerekçesiyle iş güvencesinden yararlanamayacağına hükmetmiştir. CHRO hakkında ise BAM 27. Dairesi işe iade kararı vermiştir. Karar uyuşmazlığı üzerine Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu m.18 kapsamında işveren vekili statüsünün unvanla değil; görev, yetki ve fiilî konumla belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Her iki yöneticinin de COO'ya bağlı olarak işletmenin genel yönetiminde görev aldığı ve bu nedenle işveren vekili yardımcısı sayıldıkları belirtilerek, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacakları sonucuna varılmıştır.

Söz konusu kararın öğretide yapılan bir değerlendirmesinde, İşK m.18/son'da işletmenin tamamını yöneten işveren vekillerinin işgüvencesi hükümleri dışında tutulduğu ancak işletme üstü yapılanmalarda görevli olan işveren vekilleri hakkında bir

---

2019/78 E., 2019/10754 K., 13.05.2019 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

[524]4857 S. İşK m. 18/son: *"İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz."*

[525]GÜZEL, Ali, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İŞHSGHD, İstanbul, 2021, s.246

[526]GÜZEL, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, s.246; SEVİMLİ, Ahmet, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, İŞHSGHD, İstanbul, 2022, s.229-230

[527]GÜZEL, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, s.246

[528]Y.9.HD., 2022/8588 E., 2022/8979 K., 13.09.2022 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

hüküm bulunmadığı belirtilmiştir[529]. Böylece, evleviyet kuralı gereğince işletme üstü yapılanmalardaki işveren vekilleri iş güvencesi hükümleri kapsamında olmayacaktır[530].

2. İşletmenin Unsurları ve Bireysel İş Hukuku Açısından Etkileri

İşletme kavramının ekonomi, sosyoloji gibi pek çok bilim dalına sirayet etmekte olduğuna ve genel geçer bir tanımını yapmanın mümkün olmadığına değinilmişti[531]. Bu bölümde, bireysel iş hukuku kapsamında herhangi bir mevzuatta açıkça tanımlanmamış olan işletme kavramı, iş hukuku öğretisi ve yargı kararları ışığında iş hukuku açısından somutlaştırılmaya çalışılmıştır. İşyeri ile aynı unsurlardan bahsedilmesi sebebiyle bir an için aynı kavram oldukları akıllara gelebilse de ilk kısımlardaki açıklamalarımız geçerli olup işletmenin üst bir kavram olduğu, özgülendiği amacın iktisadi olduğu tespitleri bakidir. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki söz konusu kavram kargaşasını engellemek adına yasa koyucunun iradesini açık şekilde ortaya koyan bir mevzuat değişikliği, işletme kavramının yasal zeminde belirginleşmesi için en etkili çözüm olacaktır.

İşletmenin ekonomik tanımından hareketle ve iş hukukuna özgü kavramlarla desteklenerek, iş hukuku bakımından bir işletmenin unsurları; işçi -emek-, işveren -işleten-, işyeri -mekân- ve işletmenin konusunu oluşturan devamlı faaliyet şeklinde sayılabilir[532]. Buna karşılık, sermaye ve kâr elde etme gibi unsurlar iş hukuku açısından belirleyici olmadıkları için değerlendirme dışında bırakılmıştır[533].

A. Emek (İşçi)

İşletme tanımı yapılırken kullanılan emek kavramının karşılığı bir insan eforunu ifade eder. İş hukuku anlamında anılan eforu -iş sözleşmesi çatısı altında- sarf eden kişiye işçi denilmektedir[534]. Günümüzde her ne kadar teknolojik gelişmeler sonucu işletmelerde insan emeği ikinci planda gibi görünse de insan gücünün özelliği yadsınamaz[535]. İşletme

[529]SEVİMLİ, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, s. 227 vd.
[530]SEVİMLİ, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, s. 227 vd.
[531]Bkz.: s.3, 79
[532]AYDINLI, s.74; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.29; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.434
[533]TAŞKIN, s.80; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.29
[534]SÜZEK / BAŞTERZİ, s. 143; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.66; SÜMER, İş Hukuku, s.15
[535]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.36

sahibi girişimci, işletmesinde işçi istihdam ettiği sürece iş hukuku ile bağlantısı bulunacağı şüphesizdir. Bahsedilen sebeple, bir işletmede çalışmakta olan işçiden, iş hukuku bağlamında ne anlaşılması gerektiği açıklanmaya çalışılacaktır.

İşçi kavramı ile iş sözleşmesi kavramı -ve dolayısıyla işletmeci kavramı- birbirlerine bağlıdır[536]. İşçi, 4857 S. İşK m.2'de: *"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*" olarak tanımlanmıştır, 5953 S. Basın İşK ise gazeteci tanımı yapmıştır. Anılan yasanın 1.maddesinde: *"Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kişi"* olarak tarif edilmiştir. 854 S. Deniz İş Kanunu'nda, gemi adamı tanımı: *"denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan"* kişi şeklinde yapılmıştır.

Söz konusu tanımların ortak yönü, sözleşme ile emeğini işverene sunan bir gerçek kişinin varlığıdır. Bu tanımlar, 4857 S. İşK ile uyum içindedir. Diğer taraftan STİSK m.2/3 işçi, işveren ve işyeri kavramları için 4857 S. İşK'e atıf yapmıştır. STİSK m.2/4'te yer alan ifade ise *"İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır."* şeklinde olup iş sözleşmesi dışında iş görme edimi içeren bazı sözleşme türleri açısından da sendikal haklar tanınmıştır[537].

Ancak önemle vurgulanmalıdır ki, bir işletmede fiilen çalışan her kişi, mutlaka İş Kanunu kapsamında "işçi" sayılacak nitelikleri taşımak zorunda değildir[538]. Herhangi bir sözleşme ile iş görme edimi yerine getiriliyor olabileceği gibi sadece işletmecinin işleri yürüttüğü bir işletme de olabilir. Bahsedilen olasılıklarda, ticaret veya ekonomi bilimleri açısından bir işletmeden söz edilebilirse de iş hukuku açısından bir işletme mevcut olmayacağı ortadadır[539].

6098 S. TBK, her ne kadar çalışanın tanımını yapmamış olsa da m.393'te hizmet sözleşmesini tanımlarken şu cümlelere yer vermiştir: *"Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir."* Anılan tanım, 4857 S. İşK

[536]SENYEN KAPLAN, s. 79-81; ERTÜRK, s.51-55; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.36-49
[537]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.53-54; KORKMAZ / ALP, s. 68; ERTÜRK, s.52
[538]AYDINLI, s.75; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.435
[539]Bkz.: s.73 vd.

ile uyumludur[540]. Gerçekten 4857 S. İşK m.8, iş sözleşmesini, işçinin bağımlı olarak iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcunu üstlendiği bir sözleşme olarak tanımlamakta olup tanım TBK'daki hizmet sözleşmesi tanımıyla paralellik göstermektedir.

Bahsedilen tanımlar sonucunda ortaya çıkan görünüm, işçinin, iş sözleşmesi ile işletmeciye emeğini belirli bir ücret karşılığında mübadele etmesi, işletmecinin veya vekillerinin emir ve talimatı altında ona bağlı olarak iş görme edimini ifa etmesidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin unsurları olan ücret, iş görme ve bağımlılık, esasında işçinin şahsında doğan unsurlardır[541]. İşK'deki tanıma göre bir tüzel kişi ya da insan dışı bir yapı -robot, yapay zekâ vb.-, mevcut tartışmalar olsa da şu anki mevzuat kapsamında işçi olarak değerlendirilemeyecektir[542].

İşçi sıfatından söz edebilmek için ilk şart, tarafların serbest iradesi ile kurulmuş bir iş ilişkisinin varlığıdır[543]. Bu sebeple, örneğin, çocuk ve hükümlü ıslahevlerinde, cezaevi ve tevkifevlerinde yapılan çalışmalar, iş gören tarafın özgür iradesi ile kurulan bir ilişki-sözleşme olmadığından ve kamu hukuku yükümlülüklerinden doğduklarından iş hukuku bağlamında bir iş ilişkisi oluşturmazlar[544]. Keza, hayır işi için, aile içi veya sosyal çevrede yardımlaşma gibi eylemlerde de bir iş ilişkisi kurulmadığından -hatta çoğu zaman bir işletme de mevcut olmayabilir- buradaki iş görme edimini yapan kişiler de işçi olarak sınıflandırılamaz[545].

İşçinin, bedensel emek yoğun veya fikri emek yoğun çalışmasının iş hukuku ve mevzuatı açısından bir önemi yoktur[546]. Diğer bir anlatımla, geleneksel anlayışa göre, "mavi yaka-beyaz yaka" ayrımı, başta İş Kanunu olmak üzere yukarıda anılan diğer kanunlar açısından da bir önem arz etmez[547]. İşçinin, işletme organizasyonundaki konum ve sıfatının da -genel müdür, şantiye şefi, temizlik görevlisi vb.- işçi sıfatının kazanımı açısından bir fark oluşturmaz[548].

İşletmelerde işçi ile karıştırılma olasılığı olan kavramların da ayırt edilmesi gerekir. Çıraklar, işçilerin aksine bir ücret elde etme amacından önce bir meslek-zanaat öğrenme hedefi ile işletmelerde iş gören kişilerdir[549]. İşK m.4/1-f açıkça çırakları İş Kanunu

[540]ERTÜRK, s.80; KILIÇOĞLU / KILIÇOĞLU ADA s.31-32
[541]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.144; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s.27; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.36 vd.; ŞAKAR, s.15
[542]DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 34; ERTÜRK, s.51; KORKMAZ / ALP, s.67
[543]SENYEN KAPLAN, s.80; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.34; ERTÜRK, s.51
[544]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.143; KORKMAZ/ALP, s. 67
[545]SENYEN KAPLAN, s.80; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.27; ERTÜRK, s.51
[546]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.53-54; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.27
[547]EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s. 36-37; ŞAKAR, s.15
[548]SENYEN KAPLAN, s.80; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.67
[549]SÜMER, İş Hukuku, s.15; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.38

kapsamı dışında tutmuştur. Ayrıca çıraklar STİSK kapsamına da girmezler[550]. 3308 S. MEK'e tabi olan çıraklar esasen kendine özgü bir öğrenci statüsündedir[551]. Stajyerler ise 3308 S. MEK m.3/1-r hükmüne göre tanımlanan staj sürecini geçirmekte olan ve gördükleri teorik eğitimi uygulama yaparak pekiştirmekte olan kişiler olup[552] bunlar da işçilerden farklı konumdadırlar[553].

3308 S. MEK m.25 hükmüne göre, çıraklara ve işletmelerde mesleki eğitim gören, stajını yapan öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret bir sözleşme ile belirlenir. Yasa koyucu anılan kanunda işletme kavramını sıkça kullanmış olup bu durum dikkatten kaçırılmamalıdır. Stajyer ve çıraklar her ne kadar İş Kanunu kapsamına girmeseler de 6331 S. İSGK kapsamındadırlar. Söz konusu kanun, iş ortamında güvenlik ve çalışanların sağlığını koruma hedeflerini sağlamak için kapsamı geniş tutulmuş bir kanundur[554].

Görüldüğü üzere, işçi, iş hukukunun en doğal ve ana unsuru olmasının yanında işletmelerde de -özellikle emek-yoğun üretime odaklı işletmelerde- yadsınamaz bir yapı taşını oluşturmaktadır[555].

B. İşletmeci (İşveren)

İşK m.2/1 hükmüne göre: *"Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara"* işveren denilmektedir. Ekonomi bilimine göre ise, işletme sahibi -girişimci/müteşebbis-, iştirak ettiği alanda üretim yapma hedefi kapsamında, üretim faktörlerini -emek, sermaye, bilgi, yer- bir araya toplayan ve planlayan, üretim süreci sonucunda elde edilen mal veya hizmetleri ilgili pazarda sunan kişidir[556]. Tanımda görüleceği üzere girişimci kişinin gerçek kişi mi yoksa tüzel kişi mi olduğu önem taşımamaktadır. Ekonomi bilimi açısından bir mal veya hizmet üretimi yapılan işletmenin bütün halinde yönlendirilmesi

[550]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.381; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.228
[551]SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 146; SENYEN KAPLAN, s.82 vd.; ŞAKAR, s.18
[552]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.148; SENYEN KAPLAN, s.85; ERTÜRK, s.55
[553] 3308 S. Kanun m.3/1-r: *"Staj, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı (...) ifade eder."*
[554]SENYEN KAPLAN, s.82-85,614
[555]TAŞKIN, s.85; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.436
[556]AKGEMİCİ, Tahir / ÇELİK, Adnan / ŞİMŞEK, Şerif, Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Ankara, 2013, s. 19; E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024, TUTAR, s.43

ve bu yönlendirmeyi yapan kişi önem taşımaktadır[557]. Buna göre, işletmenin iş hukuku açısından unsurları değerlendirilmekte olduğu için işveren ve işletmeci kavramları iş hukuku öğretisi ile açıklanmaya çalışılmıştır.

İşK m.2/1'e göre, tüzel kişiliği olmayan yapıların da işveren olabileceği hükmüne yer verilmiştir[558]. Örneğin, ticaret şirketleri, kooperatif, sendika, dernek, vakıf vb. özel hukuk tüzel kişileri; kamu iktisadi teşebbüsleri, belediyeler vb. kamu tüzel kişileri ve adi ortaklık ile murislerden oluşan miras ortaklığı gibi tüzel kişiliği bulunmayan[559] hukuki yapılar da işveren olabilecektir[560]. Öte yandan, söz edilen tüzel kişiliği olmayan hukuki yapıların işletme maliki olabilecekleri de düşünüldüğünde, işletmeci sıfatı da yapı içindeki kişilere ait olacaktır[561].

Madde metninde bahsedilmese de işveren, öğretideki tanımında "işçinin, emir ve talimatı altında çalıştığı kişi" şeklinde ifade edilmektedir[562]. Buradan yola çıkarak işverenin yönetim, emir ve talimat hakları gündeme gelecektir. İşveren bazen söz konusu emir ve talimat yetkisini iradesi ile başka kişi veya kişilere -müdür, şef vb.- devredebilir[563]. Bahsedilen bu duruma somut işveren ve soyut işveren ayrımı denilir[564]. İşveren sıfatına sahip kişi ile emir ve talimat yetkisini kullanan kişinin ayrılması bazen kanuni bir zorunluluktan doğuyor da olabilir[565]. Örneğin, işletmenin maliki ergin değilse bu işletmedeki emir ve talimat yetkisi yasal temsilci tarafından kullanılacaktır[566].

İİK m.184 ve m. 221 vd. çerçevesinde, müflisin işveren sıfatına sahip olduğu işletmelerde emir ve talimat yetkisini iflas masası kullanır[567]. Tüzel kişilerde, tüzel kişiliğin kendisi işveren sıfatını taşır, emir ve talimat yetkisini ise tüzel kişiliğin temsilcisi olan organı -yönetim kurulu, genel müdür vb.- kullanır[568].

---

[557]AKGEMİCİ / ÇELİK / ŞİMŞEK, s.20 vd.; TUTAR, s.44
[558]SENYEN KAPLAN, s. 86-87; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.39
[559]Adi ortaklığın tüzel kişiliği olmadığı hk. bkz.: KAYIHAN, Şaban, Şirketler Hukuku, 6.B., Ankara, 2023, s.56; ÇEBİ, Hakan, Şirketler Hukuku, Ankara, 2020, s. 41; Miras ortaklığı hk. bkz.: 4721 S. TMK m.640; AYAN, Mehmet, Miras Hukuku, 9.B., Ankara, 2016, s. 39 vd., E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024
[560]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.151 vd.; ERTÜRK, s.55 vd.
[561] TAŞKIN, s.84; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.437
[562]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.152, 239; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s.31
[563]KORKMAZ/ALP, s.73; ERTÜRK, s.56
[564]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.152; ERTÜRK, s.58
[565]SENYEN KAPLAN, s.86; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.38
[566]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.153; TAŞKENT / EYRENCİ / ULUCAN / BASKAN, s.31-32
[567]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.55; SÜMER, İş Hukuku, s.16
[568]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.153; SENYEN KAPLAN, s.86

Ticaret şirketlerinde ise tüzel kişiliğin en üst düzey yetkili organı hangisi ise söz konusu organ işveren sayılır[569]. Bu örneklerde ergin olmayan kişi, müflis ve tüzel kişilik soyut işveren; yasal temsilci, iflas masası ve temsil yetkisini haiz organ ise somut işveren olarak adlandırılır[570].

İşletmelerde işveren kavramı ile ilgili başka önemli bir nokta, asıl işveren ve alt işveren -taşeron- kavramlarıdır. Alt işveren kavramının detaylı incelemesi işyerinin kısmi devrinden söz edilirken yapıldığından bu noktada tekrara düşmemek için sadece önceden değinilmeyen yönlerinden bahsedilmiştir.[571]. Asıl işverenin işletmesindeki yardımcı işler hiçbir şart aranmaksızın alt işverene devredilebilirken asıl işin devri içinse işletme veya işin gerektirmesi ve teknolojik olarak uzmanlık isteyen bir durum olması gerekir[572]. Maddedeki asıl iş ve yardımcı iş ayrımı, işletme bünyesindeki her işyeri birimi için ayrı yapılacaktır[573]. Bu sebeple örneğin, konfeksiyon üretimi yapılmakta olan bir fabrika işletmesinde, asıl iş, ipliklerin üretimi, dikilmesi, boyanması gibi süreçleri kapsarken yardımcı işler arasında, çalışanlar için sağlanan yemek, ulaşım ve işletmenin temizliği ile ilgilenilmesi sayılabilir[574]. Verilen bu örnekte aynı şirket işletmesine ait fakat konfeksiyon üretimi ile ilgisi olmayan başka bir işyeri için alt işverenlik şartları bireysel olarak değerlendirilir. Diğer taraftan belirtilmelidir ki, işyerinin ve işin günlük rutini ile hiçbir ilgisi olmayan, kırılan çatının tamiri, asansör onarımı, tesise ek bina yapımı gibi işler ne asıl iş ne de yardımcı iş sayılmaz[575].

Holding -şirketler grubu- bünyesinde birçok işverene aynı anda bağlı olarak istihdam edilen işçiler vardır[576]. Söz konusu durumda aynı şirketler grubu içindeki farklı şirketlere aynı anda hizmet verilmesi ihtimali olabileceği gibi, öğretide aynı şirketler grubunda yer almayan şirketlere de bir iş ilişkisi kapsamında hizmet sunmanın bu kapsama gireceği savunulmaktadır[577]. Söz edilen durumda özetle, şirketler arası işçi

[569]ERTÜRK, s.56; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s.32
[570]SÜZEK / BAŞTERZİ, s. 153; SENYEN KAPLAN, s.87-88; ERTÜRK, s.58-59
[571]Bkz.: s.63 vd.
[572]Bu koşulların beraber aranması gerektiği yönünde bkz.: SÜZEK / BAŞTERZİ, s.172; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s. 58; KORKMAZ / ALP, s. 78; SÜMER, İş Hukuku, s.18; Ayrı ayrı inceleyenler için bkz.: ERTÜRK, s. 65-66; SENYEN KAPLAN, s.92
[573]KILIÇ, Mustafa / ÖZAYDIN, Mehmet Merve, Türkiye'de Alt İşveren Uygulamasına İlişkin Güncel Sorunlar, 2022, ÇİD, C.13, S.1, s.87-88, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.: 05.08.2024
[574]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.172; SENYEN KAPLAN, s.92-93
[575]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.172; YHGK, 2012/21-732 E., 2013/207 K., 06.02.2013 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.: 05.08.2024
[576]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.159; SENYEN KAPLAN, s.87-88
[577]SENYEN KAPLAN, s. 87; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.48

görevlendirmenin yanı sıra her şirketin işletmesi çatısı altında farklı işyerlerinde de bir işçi görevlendirilmiş olabilir[578].

Örneğin, Yargıtay nezdinde temyiz edilen bir dosyada[579] davacı işçi, Türkiye Taşkömürü Kurumu'na -TTAK- bağlı bir işletmede çalıştığını, işyerinde asıl işin bir bölümünün alt işveren bir firmaya verildiğini, kendisinin de anılan firmanın işçisi olarak görev yaptığını ifade etmiş, yapılan işin TTAK'nın asıl işi olduğunu, alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu iddia etmiştir. Yüksek mahkeme, alt işverenin, işçilerini sadece aldığı iş kapsamında, işin yürütüldüğü işyerinde çalıştırması gerektiğini, farklı yerlerde çalıştırılan işçiler açısından bu ilişkinin kurulamayacağını vurgulamıştır.

Yüksek Mahkeme, alt işverenliğin geçersiz sayılması için işin sadece görünüşte devredilmesi, yani muvazaa olması gerektiğini vurgulamış, bu nedenle, her ne kadar işin asıl işe ilişkin olduğunu kabul etse de muvazaa bulunmadığı, bağımsızlık ve organizasyon unsurlarının sağlandığı gerekçesiyle asıl işin devrinin hukuka aykırı olmadığı sonucuna varmıştır. Kanaatimizce davacı işçinin TTAK işletmesinin işyerindeki asıl işin kanuna aykırı olarak alt işverene devredildiği iddiası kararda tam anlamıyla değerlendirilmemiştir. Öncelikle bahsedilen koşulun değerlendirilip asıl işin bir kısmının devrinin koşullarının sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmeliyken gerekçe kısmında yalnızca alt işverenin yalnızca söz konusu işte ve işyerinde işçi çalıştırması, işçilerin talimatı alt işverenden almaları gibi hususlardan bahsedilmiştir.

Son olarak işveren vekilliği yönünden de değerlendirme yapmak gerekir. İşveren adına, onun talimat ve yönetim yetkisini kullanan kişiler işveren vekilleridir[580]. Genellikle iş yoğunluğunun fazla olduğu orta ve büyük çaplı işletmelerde işveren vekili bulunur[581]. İşK m.2/4'e göre, işverenin adına hareket edip işin, işyerinin ya da işletmenin yönetiminden sorumlu olan kişilere işveren vekili denir. Bu tanım, görüldüğü üzere işveren adına hareket edip yetki kullanan herkesi içerdiğinden oldukça geniş kapsamlıdır[582]. Diğer yandan, STİSK m.2/1-e işveren vekilini daha dar kapsamlı tanımlamıştır, bu maddeye göre işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününü

[578]TAŞKIN, s.86
[579]Y.9.HD., 2022/9955 E., 2022/10580 K., 28.09.2022 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.:30.04.2024
[580]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.194; SENYEN KAPLAN, s.89; GÖKTAŞ, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, 2009, ÇTD, C.1., S.20, s. 62, E.A.: https://dergipark.org.tr/; E.T.: 01.05.2025
[581]SENYEN KAPLAN, s.89
[582]ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.56; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.72

yönetenleri kasteder[583]. Buna göre işveren vekilinin sahip olması gereken iki koşul vardır: Temsil yetkisi -işveren adına hareket edebilme- ve yönetim yetkisi[584].

Yönetim yetkisi, İş Kanunu'nda, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak denilerek geniş anlamda tanımlanmıştır[585]. İşveren vekilinin işletmenin bütününü yönetip yönetmediği ise iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından önem taşır[586]. Bir işletmedeki, genel müdür, şantiye şefi, insan kaynakları müdürü gibi kişiler işveren vekili sayılacaktır[587]. İşveren vekilinin uyguladığı işlemlerden hukuki sorumluluk işverenin üzerinde olacaktır (İşK m.2/4)[588]. Cezai sorumluluk ise işveren vekilinin kendi üzerindedir[589].

C. Doğa (Mekân / İşyeri)

İşletme bir veya birden çok işyerinden oluşuyor olabilir[590]. Daha önce de değinildiği üzere, İşK m.2/1'de, işverenin mal veya hizmet üretimini gerçekleştirmek üzere, maddi ve maddi olmayan çeşitli unsurlarla işçiyi bir araya getirerek oluşturduğu organizasyon birimi işyeri olarak tanımlanır[591]. Öğretide bazı yazarlar ise iş hukuku anlamında işletmeden bahsedebilmek için en az iki işyerinin işletme bünyesinde bulunması gerektiğini belirterek iki kavramı ayırmıştır[592]. Bu görüşe göre, işletme tek bir dükkân, fabrika gibi yerden ibaretse artık iş hukuku anlamında bu yer doğrudan işyeri olacaktır.

Düşüncemize göre tek bir işyeri ile işletme beraber bulunabilir. Çünkü, işyeri mal veya hizmet üretiminin yapıldığı teknik birimi ifade eder. İşletme ise iktisadi amacı olan ve üst bir kavramdır. Tek işyerine sahip işletme olasılığında iki kavramın birbirinden ayrımı zor görünse de amaçları ve tanımları ile ayırt edilmeleri mümkün olup bir arada bulunmalarına bir engel olmadığı kanaatindeyiz.

---

[583]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.196-197; SENYEN KAPLAN, s.90; ARICI, Ferdi İş İlişkileri Hukuku, s.56
[584]DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.44; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.44-45
[585]EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.91; ERTÜRK, s.79
[586]Detay için bkz.: s.81 vd.
[587]SENYEN KAPLAN, s.90; SÜMER, İş Hukuku, s.21; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN s.45; GÖKTAŞ, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, s. 66
[588]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.198; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.45
[589]EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.92-93
[590]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.205; SÜMER, İş Hukuku, s. 28
[591] DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.46
[592]ŞAKAR, s. 27; KORKMAZ / ALP, s.93; Bir veya birden çok işyerinden oluşuyor olabileceği yönünde bkz.: SÜZEK/BAŞTERZİ, s.205; SENYEN KAPLAN, s.120; TAŞKENT/EYRENCİ/ULUCAN/BASKAN, s.51

İşletme, hukuki statü ve mali yönden bağımsız bir birim olarak var olurken işyeri ancak işletme bünyesinde mevcut olabilir[593]. İki işyerinin bir işletmenin bünyesinde yer aldığının söylenebilmesi için aralarında hukuki ve ekonomik yönden bir bağlantı olması gerekir[594]. Örneğin, aynı anonim şirkete ait bir eczane ve medikal ürün satan mağaza iki ayrı işyeridir[595]. Fakat aynı anonim şirkete ait olmaları nedeni ile tek bir işletme kapsamında değerlendirilebilirler.

Başka bir olasılıkta, bir anonim şirket hem inşaat hem de sağlık alanında iştirak etmekte ve inşaat alanındaki şantiye ve işyerleri ile sağlık alanındaki mağazaları artık ayrı işletmeler bünyesinde fakat aynı anonim şirkete ait olarak değerlendirilecektir[596]. Bu örneğe göre, işletmede yer alan işyerinin işletmecinin -örnekte anonim şirketin- mülkiyetinde bulunması gerekmez[597]. Başka bir deyişle, örnekteki eczane kiralık olabilir, inşaatın sürdüğü şantiye üst hakkına konu olabilir.

İlk kısımda incelenen; işyerine bağlı yerler, araçlar, eklentiler ve iş organizasyonu kavramları, iş hukuku açısından işyeri birimine sahip işletmeler yönünden de geçerli olup yapılan açıklamalar burada da geçerlidir[598].

D. İşletmenin Konusunu Oluşturan Devamlı ve Bağımsız Bir Faaliyet

İşletme, tanımında da yer aldığı üzere, işletmecinin, emek, sermaye, yer gibi üretim araçlarını örgütleyerek mal veya hizmet üretmek amaçlarıyla devamlı bir faaliyet yürütecek şekilde kurduğu birimdir[599]. Bu sebeple iş hukuku yönünden işletmenin sahip olması gereken bir diğer unsur, işletmenin yürüttüğü faaliyetin devamlılığıdır. Buna göre bir kereliğine, raslantısal olarak yapılan bir fiil, işletme anlamında devamlı bir faaliyet oluşturmaz[600].

Örneğin, evinin arka bahçesinde yetiştirdiği domateslerin fazlasını komşusuna uygun fiyata satan bir kişinin yaptığı işlem, işletme anlamında bir faaliyet değildir. Diğer

[593]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi s.437; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 49
[594]ERTÜRK, s. 84; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s. 437
[595]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s. 437
[596]TAŞKIN, s.97; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.438
[597]SÜZEK/BAŞTERZİ, s.201; TAŞKIN, s.87
[598]Bkz.: s.41 vd.
[599]AKTAŞ / KARĞIN, s.47; TAŞKENT / EYRENCİ / ULUCAN / BASKAN, s.50
[600]ARKAN, s.31; KAYIHAN, Ticari İşletme Hukuku, s.58

yandan, faaliyetin dönem dönem kesintiye uğraması da devamlılığı zedelemez[601]. Örneğin, otel olan bir işletmede kış sezonlarında birkaç ay işletmenin çalışmaya ara vermesi, bir balık lokantasının balık av yasağı mevsiminde satış yapmaması söz konusu işletmelerin devamlılığını kaybettiği anlamına gelmez.

Devamlılığın iş hukuku açısından önemi, işçilerin iş ilişkilerinin de sürmesidir[602]. Benzer yönde, İşK m. 6/5 gereği, işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün devri ne devreden ne de devralan işveren açısından, iş sözleşmesinin yalnızca bu nedene dayanılarak feshedilmesine olanak tanımaz, aynı şekilde, bu durum işçi bakımından da haklı fesih sebebi oluşturmaz[603]. Başka bir deyişle, sırf işyerinin devri ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği belirtilmiştir[604]. Bu da işletmenin faaliyetinin devam ediyor olması gerekçesine dayandırılır[605].

İşletmenin konusunu oluşturan faaliyetin sırf gelir elde etme amacını taşıyor olması şart değildir[606]. Detayına önceden değinildiği üzere[607] söz konusu faaliyetler de yine devamlı olarak sürdürülüyorsa ve işletme tanımındaki diğer şartlar da varsa iş hukuku anlamında bir işletme mevcuttur.

Son olarak belirtmek gerekir ki, yürütülen faaliyetin yönetimi ve sürekliliği, işletme içinde planlanıp düzenlenmiş olmalıdır. Başka bir işletmeye bağlı şekilde sürdürülen faaliyetler, kendi başına bağımsız bir işletme olarak değerlendirilemez. Zaten söz konusu durumun bir sonucu olarak, faaliyetin aynı biçimde devam etmesi hâlinde, işletme başka bir işletene devredilse bile işçilerin iş sözleşmeleri yeni işletmeciye geçer[608]. Özetle, bir işletmenin sınırları ve kapsamı, yürüttüğü faaliyetle ulaşmak istediği amaca göre belirlenir, bu da işletmenin diğerlerinden ayırt edilmesini ve kendine özgü alanlarının tespitini sağlar.

---

[601]YASAMAN / POROY, s.57-58; KAYAR, s.46-47
[602]TAŞKIN, s.104; TAŞKENT / EYRENCİ / ULUCAN / BASKAN, s.50
[603]SENYEN KAPLAN, s.109; TAŞKENT / EYRENCİ / ULUCAN / BASKAN, s.120
[604]SÜZEK / BAŞTERZİ, s.208; EKMEKÇİ/YİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s.239
[605]TAŞKIN, s.105, ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.445
[606]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.35; TAŞKIN, s.104, ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.439
[607]Bkz.: s.73 vd.
[608]AYDINLI, s.77; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, s.438-439

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

§5. TOPLU İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ YERİ

Toplu iş hukuku, AİHS'in 11.maddesi ile ilişkilidir. Anılan maddenin başlığı Türkçeye Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü olarak çevrilebilir[609]. Sendika kurma ve sendikalara üye olma özgürlüğü de bu madde kapsamındaki haklardan biridir[610]. Sendika özgürlüğü, ILO Anayasası ve ILO amaç ve hedefleri ile temel ilkelerini içeren Filedelfiya Bildirgesi'nde de önemli bir yere sahiptir[611].

Toplu iş sözleşmeleri de toplu iş hukukunun yapı taşlarından olup işçiler ve işverenler açısından önem arz eden hukuki metinlerdir. Gerçekten de işverenin işletme yönetimine ve ekonomik koşullarına doğrudan etki eden yönü ve işçilerin de iş hukukundan kaynaklı haklarına etkisi ile taraflar için belirleyici öneme sahip sözleşmelerdir. Nitelikleri itibariyle -farklı tanımlayanlar mevcut olsa da[612]- özel hukuk sözleşmeleridir, iki tarafa borç yükleyen türdedirler[613]. Özel hukuk sözleşmelerinden ayrılan özellikleri, *sui generis* yapıları ile açıklanmaktadır[614].

Çalışmamız açısından öneme sahip nokta ise genel olarak toplu iş sözleşmelerinin işyeri açısından ve işverenin işletmesi açısından görünümleri ve etkileridir. İlk kısımlarda kısaca değinildiği üzere, toplu iş sözleşmelerinin türleri -ve düzeyi[615]- açısından hukukumuzda esas olan işyeri toplu iş sözleşmesidir. Ancak koşulları varsa işletme toplu iş sözleşmesi akdedilmesi gerekir. Bu sebeple, ikinci bölüm altında işyeri ve işletme kavramlarının toplu iş hukukundaki yeri incelenecektir.

---

[609]Bkz.: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Türkçe Çevirisi, E.A.: https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/aihs/, E.T.:09.11.2024

[610]EKİNCİ, s.21; Ayrıca bkz.: https://www.echr.coe.int/, E.T.: 10.11.2024;

[611]SENYEN KAPLAN, s.40; EKİNCİ, s.16; Ayrıca bkz.: Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, T.C. ÇSGB, Yayın No:8, s.323 vd., E.A.: https://www.csgb.gov.tr/, E.T.: 10.11.2024

[612]Tartışmalarla hk. bkz.: SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.271-273; KILIÇOĞLU, Mustafa / TÜFEK, Ömer Faruk, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, 3.B., İstanbul, 2023, s. 330 vd.

[613]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s. 225; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.323

[614]TUNCAY, Aziz Can / SAVAŞ KUTSAL Burcu / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8.B., İstanbul, 2023, s. 203-205

[615]TİS düzeyi ve toplu iş sözleşmesi türü kavramının her zaman örtüşmediği hk. bkz.: TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 235-240; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri, 3.B., İstanbul, 2016, s. 327 vd.

I. Toplu İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları

6356 S. STİSK m.34/1'de: *"Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir."* hükmü bulunur. Buna göre, Türk Toplu İş Hukukunda esas olan işyeri toplu iş sözleşmeleridir. İşkolunun tespiti ise anılan kanun içeriğinde tanımlanmamakla beraber, m.5/1 hükmü gereği bir işyerinin girdiği işkolunun tespitini yapmaya ÇSGB yetkilidir.

Öte yandan STİSK bir işyeri tanımı yapmış da değildir. Buna göre, anılan kanun m.2/3'te: *"Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir."* hükmüne yer vermiş ve işyeri kavramının tanımını İş Kanunu'na atıf yaparak işlemiştir. İşletme kavramı ise diğer tanımlamalarından tamamen farklı olarak bir işverenin aynı iş kolundaki birden çok işyerini ifade eder biçimde kullanılmıştır[616].

1. Genel Olarak

STİSK m.2/3 uyarınca, işçi, işveren ve işyeri kavramları için 4857 S. İşK'da yer alan tanım hükümlerinin söz konusu kanun açısından olduğu gibi uygulanacağından bahsedilmişti. 275 S. Kanun döneminden beri var olan işyeri toplu iş sözleşmesi ise bir işverenin bir işyeri için akdedebileceği iş sözleşmelerini ifade eder[617]. Öte yandan bir işverenin -tüzel kişi veya kamu kurum ya da kuruluşu- aynı işkolunda birden çok işyeri bulunuyorsa STİSK m. 34/2'nin açık düzenlemesi gereği ancak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Özetle, toplu iş hukuku çerçevesinde işletme kavramı bir işverenin aynı iş kolundaki birden çok işyerini ifade eder. İşyeri kavramı ise 4857 S. Kanunun düzenlediği gibi kabul edilmiştir.

275 S. TSGLK döneminde işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri bazı sorunlara yol açmaktaydı[618]. Özellikle, bir işverenin aynı işkolundaki birden çok iş yerinin her birinde ayrı bir toplu iş sözleşmesi imzalandığından, bu iş yerlerinde çalışan aynı sıfatta ve aynı işi yapmakta olan işçilerin ücret ve sosyal haklar bakımından farklı

[616]Bkz.: s.77-78
[617]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.282 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.344; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 241
[618]AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.167; ŞAHLANAN, s. 334

koşullara tabi olduğu görülmekteydi[619]. Bu durum 2822 S. TSGLK ile getirilen işletme toplu iş sözleşmesi ile giderilmiştir[620].

İşletme kavramı STİSK'te diğer bilim alanlarındaki tanımlamalardan tamamen farklı, kendine özgü bir yapıdadır[621]. Söz konusu durum 2822 S. Kanun döneminden bu yana yargı kararları önüne gelen uyuşmazlıklarda da göze çarpmaktadır. Örneğin, 2822 S. Kanun döneminde verilen bir Yargıtay kararına[622] konu olan somut olayda, Türkiye Çimento ve Toprak Sanayii Kurumu'na bağlı, Filyos Ateş Tuğlası Sanayii, Yarımca Seramik Sanayii, Bozüyük Seramik Sanayii, Konya Krom Magnezit Tuğla Sanayii ve Yıldız Çini ve Porselen Sanayii Müesseseleri'nin ayrı ayrı işyerleri mi oldukları yoksa Çimento ve Toprak Sanayii Kurumu kapsamında işletme toplu iş sözleşmesine konu olacak işyerleri mi oldukları uyuşmazlık konusudur. Yargıtay yaptığı incelemede, 2822 S. Kanunun 3.maddesinin 2.fıkrasına dayanarak anılan fabrikaların tüzel kişilikleri olsa da Çimento ve Toprak Sanayii Kurumu tarafından organize edildikleri ve aynı işkolunda oldukları gerekçesiyle işletme TİS'e konu olmaları gerektiğinde hükmetmiştir.

Söz konusu kararda dikkat çeken başka nokta ise, işletme kavramının irdelenmesidir. Yargıtay, öğretiden bir atıfla, iş hukukunda işletme kavramının, ekonomik ya da başka bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir ya da birkaç işyerinin bağlı olduğu, örgütlenmiş bir bütün olarak tanımlandığını belirtmiş, öte yandan toplu iş sözleşmesi hukuku açısından ise tamamen farklı bir anlamda kullanıldığına da dikkat çekmiştir. Çimento ve Toprak Sanayii Kurumu gibi bir iktisadi devlet teşekkülü olan Sümerbank'ın teknik bir amaç izleyerek mal ve hizmet üreten basma, iplik dokuma fabrikaları ile; yünlü, pamuklu, halıcılık, toprak ve kundura fabrikalarıyla birlikte bir işletme olarak nitelendirilebileceği örneğini vermiştir. Yargıtay hâlen, işletme kavramının 4857 S. ve 6356 S. Kanunlar yönünden tanımını benzer şekilde yapmaktadır[623].

İşyeri kavramı, STİSK açısından İş Kanunu'nda anlaşıldığı gibidir. İşK m.2'de düzenlendiği üzere, başta asıl işin yapıldığı yer ile, işyerinden sayılan, bağlı yerler -nitelik bakımından bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenmiş-, eklentiler ve araçlar vardır[624]. Çalışmamızın ilk kısımlarında işyerinin unsurları ve hukuki niteliği detaylı

[619]ŞAHLANAN, s. 334
[620]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.234; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 168
[621]Bkz.: s.78
[622]Y.9.HD., 1984/5769 E. 1984/6561 K., 13.06.1984 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:11.02.2025
[623]Y.9.HD., 2023/267 E., 2023/367 K., 13.01.2023 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/; E.T.:12.08.2024
[624]EKMEKÇİ, Ömer/KORKUSUZ, M. Refik/UĞUR, Ömer, Turkish Collective Labour Law, İstanbul, 2021, s.117; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.47; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.25

değerlendirilmiştir. Bahsedilen sebeple bu bölümde sadece toplu iş hukukunda ortaya çıkardıkları sorunlar yönünden değerlendirilmişlerdir.

Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinde, işyerinin coğrafi sınırlarını belirlerken İşK tanımının kullanılması önemlidir çünkü toplu iş sözleşmesi, işyeri sınırları içinde uygulanacaktır[625]. Diğer taraftan, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin yetki şartları farklı olduğundan, somut olayda işyeri aynı işverene ait olsa da farklı bir iş koluna ait olup olmadığına göre bu iş yerleri için işletme toplu iş sözleşmesi imzalanıp imzalanmayacağı hususu değişecektir[626].

Yargıtay da önüne gelen benzer bir olayla ilgili verdiği kararda, işyerine bağlı yerlerin, eklentilerin ve araçların 6356 S. STİSK'in yaptığı atıfla İşK m. 2 açısından öncelikle tek işyeri sayılıp sayılmadığını değerlendirilmesi gerektiğini, sonrasında ise 6356 S. STİSK m. 34/2'ye göre aynı işverene ait farklı iş kollarında mı yoksa aynı iş kolunda mı olduklarının irdelenmesinin gerektiği, anılan m.34/2 hükmünün emredici bir hüküm olup kamu düzeninden olduğunu belirterek tahkikat esnasında işyerlerinden bu belirtilen hususları incelemeye yönelik bilgi ve belge talep edilmemesini yerinde bulmayarak kararı bozmuştur[627].

2. Sendikalaşma ve İşkolu Kavramı Açısından

Sendika hukuku, toplu iş hukukunda kapsamlı bir yere sahip olup çalışmamızda kısaca açıklandıktan sonra konumuz bakımından ilgisi dahilinde değerlendirilecektir. Sendikalaşmanın hangi esasa göre yapılacağı sorunu, tarih boyunca çeşitli zamanlarda ve çeşitli ülkelerde tartışmalara yol açmış, özellikle Sanayi Devrimi sonrası Kara Avrupası ülkelerinde endüstri koluna göre sendikaların kurulduğu görülmüştür[628]. Aslında günümüzde anladığımız şekilde bir sendikalaşma mevcut olmasa da lonca tipi yapılara da rastlanmaktaydı[629].

---

[625]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.495; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.282-283; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.233; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.287; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s.117

[626]GÖKTAŞ/YILMAZ, s.742 vd.; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s. 91 vd.; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.426 vd.; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 177 vd.

[627]Y.9.HD., E. 2024/3467, K. 2024/4489, T. 11.3.2024; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr; E.T.: 23.07.2024

[628]SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İŞHSGHD, İstanbul, 2021, s. 405; DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 2013, ÇTD, C.4, S.39, s.23, E.A.:https://dergipark.org.tr/, E.T.:08.12.2024; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.5-6

[629]KOZAK, İbrahim Erol, İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi, SSKD, S.37-38, s. 63-64, E.A.:https://dergipark.org.tr/, E.T.:08.12.2024; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.6-9; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.46

Ülkemizde 274 S. Mülga Sendikalar Kanunu döneminde, m.9/1'de; *"İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır."* ifadeleriyle hem işyeri esası ile hem de işkolu esası ile sendikalaşmaya izin veriliyordu[630]. ILO'nun 87 numaralı sözleşmesinin ülkemizce onaylanması sebebiyle, anılan sözleşmenin 2.maddesi kapsamında iç hukukumuzda işyeri ve meslek esaslarına göre sendikalaşma özgürlüğünün yasaklandığı tartışmaları baş göstermiştir[631].

Açıklamak gerekirse, 2821 S. Kanunun işkolu esaslı sendikacılık hariç sendikalaşmaya müsaade etmemesi, ülke genelinde faaliyet yürütme zorunluluğu -başka bir deyişle, bölgesel, meslek grubuna özgü veya işyeri ile sınırlı sendikalaşmanın yasak olması- ve üst yapılanma oluşturma hakkının yalnızca konfederasyon düzeyi ile sınırlı tutulması, ILO tarafından, sendikal hak ve özgürlükleri sınırladığı ve ihlal ettiği gerekçeleri ile eleştirilmiştir[632]. Özellikle, 87 Sayılı, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme[633] ile tanımlı sendika kurma ve üye olma özgürlüklerini önemli ölçüde sınırlandırdığı eleştirileri sık sık ileri sürülmüştür[634]. Söz konusu eleştirilerden sonra toplu iş hayatında daha demokratik bir hava yaratılması ve anılan eleştirilerin karşılanarak giderilebilmesi adına 6356 S. STİSK düzenlenmiş ve 18.10.2012 tarihinde kabul edilmiş, 7.11.2012 tarihinde de yürürlüğe girmiştir[635]. Fakat hemen belirtmek gerekir ki 2821 S. Kanundaki açık yasakların STİSK'te yer almaması, güncel durumda meslek esasına veya işyeri esasına göre sendika kurulabileceği anlamına

[630]274 S. Sendikalar Kanunu'nun ve 275 S. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun, Anayasa Hukuku öğretisinde, Türk Anayasal Tarihi'nin sosyal ve ekonomik haklara en çok alan tanıyan Anayasası olarak anılan 1961 Anayasası döneminde yürürlüğe girdiği unutulmamalıdır, bkz.: SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.18; İNCE, Abidin Kadir, Çoğulcu ve Vesayetçi Unsurlar Açısından 1961 Anayasası, Ankara, 2022, s.102 vd.

[631]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.54; ŞAHLANAN, s.39; DEMİR, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s. 23;

[632]ŞAHLANAN, s.39-40; DEMİR, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.7; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 44; Ayrıca bkz.: Dernek Kurma Özgürlüğü- ILO Yönetim Kurulu Dernek Kurma Özgürlüğü Komitesi'nin Kararları ve İlkelerinin Özeti, 5.B., 2006, (Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO), E.A.: https://www.ilo.org/publications/freedom-association-digest-decisions-and-principles-freedom-association, E.T.:12.12.2024

[633]ILO Kabul Tarihi: 17.6.1948; Türkiye Cumhuriyeti onaylama tarihi: 3847 S. Kanun- 25.11.1992 ve 25.2.1993 Tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiştir. Detay bilgi için bkz.: ARICI, Toplu İlişkiler Hukuku, s. 23

[634]SÜRAL, Nurhan, Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi, 1994, KİD, C.3, S.4., s.61-62, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:12.12.2024; DEMİR, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.23-24

[635]6356 S. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Hükümet Gerekçesi hk. bkz.: https://www.csgb.gov.tr/

gelmez[636]. Bu çıkarımı ise STİSK m. 2/1-ğ bendindeki: *"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."* ifadelerinden ve ayrıca yine aynı kanunun m.3/1 hükmünde yer alan: *"Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur."* ifadesinden yapmak mümkündür[637].

Sendikalaşma hakkı, Anayasal olarak Türk Hukukunda tanınmış ve koruma altına alınmıştır[638]. AY m.51'de[639], işçiler ve işverenlerin, önceden izin almaksızın sendika ve konfederasyon kurabilecekleri, istedikleri sendikaya katılma veya üyelikten ayrılma özgürlüğüne sahip oldukları ve hiç kimsenin, bir sendikaya üye olmaya ya da üyeliğinden vazgeçmeye zorlanamayacağı şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde, AİHS m.11 ile uyumluluk gösterir. Nitekim toplu iş sözleşmesi hakkı da AY m.53'te düzenlenmiş olup Anayasal bir haktır[640]. AY m.51/3 uyarınca, sendika kurma hakkının kullanılmasına ilişkin detaylar kanunla düzenlenir. Bu çerçevede, sendikalaşma hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu kesimindeki kişilere de tanınan bir insan hakkıdır[641].

Dünyada ülkeden ülkeye farklılık gösteren pek çok sendikal kuruluş ilkesi mevcuttur. Bunlardan başlıcaları şunlardır: İşyerine göre sendikacılık, mesleki sendikacılık ve işkolu -endüstri- sendikacılığı[642]. İşyeri esasına göre sendikalaşma, belli bir işyerinde faaliyetlerini yürütmek üzere o işyerinde kurulan sendikalardır[643]. Sendikacılık tarihinin gelişimi sürecinde işyeri sendikaları da yer almıştır ancak bu tür sendikalaşmalar meslek sendikacılığı gibi günümüzde çok tercih edilmemektedir[644].

---

[636]ŞAHLANAN, s.37; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.40

[637]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.40; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 90; ŞAHLANAN, s. 37; AYDIN, Ufuk/KESKİN, Özlem, 2821 Sayılı Kanun'dan 6356 Sayılı Kanun'a: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü, 2015, ANÜHD, C.1., S.2, s.22 vd.; E.A.: https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.:20.12.2024

[638]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.38-42; NARMANLIOĞLU, s.47-53; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.31-34

[639]AY m.51: *"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."*

[640]ŞAHLANAN, s. 19-25; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.205; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.29-31

[641]ŞAHLANAN, s. 11; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.10-14; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN s.240-254

[642]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.84-85; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.46-49; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.231-233

[643]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku s.39; Ayrıca işyeri esasına göre kurulan sendikaların işkolu esasına göre kurulmanın bir usulü olduğu ile ilgili bkz.: ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.47 vd.

[644]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 41-42

İşyeri sendikacılığının, öğretide genel olarak iki sakıncası ileri sürülmüştür: İlki, işverenin güdümüne girerek etkinliklerini kaybetmeleri -günlük dilde bilindiği adıyla "sarı sendika"- olasılığıdır[645]. İkincisiyse, parça parça birçok işyerinde birçok sendikanın bulunması ve büyük sendikalara göre ihtisaslaşmalarının zor olması sonucu işçi ile işveren arasındaki diyalog faaliyetlerinin yetersiz kalması[646] olasılığıdır. Üstelik, bir işyeri sendikasının sarı sendika olmasa bile, rekabet güdüsü ile işkolu sendikaları tarafından sarı sendika olduğu iddiası ile yaftalanma ve yıpratılma olasılıkları da ileri sürülmüştür[647]. Zaten, uygulamada yaşanılan karışıklık ve çatışmalar üzerine 2821 S. Kanun düzenlenmiş, uygulanma döneminde de Türkiye ILO tarafından çeşitli eleştirilere konu edilmiş ve bunun üzerine halen yürürlükte olan 6356 S. STİSK yayımlanarak yürürlüğe girmiştir[648].

Türk toplu iş hukukunda sendikaların kuruluşunda işkolu ilkesi benimsenmiştir[649]. STİSK m.3'e göre, *"Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur"*. Bu madde kapsamında kısaca değinilmesi gereken diğer bir nokta da sendikaların kuruluşundaki usullerdir. Buna göre, izin sistemi, normatif sistem ve özgür kuruluş sistemleri dünyada uygulanmaktadır[650]. Türk Hukukunda ise madde metninden de anlaşıldığı üzere, özgür kuruluş sistemine yakın bir esas benimsenmiş olup sendikalar kanundaki ilgili belgeleri hazırlayıp ilgili mülki idare makamına vermekle diğer şartlar da varsa tüzel kişiliklerini kazanırlar[651].

---

[645]SÜRAL, s. 59-63; DEMİR, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.8

[646]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 43; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.90

[647]ŞAHLANAN, s.37; NARMANLIOĞLU, s.81

[648]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.22-23; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.10-11

[649]KILIÇOĞL /TÜFEK, s.40 vd.; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s.16 vd.

[650]ŞAHLANAN, s.67-68; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.217

[651]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.36; STİSK m.7: *"(1) Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir. (2) Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder. (3) Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. (4) Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.*

Türk toplu iş hukukunda işkolu kavramı çok önemli olmasına karşın tanımı STİSK'te yer almamıştır. İşkolu, esasen, işyerlerinde asıl işin türüne göre yapılan sınıflandırmaya verilen isimdir[652]. Avrupa ülkelerinde de benzer bir uygulama yapılmakta olup NACE kodlarına göre işler sınıflandırılmıştır[653]. Mevzuatımızda da eşdeğer bir uygulama takip edilmektedir[654]. 6356 S. STİSK, 2821 S. Kanunda aranan ülke genelinde faaliyet gösterme koşulunu aramamıştır. Güncel mevzuatımızda işkollarının neler olduğu kanunla belirlenmiş olup STİSK m.4/1 uyarınca kanunun ekinde gösterilmiştir. Burada başka önemli bir nokta ise, anılan maddenin üçüncü fıkrasında düzenlenen ÇSGB'nin bir işyerinin hangi işkoluna girdiğini yönetmelikle tespit etme yetkisidir. Ayrıca maddenin ikinci fıkrasında yer alan *"Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır."* ifadesi de önem arz etmektedir.

STİSK m.4/2 hükmü gereği, işyerinde yürütülen asıl iş, işyerinin hangi işkoluna gireceğini belirler. Asıl işe yardımcı iş durumundaki işler de asıl işle beraber ilgili işkolu içinde yer alacaklardır[655]. Örneğin, bir tersanede görülmekte olan gemi üretim işi STİSK Ek (1) Sayılı Cetvel uyarınca 16 sayılı iş koluna girmektedir. Fakat tersanede gemi üretimi yanında taşıma işlerini gören işçiler, boyama veya elektrik-enerji aksamı işlerini gören işçiler bahsedilen işlerin girdiği, 15, 4 veya 14 sayılı işkollarındaki sendikalara üye olamayacaklardır[656].

Asıl iş, işyerindeki mal ve hizmet üretiminin yöneldiği esas teknik amaçtır[657]. Anılan teknik amaç işyerinde yalnız bir amaçtan ibaretse ayrım daha kolay olup söz konusu asıl işe göre iş kolu tespiti yapılır. Ancak bir işyerinde birden fazla teknik amaca yönelik faaliyet varsa bu durumda işyerinde baskın olan iş belirlenerek işkolu tespitine gidilmelidir[658].

Yargıtay nezdinde temyiz edilen bir dosyada[659] davacı sendika, bir üniversitenin eğitim ve araştırma hastanesinde teknik bakım ve onarım işlerinin alt işverenlikçe

---

(5) Tüzük değişiklikleri ikinci fıkra hükmüne göre ilan edilir. Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki hükümler uygulanır."

[652]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s. 40; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 95; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.48 vd.

[653]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.50

[654]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s. 40; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 291

[655]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.51; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s.20-21

[656]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler s.90-91; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 46; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.51

[657]ŞAHLANAN, s.44-46; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 43

[658]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.52; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 99; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 49; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 47-48

[659]Y.22. HD., 2015/31096 E., 2015/31026 K., T. 23.11.2015, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:12.02.2025

yürütüldüğünü, ihaleyle hizmet alınsa da işin yapıldığı yerin bir hastane olduğunu, burada yapılan işlerin sağlık hizmetine yardımcı olduğunu, asıl işin niteliği nedeniyle tüm işlerin sağlık işkolunda değerlendirilmesi gerektiğini, Bakanlık kararının söz konusu işi "genel işler" işkolunda tespit ettiğini, anılan kararın iptaliyle bu işyerinin "sağlık ve sosyal hizmetler" işkolunda sayılması gerektiği gerekçesiyle itiraz etmiştir. Davalı işveren ve Bakanlık, alt işverenin yaptığı işlerin sağlık hizmeti değil, teknik bakım ve onarım olduğunu, bu nedenle sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda sayılmayacağını savunmuştur. İlk derece mahkemesi, alt işveren işçilerinin yaptığı işlerin ayrı bir işkolu oluşturmadığını belirterek davayı reddetmiştir. Davacı sendika, kararı temyiz etmiş ve dosya Yargıtay'a taşınmıştır. Yargıtay, STİSK m. 3'e göre, sendikaların yalnızca belirli bir işkolunda faaliyet gösterebileceğini, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağını (STİSK m. 4/2), ilk derece mahkemesinin işkolu tespitinde işyerinin faaliyet alanını esas aldığını ancak alt işverenin bağımsız bir işyeri olup olmadığını ve söz konusu işyerindeki ağırlıklı işin ne olduğunu incelemediğini isabetli olarak belirtmiş ve kararı bozmuştur.

İstanbul BAM'ın incelediği davada[660], davacı sendika, işyerinin "Taşımacılık" (İşkolu No: 15) kapsamında olduğunu savunarak, ÇSGB tarafından verilen "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" (İşkolu No: 10) işkolu tespit kararının iptalini talep etmiştir. Sendika, Bakanlığın sadece merkez ofise odaklandığını, oysa şirketin çoğu biriminin taşımacılık faaliyeti yürüttüğünü ileri sürmüştür. BAM, 4857 sayılı İş Kanunu m.2 gerekçesine dayanarak, bir yerin işyeri sayılabilmesi için amaç birliği, teknik bağlılık ve yönetim bütünlüğü kriterlerinin sağlanması gerektiğini vurgulamış, faaliyetler arasındaki teknik-örgütsel bağın belirleyici olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda merkez birimin faaliyetlerinin diğer işyerlerinden bağımsız olduğu sonucuna varılmıştır. İşkolu tespitinde ise 6356 sayılı Kanun'un 4 ve 5. maddelerine atıfla, asıl işin belirleyici olduğu, yardımcı işlerin de aynı işkoluna tabi sayılacağı ve her işyeri için ayrı ayrı işkolu tespiti yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Sadece merkez ofis üzerinden yapılan tespitin tüm işletmeyi kapsayamayacağı ifade edilmiştir. İstinaf başvurusu kabul edilerek, ilk derece mahkemesi kararı HMK m. 353/1-a-6 uyarınca kaldırılmış; eksikliklerin giderilmesi ve yeniden karar verilmesi için dosya mahkemeye iade edilmiştir.

[660]İstanbul BAM., 51.HD., 2023/1139 E., 2024/559 K., 07.03.2024 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

Bir diğer olasılık ise, işyerinde alt işverenlik ilişkisinin mevcut olmasıdır. Öncelikle STİSK'in yaptığı atıf[661]gereği alt işveren tanımı için 4857 S. İşK m.2/6 hükmüne bakmak gerekir[662]. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu hallerde alt işveren, fiziki olarak asıl işverenin işyerinde işçi çalıştırıyor olsa bile işkolu tespitleri birbirinden ayrı olarak yapılır[663]. Buradan hareketle, öncelikle mevzuat açısından geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut olmalıdır. Yasal olarak geçerli bir asıl işveren- alt işveren ilişkisi mevcutsa o halde anılan işçiler -işin niteliği sebebi ile- farklı işkollarındaki sendikalar kapsamına girecektir[664]. Ancak alt işverenlik ilişkisinde muvazaa tespiti halinde söz konusu işçiler en baştan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağından söz konusu durumun toplu iş hakları açısından da kabul göreceği kuşkusuzdur[665].

Uygulamadan bir örnek vermek gerekirse, Bursa BAM nezdinde istinafa konu olan somut olayda[666], davacının, davalı EÜAŞ'nin işlettiği Tunçbilek Termik Santrali'nde 2015 yılı haziran ayına kadar taşeron işçisi olarak çalıştığı, bu süreçte sendikaya üye olduğu, TİS'ten yararlanamadığı, oysa kadrolu işçilerle aynı işi yaptığı, dolayısıyla muvazaa nedeniyle EÜAŞ işçisi sayılması gerektiği iddia edilerek, TİS kaynaklı ücret farkı, sosyal yardımlar ve tazminat alacaklarının tahsili istenmektedir. İncelemede ilk olarak alt işverenlik sözleşmelerinin niteliği değerlendirilmiş; işyerinin koşulları, çalışan sayısının sabit kalması, işçilerin değişmemesi, işin yönetimi ve emir–talimatların EÜAŞ tarafından verilmesi, puantaj kayıtlarının ve izinlerin EÜAŞ tarafından belirlenmesi, işverenin bizzat işçileri yönlendirmesi, gibi unsurlar esas alınarak muvazaa bulunduğu kabul edilmiştir. İşverenin, muvazaa yoluyla işçileri sendika ve TİS kapsamı dışına çıkarma çabasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu vurgulanmış, öte yandan, TİS'lerin geçerli olduğu işyerinde davacının aynı işkolunda asıl işlerde çalıştığı, işyeri devrinin iddia edilmesine rağmen, işçilerin aynı şekilde çalışmaya devam etmesi nedeniyle gerçek anlamda işyeri devrinden söz edilemeyeceği ifade edilmiştir. Davacı işçinin, kadrolu işçilerle aynı işleri yürüttüğü, teknik ve fiilî olarak yardımcı işte değil, asıl işte çalıştığı da belirtilerek ilk derece mahkemesinin kararı isabetli olarak hukuka uygun bulunmuştur.

---

[661]6356 S. STİSK m.2/3: *"Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir."*

[662]Detay için bkz.: s.64 vd.

[663]SAVAŞ KUTSAL, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, s. 406

[664]ŞAHLANAN, s.53-54; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.92-93; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 49

[665]ŞAHLANAN, s.436-437; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.355 vd.

[666]Bursa BAM. 3.HD., 2020/2538 E., 2020/2037 K., 16.11.2020 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025; Ayrıca benzer yönde bkz.: Antalya BAM. 10. HD., 2020/2049 E., 2020/2396 K. 03.12.2020 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

Bir işverene ait olmakla beraber farklı konumlarda yer alan birimler açısından da bu noktada değerlendirme yapmak gerekir. Söz konusu birimlerin hukuki niteliği işyerine bağlı yer olursa farklı, ayrı bir işyeri olursa farklı sonuçlar doğurur[667]. Bağlı yer şartlarını -amaç ve yönetim yönünden bağlılık- taşımayan birimler artık farklı bir işyeri olur. Başka bir deyişle, bu iş yerlerinin her biri için işkolu tespiti ayrı ayrı yapılacaktır[668]. Bu duruma -aynı işverene ait olmakla birlikte farklı iş kollarında tespit edilen birden çok işyeri olması- uygulamada "parçalı tespit" adı verilmektedir[669]. Öğretide de isabetli bulunduğu üzere[670], bir yerin işyerinin bağlı yeri, eklentileri ve araçları da işkolu tespitinde bütün ve tek olarak ele alınacaktır. Yargıtay'ın istikrarlı uygulaması da bu yöndedir[671].

Örneğin Yargıtay önüne gelen bir somut olayda[672], 6356 S. STİSK m. 4 ve 5'e dayalı olarak Bakanlıkça yapılan işkolu tespitine karşı açılan bir dava değerlendirilmiştir. Bakanlık, belediyeye bağlı anonim şirketin çay, kahve ve yeme-içme hizmeti sunan işyerlerini "konaklama ve eğlence işleri" (18 nolu işkolu) kapsamında sınıflandırmıştır. Davacı sendika ise bu faaliyetlerin belediye hizmeti niteliği taşıdığını ve dolayısıyla "genel işler" (20 nolu işkolu) kapsamına girmesi gerektiğini savunmuştur. Yargıtay değerlendirmelerinde, 4857 S. İşK 2. maddesi uyarınca işyerinin teknik bir amaca yönelik olarak örgütlenmiş ve birden fazla unsurdan oluşan üretim birimi olduğunu vurgulamıştır. Aynı işverenin farklı birimlerde yaptığı işlerin ayrı işyerleri olup olmadığına karar verirken amaç birliği, yönetimde birlik ve teknik bütünlük ölçütlerinin esas alınması gerektiğini belirtmiştir. Bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için kullandığı diğer alanların -eklentiler, bağlı yerler- da aynı işyeri kapsamında değerlendirileceği, ayrı bir işkolu tespiti yapılmayacağı ifade edilmiştir. Özetle, somut olayda, anonim şirketin farklı SGK siciline sahip işyerlerinin aynı işveren bünyesinde ve aynı hizmet amacıyla faaliyet gösterdiği saptanmıştır. Bu nedenle işyerlerine bağlı yerlerin de genel işler işkoluna dâhil olduğu sonucuna, isabetli olarak ulaşılmıştır.

---

[667]ŞAHLANAN, s.47-48; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 50

[668]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.53; ŞAHLANAN, s.47-48

[669]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.53; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 92 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.50

[670]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.52-53; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İŞHSGHD, Ankara, 2022, s. 296 vd.

[671]Aynı yöndeki Yargıtay kararları için bkz.: Y.9.HD., 2021/11032 E., 2021/15852 K., 25.11.2021 T.; 2021/4569 E., 2021/9635 K., 27.05.2021, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

[672]Y.9.HD, 2021/10664 E., 2021/15851 K., 25.11.2021 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025

Bir işyerinin yer aldığı işkolunun tespiti, STİSK m. 4/3 açık hükmü gereği, ÇSGB, işçi ve işveren konfederasyonlarının[673] görüşü alınarak ve uluslararası normlar da gözetilerek belirlenir. Bakanlık işyerinin hangi işkoluna girdiği ile ilgili tespitini Resmî Gazete'de yayımlar, tespit kararına karşı ilgililerin dava yoluyla itiraz süresi on beş gündür, ilk derece mahkemesi kararını iki ay içinde verir, istinaf ve temyiz yasa yolları açıktır (STİSK m.5/1).

3. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti ve Yetkisi Açısından

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek veya yürürlükte olan bir TİS'e katılabilmek için öncelikle TİS ehliyetine sahip olmak gerekir[674]. Söz edilen ehliyet, kavram olarak Medeni Hukuktaki hak ehliyetine benzese de daha özel bir düzenleme olup şartları farklıdır[675]. Nitekim, her gerçek kişi veya tüzel kişi TİS tarafı olamaz. Kişiler yalnızca belirli şartları sağlıyorlarsa TİS ehliyetleri mevcut olur[676]. STİSK m.2/1-h hükmünden yola çıkarak hukukumuzda TİS tarafı olabilecekler; işçi sendikaları, işveren sendikaları ve bireysel olarak işverenler şeklinde belirlenmiştir.

Bu bağlamda, işçi tarafında yer alabilme ehliyeti sadece işçi sendikalarına tanınmıştır[677]. Sendika dışı yapılar, örneğin; dernekler, işyeri örgütlenmeleri, konfederasyonlar vb. TİS tarafı olamazlar[678]. Söz konusu hususun önem arz eden yönü ise TİS akdedilirken işçi tarafında yer alacak olan işçi sendikasının, TİS'in uygulanacağı işyerinin yer aldığı işkolunda teşekkül etmiş olması gerekliliğidir[679]. Anılan gereklilik, yukarıda da değinildiği üzere STİSK m.3/1'de düzenlenmiştir. Bu kapsamda, bir işçi sendikasının -işveren sendikasının da- TİS ehliyeti ancak kurulu bulunduğu işkolu açısından hüküm doğurur[680]. TİS, -ve dolayısıyla TİS ehliyeti- kamu düzenine ilişkin bir mesele olduğundan yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi

---

[673]STİSK m.2/1-f: *"Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,"* ifade eder şekilde tanımlanmıştır. Sendika ise yine aynı maddenin ğ bendinde: *"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"* şeklinde düzenlenmiştir.
[674]ŞAHLANAN, s.348; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s. 367
[675]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.240; NARMANLIOĞLU, s. 343
[676]ESENER, Turhan/DEMİR, Ender, Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 2019, s.43-44; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 262
[677]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.303; ESENER / DEMİR, s. 45
[678]ŞAHLANAN, s.349; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.240
[679]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 264; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 179
[680]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.303; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku s.343

davaya bakmakta olan hâkim tarafından da re'sen dikkate alınır[681]. Bu yönüyle de ehliyet yokluğu, yetki yokluğundan daha ağır sonuçlara sahip olup öncelikle incelenir, hukuki yaptırımları da farklıdır[682]. Ehliyet yokluğuna hükümsüzlük yaptırımı uygulanırken yetki yokluğu iptal edilebilirlik yaptırımına tabidir[683].

İşveren tarafının ehliyeti, işverenin sahip olduğu işyerinin girdiği işkolunda teşekkül eden bir işveren sendikasına üye olup olmadığı olasılıklarına göre değişir[684]. İşveren, işyerinin girdiği işkolunda bir sendikaya üye olmuşsa artık kendisi bireysel olarak TİS akdedemez[685]. Hatta sendika üyesi bir işverenin yine de bireysel olarak TİS imzalaması halinde, uygulanacak hukuki yaptırım konusunda öğretide uyuşmazlıklar yaşansa da baskın görüş ehliyetsizlik -hükümsüzlük- oluşacağı yönündedir[686]. Bizim de görüşümüz bu yöndedir. Kısaca, işyerinin tespit edildiği işkolunda bir sendikaya üye olmuş olan işveren buna rağmen TİS'e kendi adına taraf olmuşsa bu durumda ehliyetsizlik gündeme gelir ve ilgili TİS hükümsüz olur. Başka bir deyişle, STİSK m.45'te belirtilen 45 günlük süre ile bağlı olmaksızın her aşamada herkesçe ileri sürülebilir[687].

İşveren tarafın ehliyeti yönünden son olarak grup toplu iş sözleşmelerine de değinmek gerekir. Grup toplu iş sözleşmesi, STİSK m.2/1-ç uyarınca: *"İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi"* şeklinde tanımlanmıştır. Bu çerçevede, birden çok işverenin birden fazla ve aynı işkolunda yer alan işyerleri için, akdedilen TİS'lere grup TİS denilmiştir[688]. Yasanın açık hükmünden anlaşıldığı üzere, bu tür bir TİS ancak bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında kurulabilir[689]. Bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa böyle bir durumda zaten zorunlu olarak işletme toplu iş sözleşmesi akdedilecektir[690] (STİSK m.34/2).

---

[681] ŞAHLANAN, s.348; ESENER / DEMİR, s.44
[682]ŞAHLANAN, s.348; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 262-263
[683]ŞAHLANAN, s.348; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 262-263
[684]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.245; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 266; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.374
[685]ŞAHLANAN, s.351; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.180; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.374
[686]Bkz.: ŞAHLANAN s. 351-352; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 267; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.245; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.304
[687]ŞAHLANAN, s.352; NARMANLIOĞLU, s. 245
[688]NARMANLIOĞLU, s. 235-237; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 288
[689]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.292-294; ŞAHLANAN, s. 352; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.236; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 241-244
[690]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.295; ESENER / DEMİR, s.31

Toplu iş sözleşmeleri açısından yetki kavramı, TİS yapma ehliyeti bulunan tarafın, etki alanı bakımından hangi işyeri ya da işyerlerinde bir izin ile TİS imzalayabileceğini ifade eder[691]. Daha açık bir ifade ile, Medeni Hukuktaki fiil ehliyetinin özel bir görünüm şeklidir[692].

STİSK incelendiğinde, yetki açısından asıl detaylı şartların işçi sendikaları yönünden arandığı görülür. İşveren sendikaları açısından ise ehliyet koşullarının yetki bakımından da geçerli olduğu kabul edilmiştir[693] (STİSK m.43/4, m.2/1-h). Ancak işverenler yönünden bu kuralın istisnasını, 4735 S. Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na 6552 S. Kanunun 13. maddesi ile eklenen hüküm[694] oluşturmakla birlikte çalışmamız kapsamını aşacağından detayına girilmemiştir.

İşçi sendikalarının yetkisi yönünden sayısal verilere bağlı bazı koşullar öngörülmüştür. STİSK m.41'de düzenlenen söz konusu koşullardan birincisi, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolu içinde çalışan işçilerin en az yüzde birini üyesi olarak kaydetmiş olmasıdır. İkincisi, işyeri TİS bakımından, ilgili işyerindeki işçi sayısının yarısından fazlasını üye olarak kaydetmiş olması; işletme TİS bakımından ise işletmenin tamamında -başka bir deyişle, işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerinde çalışan işçilerin sayısı- en az yüzde kırk oranında üyeyi kaydetmiş olmasıdır[695]. İlk koşul "işkolu barajı" olarak adlandırılırken ikinci koşul ise "işyeri-işletme barajı" olarak adlandırılır[696]. Görüldüğü üzere, işyeri kavramı ve işletme kavramı bu noktada da önem arz etmektedir.

İşkolu barajının tespitinde esas alınan yüzde bir oranı, her senenin ocak ve temmuz aylarında ÇSGB tarafından Resmî Gazete'de yayımlanan istatistikler üzerinden belirlenir[697] (STİSK m. 41/5). Anılan istatistiklere Resmî Gazete'de yayımı tarihinden itibaren on beş gün içinde itiraz etmek mümkün olup görevli ve yetkili mahkeme Ankara İş Mahkemesidir[698]. Söz konusu itiraz üzerine ilk derece mahkemesi kararını on beş gün

[691]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.354; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.181
[692]ESENER / DEMİR, s. 46
[693]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.375 vd.; ŞAHLANAN, s. 353; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.354
[694]Detaylı bilgi için bkz.: BAŞBUĞ, Aydın, Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi, 2016, İHD, C.2., S.3, s.119-129, E.A.:https://dergipark.org.tr/tr, E.T.:01.12.2024; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu Uyarınca Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi ve Uygulamada Karşılaşılabilecek Sorunlar, 2017, İHD, C.3., S.5, s.290-316, E.A.:https://dergipark.org.tr/tr, E.T.:01.12.2024
[695]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.375-377; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s. 291
[696]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 354; ESENER/DEMİR, s.50
[697]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.306; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.244
[698]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s. 245; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.377

içinde verir. İstinaf kanun yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi, bir ay içinde karar verir[699].

Temyiz kanun yoluna da başvurulursa Yargıtay, temyiz istemini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar[700] (STİSK m. 41/6). Öte yandan yasa koyucu, anılan itiraz hakkının kötüye kullanımını engellemek için STİSK m. 41/5'te yetki almak üzere başvuru yapan sendikanın yeni yayımlanan istatistikten etkilenmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu hüküm ile işçi sendikaları arasında yetki alma konusunda husumet yaşanması veya itiraz hakkının kötüye kullanımı engellenmek istenmiştir[701]. ÇSGB söz edilen istatistikleri belirlerken, bakanlığa iletilen üyelik sayıları ile üyelikten çekilme sayılarını ve SGK'ya yapılan işçi bildirimlerinin sayısını esas alır[702] (STİSK m.41/7).

Belirtmek gerekir ki gerek yargı uygulaması gerekse öğretide, uzaktan çalışan, evden çalışan, kısmi süreli çalışan veyahut herhangi bir surette fiziki işyeri dışında çalışan işçiler de iş organizasyonu içine girmeleri sebebiyle işyeri TİS barajının hesabına dahil edilirler[703].

Söz konusu barajlar Anayasa Mahkemesi tarafından eleştirilmiştir. Gerçekten de Yüksek Mahkeme bir kararında[704], Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı'nı Anayasa m.51, ILO 98 ve 87 No.lu Sözleşmeler yönünden değerlendirmiş, örgütlenme hakkının yalnızca sendika kurma değil, aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisini de içerdiğini kabul etmiştir. Sendikal çoğulculuk ve sendikalar arası rekabetin teşvik edilmesi gerekirken, %1 barajı gereklilik ve orantılılık ilkelerine aykırı bulunmuştur. Özellikle, küçük işkollarında faaliyet gösteren sendikalar bakımından hakkın kullanımını fiilen imkânsızlaştırıcı bir düzenleme olduğu belirtilmiştir.

İşçi sendikalarının yetkisi açısından çalışmamızı ilgilendiren asıl önemli husus, yetki talebinde bulunan sendikanın işyeri veya işletmedeki barajı sağlayıp sağlamadığının incelenmesidir. Örneğin, işyeri TİS imzalanacak olan bir işyerinde, işyeri barajı açısından hesaba katılacak işçiler belirlenirken, işyerine bağlı yerlerde çalışanların da hesaba dahil edilmesi gerekeceği kuşkusuzdur. Buna göre, bağlı yerlerin ve eklentiler ile araçların tanımı için yine İşK m.2 hükmüne başvurulacaktır[705]. Bahsedilen halde, işverenin bağlı

[699]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.376; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.292
[700]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.306; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 362
[701]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.271; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.183
[702]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.306; NARMANLIOĞLU, s.85
[703]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.308; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.187
[704]AYM, 2014/177 E., 2015/49 K. K.T. 14.05.2015, 29383 S. RG., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.: 10.05.2025
[705]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.247; ŞAHLANAN, s.371; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.415-416

yeri ayrı bir işyeri olarak tescil ettirmesi ya da ilgili yerin -her nasılsa- ayrı bir işkolu koduyla tespit edilmiş olması İşK ve STİSK kapsamında anılan yeri bağlı yer olmaktan da çıkarmayacaktır[706].

Bir yerin işyerine bağlı yerlerden olup olmadığının belirlenmesinin bir başka önemi de işverenin işletme TİS imzalama zorunluluğu olup olmaması ve dolayısıyla yetkinin tespiti noktasında ortaya çıkar. Örneğin, işverenin mobilya üretim atölyesi (Ağaç ve Kâğıt İşkolu) ile bu atölyenin yan binasında bulunan, odunların kesilip imale hazırlandığı bir yer olduğu düşünülürse, ikinci yerde eğer mobilya atölyesi için tahta hazırlama işi görülüyorsa işyerine bağlı yer olur. Ancak ikinci yerde odunların imale hazırlanmasının amacı kâğıt üretmekse artık burası ayrı bir işyeri sayılır çünkü iki farklı teknik amaca yönelen bağımsız işyerleri olurlar. İkinci olasılıkta, bahsedilen ikinci işyeri de aynı işkoluna girer -Ağaç ve Kâğıt İşkolu- ve artık işverenin işletme toplu iş sözleşmesi akdetmesi zorunluluğu doğar[707].

Bahsedilen olasılıkta, işçi sendikasının yetki tespiti başvurusu işyeri TİS için mi yapılacak yoksa işletme TİS için mi yapılacak önem arz eder. Çünkü söz konusu yerlerin ayrı bir işyeri olup olmadığı, eğer böyle ise aynı işkolunda yer alıp almadıkları işçi sendikasının yetki başvurusunun ne şekilde yapılacağını etkileyecektir.

Nitekim söz konusu durum, işçi sendikaları ile işveren veya işveren sendikaları tarafından uyuşmazlığa konu olmakta; bu sebeple Yargıtay önüne de sıkça gelmektedir. Yüksek Mahkemenin işyeri veya bağlı yer ayrımının tam olarak yapılabilmesi adına genel olarak aradığı ölçütler: Aynı teknik amaca hizmet edilip edilmediği, aynı yönetim altına örgütlenilip örgütlenilmediğinin keşif ve bilirkişi incelemesi ile tespiti, işyeri tescil kodları veya NACE kodları ile yetinilmemesi şeklindedir[708]. Bu bağlamda, işverenin somut olaydaki işyerlerinin İş Kanunu 2. madde anlamında bir işyeri oluşturup oluşturmadığı tespit edilmeli, çıkan sonuca göre işverenle STİSK kapsamında işletme toplu iş sözleşmesi imzalanma zorunluluğu mu doğacak yoksa işyeri toplu iş sözleşmesi mi imzalanacak açıklığa kavuşturulmalıdır[709]. Başka bir ifadeyle, yetki tespiti yapılırken söz konusu işyerlerinin birbirinden bağımsız işyerleri olduğundan emin olunduktan sonra,

[706]ŞAHLANAN, s.372; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.365
[707]ŞAHLANAN, s.371; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.365-366; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.241
[708]Y.9.HD., 2025/2032 E., 2025/2602 K., 13.03.2025 T.; Y.22.HD., 2016/5052 E., 2016/7591 K., 14.03.2016 T., E.A.: https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, E.T.:03.05.2025
[709]Y.9.HD., 2017/25458 E., 2017/15540 K., 12.10.2017 T.; 2022/1971 E., 2022/2790 K., 03.03.2022 T.; 2015/7618 E., 2015/10185 K., 17.03.20215 T.; Y.22.HD, 2016/5052 E., 2016/7591 K., 14.3.2016 T.; Y.7.HD, 2014/19618 E., 2014/21904 K., 02.12.2014 T.; E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:15.02.2025

aynı işkolunda olup olmadıkları belirlenmelidir. Çünkü farklı işkollarına giren işyerleri STİSK açısından işletme kapsamında değerlendirilemez. Farklı SGK sicil numaralarına sahip işyerleri doğrudan işletme kabul edilmemeli, işyerlerinin yönetsel ve ekonomik bağımlılığı detaylı incelenmelidir[710].

Örneğin Yargıtay'ın bir kararında[711], dava, Bakanlık tarafından verilen olumlu yetki tespiti kararına karşı itirazın iptali talebiyle açılmıştır. Davacı işveren, Beşiktaş'taki merkez ofis ile Tekirdağ'daki fabrika işyerinin aynı işyeri olduğunu, bu nedenle yapılacak toplu iş sözleşmesinin işletme değil işyeri düzeyinde olması gerektiğini, dolayısıyla davalı sendikanın yeterli çoğunluğu sağlayamadığını ileri sürmüştür. Davalı sendika ise iki ayrı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınarak çoğunluğun sağlandığını, bakanlıkça verilen yetki kararının hukuka uygun olduğunu savunmuştur. İlk derece mahkemesi, toplam çalışan sayısının %40'ından fazlasının sendika üyesi olduğu gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Bölge adliye mahkemesi ise, SGK nezdinde ayrı sicil ve NACE kodlarına sahip iki ayrı işyerinin bulunduğu, her iki yerin aynı işkolunda ve bağımsız işyeri olarak değerlendirilip işletme toplu iş sözleşmesine tabi olduğunu belirtmiştir. Ancak Yargıtay kararı bozmuştur. Yargıtayın gerekçeleri; NACE kodları aynı olan işyerlerinin salt anılan sebeple farklı işkollarında kabul edilmesinin eksik inceleme olduğu, somut olayda işyerlerinin farklı işkollarında faaliyet gösterdiği, bu nedenle işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı, işyeri düzeyinde yapılacak değerlendirmede de sendikanın çoğunluğu sağlayamayacağı şeklindedir. Fakat bazı Yargıtay kararlarında[712] NACE kodlarına göre de sonuca gidildiği görülmekte ve bu durum öğretide eleştirilmektedir[713].

Anayasa Mahkemesi önüne bireysel başvuru ile getirilen bir somut olayda[714], başvurucu Buca Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, bir çalışanının ilave tediye alacağı talebiyle açtığı iş davasında aleyhine karar verilmesi üzerine temyiz kanun yoluna başvurmuş, dosya Yargıtayca incelenmiştir. Yargıtay, sosyal yardımlaşma vakıflarının kamu işyeri kabul edilmesi nedeniyle ilave tediyeye hak kazandığına karar vermiştir. Başvurucu, Yargıtay'ın önceki içtihatlarına aykırı karar verdiğini ve hukuki

[710]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.77-78
[711]Y.9.HD., 2020/849 E., 2020/3613 K., 04.03.2020 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025
[712]Bkz.: Y.9.HD., 2019/7068 E., 2019/19196 K., 06.11.2019, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.2025
[713]Detaylı inceleme ve eleştiriler hk. bkz.: SAVAŞ KUTSAL, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, s.463
[714]AYM, B.N.:2019/15717, K.T.:31.01.2024, RGT: 12.06.2024, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:10.02.2025

öngörülebilirlik ilkesine aykırı bir tutum izlediğini iddia ederek AYM'ye bireysel başvuruda bulunmuştur. AYM değerlendirmelerinde, anılan vakıfların Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleri olduğunun düzenlendiğinin altını çizmiştir. Bu sebeple, 2822 S. Kanun döneminde kamu işyerlerinde aynı işkolunda yer alıyorlarsa farklı kurumlara ait olsalar da tek bir işletme toplu iş sözleşmesi imzalanabileceği düzenlenmişken, yürürlükteki STİSK m.34'te ise özel-kamu ayrımı yapılmaksızın tüzel kişi işverenin aynı işkolundaki birden çok işyeri için işletme toplu iş sözleşmesi düzenlenmesi gerektiği hükmü bulunduğundan bahsetmiştir. Anılan gerekçelerle AYM, vakıfların kamu işyeri statüsünün toplu iş hukuku açısından bir belirsizlik yarattığını kabul etmiştir. Fakat söz konusu durumun bireysel başvuru kapsamında değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir. Zaten Buca Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının kamu otoritelerine bağımlı olduğu kabul edilmiş ve tüzel kişiliğinin kamuyla bağının bulunduğu gerekçesiyle bireysel başvuru yapamayacağına karar verilmiştir.

AİHM, Türkiye'ye karşı yapılan bir başvuruyla ilgili kararında[715], toplu iş sözleşmeleri açısından işyeri ve işletme kavramlarının değerlendirmesini yapmıştır. Anılan karara konu somut olayda, başvurucu sendika işyerinde çoğunluğu sağladığını belirterek işletme toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini almış, işveren ise süresi içinde yetki tespitine itiraz etmiştir. İşverenin iddiası, sendikanın, şirketin merkez ve fabrikaları birlikte değerlendirildiğinde yeterli çoğunluğa sahip olmadığı yönündedir. Sendika ise bu iddiaya karşılık merkezde, büroda çalışan işçilerin farklı bir işkoluna giren işyerinde çalıştıkları için anılan işçilerin hesaplamaya dahil edilmemesi gerektiğini belirterek cevap vermiştir.

İç hukuk normlarından bahseden AİHM, STİSK'e göre işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi imza yetkisi almak için işyerinde çalışan işçilerin en az yarıdan fazlasının ilgili sendikaya üye olması gerektiğini, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek içinse işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının sendikaya üye olmasının şart olduğunun altını çizmiştir. AİHM özellikle toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunu tartışırken, "bir işyerinde çalışanların sayısı" ifadesinden yola çıkmıştır. İlgili işyerinin

[715]AİHM, Tek Gıda İş Sendikası v. Türkiye, B.N.:35009/05, K.T.:4.4.2017, E.A.: https://hudoc.echr.coe.int/, E.T.:05.02.2025; Ayrıca bkz.: ÖKTEM SONGU, Sezgi, Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Sendika Hakkı, İstanbul, 2020, s.207 vd., E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.: 07.02.2025

ana faaliyeti dışındaki yardımcı faaliyetlerle birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamıştır -örneğin, üretim faaliyeti yanında idare, pazarlama-. Söz konusu durum, ulusal mahkemelerin ana merkez ile fabrikalarda çalışanları birlikte değerlendirerek "işletme" kapsamında toplu sözleşme imzalama yetkisinin irdelemesi açısından yeterli görülmüştür. Sonuç olarak kararın bu kısmında AİHS m.11 yönünden bir ihlale sebebiyet verilmediğine karar vermiştir.

4. İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi

Sendikaların yürütebileceği faaliyetler arasında yer alan işyeri sendika temsilcisi atamak, TİS yapabilme yetkisi kesinleşen sendikaya aittir[716]. STİSK m.27/3 hükmüne göre, işyeri sendika temsilcilerinin, işçilerin şikâyet ve istekleri ile ilgilenmek, işverenle aralarındaki diyaloga katkı sağlayarak çalışma huzuruna hizmet etmek, işçilerin haklarını korumak ve bireysel ile toplu iş sözleşmeleri yanında mevzuatın uygulanmasına uyumu gözetmek gibi görev ve yetkileri vardır[717]. Yasa koyucu bu temsilcilere özel güvenceler tanımış olup anılan bu güvenceler STİSK'in dördüncü bölümünde düzenlenmiştir.

Yasada, işyerinde çalışan işçi sayısına göre atanabilecek işyeri sendika temsilcisi sayıları belirlenmiştir (STİSK m.27/1). Bahsedilen sayıların TİS veya tüzük gibi başka bir metin ile arttırılması mümkün değildir[718]. Birden fazla temsilci olan işyerlerinde temsilcilerden biri baş temsilci yapılır[719]. Bu noktada, işyeri sınırlarının ve söz konusu işyerinde çalışmakta olan işçi sayısının işyeri sendika temsilcisinin atanması açısından ne kadar önemli olduğu ortadadır.

Örneğin, bir yere işyerinin eklentisi denilebiliyorsa bu eklenti kapsamında iş gören işçiler de STİSK m. 27/1'deki sayıya dahil edileceklerdir. Ancak bahsolunan yer ayrı bir işyeri oluşturuyorsa artık buradaki işçiler ilk işyeri açısından hesaba dahil edilemeyeceklerdir[720]. Kuşkusuz, işyeri ve işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçların tanımı için burada da İşK m.2'ye başvurulacaktır. Anılan nedenle önceki kısımlarda yapılan açıklama ve örneklerimiz bu noktada da geçerlidir.

[716]STİSK m.27; ŞAHLANAN, s.254; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.458, 206
[717]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.119; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 283
[718]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.199-120; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 146
[719]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 269; NARMANLIOĞLU, s.266
[720]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.187-188

Öğretide tartışmalı olan bir husus ise STİSK m.27'deki sayı sınırı sağlanmışken sendikanın yetkisinin devamı esnasında bahsedilen sayının azalması durumunda temsilci sayılarının da azaltılıp azaltılmayacağıdır. Bir görüşe göre, madde hükmünün amacı gözetilerek işçi sayısında değişiklik olduysa işyeri sendika temsilci sayılarının da buna göre güncellenmesi gerekir[721]. Fakat diğer görüşe göre, bu tespit işyeri sendika temsilcisinin atandığı tarih itibariyle yapılacaktır[722]. Yargıtay da ikinci görüşe göre kararlar vermektedir[723]. Kanaatimizce de yetkili sendikanın işyeri sendika temsilcisini atadığı tarihe göre sayı sınırlarının belirlenmesi yasanın lafzına ve hakkaniyete daha uygundur.

Diğer yandan, mevcut bir İşletme TİS var ise bu kez yetkili sendika, işletme bünyesindeki işyerlerinin her biri açısından ayrı ayrı temsilci atayabilecektir[724]. İşletme TİS söz konusu ise STİSK m.34 ile m.27 beraber değerlendirilmelidir[725]. Başka bir deyişle, işletme TİS mevcut olsa bile söz konusu TİS kapsamındaki her işyeri açısından şartların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir[726].

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için yetkisi kesinleşen sendikanın üyesi olmak -ve tabii ki ilgili işyerinde işçi olmak- yeterlidir[727]. Yetkili sendikanın tüzüğünde atamanın seçimle yapılacağı yazılıysa artık temsilci seçim usulüyle belirlenir (STİSK m.27/2). Yetkisi kesinleşen sendikanın işyeri temsilcisini atayabileceği yasada açıkça ifade edildiğinden henüz TİS imzalanmamış olsa dahi sendika, temsilci atama işlemini yapabilecektir[728]. Temsilcilerin görev süresi sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam eder (STİSK m.27/1).

Sendika tüzüğü ile temsilcide aranacak nitelikler düzenlenmiş olabilir. Öğretide, aranan niteliklerin TİS ile de hüküm altına alınabilip alınamayacağı noktasında tartışmalar yaşanmıştır; güncel ve ağırlıklı görüş ise söz konusu sorun sendikanın iç işleyişi ile ilgili olduğundan, sendika tüzüğünde düzenlenme yapılması gerekeceği yönündedir[729].

---

[721]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.188; NARMANLIOĞLU, s.266
[722]ŞAHLANAN, s.255; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 188
[723]ŞAHLANAN, s.255; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 188; NARMANLIOĞLU, s.266
[724]ŞAHLANAN, s.255
[725]ŞAHLANAN, s.255; NARMANLIOĞLU, s.266-267
[726]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.188
[727]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s. 119; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.86; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 278 vd.
[728]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.187; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.268
[729]ŞAHLANAN, s. 256; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.120

İşyeri sendika temsilcilerinin görev ve yetkileri STİSK m.27'de genel hatlarıyla sayılmış olsa da TİS içeriğinde veya sendika tüzüğünde farklı görev ve yetkiler belirlenebilecektir[730]. Diğer taraftan mevzuatta da işyeri sendika temsilcilerinin görevlendirildiği hususlar vardır. Örneğin, 3.3.2004 tarihli, 25391 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin işyeri izin kurulunda yer alacağı düzenlenmiştir[731]. Bir başka örnek olarak, 6331 S. İSGK'de yer almakta olup kanunun çeşitli yerlerinde işyeri sendika temsilcisine -anılan kanun metninde çalışan temsilcisi olarak düzenlenmiş- görev ve yetkiler verilmiştir[732].

İşyeri sendika temsilcilerinin görevlerinin sınırını işyeri oluşturur[733]. STİSK m.27/3 açık hükmü ile temsilcilerin görev ve yetkileri işyeri ile sınırlanmıştır. Maddenin son fıkrasında ise işyeri sendika temsilcisinin işyerinin bir işçisi olmaya devam etmesi nedeniyle iş görme edimine devam edeceği fakat temsilcilik görevini yerine getirmesi için de gerekli koşulların sağlanacağı düzenlenmiştir. Bunu sağlamak adına uygulamada işyeri sendika tesmilcilerine TİS ile temsilci izni verilmektedir[734].

Ayrıca vurgulamak gerekir ki, yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcisi görevdeyken STİSK m. 35/4 gereği yürürlükteki TİS'in bitiminden yüz yirmi gün öncesinde başka bir sendika yetki almışsa söz konusu sendikanın işyeri sendika temsilcisi de aynı anda görev yapabilecektir[735].

İşyeri sendika temsilcileri, STİSK tarafından getirilen düzenlemelerle, İş Kanunundaki iş güvencesi hükümlerinden ayrı olarak bazı korumalara sahiptir[736]. Ek olarak, temsilcilerin iş koşullarında değişiklik yapılması ve işyeri değişikliği ile ilgili de özel korumalar öngörülmüştür. Söz edilen korumalardan ilki STİSK m. 24'te düzenlenen

---

[730]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.270; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.120-121

[731]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.189; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.270; Ayrıca bkz.: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "İzin Kurulunun Oluşumu" başlıklı 15. maddesi: *"İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. (...)"*

[732]NARMANLIOĞLU, s.273 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 148

[733]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.187; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.271

[734]NARMANLIOĞLU, s.276; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.270

[735]ŞAHLANAN, s.258; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.149

[736]ŞAHLANAN, s.261; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.74; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.273-274

işverenin işyeri sendika temsilcisinin iş akdini haklı bir neden olmaksızın ve kesin ve açık ifadelerle yazılı bir şekilde bildirmeksizin feshedemeyeceği hükmüdür.

Anılan hükmün devamındaki düzenlemeler incelendiğinde açıkça görülmektedir ki İşK m.18-21 arasında yer alan iş güvencesi hükümlerine göre daha geniş bir koruma sağlanmıştır[737]. İlk olarak işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi ancak haklı nedenle, fesih nedeni açık ve kesin şekilde belirtilmek şartıyla yazılı şekilde feshedilebilir. Maddede geçen haklı neden ile belirtilmek istenen ise İşK m.25 kapsamında sayılanlarla sınırlı olmayıp aksine TBK m.435/2 hükmüne göre, *"Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar"* ifadesiyle tanımlanabilir[738]. Başka bir deyişle, 2821 S. Kanunun 4773 S. Kanunla değiştirilmiş halinin[739] aksine, İşK hükümlerinden ayrı, özel bir düzenleme getirilmiştir[740]. Ayrıca belirtmek gerekir ki STİSK m.24'e göre işyeri sendika temsilcisinin tabi olduğu kanunun getirilen koruma açısından farkı bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, temsilci İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ya da Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışıyor olsa da veya iş güvencesi kapsamında bulunsa da bulunmasa da söz konusu özel güvenceden yararlanacaktır[741].

AYM'ye yapılan bir bireysel başvuruda[742], başvurucu işçi, sendika değiştirip yeni sendikada yönetim kurulu yedek üyesi olduktan sonra iş sözleşmesinin feshedildiğini ve bu feshin sendikal nedenlere dayandığını ileri sürerek temsilci güvencesinden faydalanmak istemiştir. İlk derece mahkemesi işçinin işe iadesine karar vermiş, ancak sendikal tazminat talebini reddetmiştir. BAM ise işçinin işyeri sendika temsilcisi olmadığını, bu nedenle güvenceden yararlanamayacağını belirterek farklı karar vermiştir. AYM, işçinin aslında sendika yöneticisi olduğunu ve temsilcilik güvencesinin sadece yetkili sendikalarca atanmış temsilcilere tanındığını vurgulamış, BAM'ın değerlendirmesinin hukuka uygun olmadığını ifade etmiştir. Ancak olay özel işverenle ilgili olduğundan, devletin pozitif yükümlülüğü kapsamında değerlendirme yapılmamıştır.

---

[737]AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.87-88

[738]ŞAHLANAN, s.262; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.76; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.153

[739]2821 S. eski kanun döneminde, ilk hali 6356 S. STİSK ile benzer olsa da 4773 S. Kanunla yapılan değişiklik sonrasında İşK iş güvencesi sisteminin aynen işyeri sendika temsilcileri için de geçerli olacağı yönündeki değişiklik ile bu hüküm yürürlükte iken İşK ölçütlerine göre değerlendirme yapılıyordu.

[740]NARMANLIOĞLU, s. 277; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.123

[741]Y.9.HD., 2015/25304 E., 2016/1474 K., 21.01.2016 T., E.A.:https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, E.T..:17.07.2025

[742]AYM, B.N.: 2019/19836, K.T.: 28.03.2024, RGT: 16.09.2024, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.:01.05.2025

Diğer yandan AYM, kararında üç önemli Yargıtay içtihadına yer vermiştir: Birincisi, Yargıtay kapatılan 22. Hukuk Dairesi'nin, 9.9.2014, E.2014/18644, K.2014/23273 sayılı kararıdır. Bu kararda, amatör sendika yöneticilerinin -başka bir ifadeyle, işyeri sendika temsilcileri- de 24. madde kapsamına girdiği belirtmiştir. İkinci karar, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin, 14.12.2022, E.2016/6678, K.2022/16835 sayılı karardır. Söz konusu kararda ise yedek üyelerin de sendika yöneticiliği korumasından yararlanabileceği ifade edilmiştir. Üçüncü karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 21.11.2018, E.2018/8455, K.2018/21083 sayılı kararıdır. Anılan kararda, yalnızca yetkili sendika yöneticilerinin korunabileceğini vurgulamış ve 24. maddenin bu şekilde yorumlanması gerektiğini savunmuştur. AYM, bu kararların birbiriyle çeliştiğini ve Yargıtay'ın henüz bu konuda istikrarlı bir içtihat oluşturmadığını değerlendirmiştir. AYM, başvurucunun sendika yöneticisi -yedek üye- olduğunu, fakat yalnızca yetkili sendika temsilcilerinin korunduğu gerekçesiyle bu güvenceden faydalandırılmadığını tespit etmiştir. BAM'ın kararında eksik ve ilgisiz bir gerekçe yazıldığını da tespit etmiştir. AYM'ye göre, iç hukukta yöneticilik güvencesinin kapsamı açıkken başvurucunun bu korumadan faydalandırılmaması ve yeterli yargısal incelemenin yapılmaması sendika hakkının ihlali anlamına gelmiştir.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedilirse, temsilci veya üyesi olduğu sendika fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade davası açabilecektir (STİSK m.24/1-son). Anılan bir aylık süre, hak düşürücü süre olup yargılamada mahkemece her aşamada, re'sen gözetilir[743]. Bahse konu dava bir işe iade davası olduğundan, 7036 S. İşMhK m.3 hükmü uyarınca arabuluculuk bir dava şartıdır. Bu sebeple dava açılmadan önce arabuluculuk görüşmelerinin tamamlanması ve son tutanağın düzenlenmesi gerekir, aksi halde dava usulden reddolunur[744].

İlk derece mahkemesi kararı istinaf kanun yoluna tabi olup BAM'ın vereceği karar kesindir[745]. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde işyeri sendika temsilcisinin başvurusu üzerine işverenin temsilciyi işe başlatması gerekir. Aksi halde temsilcilik süresinin sonuna kadar ücret[746] ve diğer tüm haklarını temsilciye ödemek zorundadır[747].

[743]ŞAHLANAN, s.264
[744]ŞAHLANAN, s.264; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.77; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.87
[745]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.275; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.75
[746]İşK m. 21'deki "en fazla dört aylık" ifadesi burada yer almamıştır. Bkz.: TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.155; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 77
[747]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.276 vd.

İşyeri sendika temsilcisinin faydalandığı başka bir güvence, işinin veya işyerinin değişikliğine karşı özel korumadır. Bu çerçevede, işveren, işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızasını almadan, temsilcinin işyerini veya işini esaslı şekilde değiştiremez (STİSK m. 24/4). Söz konusu hüküm ile İşK m.22[748] hükmü birbirinin aynı değildir. İşK m.22 ile kıyaslandığında STİSK m. 24/4 daha kapsamlı bir koruma sağlamaktadır. Her şeyden önce, İşK m.22 yalnızca İş Kanunu'na tabi olan işçilerin faydalanabileceği bir koruma ortaya koymuştur; STİSK m.24/4 ise hangi kanuna tabi olarak çalıştığı fark etmeksizin tüm işyeri sendika temsilcilerine uygulanır[749]. Bir diğer fark ise, İşK m.22'de işçiye altı iş günlük bir cevap süresi tanınmış olması ve yine işverenin geçerli bir nedene dayandığını ispat etmek suretiyle iş sözleşmesini fesih hakkına sahip olmasıdır[750].

Son olarak, ayrıca bir sendikal fesih iddiası gündemdeyse işyeri sendika temsilcisinin yarışan haklarından bahsetmek mümkün olacaktır. Bu halde temsilci, isterse özel koruma hükümlerine dayanarak dava açabilecek, isterse de STİSK m.25'e göre hak talep edebilecektir[751].

5. Toplu İş Sözleşmesinin İşyeri Çalışma Düzenine İlişkin Hükümleri

Toplu iş sözleşmelerinin işyeri veya işletme düzeyinde yapılması konumuzu ilgilendirdiği kadar, TİS içeriğinde genellikle işyerinin ve işin işleyişine, çalışma düzeni ve koşullarına ilişkin hükümler bulunması da ilgilendirmektedir.

Bilindiği üzere Türk iş hukukunda, Alman ve İsviçre hukuklarına benzer olarak TİS'ler iki kısımdan oluşmaktadır: Birincisi, düzenleyici -normatif- kısımdır; ikincisi ise, borç doğuran kısımdır[752]. Her iki kısım da dayanağını STİSK m.33'ten alır. Anılan maddenin birinci fıkrasında, TİS'in iş sözleşmelerine ilişkin hükümler içerebileceğinden

---

[748]İş Kanunu m.22: *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz."*

[749]ŞAHLANAN, s.269; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.79-80; NARMANLIOĞLU, s.281

[750]AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 283-284; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.157

[751]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.156; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.81; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.285

[752]AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 155; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.205

söz edilmiş; ikinci fıkrasında ise TİS'in tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümler de içerebileceği hüküm altında alınmıştır[753]. Normatif kısımdaki kurallar, genel ve objektif düzenlemelerdir[754].Öğretide farklı tasniflerle karşılaşılsa da normatif kısım genel olarak; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler ile işyeri çalışma düzeni ve iş koşulları hakkında hükümlerden oluşur[755].

Normatif hükümlerin çalışma düzeniyle ilgili düzenlemeler içeren kısımları, sendikalı olsun ya da olmasın, münferit olarak işçilerle ilgili değil fakat tüm işyerine ilişkin kurallar getirirler[756]. Örneğin, işyerinin eklentisi niteliğinde olan; yemekhane, spor kompleksi, anaokulu, terzihane, kafeterya vb. yerlerden yararlandırılmaya ilişkin normlar veya yıllık ücretli izin hakları, mesai saatleri ve şartları, UBGT çalışmaları gibi iş organizasyonuna ilişkin çeşitli düzenlemeler içerebilir[757].

Öğretide, çalışma düzenine ilişkin düzenlemeler yapan bu tür normların normatif hüküm olduğu noktasında fikir ayrılığı olmamakla birlikte, bunların iş sözleşmelerinin içeriğine dahil bir unsur mu olduğu yoksa ayrı bir nitelikte mi ele alınması gerektiği noktasında görüş ayrılığı oluşmuştur[758]. Yaygın olarak kabul edildiği ve bizim de katıldığımız üzere, iş ve işyeri ile ilgili düzenleyici normlar içeren kısımlar normatif nitelikli olmakla birlikte iş sözleşmesi konusu olamayacak hükümlerdir[759].

Çalışma düzenine ilişkin hükümler işyerine ilişkin genel ve objektif normlar getirir. Bu nedenle işyerinde çalışan herkese uygulanma kabiliyetleri vardır[760]. STİSK m.25/2 hükmü ise işverenin işçileri sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan şeklinde bir ayrıma tabi tutmasını yasaklamakla beraber, son cümlede parasal haklar bakımından TİS hükümlerinin saklı olduğunu ayrıca belirtmiştir.

Bu çerçevede, çalışma düzeni hakkındaki hükümlerin tüm işyeri çapında uygulanırken parasal hükümler belirli şartlara sahip işçilere uygulanır[761]. İşveren, çalışma düzenine ilişkin normlara aykırı davranırsa STİSK m.26/2 uyarınca sendikanın dava açma hakkı doğacaktır.

---

[753]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.230; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.339-340
[754]AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.158-159
[755]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.269-270; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 349 vd.
[756]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.335 vd.
[757]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.217; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.270
[758]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.230-231; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.217.
[759]ŞAHLANAN, s. 322; SUR, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.270; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.285-286; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.160 vd.
[760]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.219
[761]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.219

II. Grev ve Lokavt Açısından Değerlendirme

Toplu iş hukukunda uyuşmazlık çıktığı zaman taraflar bu uyuşmazlıkları iki şekilde çözümlemeye çalışır. Arabuluculuk, tahkim gibi barışçıl çözüm yollarına başvurulabileceği gibi grev ve lokavt gibi mücadeleci çözüm yolları da gündeme gelebilir[762]. Grev ve lokavtın uygulandığı esnada işyeri ve işletme açısından pek çok yansıma görülür. Bu başlık altında anılan hususlara değinilecektir.

1. Grev Açısından

Grev hakkı, Anayasanın 54. maddesinde lokavt ile birlikte düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bir uyuşmazlık çıktığında belirli şartlar altında işçilerin işyerinde faaliyet durdurmalarına grev denir[763]. Ancak işçilerin her iş bırakma eylemine grev denilemez[764]. Grevin her şekli de yasal bir grev olarak adlandırılamaz[765]. Bu nedenle yasal bir grev yapılabilmesi için 6356 S. SİTSK m.58 ve devamındaki şartlara uyulması gerekir[766]. Nitekim, STİSK m.58/1'de genel grev tanımı[767], m.58/2'de ise kanuni grev tanımı[768] düzenlenmiştir.

İlk koşul işyerindeki işçi statüsündeki kişilerin toplu olarak işi bırakması ya da ciddi şekilde aksatacak yönde hareket etmeleridir[769]. Bu nedenle iş sözleşmesi ile çalışmayan, örneğin, stajyer, çırak vb. kişiler anılan sayının hesabında dikkate alınmaz[770]. Bir diğer şart, işçilerin söz konusu faaliyet durdurma eylemini toplu halde yapmalarıdır. Bunun için, tek bir işçinin işi bırakması yeterli olmayacaktır.

Diğer taraftan, grev oluşması için işyerinde çalışan tüm işçilerin sayı bakımından tamamının iş bırakması gerekmemektedir[771]. Başka bir ifadeyle, işyerinde görülmekte olan işin yavaşlamasını veyahut tamamen durmasını sağlayacak sayıda işçinin iş

---

[762]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.296
[763]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.440-441; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.333-334
[764]ŞAHLANAN, s.541; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s. 542
[765]ŞAHLANAN, s.541; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s. 542; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.643
[766]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s. 542; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 285
[767]6356 S. Kanun m.58/1: *"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir."*
[768]6356 S. Kanun m.58/2: *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir."*
[769]KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.542
[770]ŞAHLANAN, s.542; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 443
[771]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.432

bırakması ile grev oluşur[772]. Grev yapma kararını işçiler toplu olarak alabilecekleri gibi yasa metninde de bahsedildiği üzere bir kuruluşun kararı çerçevesinde de gerçekleştirebilirler[773]. Söz konusu kuruluş kavramından ne anlaşılması gerektiği yasa metninde belirtilmemiştir.

Öğretiye göre kuruluş kavramından yalnızca işçi sendikası anlaşılmaması gerekir; dernek, vakıf vb. de bu kararda etkili olabilir[774]. Ancak yasal bir grevden bahsediliyorsa söz konusu kuruluş ancak işçi sendikası olabilecektir, başka bir ifadeyle buradaki fark esasında grevin yasal olup olmamasına dayanmaktadır[775]. Çünkü, yetkili işçi sendikasınca alınmış bir grev kararı yoksa grev zaten yasaya aykırı olacaktır.

Yasal grevin asıl amacı, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında yaşanan uyuşmazlıklar karşısında işçilerin ekonomik hak ve özgürlüklerini savunmaktır[776]. Bu nedenle örneğin, İşK m.34'teki ücretin ödenmemesi nedeniyle iş bırakma veya 6331 S. Kanun hükümlerinde düzenlenen iş bırakmalar grev olarak nitelendirilemez[777].

Örneğin, bir AİHM kararına[778] konu somut olayda, işçiler sendikal nedenle ve ayrıca işyerinde grev haklarını kullanmaları sebebiyle işten çıkarıldıklarını iddia ederek AİHM'e başvurmuşlardır. AİHM, hem AİHS m.11 açısından değerlendirme yapmış hem de ilgili uyuşmazlık hakkında iç hukuk sürecinde verilen Yargıtay kararına değinmiştir.

Kısaca, bir araba sanayi firmasının iki farklı yerdeki fabrikalarında çalışan işçiler, toplu iş sözleşmeleri yürürlükteyken aynı işkolundaki başka bir firmanın işçilerine daha iyi şartlar verildiğini ve özellikle ücretlerine zam yapıldığını öğrenmeleri ile iş bırakmıştır. İşveren ise işçilerin eylemlerinin yasal bir grev olmadığını ve işe dönmelerini aralıklarla ihtar etmiştir. Disiplin süreci sonucunda başvurucularla beraber toplam elli işçi işten çıkarılmış, Yargıtay da incelemelerinde mevcut davada, söz konusu durumun toplu sözleşmenin imzalanması sürecinde uygulanan yasal bir grev olmadığı tespiti ile işçilerin işe iade taleplerini reddetmiştir.

---

[772]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.334

[773]6356 S. STİSK m. 58: *"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir."*, AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.589

[774]ŞAHLANAN, s. 544; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.436

[775]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 448; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.336

[776]AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 285; 6356 S. STİSK m. 58/2: *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir."*

[777]ŞAHLANAN, s.545

[778]AİHM, Selçuk BARIŞ ve diğer 31 işçi v. Türkiye, B.N.:66828/16, K.T.: 14.12.2021, E.A.: https://hudoc.echr.coe.int/, E.T.:06.02.2025

AİHM de Yargıtay'ın tespitlerinde herhangi bir hak ihlali veya hukuka aykırılık tespit etmemiş, özellikle herhangi bir toplu iş sözleşmesi -işyeri veya işletme düzeyinde- görüşmesi süreci olmadığını, Türk iç hukuku hükümlerine göre yasal bir grevin şartlarından birinin de toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında alınmış bir grev kararı olması gerektiğini belirtmiş ve başvurunun kabul edilemez olduğuna karar vererek ihlale hükmetmemiştir.

Toplu eylem kavramı, üst bir kavram olup grevi de içerir[779]. Grevin tanınıp korunduğu ilk metin Avrupa Sosyal Şartıdır[780]. Grev hakkı, ILO tarafından da barışçıl mücadele yollarından en çok tercih edilen olması nedeniyle pek çok sözleşme ve metinde düzenlenmektedir[781].

AİHM de bazı kararlarında yaptığı incelemelerde toplu eylem özgürlüğü, grev hakkı gibi haklar yönünden değerlendirmeler yapmaktadır. Türkiye'nin tarafı olduğu bir başvuruda yaptığı incelemelerde, grev hakkının yalnızca tanınmasının yeterli olmadığı, devletin bu hakkın kullanılmasını etkili kılacak şekilde pozitif yükümlülük üstlenmesi gerektiği tespitlerine yer vermiştir[782].

Uluslararası kuruluşların yönelimi, siyasi grev[783] kavramının olabildiğince dar yorumlanması gerektiği yönündedir[784].

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında grev kararı alınması gerekmişse işçi sendikasının yetki belgesinde yetkili kılındığı işyeri veya işyerleri -ya da işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında kalan işyerleri- açısından alınır ve STİSK m. 60/3 uyarınca ilgili işyerlerinde ilan edilir[785].

İşyeri ve işletme kavramları açısından grev kararının önemi kendisini işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi görüşmeleri bakımından gösterir. İşletme toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında bir uyuşmazlık çıkmış ve işçi sendikası grev kararı

[779]KILIÇOĞLU, Mustafa, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, 2020, ÇTD, C.4., S. 67, s.2407; E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.: 02.05.2025

[780]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 434; KILIÇOĞLU, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, s. 2409

[781]KILIÇOĞLU, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, s. 2411 vd.

[782]KILIÇOĞLU, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, s. 2415-2419

[783]Sendikaların yürüttüğü faaliyetler arasında siyasi olanlar da vardır. Anılan faaliyetler sebebiyle işyerinde iş durdurma ve takiben başka eylemlere sebebiyet verirse siyasi grev oluşur. Bkz.: ARICI, Toplu İş İlişkileri, s.368; KILIÇOĞLU, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, s.2424

[784]KILIÇOĞLU, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, s.2424-2425

[785]ŞAHLANAN, s.552

almışsa bu halde söz konusu grev kararının işletme tanımı dahilindeki tüm işyerlerinde uygulanıp uygulanmayacağı ile ilgili öğretide farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, her ne kadar işletme toplu iş sözleşmelerinde bir işletme bütünlüğü oluşturan işyerleri söz konusu olsa da çeşitli nedenlerle bu kapsamdaki bazı işyerlerinde grev kararı uygulanmayabilir[786]. Karşı görüşe göre, işletme kavramı bir bütünü ifade etmekte olup bu hüküm emredicidir (STİSK m.34/2). Bu nedenle, işletme toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde alınan bir grev kararı varsa söz konusu karar işletme kapsamındaki tüm işyerlerinde uygulanacaktır[787]. Kanaatimizce ikinci görüşe katılmak daha doğrudur. Çünkü yasa koyucunun amacı işletme toplu iş sözleşmesi çatısı altında işverenin aynı iş kolundaki birden çok işyeri için tek bir sözleşme akdedilmesidir. Ancak söz konusu tartışmayı gidermek adına mevzuata açık bir hüküm eklenmesinin daha doğru olduğu düşüncesindeyiz.

Grup toplu iş sözleşmeleri açısından ise böyle bir tartışma mevcut olmayıp genel görüş, bu durumda işyerleri açısından farklı uygulamalar yapılabileceği yönündedir[788].

Grev oylaması da grevin başka bir görünüş biçimidir. Yasa koyucu grevin uygulaması kararını alan işçi sendikası yanında işyerinde çalışan işçilerin bireysel iradelerine de geçerlilik tanımıştır, grev oylaması bunun yansımasıdır[789]. Grev kararının ilgili işyerinde sendika tarafından ilanından itibaren altı iş günü içerisinde, işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin görevli makama başvurusu ile grev oylaması talebi yapılabilir (STİSK m.61/1). İşletme toplu iş sözleşmeleri bakımından grev oylaması, işletme bünyesinde yer alan işyerlerinin her biri için bulundukları şehrin Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğü tarafından aynı tarihte yapılır[790]. Bahsedilen oylamaların sonuçları ise işletme merkezinin bulunduğu il müdürlüğünde toplanır ve sonuç burada belirlenir[791]. İşletmeye dahil olan işyerlerinin tümünde oylama talep edilmemiş olsa dahi işyerlerinin birkaçından gelen grev oylaması talebi ile işyerlerinin tamamında oylama yapılması gerekir[792].

Grup toplu iş sözleşmesi açısından grev oylaması ise, STİSK m. 61/5'te hükme bağlanmış olup buna göre gruba dahil her işyeri açısından bağlı oldukları Çalışma ve

[786]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.455; ŞAHLANAN, s.552
[787]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.648; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s. 187-188
[788]ŞAHLANAN, s.552; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.648
[789]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.348
[790]ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.190; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.478-480
[791]ŞAHLANAN, s.572; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.458-459
[792]ŞAHLANAN, s.572; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.190

İşkur İl Müdürlüğüne yapılır ve ayrı ayrı gözetilir. Ancak grup toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yürütmekte olan işverenin gruba dahil işyerleri aynı zamanda bir işletme oluşturuyorsa bu durumda yine işletme toplu iş sözleşmesi esaslarına göre oylamanın sonuçlandırılacağı belirtilmektedir[793].

Grev yasağı olan işyerleri ile grev yasakları olmayan işyerlerini aynı anda bünyesinde barındıran işletmeler açısından da çeşitli tartışmalar mevcuttur. Öncelikle grev yasağını tanımlamak gerekir. Grev yasakları sürekli ve geçici olarak ikiye ayrılmış olup 275 ve 2822 sayılı kanunlar döneminden bu yana Türkiye hep yasakların genişliği noktasında ILO tarafından eleştirilmiştir[794].

Güncel durumda, bazı iş alanları aciliyeti ve toplumsal önemi nedeniyle grev yasağı kapsamında sayılmıştır. Söz konusu işler: Can ve mal kurtarma, cenaze, mezarlık, şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol imalatı-dağıtımı gibi işler ile Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri ve son olarak kamu kurumlarınca yürütülen itfaiye işleri ile hastanelerdir (STİSK m. 62). Bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu ulaşım hizmetleri ise Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile madde metninden çıkarılmıştır.

Geçici yasaklar ise doğa olaylarının hayatı etkilediği yerlerde Cumhurbaşkanınca karar alınması durumunda ortaya çıkar (STİSK m.62/2).

İşletme toplu iş sözleşmesi imzalanabilecek işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunması durumunda grevin nasıl uygulanacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, 6356 S. STİSK m.34 uyarınca işletme toplu iş sözleşmesinde işletme olarak tanımlanan işyerleri artık bir bütün olup kanunun emredici lafzı karşısında hiçbir şekilde ayrı işleme tabi tutulamazlar, anılan nedenle grev kararı da bu işyerlerinde işletme bünyesinde hep birlikte uygulanmalıdır[795].

Diğer görüşe göre, toplu iş hukukunda pazarlık özgürlüğü esastır, bu nedenle her zaman grev hakkının kısıtlanmaması lehine yorum yapılmalıdır, buna göre grevin tüm işyerlerini kapsamasına gerek yoktur, grev uygulandıktan sonra imzalanacak olan işletme toplu iş sözleşmesinden ise işletme kapsamındaki tüm işyerleri faydalanacaktır[796].

[793]ŞAHLANAN, s.572-573
[794]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.446-447; ŞAHLANAN, s.558
[795]Detayları için bkz.: ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.191-192
[796]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 469-470; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.192

Anılan görüşler haricinde de çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüş, grev yasağı olan işyerleri açısından Yüksek Hakem Kuruluna[797] gidilmesi, diğer işyerlerinde ise greve devam edilmesi gerektiğini, böylece Anayasal iki normun da korunmuş olacağını ileri sürmektedir[798]. Son olarak öğretide bir görüş daha ortaya atılmıştır, buna göre, grev yasağı olan işyerleri ile olmayan işyerleri birbirlerinden ayrı toplu iş hukuku birimleri sayılmalıdır, söz konusu ayrı birimler için de bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalanması gerektiği ileri sürülmüştür[799].

Yargıtay önüne gelen bir somut olayda[800] uyuşmazlık konusu, davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin çıkmaza girmesi sonucu grev kararı alması ve davalı işverenin işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğunu ileri sürerek Yüksek Hakem Kuruluna başvurması, Yüksek Hakem Kurulunun, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kurması ile bu sözleşmenin grev yasağı bulunmayan işyerleri için de geçerli olmasıdır. Davacı sendika, Yüksek Hakem Kurulunun yetkisi olmayan bir konuda karar verdiğini ve grev hakkının engellendiğini iddia ederek dava açmasıyla gelişmiştir. İlk derece mahkemesi, grev yasağı kapsamındaki işyerleri için yapılan toplu iş sözleşmesini geçerli kabul etmiş fakat grev yasağı olmayan işyerleri için uygulanamaz olduğuna karar vermiştir. Taraflar kararı temyiz etmiş ve konu Yargıtay'a taşınmıştır. Dairenin değerlendirmesine göre: Yüksek Hakem Kurulu işletme düzeyinde sözleşme yaparken grev yasağı bulunan ve bulunmayan işyerlerini ayırmadan tüm işletme için sözleşme yapmıştır, grev yasağı kapsamındaki işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunun yetkili olduğunu kabul edilmiş, fakat grev yasağı olmayan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sendikada olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, işverenin grev yasağı bulunan işyerlerini gerekçe göstererek tüm işletme düzeyinde -tüm işyerleri için- Yüksek Hakem Kuruluna başvurmasının grev hakkını ortadan kaldırdığı kabul edilmiştir[801].

---

[797]Barışçıl çözüm yollarından olan arabuluculuk kural olarak toplu iş uyuşmazlıklarında ihtiyaridir. Yüksek Hakem Kurulu ise toplu iş sözleşmesi niteliğinde ve kesin kararlar verdiğinden arabulucudan ayrılır. Grev yasağı bulunan hallerde bir uyuşmazlık çıktığında taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak zorundadır. (STİSK m. 51)

[798]DENİZLİ ÖZTÜRK, Banu, İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar, 2013, SÜHFD, C.11, S.1, s.275-276, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:20.01.2025

[799]DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 347-350

[800]Y.22.HD., 2014/16453 E., 2014/22444 K., 15.07.2014 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:12.02.2025

[801]ŞAHLANAN, s.538, *"(...)somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağıtlanacak toplu iş sözleşmesi ise, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır. Mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz*

Kanaatimizce, işletme toplu iş sözleşmesi STİSK'te emredici ve kamu düzeninden olarak düzenlendiğinden, işletme TİS kapsamına girecek işyerlerinin birbirlerinden ayrı işleme tabi tutulması işletme TİS çatısı altında oluşturulan bütünlüğü bozacak, yasanın lafzına ve ruhuna aykırı sonuçlar doğmasına sebebiyet verecektir. Birçok çözüm önerisi sunulmuş olmasına karşın, söz konusu önerilerin uygulama yönünden sorunu tam anlamıyla çözer nitelikte olmadığı düşünülmektedir. Anılan tartışmanın çözümü ise ancak yasada yeni bir düzenleme yapılması ile mümkün gözükmektedir.

2. Lokavt Açısından

Lokavt, Anayasa m. 54'te düzenlenmiştir. Her ne kadar Anayasa m.54 madde başlığı "grev hakkı ve lokavt" şeklinde olsa da öğretide belirtildiği üzere lokavt işverene tanınmış bir haktır[802]. Lokavtın yasal olabilmesi için STİSK'te çeşitli şartlar öngörülmüştür. Buna göre, işçilerin işten geçici olarak ve toplu şekilde uzaklaştırılması, söz konusu uzaklaştırmanın zorlayıcı bir sebebe dayanmaması ve kararın işveren tarafından -veya bir işveren kuruluşu- alınıp uygulanması gerekir[803].

Lokavtın yasallığının başka bir koşulu da toplu iş sözleşmeleri esnasında bir uyuşmazlık çıkmış olması ve bu uyuşmazlığı takiben karşı taraf olan işçi sendikasının grev kararı almasıdır[804].

Bir grev kararı alınmamışsa işveren tarafı lokavta başvuramaz, lokavtın grevden en büyük farkı budur[805]. Üstelik, grev kararının alınması yeterli olmayıp aynı zamanda kararın STİSK m. 60/2'ye göre işverene tebliğ edilmiş olması gerekir. Anılan tebliğden itibaren altmış gün içerisinde işverenin lokavt uygulama hakkı doğar[806].

Diğer yandan, gerek öğretide gerek ise yasada lokavt, greve eşdeğer şekilde değerlendirilmiştir. Bu nedenle grev açısından yapılan değerlendirmelerimiz lokavt için de geçerlidir. Bir başka ifadeyle, örneğin işletme toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında yaşanan uyuşmazlıklarda grev yasağına tabi olan işyerleri mevcutsa veya başka bir nedenden işletme bünyesindeki tüm işyerlerinde grev uygulanmasında sorun çıkmışsa

---

bulunduğunun tespiti ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, işletmenin bölünerek, ikili toplu iş sözleşmesi düzenine yol açacak surette ve yazılı şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi isabetsizdir."

[802]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.525-526; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.306

[803]STİSK m.59; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 651 vd.; KILIÇOĞLU/TÜFEK, s.560

[804]AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.686

[805]ŞAHLANAN, s.643; KILIÇOĞLU / TÜFEK, s.560

[806]DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.372-373

yukarıda yapılan tartışmalar lokavt açısından da gündeme gelir, çünkü lokavt greve bağlı bir haktır[807].

Lokavtta ayırt edilmesi gereken önemli noktalardan biri, lokavtın ekonomik kriz, borç sıkıntısı gibi işverenin işletmesiyle ilgili başka bir nedenden kaynaklanmaması gerektiğidir[808].

Lokavtla ilgili STİSK m. 60/6, *"Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir."* şeklindeyken AYM'nin 22.10.2014 tarihli kararı ile söz konusu hüküm iptal edilmiştir[809]. Yüksek mahkeme kararda özetle, anılan hükmün lokavt hakkının anayasal doğasına aykırı olduğundan bahsetmiştir. İşverenin, uyuşmazlığın kapsamında olsa da grev uygulamasına konu edilmemiş işyerlerinde de lokavt uygulamasının hem lokavt hakkının doğasına aykırı bir kullanıma izin verdiğini hem de grev hakkının kullanılmasını da engelleyebileceğini belirterek hükmün iptaline karar vermiştir[810].

Grev uygulanmayan bir işyerinde lokavtın uygulanabildiği olasılıkların biri, STİSK m.60/4'te düzenlenmiştir. Buna göre, işverene bildirilen bir grev kararı süresinde icraya konulmazsa grev kararının düşeceğini düzenleyen hüküm, işverenin lokavt uygulamasına

---

[807]ŞAHLANAN, s.644-645; ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.383-384

[808]DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.374-375; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.513

[809]AYM, 2013/1 E., 2014/161 K., 22.10.2014, RG. 11.11.2015, S.:29529, E.A.: https://lib.kazanci.com.tr/, E.T.: 30.01.2025

[810]*"(...)Lokavt uygulamasında esas olan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkabilecek uyuşmazlıklar üzerine işçi sendikasının grev kararı alması halinde işverenlerin bu yola başvurabilecek olmasıdır. Nitekim lokavt kararının alınması, alınmış olan bir grev kararının, uyuşmazlığın diğer tarafı olan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edilmesi şartına bağlanmıştır. Bu yönüyle lokavt uygulaması bağlı bir yetki şeklinde gerçekleşebilecektir. Dolayısıyla ortada alınmış bir grev kararı yoksa ya da işverene ait işyerlerinin herhangi birinde grev kararı alınmış olmasına rağmen grev kararı alınmamış başka bir işyerinde lokavta başvurulması lokavtın özü ile bağdaşamaz. Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için işçi sendikası tarafından grev kararı alınmış olması hâlinde işveren tarafından o işyerinde lokavt uygulamasına başvurulabilmesi mümkündür. Ancak bunun ötesinde işverenin uyuşmazlığın kapsamında olan, fakat grev kararı alınmamış işyerleri için de lokavta başvurabileceğini benimseyen kural Anayasa ile düzenlenen lokavt ile bağdaşmayacağı gibi grev hakkının kullanılabilmesini de engelleyici niteliktedir. Bu hüküm bir işyerinde greve gitme istek ve yetkisine sahip olanları etkileyebilir. Hak ve özgürlüklere yapılacak her türlü sınırlamada Anayasa'nın 13, maddesinde İfade edilen ölçülülük ilkesi devrede girecektir. Bu ilke, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin başvurularda öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir güvencedir. Anayasa'nın 54. maddesinde koruma altına alınan grev hakkına yönelik sınırlamaların 13. madde kapsamında görülebilmesi, getirilen düzenlemelerin öncelikle ölçülü ve demokratik toplumda gerekli olması şartına bağlıdır. Diğer işyerlerinde çalışmakta olan İşçiler İçin de lokavt uygulamasının gerçekleşebilecek olması nedeniyle greve karar vermek ya da uygulamak hakkını kullanmaktan imtina edilmesine yol açabilecek bu düzenleme Anayasa koyucunun bu konudaki iradesiyle uyumlu olmayan hukuki sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu yönüyle kural, grev hakkına ölçülü ve demokratik toplum düzeninde gerekli olmayan bir sınırlama teşkil etmektedir. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir."*

dokunmamaktadır[811]. Diğer taraftan, grev oylamasına[812] gidildiği süreçte lokavt uygulanabileceği hatta, grev oylaması sonucu grev yapılmaması yönünde karar çıksa da işverenin lokavt uygulamasına bir engel yok gibi düşünülebilirse de öğretideki baskın görüşe göre işverenin, grev uygulanmayan bir olasılıkta lokavtı uygulamakta hukuki dayanağı veya iyiniyeti bulunmamaktadır[813].

III. İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi

Türk Toplu İş Hukukunda teklik ilkesi -tek düzen ilkesi- hakimdir[814]. Bu çerçevede, bir işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesi uygulanamaz (STİSK m.36). Bu ilkenin korunması açısından 6356 S. STİSK'te 37. ve 38. maddelerde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

2822 S. Kanun döneminde bir TİS yürürlükte olan işyerinin bir işletme bünyesine devredildiğinde veya bir işyerinin ya da bölümünün devrinde, devralınan yerde de başka bir TİS yürürlükte ise ne olacağı düzenlenmemişti[815]. Bu nedenle her iki TİS süresinin de bitmesi beklenmekte ve ancak bundan sonra ne tür bir TİS yapılacağı değerlendirilmekte, arada geçen dönemde ise iki başlılık ve belirsizlik oluşmaktaydı[816]. 6356 S. STİSK ile çeşitli olasılıklar gözetilerek düzenleme yapılmıştır.

STİSK m. 37/1 uyarınca, TİS uygulanmakta olan işyerlerinde bir işveren değişikliği olması veya işkolu değişikliği olması TİS'in yürürlüğüne engel olmaz[817]. İşverenin değişikliğine yol açan durumlardan biri de işyerinin devridir; söz konusu durum, takip eden 38.maddede düzenlenmiştir. 38. maddede birkaç olasılık üzerinde durularak düzenleme yapılmıştır[818] bu nedenle söz konusu olasılıklara göre değerlendirme yapılacaktır.

---

[811]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 657

[812]Grev oylaması, STİSK m. 61'de düzenlenmiştir, söz konusu oylama, grev kararına katılmak istemeyen işçilerin talebi kapsamında bir oylamadır. Oylama sonucunda grev aleyhine çoğunluk çıkarsa grev yapılamaz ve uyuşmazlık, STİSK m.60 gereğince Yüksek Hakem Kuruluna gider. Grev yapılması yönünde olumlu sonuç çıkarsa grev süreci devam eder., Detay için bkz.: ERKANLI, Betül, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, DEÜHFD, C.19, Ö.S., s. 2209-2250, E.A.: https://hukuk.deu.edu.tr/, E.T.:01.02.2025

[813]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 533; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 657-658; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.687

[814]ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s. 222; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.366

[815]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler s.347

[816]SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.348

[817]STİSK m.37/1: *"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."*

[818]ŞAHLANAN, s.485; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s.268 vd.

İlk olasılık, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinden birinin devri ile bireysel işyerinin devri durumlarını düzenler. Anılan olasılıkta devralan işyerinin aynı işkolunda uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa artık devrolan işyerinin toplu iş sözleşmesi bu niteliğini kaybeder ve bireysel iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder[819]. Bu halde şüphesiz ki artık bireysel iş sözleşmesi hükmüne dönüşen bu maddelerle ilgili İşK m.22 vd. hükümleri kapsamında değişiklik yapılabilecektir[820].

İkinci olasılıkta, eğer devralan işverenin aynı işkolunda yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa, devralınan işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar geçerliliğini koruyacaktır. Her ne kadar madde metninde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına dek geçerli olacağı belirtilmişse de öğretide haklı olarak vurgulandığı üzere, bu ifadeden mevcut toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasının anlaşılması gerekir[821].

Üçüncü olasılık, devredilen işyerinde bir toplu iş sözleşmesi olmamasına karşın devralan işyerinin bir toplu iş sözleşmesinin olması durumu hakkındadır. Bu kapsamda, devralan işverenin yürürlükte olan bir işletme toplu iş sözleşmesi mevcutsa, devralınan bu işyeri de artık bahsedilen işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecektir[822] (STİSK m.38/2).

STİSK m.38'de düzenlenmeyen bir olasılık da vardır. Bu olasılık, devralan işverenin işyerinde bir toplu iş sözleşmesi mevcut değilken bu işyeri ile aynı işkoluna giren ve bir toplu iş sözleşmesi bulunan işyerini devralması halidir. Bu devir işleminden sonra artık STİSK m.34/2 gereği işletme toplu iş sözleşmesi akdedilmesi gereken, aynı işverene ait işyerleri var olacaktır[823]. Bahsedilen bu olasılığa öğretide, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasının beklenmesi çözümü sunulmuştur[824].

Diğer yandan, devralan işverenin farklı bir işkolunda bir işyeri mevcut ve burada toplu iş sözleşmesi varken başka bir işkolunda kurulu ve toplu iş sözleşmesi mevcut bir işyerini devralırsa bu halde her iki toplu iş sözleşmesinin bağımsız olarak süreleri boyunca yürürlüklerine devam edeceği kuşkusuzdur[825].

---

[819]TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.350
[820]ŞAHLANAN, s.486; EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku s.574
[821]ŞAHLANAN, s. 487; SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s.350 ARICI, Toplu İş İlişkileri Hukuku, s.285
[822]ŞAHLANAN, s. 487
[823]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.573
[824]ŞAHLANAN, s.486; EKMEKÇİF/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s.573
[825]EKMEKÇİ/YİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 575

Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki STİSK m.38, bölge adliye mahkemeleri tarafından genellikle kamu kurumlarının hizmet alım ihalesi suretiyle iş verdikleri alt işverenler ile yaşadıkları toplu iş sözleşmesi kaynaklı uyuşmazlıklar incelenirken kullanılmaktadır. Söz konusu uyuşmazlıkların esas noktası, bağıtlanan TİS süresince değişen alt işveren şirketler bulunması nedeniyle işçilerin TİS kaynaklı haklarından kim ya da kimlerin sorumlu olacağıdır. Bölge Adliye Mahkemesi incelemelerinde, birçok kararda 6356 sayılı Kanun'un 38/1. maddesi kapsamında toplu iş sözleşmesinin davadaki taraflar bakımından bağlayıcı olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu bağlayıcılığın gerekçesi olarak ise, toplu iş sözleşmelerinin bireysel iş sözleşmelerinden farklı olarak, sözleşmeye taraf olmayan kişiler yönünden de hüküm doğurması gösterilmektedir[826].

Yargıtay önüne gelen bir dosyada, davacı işçi, belediyeye bağlı Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü bünyesinde uzun süre farklı alt işveren şirketler aracılığıyla çalıştığını, ancak gerçekte belediyenin doğrudan talimatlarıyla görev yaptığını ileri sürmüştür. Çalışma süresince toplu iş sözleşmesi hükümlerinden doğan fazla mesai, sosyal yardım, ikramiye gibi haklarının eksik ödendiğini iddia etmiş ve bunlara ilişkin alacak taleplerinde bulunmuştur. Davalı belediye ve şirketler ise davacının kendi personelleri olmadığını, çalışma ilişkilerinin alt işverenler üzerinden yürütüldüğünü ve taleplerin yersiz olduğunu savunmuştur.

Yargıtay, uyuşmazlığın esasını davacının farklı alt işverenlerde çalışmış olsa da daha önce yürürlüğe girmiş bir toplu iş sözleşmesinden sonraki dönemlerde de yararlanıp yararlanamayacağı meselesi olarak değerlendirmiştir. Bu noktada STİSK m. 38'e atıfla, bir işyerinin el değiştirmesi veya farklı bir işverene geçmesi halinde, eski toplu iş sözleşmesinin yeni işveren açısından da bağlayıcı olduğu ve iş sözleşmesi hükmü olarak uygulamaya devam edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Davacının, önceki işverenle yapılan ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden, işyerinde fiilen çalışmaya devam ettiği sürece faydalanma hakkı bulunduğu vurgulanmıştır. Mahkemenin sadece belli bir dönem için toplu iş sözleşmesini uygulayıp geri kalan süreyi kapsam dışı bırakması, Yargıtay tarafından eksik inceleme ve hatalı hukuki nitelendirme olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesinin devreden işverenle sınırlı tutulamayacağı, sonraki işverenler döneminde de hak doğuracağı kabul edilerek yerel mahkeme kararı bozulmuştur.

[826]İzmir BAM. 17. HD, 2020/1883 E., 2024/855 K., 18.04.2024 T.; İstanbul BAM 57. HD., 2023/1865 E., 2025/1010 K., 20.05.2025 T.; Bursa BAM 14. HD., 2025/89 E., 2025/587 K., 08.04.2025 T.; Konya BAM 5.HD., 2023/459 E., 2024/468 K., 26.04.2024 T., E.A.: https://lib.kazanci.com.tr, E.T.:10.05.202

2822 S. Kanun dönemindeki karışıklığın giderilmesi amacıyla düzenlenen 6356 S. STİSK m.38'in bazı olasılıkları düzenlememesi öğretide haklı olarak eleştirilmiştir. Ancak yargı uygulaması ile 38. maddenin ulaşmak istediği amacın fiilen sağlandığı söylenebilecektir. Bununla birlikte yaşanabilecek olası ayrık durumların önüne geçilmesi kesin olarak isteniyorsa madde metninde eleştiri ve kaygıları karşılayan bir değişiklik yapılabileceği kanaatindeyiz.

SONUÇ

İş hukuku açısından işyeri ve işletme kavramları, yalnızca tanımsal bir ayrımı değil, aynı zamanda hak ve yükümlülüklerin somutlaştığı, uygulamada doğrudan sonuç doğuran temel yapıları ifade etmektedir.

İşyeri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesi çerçevesinde, asıl işin yapıldığı yer ile bağlı yerleri, eklentileri ve araçları da kapsayacak şekilde tanımlanmakta, sadece fiziki değil, yönetsel ve örgütsel bütünlük dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan işletme kavramı, İş Kanunun'da açıkça tanımlanmamıştır. Ancak öğreti ve yargı kararları ışığında, işverenin ekonomik ve yönetsel bütünlüğünü ifade eden ve birden fazla işyerini içerebilen daha üst bir yapı olduğu ortaya konulmuştur. Buradan hareketle, öğreti ve yargı kararlarındaki değerlendirmeler bir araya getirilmeye çalışılmış; yasa koyucu tarafından unsurları ve tanımı yapılmayan işletme kavramı iş hukuku ışığında tanımlanmaya gayret edilmiştir. Kavramlar karşılaştırıldığında, işyerinin teknik ve fiziki birim, işletmenin ise ekonomik ve organizasyonel yapı olarak öne çıktığı görülmektedir. Söz konusu ayrım sadece teorik değil; sendikal örgütlenme, işkolu tespiti, yetki başvurusu gibi pratik sonuçlar da doğurmaktadır. Çalışma boyunca ortaya konulmaya çalışıldığı üzere, söz konusu iki kavramın sınırlarının belirsizliği, özellikle, iş güvencesi, işyeri devri, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi ile sendikal haklar gibi birçok iş hukuku kurumu açısından etki doğurmaktadır.

Bu bağlamda belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işletme kavramı, diğer bilim dallarından tamamen farklı ve kendine özgü bir şekilde, işverenin aynı işkolundaki işyerlerini ifade eder biçimde düzenlenmiştir. STİSK açısından işletme, bir işverenin aynı işkolunda mevcut birden çok işyerini ifade eden kavramdır.

Gerek öğretideki çalışmalar gerekse içtihatlar göstermektedir ki, anılan kavramlar durağan değil, sosyo-ekonomik gelişmelere duyarlı, canlı kavramlardır. Nitekim Sanayi Devrimi'nden Endüstri 4.0'a kadar olan süreçte yaşanan üretim biçimi değişimleri, işyeri ve işletme kavramlarını da dönüşüme uğratmıştır. Özellikle uzaktan çalışma, platform işçiliği ve esnek çalışma türleri, fiziksel mekâna dayalı klasik işyeri anlayışını zayıflatmış, işverenin ekonomik faaliyetini sürdürebildiği her alanı potansiyel bir işletme birimine, başka bir ifadeyle, işyerine dönüştürmüştür.

Uluslararası alanda yapılan incelemelerde, görülen ortak eğilim, kavramsal tartışmalardan ziyade işçilerin haklarının korunması yönünde somut çözümlere odaklanıldığıdır. Örneğin, Almanya'da işyeri ile işletme ayrımı, sadece teorik değildir,

aynı zamanda temsil mekanizmaları ve iş güvencesi açısından sonuç doğurmaktadır. Fransa'da, işyeri fiziki çalışma alanı olarak, işletme ise yönetsel yapı olarak anlaşılmaktadır. Toplu pazarlık daha çok işletme düzeyindedir. İngiliz hukukunda ise kavramsal netlikten çok işçinin iş görme edimini ifa ettiği yer esas alınarak işyeri tanımlanmakta, TUPE düzenlemeleriyle de işyeri, işletme ve iş devirlerinde işçi haklarının korunması ön planda tutulmaktadır. ABD'de, toplu pazarlık birimi çoğunlukla işyeri düzeyinde belirlenirken, birden çok işyeri tek müzakere biriminde toplanabilmektedir.

Adalet Divanı kararlarında işyeri ve işletme kavramları, özellikle işçilerin hakları yönünden ve birden fazla işyeri bulunan organizasyonlar bakımından önem arz etmektedir. Divan, işverenin organizasyon yapısını değerlendirirken "tek ekonomik birim", "organik bağlılık" ve "karar alma merkezi" gibi ölçütlere başvurmaktadır. Özellikle işten çıkarma, toplu işten çıkarma ve işçilere danışma yükümlülüğü gibi konularda işverenin tüm işyerlerinde birlikte hareket etmesi hâlinde, bu işyerlerinin işletme düzeyinde değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Anılan yaklaşımın, şeklen ayrı görünen yapılar arasında ekonomik bütünlük bulunduğunda, fiilen tek bir işletme varlığını kabul ettiği anlaşılmıştır.

Yargıtay kararlarında ise işletme kavramı toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesi bakımından ön plana çıkmaktadır. Yargıtay, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için işyerleri arasında "amaçsal bağlılık" ve "yönetsel bağlılık" ölçütlerinin sağlanmasını aramaktadır. Bu bağlamda, işyerlerinin SGK sicil numaralarının farklı olması ya da farklı coğrafi bölgelerde bulunması, işletme sayılmalarına engel teşkil etmemekte; önemli olan bu birimlerin aynı ekonomik organizasyonun parçası olup olmadıklarıdır. Yargıtay, ayrıca işkolu tespiti, yetki başvurusu ve bağlı yerlerin kapsamı gibi konularda da işyeri ve işletme ayrımını somut uyuşmazlıklara göre yorumlamaktadır.

Anayasa Mahkemesi kararları ise doğal olarak işverenin aldığı kararların, işçilerin bireysel hak ve özgürlükleri üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Yüksek Mahkeme, bireysel başvuru ile önüne getirilen somut olaylarda kimi zaman anılan kavramların yarattığı karışıklığa da değinmiştir. İptal başvurularında ise, özellikle, grup toplu iş sözleşmesindeki bazı işyerlerinde grev kararı alınmasına rağmen lokavtın tüm işyerlerinde uygulanabileceğini öngören maddeyi orantısız bularak iptal etmesi dikkat çekmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin genel yaklaşımı, işletme düzeyindeki politikaların

bireysel hakları dolaylı olarak nasıl etkileyebileceğine dair de önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında, iş kazası, yetki tespiti ve işyeri biriminin belirlenmesine ilişkin değerlendirmelere rastlanmaktadır. Uygulamada, SGK sicil numarası, fiziksel adres, işverene ait farklı birimler gibi unsurlar, somut olayda işyeri mi işletme mi olduğu konusunda farklı yorumlara neden olmakta; mahkemeler ise bu durumda organizasyonel yapı ve yönetim ilişkilerine bakarak karar vermektedir. Bölge adliye mahkemelerinin Yargıtay ile genel olarak aynı doğrultuda kararlar verdikleri görülmektedir.

Bu kapsamda yargı kararlarında öne çıkan sorun alanları; işletme tanımının kanunda açık olmaması nedeniyle çoğu zaman taraflar arasında uyuşmazlık doğması, SGK sicil numarası veya NACE kodları ile sınırlı ve eksik değerlendirmeler yapılması, sendikal yetki ve işkolu tespitinde uygulama farklılıkları ve atipik çalışma modellerinin klasik tanımlarla uyumsuzluğudur. Bu nedenle yargı, kararlarında zamanla içtihadi ölçütler geliştirmiş, ancak bu ölçütlerin mevzuatta açık biçimde yer almaması uygulamada öngörülebilirlik sorununa yol açmıştır. Bahsedilen sorunlar çerçevesinde, yargı mensupları, akademisyenler ve yasama organı ile bürokrasiden uzmanların katılımıyla kapsamlı bir çalıştay akabinde varılacak sonuçlar ışığında bir mevzuat değişikliği yapılmasının çözüm olabileceği kanaatindeyiz. Öte yandan, özellikle işveren tarafın kötüye kullanmaya meyilli olduğu, muvazaalı alt işveren uygulamaları ve işyeri devirleri gibi hususların idare tarafından daha sık denetlenmesinin de soruna büyük ölçüde katkı sağlayabileceği düşüncesindeyiz.

Türk iş hukuku bakımından işyeri ve işletme kavramlarına ilişkin mevcut sorunların giderilmesi ve uygulamada karşılaşılan belirsizliklerin önüne geçilebilmesi için bazı çözüm ve değerlendirme önerilerinde bulunmak mümkündür. Öncelikle, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Kanun'da işyeri kavramı tanımlanmaktadır. İşletme kavramı ise 4857 S. Kanunda bazı madde metinlerinde ve tanımsız biçimde geçmektedir. Bu nedenle, öğreti ve yargı kararlarının geliştirdiği tanımdan yola çıkılarak işletmenin işverene ait ekonomik faaliyetin örgütlendiği, karar alma ve kaynak kullanım yetkisi bulunan, içerisinde bir ya da birden çok işyerini barındıran, daha üst düzey bir yapı olarak açık ve detaylı şekilde tanımlanmasının, birçok uyuşmazlığın çözümünü kolaylaştıracağı kanaatindeyiz.

Ayrıca, 6356 S. Kanunun toplu iş sözleşmesi türlerinin uygulanmasında yaşananan sorunlar kapsamında, işyeri sınırlarının netleştirilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nda yer

alan, işyerinin kapsamı ile STİSK açısından işyerinin girdiği iş kolu hususu yerel mahkemeler tarafından eksik araştırılmakta, istinaf ve temyiz aşamalarında salt eksik inceleme nedeniyle zaman kaybına uğrayan dosyalar olmaktadır. Anılan nedenlerle, ilk derece safhasında yaşanan söz konusu sorunun giderilebilmesi için mevzuat değişikliğinden ziyade meslek içi eğitim veyahut çalıştaylar düzenlenebileceği düşüncesi oluşmuştur.

Diğer yandan, dijitalleşmenin ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştığı göz önünde bulundurulduğunda klasik işyeri tanımı, söz konusu iş ilişkilerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Uzaktan çalışma ve platform üzerinden hizmet sunumu gibi modellerde, işyerinin sadece fiziksel bir mekân olarak değil, kapsamlı şekilde yeniden tanımlanması gerekmektedir. Bu noktada İş Kanunu m. 2/3 ve m.14/4 hükümlerinin, değişen işyeri kavramı ve iş ilişkileri için getirilmiş olsalar da güncel durumda ihtiyaçları karşılamakta yetersiz kaldığı kanaati oluşmuştur. Dijital platform çalışmaları ve söz konusu platformlardaki çalışanların durumu halen devam etmekte olan tartışmalara konu olduğu için bahsedilen tartışmalar yakından takip edilmelidir. Bu bağlamda belirtmek gerekir ki, mevzuat çalışmalarının bir defaya mahsus olarak düşünülmemesi gerekir; özellikle gelişmekte olan kavramlar ve iş ilişkilerinin evrimi izlenerek uygulamadaki sorunlara göre yeni güncellemeler gecikmeden yerine getirilmelidir.

Alt işverenlik ilişkilerinde ise işyeri ve işletme ayrımına özel önem verilmelidir; aidiyetin belirlenmesinde yalnızca fiziksel yer ölçütü değil, organizasyonel bağlılık ve yönetim yetkisi gibi unsurlar esas alınmalı ve işletme düzeyindeki kararların alt işveren işçilerine etkisinin açıkça düzenlenmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Fakat bu noktada vurgulamakta fayda vardır ki, işverenlerin işçilerin yasal haklarını vermemek için en çok başvurduğu yolun muvazaalı alt işveren ilişkileri olduğu düşünüldüğünde, söz konusu durumun yalnızca mevzuat değişikliği ile giderilemeyeceği, ek olarak idari denetim ve caydırıcı idari cezaların da uygulanmasının sağlanması gerekir.

Son olarak, işyerinde temsil ve katılım mekanizmalarının işletme düzeyine taşınması da demokratik çalışma ilişkilerinin tesisi açısından önemli olduğu düşüncesindeyiz. Büyük ölçekli işletmelerde işyeri düzeyindeki temsilcilerin karar alma süreçlerine katılımı ve etkisinin sınırlı kaldığı gözlemlendiğinden, Avrupa ve özellikle Alman modelinde olduğu gibi işletme komiteleri ya da işyeri temsilci kurulları oluşturulması ve işçilerin yönetime katılımının güçlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKLAR

AKGEMİCİ, Tahir / ÇELİK, Adnan / ŞİMŞEK, Şerif, Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Ankara, 2013, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.: 14.08.2024

AKTAŞ, Hüseyin / KARĞIN, Mahmut, İşletme Yönetimi, Ankara, 2021

AKTAY, Nizamettin / ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu, Toplu İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2024

AKTUĞ, Semih Serkant / ÇELİK, Uğur, Avrupa Birliği Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukukunun Kaynakları ve Temel Özellikleri, İNÜHFD, C.4, S.1, s.155-182, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:14.08.2024

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 15. B., Ankara, 2024

AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, 5.B., Ankara, 2024

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, 2.B., Ankara, 2023

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, 2018, TAAD, S.34, s.425-450, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.: 24.04.2023

ALP, Mustafa, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İŞHSGHD, İstanbul, 2021

ANSAL, Hacer, Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?), Birleşik Metal-İş Sendikası, 1996, E.A.:http://www.birlesikmetal.org/kitap/, E.T.:24.06.2025

ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku -I- Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022

ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku -II- Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022

ARKAN, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, 29. B., Ankara, 2023

ARSLAN, Karsu, Evde Tele Çalışan İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, 2024

ASLAN, Yılmaz / ŞENYÜZ, Doğan, İşletme Hukuku, 4.B., Bursa, 2012

AYAN, Mehmet, Miras Hukuku, 9.B., Ankara, 2016, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024

AYDIN, Ufuk / KESKİN, Özlem, 2821 Sayılı Kanun'dan 6356 Sayılı Kanun'a: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü, 2015, ANÜHD, C.1., S.2, s.1-41, E.A.: https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.:20.12.2024

AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukuku'nda İş Yeri ve İşletme Kavramları, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1998, E.A.: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi; E.T.: 30.07.2024

AYLOTT, Elizabeth, Employment Law, 3.B., Birleşik Krallık, Londra, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:20.09.2024

BAŞBUĞ, Aydın, Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 Sayılı Kanun'la Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi, 2016, İHD, C.2., S.3, s.119-129, E.A.: https://dergipark.org.tr/tr, E.T.:01.12.2024

BAYCIK, Gaye / CİVAN, Orhan Ersun / TOLU YILMAZ, Hazal / BOSNA, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2021, GSÜHFD, S.1, s.713-801, E.A.: https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/, E.T.: 21.06.2025

BAYRAM, Mehmet Hanifi, Avrupa Birliği Hukuku Dersleri, 7.B., Ankara, 2022, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024

BEDÜK, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa, 2012, E.A.: https://www.turcademy.com, E.T.: 09.05.2025

BEYTAR, Erbil, Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, 2023, İNÜHFD, C.8, S.1, s.239-266, E.A.:https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.: 23.06.2025

BEYTAR, Erbil, Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları, İstanbul, 2023

BOGG, Alan, Labor Constitutionalism: Effective Judicial Protection as a Constitutional Principle in United Kingdom Labor Law, 2023, CLLPJ, C.43, S.1, s.45-71, E.A.: https://heinonline.org, E.T.:05.09.2024

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İŞHSGHD, Ankara, 2022

BUTLER, Mark, Labour Law in Great Britain, 7.B., Alpheen aan den Rijn, Hollanda, 2018, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 11.08.2024

CALVI, James V. / COLEMAN, Susan, American Law and Legal Systems, 8.B., New York, ABD, 2017, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:05.10.2024

CANİKLİOĞLU, Nurşen, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, İŞHSGHD, İstanbul, 2022

CASTO, William Jeffrey, Fordism & Modernist Forms : The Transformation of Work and Style, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2014, Legacy Theses & Dissertations (2009 - 2024), E.A.: https://scholarsarchive.library.albany.edu/, E.T.: 22.06.2025

CİVAN, Orhan Ersun, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evden Çalışma/Tele Çalışma), 2010, İHSGHD, S.26, s. 525-573, E.A.: https://legal.com.tr/, E.T.: 30.04.2025

GÜREL, Murat / CİVAN, Orhan Ersun, İşyerinin Birden Fazla Devri Hâlinde Son Devralanın İlk Devredenin Ödenmemiş Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Dolayı Sorumluluğu, 2022, TFHD, C.8, S.1, s.91-114, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.: 01.05.2025

CREST, Mason, Major European Union Nations- France, Fransa, 2013, E.A.: https://link.springer.com/, E.T.: 28.08.2024

ÇEBİ, Hakan, Şirketler Hukuku, Ankara, 2020, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024

ÇELEBİ DEMİR, Duygu, Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, 2023, MÜHFHAD, C.29, S.1, s.596 - 625, E.A.:https://dergipark.org.tr/tr, E.T.: 04.07.2025

ÇETİNER, Selma / BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru, Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku, 6.B., Ankara, 2023

DEACONU, Alecxandrina / LEFTER, Cornelia, Systems of Enterprise Governance and their Effects on the Economic Performance, 2007, TAEJ, C.14, S.9, s.43-46, E.A.: https://www.doaj.org, E.T.:13.08.2024

DEAKIN, Simon / LELE, Priya / SIEMS, Mathias, The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes, International Labour Review, 2007, C. 146, S. 3-4, s. 133-162, E.A.: https://www.ilo.org/, E.T.: 28.04.2023

DEGENHARDT, Klaus / LEVALLOIS, Marie, Differences in Labour Law Between Germany and France, Bremen, Almanya, 2024, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 30.08.2024

DEMİR, Fevzi, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, 2013, ÇTD, C.4, S.39, s. 17-42, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:08.12.2024

DEMİR, Kübra, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, 2021, SÜHFD, C.29, S.3, s.2501-2543, E.A.:https://dergipark.org.tr/, E.T.: 24.06.2025

DEMİR, Kübra, İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu, 2019, MÜHFHAD, C.25, S.2, s.653 - 681, E.A: https://dergipark.org.tr/; E.T.: 10.06.2024

DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, 21. B., İstanbul, 2021

DENİZLİ ÖZTÜRK, Banu, İşletme Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar, 2023, SÜHFD, C.11, S.1, s.257-284, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:20.01.2025

Dernek Kurma Özgürlüğü- ILO Yönetim Kurulu Dernek Kurma Özgürlüğü Komitesi'nin Kararları ve İlkelerinin Özeti, 5.B., 2006, (Freedom of association- Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO), E.A.: https://www.ilo.org/publications/freedom-association-digest-decisions-and-principles-freedom-association, E.T.:12.12.2024

DESPAX, Michel / LABORDE, Jean-Pierre / ROJOT, Jacques, Labour Law in France, Hollanda, 2017, E.A.: https://www.google.com.tr/books, E.T.:01.09.2024

DE STEFANO, Valerio, The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' (October 28, 2015). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602 , E.A.: https://ssrn.com/abstract=2682602 E.T.:23.06.2025

DİNÇ, Serhan, Ticaret Hukuku Bilgisi Ticari İşletme – Şirketler Hukuku, 1.B., Ankara, 2017

DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İş Yeri ve İşletme, İstanbul, 2007

DOĞAN YENİSEY, Kübra, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri – Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, İstanbul, 2021

DOUGLAS SCOTT, Sionaidh, Brexit, Union, and Disunion-The Evolution of British Constitutional Unsettlement Cambridge, İngiltere, 2023, E.A.: https://www.perlego.com, E.T.:03.09.2024

DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, 2016

DULAY YANGIN, Dilek, Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi, 2020, İHM, C.78, S.3, s.1209-1237, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.: 22.06.2025

ÇAĞLAYAN, Orhan, İşletme Bilgisi ve Yönetimi (E–Ticaret – Lojistik- İşletme Performansı), 6.B., Ankara, 2023

EKİNCİ, Gökberk, AİHM İçtihatları Işığında Uluslararası Normların Türk Toplu İş Hukukuna Etkisi, Ankara, 2020

EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 5.B., İstanbul, 2023

EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Toplu İş Hukuku, 6.B., İstanbul, 2024

EKMEKÇİ, Ömer / KORKUSUZ, M. Refik / UĞUR, Ömer, Turkish Collective Labour Law, İstanbul, 2021

ERAFŞAR, Rabia Büşra, Türk İş Hukukunda Evden Çalışma, 2022, YBHD, S. 2022/1, s. 279-317, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:15.08.2024

ERKANLI, Betül, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, 2017, DEÜHFD, C.19, Ö.S., s.2209-2250, E.A.: https://hukuk.deu.edu.tr/, E.T.:01.02.2025

ERAT, Ezgi, Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, 2024, TAAD, S.60, s.555-588, E.A.:https://dergipark.org.tr/, E.T.: 24.06.2025

ERTÜRK, Şükran, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2022

ESENER, Turhan / DEMİR, Ender, Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 2019

ESPINOSA, Romain / DESRIEUX, Claudine / WAN, Hengrui, Fewer Courts, Less Justice? Evidence from The 2008 French Reform of Labor Courts, 2015, EJLE, C.43, S.2, s.195-237, E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.08.2024

ESPINOSA, Romain / DESRIEUX, Claudine, Case Selection and Judicial Decision-making: Evidence from French Labor Courts, 2019, EJLE, C.47, S.1, s. 57-88, E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.08.2024

FISHER, D. Howard, The German Legal System and Legal Language, 4.B., Berlin, 2008, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:24.04.2023

FOSTER, Nigel / SULE, Satish, German Legal System and Laws, 4.B., New York, A.B.D., 2010, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 16.08.2024

GILLESPIE, Alisdair / WEARE, Siobhan, The English Legal System, Oxford, İngiltere, 2021, E.A.: https://www.google.com.tr/books/, E.T.:05.09.2024

GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri), 2.B., Ankara, 2020, E.A.: https://www.turcademy.com, E.T.: 09.05.2025

GÖÇMEN, İlke / BAYKAL, Sanem, Avrupa Birliği Kurumsal Hukuku, Ankara, 2016, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024

GÖK METİN, Zehra / YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2021, E.A.: https://www.turkis.org.tr/, E.T.: 30.04.2025

GÖKTAŞ, Seracettin, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Ankara, 2024, E.A.:https://www.turcademy.com/, E.T.:10.08.2024

GÖKTAŞ, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, 2009, ÇTD, C.1., S.20, s. 61-74, E.A.: https://dergipark.org.tr/; E.T.: 01.05.2025

GÖKTAŞ, Seracettin / YILMAZ, Gökhan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2.B., Ankara, 2024

GOLDMAN, Alvin L. / CORRADA, Roberto L., Labor Law in the USA, 5.B., Alphen aan den Rijn, Hollanda, 2018, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com, E.T.:05.10.2024

GOULD IV, William B., A Primer on American Labor Law, 6.B., New York, ABD, 2019, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:05.10.2024

GÓMEZ-DİAZ, Donato, European Union, 2009, EBTW, C.2, s.623-628, Kaliforniya, E.A.: https://www.researchgate.net/, E.T.:14.08.2024

GUERIN, Lisa / CLEMENTS, Sachi, The Essential Guide to Federal Employment Laws, 7.B., Berkeley, Kaliforniya, ABD, 2022, E.A.: https://www.perlego.com, E.T.: 08.10.2024

GÜLMEZ, Mesut, İçimdeki Ukde İş Hukuku ve Sosyal Politika Öğretilerinin Sosyal İnsan Haklarıyla İmtihanı 1938 – 2015, Ankara, 2015

GÜMÜŞ, Abdulkadir / KARAHAN, Seçkin, Genel İşletme, Ankara, 2022

GÜZEL, Ali, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İŞHSGHD, İstanbul, 2021

HALONEN, Tarja / LIUKKUNEN, Ulla, International Labour Organization and Global Social Governance, Cham, İsviçre, 2021, E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024

HARDIE, Susan, Essentials of French Employment Law, Leicestershire, İngiltere, 2018, E.A.: https://play.google.com/books/, E.T.: 28.08.2024

HEPAKTAN, C. Erdem / ŞİMŞEK, Deniz, Industry 4.0 and The Future of The Labor Market, 2022, İSBD, C.4, S.2, s.80-88, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:22.06.2025

HILLSTROM, Kevin / HILLSTROM, Laurie Collier, Industrial Revolution in America, Kaliforniya, 2005, s. 1-27, E.A.: www.perlego.com, E.T.: 27.04.2023

HUGHES, Steve / HAWORTH, Nigel, The International Labour Organization (ILO), New York, ABD, 2013, E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024

HYAMSH-PARISH, Tony, Labour and Employment Compliance in England, 7.B., Alpheen aan den Rijn, Hollanda, 2019, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 07.09.2024

ILO, Platform Work and the Employment Relationship, 2021, E.A.: https://webapps.ilo.org/, E.T.:23.06.2025

İLGEZDİ, Ali Rıza /GÜÇLÜ, Cem /SÖNMEZ, Eren, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı, Ankara, 2022, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.: 28.06.2025

İNCE, Abidin Kadir, Çoğulcu ve Vesayetçi Unsurlar Açısından 1961 Anayasası, Ankara, 2022

JACKSON, Michael P., An Introduction to Industrial Relations, Birleşik Krallık, Londra, 2024, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com, E.T.: 25.09.2024

JANOSKI, Thomas /LEPADATU, Darina, Dominant Divisions of Labor: Models of Production That Have Transformed the World of Work, New York, A.B.D., 2014, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com/, E.T.: 25.06.2025

KARA, Serenay, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, 2022, E.A.:https://www.turcademy.com/, E.T.: 24.06.2025

KARAYİĞİT, Mustafa Tayyar, Avrupa Birliği Anayasa Hukuku, Ankara, 2019, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024,

KATZ, Harry C. / KOCHAN, Thomas A. / COLVIN, Alexander J.S., An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations, 5.B., Londra, 2017, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com, E.T.: 08.10.2024

KAYA, Mustafa İsmail / TATLI, Burçak, Ticaret Hukuku – I – Ticari İşletme ve Ortaklıklar Hukuku, 5.B., Ankara, 2023

KAYAR, İsmail, Ticari İşletme Hukuku, 12.B., Ankara, 2022

KAYIHAN, Şaban, Şirketler Hukuku, 6.B., Ankara, 2023, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024

KAYIHAN, Şaban, Ticari İşletme Hukuku, 7.B., Ankara, 2021

KILIÇ, Mustafa / ÖZAYDIN, Mehmet Merve, Türkiye'de Alt İşveren Uygulamasına İlişkin Güncel Sorunlar, 2022, ÇİD, C.13, S.1, s.81 - 106, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.: 5.8.2024

KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Esneklik, Ankara, 2021

KILIÇOĞLU, Mustafa, Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, 2020, ÇTD, C.4., S.67, s. 2405-2440, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.: 02.05.2025

KILIÇOĞLU, Mustafa, Trafik-İş Kazalarında Müteselsil Sorumluluk-Sigorta-Rücu İlişkisi, 2024, BÜHFD, C.10, S.2, s.335-374, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.: 05.04.2025

KILIÇOĞLU, Mustafa / KILIÇOĞLU ADA, İlayda, Şerhli İş Kanunu Yorumu, 6.B., İstanbul, 2024

KILIÇOĞLU, Mustafa / TÜFEK, Ömer Faruk, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, 3.B., İstanbul, 2023

KIRCHNER, Jens / KREMP, Pascal R. / MAGOTSCH, Michael, Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2.B., Frankfurt, 2018, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:26.04.2023

KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2019

KORKUT, Gülsüm / TETİK, Alim, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar, 2013, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.3, s.455-474, https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.:05.07.2025

KOVAÇEVSKA VELKOVA, Slavica / ZLATKOVSKI, Zoran, İşletme, Makedonya, Üsküp, 2014, E.A.: https://www.e-ucebnici.mon.gov.mk/, E.T.: 08.05.2025

KOZAK, İbrahim Erol, İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği), 1992, SSKD, S.37-38, s.63-81, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.T.:08.12.2024

KÖRNER, Marita, German Labor Law in Transition, 2005, GLJ, C.6, S.4, s.805-815, E.A.: https://www.cambridge.org/, E.T.:25.08.2024

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu Uyarınca Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi ve Uygulamada

Karşılaşılabilecek Sorunlar, 2017, İHD, C.3., S.5, s.290-316, E.A.: https://dergipark.org.tr/tr, E.T.:01.12.2024

KUTLU, Melis, İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, 2025

KUTLU, Melis, 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, 2020, BAÜHFD, C.15, S.195-196, s.1697-1748, E.A.: https://www.jurix.com.tr; E.T.: 14.06.2024

KÜÇÜK AKSU, Saniye, Çalışma Hayatının Dönüşümünde Yeni Çalışma Türleri ve İşyeri Kavramı, 2023, UETD, C.12, S.33, s.206-229, E.A.: https://dergipark.org.tr/tr, E.T.: 09.05.2025

KÜÇÜK, Doğukan, Türk İş Hukuku Bakımından Dijital Platform Çalışanları, Ankara, 2023

LAULOM, Sylvaine, A New Agenda for Reforms in France: New Complexities and Flexibilities of Labour Law, 2016, DULJ, C.39, S.1, s.93-94, E.A.: https://heinonline.org/, E.T.: 03.09.2024

LAGESSE, Pascale, Labour and Employment Compliance in France, 11.B., Alphen aan den Rijn, Hollanda, 2023, E.A.: https://www.google.com.tr/books, E.T.:02.09.2024

LEWIS, David / SARGEANT, Malcolm / SCHWAB, Ben, Employment Law- The Essentials, 16.B., İngiltere, 2023, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:08.09.2024

LICHTENSTEIN, Nelson / JENSEN, Jill M., The ILO from Geneva to The Pacific Rim-ILO Century Series, Hampshire, İngiltere, 2016, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:15.10.2024

LOKIEC, Pascal, The Framework of French Labour Law and Recent Trends in Regulation, Uluslararası Karşılaştırmalı İş Hukuku Semineri-Tokyo, 2004, s.73-83 E.A.: https://www.jil.go.jp/english/events/documents/, E.T.:30.08.2024

MAICAN, Ovidiu-Horia, French Judicial System, Perspectives of Law and Public Administration, Perspectives of Law and Public Administration Journal, 2023, C.12, S.4, s.674-686, E.A.: https://www.proquest.com/central/, E.T.: 28.08.2024

MAUL, Daniel, The International Labour Organization-100 Years of Global Social Policy, Berlin, Almanya, 2019, E.A.: https://www.perlego.com//, E.T.: 15.10.2024

MCGAUGHEY, Ewan, Principles of Enterprise Law, Birleşik Krallık, Londra, 2022, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.:08.09.2024

MCINTOSH, Matthew A., Labor Laws and the Industrial Revolution, 2019, Houston, A.B.D., E.A.: https://brewminate.com/, E.T.: 27.04.2023

MEINDL, Benjamin / MENDONÇA, Joana, Mapping Industry 4.0 Technologies: From Cyber-Physical Systems to Artificial Intelligence, 2021, Cornell Universty arXiv, E.A.: https://arxiv.org/abs/2111.14168, E.T.:22.06.2025

MOKYR, Joel, The Second Industrial Revolution, 1870–1914, 1999, Storia dell'economia Mondiale, s.219–245, E.A.: https://faculty.wcas.northwestern.edu/, E.T.:21.06.2025

MORIN, Marie Laure, Labour Law and New Forms of Corporate Organization, International Labour Review, 2005, S.144, ILO, s.5-30, E.A.: https://www.ilo.org/, E.T.: 27.04.2023

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri, 3.B., İstanbul, 2016

NIMMO, Joseph Jr., Railroad Federations and the Relation of the Railroads to Commerce, 1885, E.A.: https://books.google.com.tr, E.T.: 27.04.2023

NIZZA, Umberto, Are Polarized Courts Dangerous for Litigation? Evidence from French Labor Courts, 2021, JIE, C.17, S.5, s.799-820, E.A.: https://www.cambridge.org/, E.T.: 28.08.2024

ÖKTEM SONGU, Sezgi, Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Sendika Hakkı, İstanbul, 2020, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.: 07.02.2025

ÖNCÜ, Tuncer, Uzaktan Çalışma, Ankara, 2023

ÖNÜT, Lale Burcu, Avrupa Birliği Hukukunun Üye Devletlerde Uygulanması, Ankara, 2009, E.A.: https://www.turcademy.com/, E.T.:14.08.2024

PARIS, Marie-Luce, Constitutional Law in France, Hollanda, 2024, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com/lib/, E.T.:28.08.2024

PEHLİVAN, Metin, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, Ankara, 2024

PIRNAR, İge / BULUT, Çağrı, Uluslararası İşletmecilik: Temel Kavramlar, E.A.: https://www.researchgate.net, E.T.:13.08.2024

PUSCH, Tobias / BRAECKELER KOGEL, Verena, Employment Law Overview, Berlin, Almanya, 2022, E.A.: https://leglobal.law/, E.T.: 24.04.2023

RAISER, Thomas, The Theory of Enterprise Law in the Federal Republic of Germany, 1988, TAJCL, C.36, S.1., 1988, s. 111-129, E.A.: http://www.jstor.org/stable/840186, E.T.:24.04.2023

ROBBERS, Gerhard, An Introduction to German Law, 8.B., Almanya, E.A.: https://books.google.com.tr/books/, E.T.: 16.08.2024

RUSSELL, Timothy, A Guide to UK Employment Law, E.A.: https://www.tim-russell.co.uk/, E.T.:05.09.2024

SARI, Emre Bilgin, Endüstri 4.0 - Teknoloji ve Üretim Yöntemi, Ankara, 2020, E.A.:https://www.google.com.tr/books/, E.T.: 24.06.2025

SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İŞHSGHD, İstanbul, 2021

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13.B., Ankara, 2023

SEVİM, Özgür, İş Kanunu'nun İşyeri Devrine İlişkin Hükümlerinin Uygulama Alanına Giren ve Girmeyen Hukuki Durumlar, 2024, BÜHFD, C.10, S.1, s.69-119, E.A.: https://dergipark.org.tr/, E.A.: 02.05.2025

SEVİMLİ, Ahmet, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, İŞHSGHD, İstanbul, 2022

SEVİMLİ, Atahan, İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, 2005, İSGUCD, C.7, S.1, 2005, s.36-57 E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:15.08.2024

STEINBERG, Marc W., England's Great Transformation: Law, Labor, and the Industrial Revolution, Chicago, 2016, E.A.: https://link.springer.com/, E.T.:05.09.2024

SUR, Melda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, 2013, ÇTD, C.4, S.39, s.317-356, E.A.: https://dergipark.org.tr, E.T.:15.08.2024

SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 12.B., Ankara, 2025

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. B., Ankara, 2022

SÜMER, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, 2010, SİHD, S. 19, İstanbul, 2010, s. 63-73, E.A.: https://scholar.google.com/, E.T.: 30.04.2025

SÜMER, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 4.B., Ankara, 2024, E.A.: https://www.turcademy.com, E.T.: 09.05.2025

SÜRAL, Nurhan, Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi, 1994, KİD, C.3, S.4., s.45-84, E.A.: https://www.tuhis.org.tr/, E.T.:12.12.2024

SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. B., İstanbul, 2024

SÜZEK, Sarper, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, 2013, DEÜHFD, C.15, Ö.S., 2013, s.311-330, E.A.: https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler; E.T.: 19.06.2024

SWAINE, Geoff, A Pageant of British Steam, Yorkshire, İngiltere, 2018; EA.: https://ereader.perlego.com/, E.T.: 05.05.2025

ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15.B., İstanbul, 2024

TAŞKENT, Savaş / EYRENCİ, Öner / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra, İş Hukuku, 11.B., İstanbul, 2024

TAŞKIN, Ahmet, İş Hukukunda İşletme Kavramı, 2012, ÇTD, C.1, S.32, 2012, s.75-112, E.A.: https://dergipark.org.tr/tr/, E.T.: 20.09.2024

TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İstanbul, 2023

TROS, Frank, Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe, Amsterdam, Hollanda, 2023, E.A.: https://ebookcentral.proquest.com/lib/, E.T.: 01.09.2024

TUNCAY, Aziz Can / SAVAŞ KUTSAL Burcu / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8.B., İstanbul, 2023

TUTAR, Hasan, İşletme Yönetimi, 3.B., Ankara, 2015

Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:8, E.A.: https://www.csgb.gov.tr/, E.T.: 10.11.2024

UZUN, Pınar, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, 2013, EÜHFD, C.17, S. 1–2, s. 285-311, E.A: https://dergipark.org.tr/; E.T.: 19.06.2024

ÜRPER, Yılmaz/ AĞLARGÖZ, Ozan / TOKGÖZ, Nuray / PAŞAOĞLU, Didem / ULUKAN, Cemil / EROĞLU HALL, Elif/ TONUS, Zümrüt/ ÖNCE, Saime, Genel İşletme, Eskişehir, 2018, E.A.: https://ets.anadolu.edu.tr/, E.T.: 08.05.2025

VERNAC, Stéphane, İşveren ve Organizasyonun Bölünmesi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri - Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı

YASAMAN, Hamdi / POROY, Reha, Ticari İşletme Hukuku, 19.B., Ankara, 2021

ZEKOLL, Joachim / WAGNER, Gerhard, Introduction to German Law, 3.B., Hollanda, 2019, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 16.08.2024

ZVAVAHERA, Promise / CHİGORA, Farai / AQUİNO, Emmanuel, Location-Based Gig Work in Emerging Economies: A Literature Review, 2024, içinde Humanistic Management in the Gig Economy, E.A.: https://www.researchgate.net/, E.T.:22.06.2025

WITTRECK, Fabian, German Judicial Self-Government – Institutions and Constraints, 2018, GLJ, C.19, S.7, s.1931-1950, E.A.: https://www.perlego.com/, E.T.: 24.04.2023