

Yargıtay'ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdaresi İşyerlerinin Dahil Olduğu İşkolu

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, Kanunda tanımlanmamış olmakla birlikte “işkolu” kavramı, ülkede yapılan işlerin belirli sayıda gruplara ayrılması sonucu her bir gruba verilen bir isim olarak kabul edilmekte ve nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ve bunun sonucu ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türünü karşılamaktadır¹. Bu bağlamda eğer işçilerin sendika kurmalarında ya da sendikaya üye olmalarında mesleklerine bakılmaksızın sadece işyerinde yapılan işin girdiği işkolu esas alınıyorsa “işkoluna göre sendikalaşma ilkesi”nden; işyerinde yapılan işin girdiği işkolunun değil de, aynı meslekten olan kişilerin birleşerek meslek sendikalarını kurması veya bunlara üye olması amaçlanıyorsa “mesleğe göre sendikalaşma ilkesi”nden söz edilmektedir.

Hukukumuzda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun² üçüncü maddesinde belirtildiği üzere, işkoluna göre sendikalaşma ilkesi esas alınmış, yabancı ülkelerdeki gelişmeler de göz

önüne alınarak işkoluna göre kurulacak sendikaların daha yararlı olacağı düşünülerek meslek esasına göre sendika kurulamayacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır (m. 3/III).

İşçi ve işveren sendikalarının ancak işkoluna göre kurulabileceği hükme bağlandıktan sonra, işkolları 28 adet ile sınırlı tutularak tespit edilmiş (Sen. K.m.60) ve “Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenleneceği” kabul edilmiştir. Bir işkoluna giren işlerin neler olacağını belirten bu tüzük 1983 yılında çıkarılmış “İşkolları Tüzüğü”dür³. Ayrıca işkoluna göre sendikalaşma ilkesinin bir gereği olarak, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılması esasına yer verilmiştir (Sen K. m. 60).

Şu halde hukukumuzda sendikal örgütlenme bakımından temel öge “işkolu” kavramıdır. Sendikaların örgütlenme modeli işkolu esasına dayanmakta, sendika üyeliği ve kuruculu-

ğu açısından işkoluna göre sendikalaşma zorunlu tutulmaktadır. Ancak belirtelim ki, toplu pazarlık hukuku açısından, işkolu düzeyinde toplu pazarlığa olanak verilmemiş, sadece işkolu kavramından yararlanılmıştır⁴. Gerçekten doktrinde ve uygulamada grup toplu iş sözleşmeleri adı verilen ve aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan sözleşmeler akdedebileceği gibi (TİSGLK.m. 3/I), aynı işkolunda birden çok işyerine sahip işletmeler için de sadece işletme toplu iş sözleşmesi (TİSGLK.m.3/I, II) yapılmasına imkân tanınmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmeleri, işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri olarak yapılabilmekte ve hepsinin hareket noktası da işkolu kavramı olmakta; toplu iş sözleşmesinin bir işkolundaki işyerini, işyerlerini veya işletmeyi kapsayacak şekilde ayrı ayrı yapılabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, gerek Sendikalar Kanunu'nda ve gerekse Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda işkolu kavramına özel bir yer verilmektedir. Sendikalar Kanunu'nun işkollarını sınırlı sayıda tespit etmesi ve sınırlı sayıdaki bu işkollarına hangi işlerin gireceğinin saptanması amacıyla İşkolları Tüzüğü'nün çıkarılması (İşkolları Tüzüğü m. 1) ve her bir işkoluna giren işlerin de neler olduğunun, iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak Tüzüğe ekli listede belirlenmesi (İşkolları T. m.2) karşısında, bir işyerinde yapılan faaliyetin, Tüzüğe ekli listedeki esaslar çerçevesinde tespit edilmesi gerekir. Ancak bu husus her zaman tartışmasız bir şekilde tespit edilememektedir. Bazen bir işyerindeki faaliyet açıkça Tüzüğe ekli listede belirtilmemekte; bazen de işyerinde yürütülen faaliyet birden fazla olduğu için hangi faaliyetin asıl faaliyet olduğu konusunda tartışma çıkabilmektedir.

İşte bu çalışmada, genel olarak işyerlerinin girdiği işkollarının tespiti usulü ele alınacak, özel olarak da İl Özel İdarelerinin yapısında 2005 yılında meydana gelen değişiklikten sonra bu işyerlerinin hangi işkolu kapsamına girdiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşleri (işkolu tespit kararları), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihatları çerçevesinde ayrıntılı olarak incelenecektir. Özellikle 2007 ve

2009 yıllarında Bakanlıkça işkolu tespiti kararı verilmiş olması nedeniyle İl Özel İdaresi işyerlerinin dahil olduğu işkolunun hangisi olması gerektiği üzerinde ayrıca durulacaktır.

II. İŞYERİNDEKİ FAALİYETİN HANGİ İŞKOLUNA GİRDİĞİNİN TESPİTİ

A. Genel Olarak

Yukarıda belirtildiği üzere, bir işyerinde sürdürülen faaliyet, Tüzüğe ekli listedeki esaslar çerçevesinde tespit edilir ve o işyerinin hangi işkoluna girdiği belirlenir. Ancak bir işyerindeki faaliyet açıkça Tüzüğe ekli listede belirtilmemiş veya işyerinde yürütülen faaliyet birden fazla olduğu için hangi faaliyetin asıl faaliyet olduğu anlaşılamamış ise ortaya çıkan tartışmayı, ilgililerin başvurusu üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çözecek, işyerindeki faaliyetin hangi işkoluna girdiğini Resmi Gazete'de yayımlayacağı "İşkolu Tespit Kararı" ile belirtecektir.

Gerçekten de Sendikalar Kanunu'nun "İşkolunun belirlenmesi" kenar başlıklı 4. maddesine göre, "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespiti karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."

Şu halde, bir işyerindeki faaliyet tek bir konuya münhasır ve açıkça tüzüğe ekli listede belirtilen faaliyetlerden ise, işkolu tespitinde sorun çıkması beklenmez. Şayet faaliyet, ekli listede açıkça belirtilen faaliyetlerden değilse, bu takdirde faaliyetin hangi işkoluna girdiği Bakanlıkça saptanır. Aynı şekilde, işyerindeki faaliyet birden fazla ise, bu takdirde hangi faaliyetin asıl faaliyet (iş) ve hangi faaliyetin de ikincil veya yardımcı nitelikli bir faaliyet (iş) niteliğinde olduğu yine Bakanlık işkolu tespiti kararıyla belirleyecektir.

Her ne kadar Bakanlık işkolu tespiti kararı ile bu uyuşmazlığı çözümlenmiş olsa bile, idarenin her türlü işlemine karşı yargı yolunun açık olması (AY.m.125) ilkesi karşısında ilgililerin bu karara karşı yargı yolunu kullanmaları mümkündür. Bakanlığın (idarenin) işkolu tespit kararına karşı ilgililerin, onbeş gün içinde iş mahkemesinde dava açma hakları vardır. İş mahkemesinin kararının temyiz edilmesi halinde ise Yargıtay uyuşmazlığı “kesin” olarak karara bağlayacaktır.

B. İşkolu Tespiti Yapılırken İzlenecek Süreç

1. İşyeri Kavramı ve İşyerinin Dahil Olduğu İşkolunun Belirlenmesi

Bilindiği üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun “İşkolunun belirlenmesi” kenar başlıklı 4. maddesine göre “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti”nden söz ettiğine göre, öncelikle işyerinin belirlenmesi gerekir.

Sendikalar Kanunu’na göre işyeri, “işin yapıldığı yer”dir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır (Sen K.m.2).

Bu nitelikteki bir işyerinin Sendikalar Kanunu’nun 60. maddesinde sınırlı sayıda belirtilen hangi işkoluna girdiği, tüzüğe ekli listeye göre belirlenecektir. Örneğin, şeker sanayindeki bir işin 5 sıra nolu “Şeker” işkoluna girdiği belirtildiğinden, bir küp şeker imalatı işini yapan işyerinin şeker işkoluna gireceği açıktır.

2. İşyerinin Girdiği İşkolunu Bakanlığın Belirlemesi

Sendikalar Kanunu’nun 4. maddesindeki “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete’de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespiti karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahke-

me iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.” şeklindeki ifade tarzından her bir işyerinin dahil olduğu işkolu için, Bakanlıkça bir tespitin yapılacağı ve bunun Resmi Gazete’de yayımlanacağı gibi bir anlam da çıkmaktadır. İşkolları Tüzüğü’nde de “Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma Bakanlığınca saptanır.” (m.4) ifadeleriyle açıkça belirtildiği üzere, ancak bir işyerinin hangi işkoluna girdiği hususunda uyuşmazlık çıkması halinde Bakanlık, ilgililerin başvurusu üzerine uyuşmazlığı çözüme kavuşturacaktır. İlgililer, hiçbir şarta bağlı olmaksızın her zaman Bakanlığın işyerinin girdiği işkolunu tespit etmesini isteyebilirler. Bakanlığın işyerlerinin girdiği işkolunu tespit yetkisini, ülkede bulunan bütün işyerleri hakkında kendiliğinden kullanması mümkün değildir⁵. Bakanlık bu yetkisini, bir işyerinin hangi işkoluna girdiği hususunda uyuşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine kullanır (İşkolları Tüzüğü m. 4). Başvuru işkolu tespitinde yararı olan kişiler ve sendikalar tarafından yapılabilir⁶. Bu gibi bir durumda uyuşmazlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “işkolu tespiti kararı” adıyla Resmi Gazetede yayımlanacak olan bir kararı (tebliği) ile çözülmeye çalışılmaktadır.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti amacıyla Bakanlığa başvuru konusunda bir süre sınırlaması yoktur. Böyle bir başvuru her zaman yapılabilir; bunun istenebilmesi için bir toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılmaması veya bir toplu iş sözleşmesi sürecinde olunup olunmaması önem taşımaz. Dolayısıyla işkolu tespiti, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce, sendika üyeliğinin kazanılması sırasında, TİS yapma yetkisinin tespiti esnasında, toplu görüşme veya toplu iş uyuşmazlığı aşamalarında ya da toplu iş sözleşmesinin imzalanıp uygulanması sırasında⁷ kısaca her zaman istenebilir⁸. Ancak işyerinin girdiği işkolu mahkeme kararı ile kesinlik kazandıktan sonra işyerinde görülen işin başka bir işkoluna girmesini gerektiren bir farklılaşma olmadıkça yeniden işkolunun tespiti için başvuruda bulunulamaz⁹.

Toplu iş sözleşmesi yapılırken yetki itirazı aşamasında işkolu tespiti istenmesi bir bekletici mesele¹⁰ olduğundan bu husus, uygulamada yetki sürecinin uzamasına yol açmaktadır. Bu arada belirtelim ki, yargı mercilerine iki aylık süreler verilmesine rağmen Çalışma Bakanlığı için herhangi bir süre konulmaması da sürecin uzamasında etken olabilmektedir¹¹. Bu açıdan, eğer işkolu tespiti, toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz prosedürü içinde istenmiş (yani işyerinin girdiği işkoluna itiraz edilmiş) ise, öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi için itiraz edene süre (mehil) verilmeli, konu bekletici mesele yapılmalı ve bunun sonucuna göre yetki uyuşmazlığına mahkemece karar verilmelidir¹². Belirtelim ki, işkolu tespiti, işyerinin girdiği işkoluna yönelik bir tespit olduğu için işverenin değişmesi, işkolu tespiti sonucunu etkilemez¹³.

3. Bakanlığın İşkolu Tespiti Kararına Karşı Dava Açılması

İlgililer, Bakanlığın bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusundaki uyuşmazlığı çözümlen ve Resmi Gazete'de yayımlanan "işkolu tespiti kararına" karşı, Bakanlığı ve işkolunda faaliyette bulunan işçi sendikalarını¹⁴ hasım göstererek, onbeş günlük hak düşürücü süre¹⁵ içinde "işyerinin bulunduğu yerdeki" iş mahkemesinde dava açabilirler. İş mahkemesi, iki ay içinde kararını verir. Söz konusu karar temyiz edilirse Yargıtay da iki ay içinde uyuşmazlığı kesin olarak karara bağlar (Sen. K. m. 4). Yargıtay'ın kararı, esas hakkında çözümleyici bir karardır. Böylece işkolunu yanlış belirleyen yerel mahkeme kararı bozularak kaldırılır ve işkolu tespiti bizzat Yargıtay tarafından kesin biçimde yapılır¹⁶. "Buradaki "kesin" sözcüğü onama veya bozma kararının kesin olduğunu, bozma halinde mahkemenin buna aynen uyaçağını ve direnme kararı veremeyeceğini ifade eder. Uyuşmazlığın kesin olarak karara bağlanacağı sözleri de, Yargıtay'ın kararının bozmayı gerektirmesi ve fakat tahkiki icap ettiren bir hususun bulunmaması, delillerin uyuşmazlığın çözümünü için yeterli olması halinde bozma kararı verip, dosyayı yerel mahkemeye göndermeksizin, uyuşmazlığın kendisinin kesin olarak

karara bağlayacağını gösterir. Hükmün gerekçesinde yer alan "... kararın temyizi halinde Yargıtay'ın sorunu süratle ve kendisinin çözümlenmesi de öngörülmüştür" sözlerinden de yasa koyucunun amacının bu yolda olduğu anlaşılır. Daire içtihatları ve öğretilerdeki görüşler de aynı doğrultudadır..."¹⁷.

İşyerinin girdiği işkolunun tespitinde, bir işletme söz konusu ise, 2822 sayılı TİSGLK'nun 3. maddesi göz önüne alınarak işletme merkezinin¹⁸, işletme yoksa işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinin yetkili olduğu kabul edilmelidir¹⁹.

C. Bakanlığın ve Yargı Organlarının İşyerinin Girdiği İşkolunu Tespit Ederken Göz Önünde Bulundurması Gereken Hususlar

1. İşyerinde Birden Fazla Faaliyetin Yapılması Halinde Asıl İşin Tespiti

Bilindiği üzere işyerinin girdiği işkolu, o işyerinde yürütülen "asıl iş"e yani işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretimine göre belirlenir²⁰. Asıl iş, "Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş" (Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/c); yardımcı iş ise, "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş"tir (Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/ğ)²¹.

İşyerindeki faaliyetin yöneldiği teknik amaç, işyerinin asli unsuru olup işyerinde üretilen mal veya hizmet o işyerindeki asıl işi teşkil eder²². Eğer asıl iş olarak birden fazla mal veya hizmet üretimi yapılıyor ve her bir mal veya hizmet üretimi aynı işkoluna giriyorsa, işyerinin girdiği işkolunun tespiti açısından herhangi bir sorun yoktur.

Sorun, işyerinde değişik işkollarına giren birden fazla mal üretimi veya birden fazla hizmet üretimi yapılması halinde ortaya çıkmaktadır. Bu gibi durumlarda birden çok sendikaların faaliyetinin söz konusu olduğu bir tabloyla karşılaşılabilmektedir. Bunun için, bu gibi du-

rumlarda, mal ve/veya hizmetler için yapılan yatırımların oranı ve fazlalığı ile kurulan iş organizasyonundaki ağırlıkları dikkate alınarak hangi malın veya hizmetin esas alınacağı belirlenmesi gerekir. Her iki ölçütün uygulanmasıyla da bir sonuca ulaşamadığı takdirde işçi sayısı ve üretim miktarları göz önünde bulundurularak asıl işin tespit edilmesi gerekir²³. Başka bir anlatımla, aynı işyerinde birden çok değişik teknik amaç güdüldüğünde, en baskın olanı asıl iş kabul edilir. Bu durumda, işyerinde yapılan yatırımların oranı, iş organizasyonundaki ağırlığı, her işe tahsis edilen işçi sayısı ve asıl iş olarak yürütülen değişik mal ve/veya hizmetlerin üretim miktarları göz önünde bulundurularak asıl iş belirlenir²⁴. Görüldüğü üzere, Bakanlık yukarıda belirtilen ilkeler çerçevesinde, işyerindeki faaliyetin birden fazla olması halinde, hangi faaliyetin asıl faaliyet (iş) ve hangi faaliyetin de ikincil veya yardımcı faaliyet (iş) niteliğinde olduğunu işkolu tespiti kararıyla Resmi Gazete'de yayımlamış olur.

Bu bağlamda, 2005 yılından itibaren yeniden yapılandırılan il özel idareleri işyerlerinin hangi işkoluna girdiği hususu ayrı bir önem taşımakta ve uyuşmazlıklara konu olmaktadır. Bakanlık, il özel idaresi işyerlerinde işkolu tespiti yaparken birden fazla faaliyet içerisinde, değişik işkollarına giren bu faaliyetlerin yatırım oranlarını, iş organizasyonundaki ağırlığını, çalıştırılan işçi sayısını ve üretim miktarını dikkate alarak asıl işi belirlemelidir. Zira, Sendikalar Kanunu (m. 60/II) ve İşkolları Tüzüğü (m. 3) uyarınca, bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesinde, o işyerinde yürütülen asıl iş esas alınır²⁵.

2. İl Özel İdaresi İşyerlerinde Yapılan Asıl İşin Belirlenmesi

İl özel idareleri işyerlerinde yapılan asıl işin belirlenebilmesi için, il özel idarelerinin genel yapısına, görev ve yetkilerine değinmek gerekir.

a. İl Özel İdarelerinin Genel Yapısı

Bilindiği üzere, il özel idaresi işyerlerinin yapısı 2005 yılından itibaren değişikliğe uğramıştır. İlk olarak, 13/1/2005 tarih ve 5286 sayılı Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Kaldırılması Hakkında Kanun²⁶ ile bu genel müdür-

lüğün taşra teşkilatının İl Özel İdarelerine devredilmiş olması; 3202 sayılı Köye Yönelik Hizmetler Hakkında Kanun'da değişiklik yapılarak, köylere götürülecek hizmetleri il özel idaresinin yerine getirmesi yönündeki düzenlemeler, il özel idaresinin yapısında birtakım değişikliklere gidilmesini gerektirmiştir.

İkinci olarak, 13 Mart 1329 tarihli İl Özel İdaresi Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 22.02.2005 tarih ve 5302 sayılı "İl Özel İdaresi Kanunu"²⁷ ile il özel idareleri yeni bir yapıya kavuşmuştur. Bu çerçevede Kanun'un 35. maddesi il özel idaresi teşkilâtının genel sekreterlik, mali işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşacağını düzenlemiştir.

İl özel idaresi, 22.02.2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ile verilen görevleri yerine getirmek üzere kurulan idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu tüzel kişisidir.

b. İl Özel İdarelerinin Görev ve Yetkileri

Görev alanı il sınırlarını kapsayan (m.5) il özel idarelerinin görev ve sorumlulukları, İl Özel İdaresi Kanunu'nun 6. maddesinde²⁸ Anayasanın 127. maddesi ile Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartında öngörülen ilkelere uygun olarak yeniden düzenlenmiştir.

Görev ve yetkileri tek tek sayılmamış, bunun yerine hizmet alanları belirtilmiş ve kanunlarla açıkça başka bir kurum ve kuruluşa verilmeyen mahallî müşterek nitelikli her türlü görev ve hizmet özel idarelere bırakılmıştır. Bununla birlikte il özel idaresinin hangi hizmet alanlarında bütün il genelinde, hangi hizmet alanlarında ise belediye hudutları dışında yetkili olacağı maddede ayrıca belirtilmiştir.

İl özel idarelerine verilen önemli bir görev de ilin çevre düzeni planını yapmaktır. Bunun yanı sıra, bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları tarafından yürütülen görev ve hizmetlere ait yatırımlar ile devlet ve il yollarının yapımı, iyileştirilmesi ve diğer işleri de il özel idareleri eliyle gerçekleştirilecektir. Kanun'a göre, il özel idaresi, il sınırları içinde, gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm; sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve

yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetlerini, belediye sınırları dışında ise, imar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma, orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri, yapmakla görevli ve yetkilidir. Bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları; yapım, bakım ve onarım işleri, devlet ve il yolları, içme suyu, sulama suyu, kanalizasyon, enerji nakil hattı, sağlık, eğitim, kültür, turizm, çevre, imar, bayındırlık, iskan, gençlik ve spor gibi hizmetlere ilişkin yatırımlar ile bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşlarının görev alanına giren diğer yatırımları, kendi bütçelerinde bu hizmetler için ayrılan ödenekleri il özel idarelerine aktarmak suretiyle gerçekleştirebilir.

c. İl Özel İdarelerindeki Daire Başkanlıkları ve Yürüttüğü Faaliyetlerin Girdiği İşkolları

Konu ile ilgili olarak, il özel idaresi işyerlerinin hangi sıra nolu işkoluna girdiği 2007 ve 2009 yıllarında tartışma konusu olmuştur. Bakanlık, 2007 yılında, yürütülen faaliyeti, daire başkanlıklarını esas alarak belirlemiş ve aynı işyerinde daire başkanlıklarına göre 15 sıra nolu "inşaat" ve 17 sıra nolu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" olmak üzere iki farklı işkolu faaliyeti olduğunu tespit etmiştir. Bakanlığın 2009 yılındaki işkolu tespit kararında ise, aynı işyerinde ağırlıklı faaliyetin 15 sıra nolu "inşaat" işkoluna girdiği sonucuna ulaşılmıştır.

aa. Bakanlığın 2007 Tarihli İşkolu Tespit Kararına Göre Asıl İş ve İşyerinin Girdiği İşkolları

2007 yılında Bakanlığın tespit kararında, il özel idarelerinin yeni yapısı dikkate alınarak, il özel idareleri işyerlerinde yapılan faaliyetlerin iki işkolu kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuca ulaşılırken, öncelikle İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği merkez birimleri olan İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda (Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü-Çocuk Yuvası, Milli

Eğitim Müdürlüğü İlköğretim Okulları) yapılan işlerin niteliği itibarıyla "İşkolları Tüzüğü"nün 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda olduğu belirtilmiştir. Sonra da, 13/1/2005 tarih ve 5286 sayılı "Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"da belirtilen hizmetlerin İstanbul ve Kocaeli İlleri dışında İl Özel İdarelerince yerine getirileceğinin hüküm altına alındığı, dolayısıyla Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kayseri 4. Bölge Müdürlüğü ve Kayseri İl Müdürlüklerinin faaliyet konuları değiştirilmeksizin Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği bünyesine katıldığı, daha sonra 22/4/2006 tarih ve 26147 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 2006/10265 sayılı "İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına ilişkin esaslar hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı" doğrultusunda hazırlanan Kayseri İl Özel İdaresi Norm Kadro çalışmaları ile ilgili olarak İl Genel Meclisi Başkanlığı'nın 9/6/2006 tarih ve 99 sayılı kararı ile norm kadrolar oluşturularak yeniden yapılandırıldığı ve faaliyet konularının ise hiçbir değişiklik olmaksızın devam ettiği, bu nedenle Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliğine bağlı eski adı Köye Yönelik Hizmet Birimi olan işyerinde İmar Planlama ve Altyapı Daire Başkanlığı, Makine İkmal ve Ulaşım Daire Başkanlığı ve Çevre Tarım Hayvancılık Daire Başkanlıklarında yapılan işlerin niteliği itibarıyla "İşkolları Tüzüğü"nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkolunda yer aldığı tespit edildiği ifade edilmiştir.

Sonuçta Bakanlık, 8/5/2007 tarih ve 2007/25 nolu işkolu tespit kararında²⁹, Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinde, İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği merkez birimleri olan İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda (Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü-Çocuk Yuvası, Milli Eğitim Müdürlüğü İlköğretim Okulları) yapılan işlerin niteliği itibarıyla "İşkolları Tüzüğü"nün 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna dahil olduğu; Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliğine bağlı eski adı Köye Yönelik Hizmet Birimi olan işyerinde İmar Planlama ve Altyapı Daire Başkanlığı, Makine İkmal ve Ulaşım Daire Başkanlığı,

kanlığı ve Çevre Tarım Hayvancılık Daire Başkanlıklarında yapılan işlerin niteliği itibarıyla “İşkolları Tüzüğü”nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkoluna girdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu konuda bir dava da açılmamış olduğu için işkolu tespit kararı kesinleşmiştir.

Belirtelim ki, İl Özel İdaresi bünyesinde kurulmuş olan Daire Başkanlıkları, ayrı ayrı işyeri niteliğinde değildir. İktisadi, hukuki ve teknik açıdan birbirine bağlı olan İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği Daire Başkanlıkları amaçta ve yönetimde birlik çerçevesinde verilen görevleri bir bütün olarak, tek bir işyeri kabul edilerek yerine getirmektedir. Farklı işyeri olarak kabul edilmeyen (ve farklı sicil numaraları bulunmayan) ama farklı işkollarında faaliyet gösteren daire başkanlıklarının, işyerinin bir bütün olarak kabul edilip tek bir işyeri olarak sicil numarasının bulunması, işçilerin her iki tarafta da çalıştırılmasının mümkün olması karşısında, bu durumun sendikal faaliyet açısından birtakım sıkıntılar doğurabileceği açıktır. Yargıtay da konu ile ilgili bozma kararında, 17 sıra nolu işkolunda çalışmalarını sürdürürken, işçilerin işverence muvazaalı olarak 15 sıra nolu işyerine aktarılması halinde, fiilen o işkolunda çalışma söz konusu olmadığı için, 15 sıra nolu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olamayacağı, üye olmuşlarsa, bu üyeliklerinin geçersiz olacağına hükmetmiştir³⁰.

Bakanlığın 2007 tarihli bu tespit kararında asıl iş olarak daire başkanlıklarının yaptığı faaliyetin dikkate alınması sonucu aynı işyerinde (il özel idaresi işyeri) iki ayrı asıl işin ve dolayısıyla iki ayrı işkolunun olduğu sonucuna ulaşılması isabetli olmamıştır. Zira, bir işyerinde asıl iş birden fazla ve değişik işkollarına giren mal ve/veya hizmet üretimi olduğunda işyerinde birden çok sendikanın faaliyeti söz konusu olmaz. Çünkü işkolu ilkesine göre örgütlenmede her işyerinin yalnız bir işkoluna giren ünite olduğu kabul edilmekte ve asıl işe göre belirlenen bir işkolu çerçevesinde işçi ve işveren için sendika özgürlüğünün kullanılması mümkün olabilmektedir. İşkolu ilkesinin bu sonucu, işyerinde birden fazla ve değişik işkollarına giren üretim yapıldığı halde de değişmez; yine işyerinin bir işkolu ile ilişkisi olabilecektir. Bu-

rada sorun işkolunun belirlenmesinde üretimi yapılan mal veya hizmetlerden hangisinin esas alınacağı ve bu husustaki ölçütlerin ne olacağıdır.

2821 sayılı Kanun ve İşkolları Tüzüğü bu hususta bir hüküm getirmemiştir. Ancak işyeri esas alınarak ve öncelikle asıl iş şeklinde gerçekleştirilen mal ve/veya hizmetler için yapılan yatırımların oranı ve fazlalığı ile iş organizasyonundaki ağırlıkları dikkate alınmak suretiyle hangi malın veya hizmetin asıl iş sayılacağı tespit edilmeli ve buna göre işkolu saptanmalıdır³¹.

bb. Bakanlığın 2009 Yılındaki İşkolu Tespit Kararı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 28/04/2009 tarih ve 2009/19 nolu işkolu tespit kararında³² ise, 2007 tarihindeki iki farklı asıl faaliyet anlayışı ve dolayısıyla iki farklı işkolu tespit edilmesi yaklaşımı terkedilmiş, bir asıl faaliyet tespit edilmiş, diğerlerinin buna yardımcı işler kategorisinde olduğu kabul edilmiştir.

Söz konusu tespit kararında Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde Bakanlıkça yapılan incelemede; 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 3. maddesine göre, İl Özel İdareleri il halkının mahalli, müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan idari ve mali özerkliğe sahip tüzel kişiliği olan bir kamu idaresi olduğu, İl Özel İdaresi Genel Sekreterliğinin 1 Genel Sekreteri, 2 Genel Sekreter Yardımcısı ile Hukuk Müşavirliği, İnsan Kaynakları, İdari ve Mali İşler, Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler, İmar ve Planlama, Makine İkmal ve Ulaştırma, Çevre Tarım ve Hayvancılık Daire Başkanlıklarıyla 16 İlçe Özel İdareleri birimlerinde ağırlıklı olarak inşaat işlerinin yapıldığı, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda yapılan büro işlerinin asıl işe yardımcı işlerden olması nedeniyle “İşkolları Tüzüğü”nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Bakanlıkça ulaşılan bu işkolu tespit kararının 2007 yılında verilen işkolu tespit kararına göre daha isabetli olduğu görülmektedir. Ancak 2009 tarihli bu işkolu tespit kararı, sonucu itibarıyla isabetli ise de “İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile Sağlık Eğitim ve Sosyal Hizmetler

Daire Başkanlığında yapılan büro işlerinin asıl işe yardımcı işlerden olması” gerekçesi tartışmaya açıktır.

Bilindiği üzere, asıl iş, “Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan faaliyet iken (Alt İşverenlik Yön. m.3/c), yardımcı iş, “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iştir (Alt İşverenlik Yön. m.3/ğ). Sendikalar Kanunu’nun 60/II. maddesine göre “Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır”. Fakat bir işyerinde asıl iş birden fazla olabilir. Bakanlıkça sözü edilen “büro işlerinin asıl işe yardımcı işlerden olması” gerekçesinin yerine “inşaat işlerinin büro işlerinden daha fazla olduğu veya iş organizasyonu içerisinde inşaat işlerinin daha ağırlıklı olması” gerekçesine dayanılması daha isabetli olurdu. Zira, birden fazla asıl iş olması halinde asıl işlerden hangisindeki yatırım oranının diğerine göre fazla olduğunun veya yapılan asıl işlerden hangisinin iş organizasyonunda ağırlıklı olduğunun tespit edilmesi ve işkolunun buna göre saptanması esastır³³.

d. İl Özel İdaresi İşyerlerinin Girdiği İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay’ın İçtihatları

Bakanlığın, 8/5/2007 tarih ve 2007/25 nolu işkolu tespit kararında³⁴, Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinde, “İşkolları Tüzüğü”nün 17 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolu ile 15 sıra numaralı “İnşaat” işkoluna giren işlerin yapıldığı belirtilerek bir işyeri için iki ayrı işkolu tespiti yapılmış ve bu konuda bir dava da açılmamış olduğu için işkolu tespit kararı kesinleşmiştir. Dolayısıyla Bakanlığın 2007 tarihli işkolu tespit kararına yönelik bir Yargısal içtihat oluşmamıştır.

Ancak Bakanlığın 2009 tarihli işkolu tespit kararında, işyerinde tek işkolu tespiti yapmış ve işyerinin “İşkolları Tüzüğü”nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkolunda yer aldığını belirlemiştir. Bu konuda işkolu tespit kararına yapılan itiraz yerel mahkemede (Kayseri 2. İş Mahkeme-

sinde, 27.04.2010 tarihinde) karara bağlanmış ve Bakanlık tespit kararının isabetli olduğuna hükmedilmiştir. Buna yönelik temyiz incelemesinde de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yerel mahkemenin kararını onamıştır³⁵. Söz konusu karar şu şekildedir:

“...Mahkemece Kayseri İl Özel İdaresi işyerindeki yoğun ve ağırlıklı faaliyetin inşaat işkolundaki faaliyetler olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekillerine temyiz edilmiştir.

Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, öncelikle işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre kurulmaktadır (m.3). İşkolunun belirlenmesi konusunda özel bir norm düzenlenmiştir (m.4). Anılan maddeye göre işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete’de yayımlanmasına müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemelerde on beş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanununun 60. maddede gösterilmiştir. Anılan maddede bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede; bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlarda göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir.

Söz konusu işlerde işkollarına giren işler, tüzüğe ekli listede belirtilmiştir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı vurgulanmıştır. (Tüz m.3).

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (Toplu GLK)’nın üçüncü maddesinde “bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” tümcesi ile esas olarak işyeri toplu iş sözleşmesini esas almıştır.

Anılan maddenin ikinci fıkrasına göre, bir

gerçek kişiye veya tüzel kişiye veya bir kamu ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında yapılan sözleşme tipine işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak fıkırada ayrık bir düzenlemeye de yer verilerek kamu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşme yapabilmesine olanak tanınmıştır.

İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir ögedir. Birbirine benzer işler tek bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.

İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımı teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik"; aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik"; aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulma yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerini amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2. maddede "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. Esener, Turban İş Hukuku Bas. 3, Ankara 1978, sb 83-84, Ekonomi, Mü-

nir, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku C I, İstanbul 1978 sb.121, Süzek Sarper, İş Hukuku Bas. 4, Ankara 2008, sb. 173-178, Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, Bas. 3, Ankara 2008 sb. 191-201, tüm genişliği ve ayrıntılarıyla Yenisey Doğan, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 2007, sb. 23-37).

İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yabut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve manevi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır.

Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişlerse yabut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleştiriyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

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

Toplu iş hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerin sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverene de asıl işin girdiği asıl iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır (Doğan, Yenisey sb 443-447). İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak

tanımlanmaktadır. İşyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletme mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez. İşyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret hukukundaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayırımında organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir.

Temel sorun 4857 sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin toplu iş hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayırımının bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı iş kolundan söz edilebilir. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Tüzükteki 26 sıra numaralı "Milli Savunma" işkolu ve 28 sıra numaralı "Genel İşler" işkoluna ilişkin düzenlemeler sebebi ile Belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen işyerleri yukarıda belirlenen kriterlere tabi değildir.

Yapılan bu açıklamalar ve saptamalar uyarınca İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma ve "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşulları dikkate alınarak dairemizce bir bütün olarak işyeri kabul edilmiştir.

İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, iş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işle-

mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle, doğru olan mahkeme kararının ONANMASINA 15.07.2010 gününde oybirliği ile karar verildi."³⁶

Görüldüğü üzere, Yargıtay onama kararında, il özel idaresi işyerinin, amaçta birlik ve yönetimde birlik ilkeleri çerçevesinde bir işyeri olduğunu, bu işyerinde yapılan değişik faaliyetler bulunduğunu ancak bu iş organizasyonu içinde üretilen mal ve hizmetlerin ağırlığının (çalışan sayısı ve üretim miktarları açısından) inşaat işlerinden olduğunu, yatırım araçları ile makinelere yapılan yatırım miktarında da inşaat işlerinin önde yer aldığını tespit ederek işyeri açısından tek bir işkolu belirlemiş ve işyerinin 15 sıra nolu inşaat işkoluna girdiğini kesin olarak karara bağlamıştır.

Belirtelim ki, işyerinin dahil olduğu bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti Bakanlık her zaman istenebilir³⁷ ise de, bir işyerinin girdiği işkolunun mahkeme kararı ile kesinlik kazandıktan sonra işyerinde görülen işin başka bir işkoluna girmesini gerektiren bir farklılaşma olmadığı sürece yeniden işkolu tespiti için başvuruda bulunulması mümkün değildir³⁸. Kayseri İl Özel İdaresi işyeri açısından işyerinde görülen işte bir farklılaşma olmadığı sürece yeniden işkolu tespiti istenemeyeceği açıktır. Bu husus emsal alınarak aynı nitelikteki diğer il özel idaresi işyerleri açısından da kabul edilmelidir. Fakat, Manisa İl Özel İdaresi işyerlerine yönelik işkolu tespiti itirazında, Yargıtay, yukarıda belirtilen içtihadından döndüğünü "...Her ne kadar dairemizin 2010/25648 ESAS 2010/24131 KARAR sayılı 15.7.2010 tarihli kararında "... İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, iş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işle-

rinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru olan mahkeme kararının ONANMASINA... şeklinde karar verilmiş ise de; yukarıdaki esaslar doğrultusunda, tüm dairece yapılan görüşmede bu içtihadattan dönülmüştür."³⁹ şeklinde ifade etmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.07.2010 tarihli içtihadından 02.11.2010 tarihi itibariyle dönmüş, dönerken de önceki kararda yer alan "... Mahkemece, Manisa İl Özel İdaresi işyerindeki ağırlıklı faaliyetin inşaat iş kolundaki faaliyetler olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar asıl davanın davacısı ile birleşen davanın davacısı, asıl davanın davalılarından Koop iş sendikası vekili tarafından süre tutum dilekçesi ile temyiz edilmiştir.

Tez-Koop İş Sendikası vekili tarafından ise; İl Özel İdarelerinin 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiği şeklindeki tespitin hatalı olduğu, İl Özel İdaresinin bağlı birimleri ve burarlarda yapılan işlere göre tespit kararı verilmesi gerektiği gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4 ve 60. maddeleri uyarınca işkolu tespitine itirazla ilişkindir.

Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, öncelikle işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre kurulmaktadır (m.3). İşkolunun belirlenmesi konusunda özel bir norm düzenlenmiştir (m.4). Anılan maddeye göre işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasına müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarını bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanununun 60. maddesinde gösterilmiştir. Anılan maddede, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede; bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlarda göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir.

Söz konusu tüzükte işkollarına giren işler, tüzüğe ekli listede belirtilmiştir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı vurgulanmıştır (Tüz m.3).

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (Toplu GLK)'nin üçüncü maddesinde "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" timsisi ile esas olarak işyeri toplu iş sözleşmesini esas almıştır.

Anılan maddenin ikinci fıkrasına göre, bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurumu ve kuruluşlarına ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında yapılan sözleşme tipine işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, fıkırada ayrı bir düzenlemeye de yer verilerek, kamu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine olanak tanınmıştır.

İşkolu kavramı sendikalarının faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öğedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır.

İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımı teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretime yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik",

aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir.

Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “işveren (tarafından) kurulan iş organizasyonu” içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2. maddede “işyeri, işyerine bağlı ekler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” hükmü getirilmiştir. (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. Esener, Turhan; İş Hukuku, Bas. 3, Ankara 1978, sh 83-84; Ekonomi, Münir; İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C 1, İstanbul 1987, sh. 59 Çelik, Nuri; İş Hukuku II, Ferdi İş İlişkileri, Bas. 3, İzmir 1998, sh. 121; Süzek Sarper; İş Hukuku, Bas 4, Ankara 2008, sh. 173-178; Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, Bas. 3, Ankara 2008, sh. 191-201; Tüm Genişliği ve Ayrıntılarıyla Yenisey/Doğan, Kübra; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 2007, sh. 23-37).

İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yabut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve manevi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır.

Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yabut bu yerlerde aynı teknik amacı farklı üretim amaçları gerçekleştiriyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içerisinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsada dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasızdır.

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

İşyeri ve işletme ayırımında organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir.

Temel sorun 4857 sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin toplu iş hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayırımında bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri

organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı işkolundan söz edilebilir. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Tüzüklerin 26 sıra numaralı “Milli Savunma” işkolu ve 28 sıra numaralı “Genel İşler” işkoluna ilişkin düzenlemeler sebebi ile Belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığınca işletilen işyerleri, yukarıda belirtilen kriterlere tabi değildir.” şeklindeki ifadelerle, önceki kararındaki gibi yer verdikten ve tekrar ettikten sonra, şu gerekçeleri öne sürerek önceki içtihadından dönmüş bulunmaktadır:

“Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşmesi 2. maddesinde...” “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler” düzenlemesi ve “Örgütlenme Hakkının Korunması” başlıklı 11. maddesinde “Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünü her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür” düzenlemesi yer almaktadır.

1982 Anayasası'nın “Sendika kurma hakkı” başlığını taşıyan 51. maddesinin 4. fıkrası, “Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü, 07/05/2010 kabul tarihli, 13/05/2010 tarih ve 27580 (Mük) sayılı R.G.'de yayımlanan 5982 sayılı Kanunun (Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) 5. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5982 sayılı Kanunun 5. madde gerekçesinde “... Bu düzenleme, Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 Sayılı Sözleşmesine aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu ayrılığın giderilmesi ama-

ciyla 51 maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır” denmiştir.

Gerek Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi doğrultusunda yapılan sendikal çoğulculuğu destekleyen bu gelişmeler, gerekse il özel idarelerinin yapısına sürekli yeni işyerleri katılmak sureti ile büyümesi ve gelişen bu süreçte ilerde yapısına yeni işyerlerinin katılabilecek olması, dikkate alındığında; Manisa İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı sendikal çoğulculuğu sınırlandıracak, sendikal özgürlüğü kısıtlayacaktır.

Manisa İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinin kapsamı itibari işyeri olarak sınırlandırılması da yukarıda yapılan açıklamalar uyarınca yerinde olmayacağı gibi, parçalı iş kolu tespiti yapılması ve işletme olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır.

Her ne kadar Dairemizin 2010/25648 ESAS 2010/24131 KARAR sayılı 15.7.2010 tarihli Kararında “... İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat işkoluna giren faaliyetlerde bulunması, iş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru olan mahkeme kararının ONANMASINA...” şeklinde karar verilmiş ise de; yukarıdaki esaslar doğrultusunda, tüm dairece yapılan görüşmede bu içtibtattan dönülmüştür.

Somut olayda dosya kapsamı hüküm vermeye yeterli bulunmadığından yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda araştırma ve inceleme yapılması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda

yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz barcının istek halinde ilgiliye iadesine 02.11.2010 gününde oy birliğiyle karar verildi.”⁴⁰.

Görüldüğü üzere, Yargıtay, önceki içtihadından, yaklaşık 3,5 ay sonra dönerken, temelde, sendikal çoğulculuğu destekleyen gelişmeler ile il özel idarelerinin yapısının sürekli yeni işyerlerinin katılması sureti ile büyümesini ve gelişen bu süreçte ilerde yapısına yeni işyerlerinin katılabilecek olmasını dikkate almış ve bu çerçevede Manisa İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinin kapsamı itibari bir işletme olarak kabul edilmesinin yerinde olacağı ve parçalı işkolu tespiti yapılması gerektiğini karara bağlamıştır. Yargıtay, dönme kararında, 2007 yılında Bakanlığın yapmış olduğu işkolu tespitindeki gibi Daire Başkanlıklarını birer işyeri olarak kabul eden anlayışı esas almış görünmektedir. Yerel mahkemenin kararının bu doğrultuda hüküm kurmaya yeterli olmaması nedeniyle araştırma ve inceleme yapılması için dosyayı yerel mahkemeye göndermiştir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, Yargıtay'ın işkolu tespitine ilişkin kararları kesin olduğundan yerel mahkemenin (Manisa 2. İş Mahkemesi'nin) burada direnme imkanı da bulunmamaktadır. Zira, “Buradaki “kesin” sözcüğü onama veya bozma kararının kesin olduğunu, bozma halinde mahkemenin buna aynen uyacağını ve direnme kararı veremeyeceğini ifade eder.”⁴¹.

3. İl Özel İdarelerinin İşyeri Olarak Mı, İşletme Olarak Mı Kabul Edileceği

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyerinin tanımı yapılmıştır: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi 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 mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine

bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”. Dolayısıyla işyeri niteliğinin kazanılabilmesi için, a) mal veya hizmet üretilmesi, b) arsa, bina, makine, tezgah, malzeme gibi maddi unsurlar (eşyalar) ile patent, alacak hakkı, firma adı, tecrübe ve buluş gibi maddi olmayan unsurların olması, c) işçinin bulunması zorunludur⁴². Burada işverenin mal ve hizmet üretmek amacını gerçekleştirmek için, maddi olan ve olmayan unsurlarla işçiyi sürekli olarak bir arada bulundurması gerekir. Görüldüğü üzere, buradaki asıl amaç, mal veya hizmetin üretilmesi olup kar elde etme veya kazanç sağlama değildir. Kar elde etme veya kazanç sağlama, dolayısıyla güdülen bir amaçtır. Bu nedenle, işyeri açısından önemli olan husus, mal veya hizmet üretimine ilişkin teknik amacın gerçekleştirilmesidir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan yani aynı teknik amaca yönelik bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yani işvereni aynı olan yerler, işyerine bağlı yer kabul edilir ve işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İş Kanunu'nda pek çok maddede işletme kavramından söz edilmiş ancak buna ilişkin bir tanım verilmemiştir. İş hukukunda işletme kavramı ile, işyerinin teknik amacının dışındaki kazanç getirme veya kar elde etme amacı ve aynı işverene ait işyerlerinin bir bütünlük taşıdığı yapı kastedilmektedir. Dolayısıyla işletme, tek işyerinden ibaret olabileceği gibi, aynı işverene ait birden çok işyerini de kapsayabilmektedir. Bir işverenin tek fabrikası varsa, bu hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bir bankanın şubeleri işyeri, bu şubelerin bir araya gelmesinden oluşan yapı ise işletmedir⁴³. Bu çerçevede iş hukuku açısından işletme, “iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya daha fazla işyerinden oluşan organize edilmiş bütün” olarak tanımlanabilir⁴⁴. Görüldüğü üzere, iş hukuku açısından işletme kavramı yönüyle, aynı işkolunda faaliyette bulunma şartı aranmamaktadır.

Toplu iş hukuku açısından da işyeri kavramı

önemlidir. Toplu iş sözleşmesi için yasadaki kabul edilen temel ünite işyeridir (TİSGLK.m.3/I). Bu nedenle toplu iş sözleşmeleri işyeri ve işyerleri (grup ve işletme) düzeyinde yapılabilmektedir. “İşyeri toplu iş sözleşmesi” açısından bir işyeri söz konusu olup bu işyerinin sahibinin (işverenin) TİS'nin işveren tarafını oluşturduğu tartışmasızdır. “İşyerleri toplu iş sözleşmesi” ise, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi olmak üzere iki türde olabilir. İşletme toplu iş sözleşmesinde, işletmenin sahibinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olması gerekir. Grup toplu iş sözleşmesinde ise işyerlerinin sahipleri farklı işverenlerdir.

Görüldüğü üzere, toplu iş hukukunda, toplu iş sözleşmeleri yapılabilmesi açısından hem işyeri hem de işletme kavramına yer verilmiş bulunmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmelerinde (TİSGLK.m.3/II), işletme kavramı, Türk Ticaret Kanunu'nun 11. maddesi anlamındaki “ticari işletme” kavramına da iktisadi anlamdaki “işletme” kavramına da uymayan bir anlam taşır ve “tek işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerini kapsayan bir toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ünitesi”ni karşılar⁴⁵. Dolayısıyla, genel iş hukuku anlamındaki işletme için aranan “yönetimde birlik” ve “üretimde bütünlük” ölçütleri, toplu iş hukukunda oldukça esnek ve geniş bir şekilde ele alınmakta; işletme için, işyerleri arasında iktisadi ve teknik bütünlükten çok, aynı işkolunda yer almak, mali, organizasyon ve yönetim yönünden bağlı olmak unsurları aranmaktadır. Bu yönüyle de, toplu iş hukukundaki işletme kavramı, aynı işkolunda ve aynı kişiye bağlı bulunma koşulları halinde bir işletme toplu iş sözleşmesine konu olabilmektedir⁴⁶.

İl özel idareleri ise, 2005 yılından itibaren ciddi bir değişikliğe uğramış, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatı il özel idarelerine devredilmiş, köylere götürülecek hizmetler il özel idaresine yüklenmiş ve il özel idaresi teşkilatı genel sekreterlik, mali işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşacak şekilde yeniden yapılandırılmıştır. Bu çerçevede, il özel idaresi, 22.02.2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ile verilen görevleri yerine getirmek

üzere kurulan idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu tüzel kişisi kabul edilmiştir.

İl özel idaresinin görev alanı, il sınırları olup görev ve yetkileri tek tek sayılmamış, bunun yerine hizmet alanları belirtilmiş ve kanunlarla açıkça başka bir kurum ve kuruluşa verilmeyen mahallî müşterek nitelikli her türlü görev ve hizmet özel idarelere bırakılmıştır. Bununla birlikte il özel idaresinin hangi hizmet alanlarında bütün il genelinde, hangi hizmet alanlarında ise belediye hudutları dışında yetkili olacağı kanunda ayrıca belirtilmiştir.

İl özel idarelerine verilen önemli bir görev de ilin çevre düzeni ve planını yapmaktır. Bunun yanı sıra, bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları tarafından yürütülen görev ve hizmetlere ait yatırımlar ile devlet ve il yollarının yapımı, iyileştirilmesi ve diğer işleri de il özel idareleri eliyle gerçekleştirilecektir. Kanun'a göre, il özel idaresi, il sınırları içinde, gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm; sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetlerini, belediye sınırları dışında ise, imar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma, orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri, yapmakla görevli ve yetkilidir. Bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları; yapım, bakım ve onarım işleri, devlet ve il yolları, içme suyu, sulama suyu, kanalizasyon, enerji nakil hattı, sağlık, eğitim, kültür, turizm, çevre, imar, bayındırlık, iskan, gençlik ve spor gibi hizmetlere ilişkin yatırımlar ile bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşlarının görev alanına giren diğer yatırımları, kendi bütçelerinde bu hizmetler için ayrılan ödenekleri il özel idarelerine aktarmak suretiyle gerçekleştirebilir.

Görüldüğü üzere, il özel idareleri, çoğunluğunu işçilerin oluşturduğu çalışanlar vasıtasıyla (kamu) hizmeti üretmek gibi bir amaçla yapılandırılmış ve il sınırları ile sınırlandırılmış, il

özel idaresi genel sekreterliği bünyesinde “yönetimde birlik” ve kanunla belirtilen kamu hizmetlerini gerçekleştirmek gibi “amaçta birlik” özelliklerine sahip bir işyeridir.

İl özel idareleri, genel sekreterlik üst yapısı (işveren) ile şekillendirilerek, (kamu) hizmeti üretmek teknik amacını, maddi olan ve olmayan unsurları kullanarak işçilerle gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla, il özel idaresi, iş hukuku açısından işyeri niteliği için zorunlu olan unsurları bünyesinde bulundurmakta ve aynı işverene bağlı sadece tek bir işyeri olarak aynı zamanda bir işletme niteliğinde bulunmaktadır. Ancak vurgulamak gerekir ki, iş hukuku açısından, il özel idaresi işyeri, aynı zamanda bir işletme olarak kabul edilse bile, bu birden fazla işyerinden oluşan bir işletme değil, aynı işverene ait tek bir işyeri olması nedeniyle o işveren açısından aynı zamanda bir işletme sayılmaktadır. Dolayısıyla, aynı işverene bağlı, farklı hizmetleri üreten, farklı teknik amaçlara dayalı işyerlerinden oluşan bir işletme değildir; il özel idaresi genel sekreterliğine bağlı daire başkanlıklarının da bu çerçevede ayrı bir işyeri olarak kabulü çok mümkün görünmemektedir.

Şu halde, Yargıtay’ın il özel idaresi işyerlerini tek bir işyeri kabul ettiği 15.07.2010 tarihli kararından dönerek il özel idaresi işyerini birden fazla işyerine sahip bir işletme kabul ettiği 02.11.2010 tarihli kararının yukarıda sayılan gerekçelerle isabetli olmadığı kanaatindeyim.

III. SONUÇ

İl özel idaresi genel sekreterliği işyerinin dahil olduğu işkolunu, Bakanlığın işkolu tespit kararları ve Yargıtay’ın içtihatlarını da dikkate alarak belirlemek üzere kaleme alınmış bu çalışmanın sonuna gelmiş bulunuyoruz.

Söz konusu il özel idaresi işyerinin, il sınırları dikkate alınarak kanunla öngörülmüş kamu hizmetlerini üretmek amacıyla (amaçta birlik), il genel sekreterliği (işveren) bünyesinde (yönetimde birlik) çalıştırılan işçilerle maddi olan ve olmayan unsurlar kullanılarak oluşturulan bir organizasyon ve bir bütün olduğu açıktır. Bu bağlamda il özel idarelerinin, tek bir işyeri olarak kabul edilmesi, genel sekreterliğe bağlı daire başkanlıklarının ise ayrı birer işyeri olarak gö-

rülmemesi gerekir. Kaldı ki işyeri sicil numarası alınması veya alınmaması işyeri niteliğinin kazanılması açısından zorunlu değil ise de, ilgili daire başkanlıkları kendi başına bir hizmet veya mal üreten işyerleri olarak görülmediğinden işyeri sicil numarası da almamaktadırlar. İl özel idaresi genel sekreteri işveren niteliğinde bulunmakta, ilgili daire başkanları ise işvereni temsilen kanunla öngörülen amaçları gerçekleştirmek için yapılan işin görülmesi açısından görevlendirilmiş birer işveren vekili niteliğinde görünmektedirler.

Diğer taraftan, bir an için, her bir daire başkanlığının birer işyeri olarak kabul edildiği ve dolayısıyla da il özel idarelerinin daire başkanlıkları şeklinde örgütlenmiş işyerlerinden oluşan bir işletme olduğu kabul edilirse, bunun kanunla öngörülen hizmetleri gerçekleştirmek açısından pratik olmadığı da görülecektir. Çünkü işvereni genel sekreterlik olan işçilerin her bir kamu hizmetinin gerçekleştirilmesi için, yazın arazide, kışın da dairelerde çalıştırılması ve dolayısıyla da daire başkanlıklarının sürekli olarak değişikliğe uğraması imkan dahilinde bulunmaktadır. Belki bu tür bir ihtimalde fiilen yapılan iş dikkate alınarak, çalıştığı işyerinin tespiti düşünülse bile, yapılan işin dahi değiştiği durumlarla karşı karşıya kalınması da mümkündür.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, il özel idaresi işyerleri tek bir işyeri olarak düşünülmüş ve kanunla öngörülen kamu hizmetlerini yerine getirmek amacıyla yapılandırılmıştır. Bu işyerinde birden çok işkolu alanına giren faaliyetler bulunmaktadır. Bu faaliyetlerden (işlerden) hangisinin asıl iş olduğunun tespiti, yatırımların oranı ve fazlalığı, iş organizasyonundaki ağırlığı, işçilerin hangi işlerde çalıştırıldığı ve üretim miktarları gibi kriterler uygulanarak çözüme gidilmelidir. Bu çerçevede de, Kayseri İl Özel İdaresi’nin yürüttüğü faaliyetler göz önüne alındığında, il özel idaresi birimlerinde ağırlıklı olarak inşaat işlerinin yapıldığı ve bunun da İşkolları Tüzüğü’nün 15 sıra numaralı “İnşaat” işkolunda yer aldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

DİPNOTLAR

1 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Metin Kutsal, “Türk Toplu

- İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)", Sicil İHD, Eylül 2006, s. 119 vd.
- 2 RG., 07.05.1983, S. 18040.
- 3 İşkolları Tüzüğü, Bakanlar Kurulunca çıkarılarak yürürlüğe konulduktan (RG., 16.06.1983, S. 18079 Mükerrer) sonra, 2882 sayılı Kanunla işkollarında yapılan değişiklik üzerine, yeniden çıkarılmıştır (RG., 06.12.1983, S. 18243).
- 4 Kutal, s. 119-120.
- 5 Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 3. B., Konya 2009, s. 354; A. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 32; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 3. B., Ankara 2009, s. 64; Fevzi Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 2. B., İstanbul 1995, s. 30; Öner Eyrenci, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 60; Adnan Tuğ, Sendikalar Hukuku, 2. B., Ankara 1992, s. 41.
- 6 Bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 23. B., İstanbul 2010, s. 439, dn. 12; Şahlanan, s. 31; Cevdet İlhan Günay, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 163; Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, 4. B., İstanbul 1987, 16-17; Cevdet İlhan Günay, Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991, s. 93.
- 7 Tuncay, s. 33; Oğuzman, s. 16; Çelik, s. 439-440.
- 8 Çelik, s. 439.
- 9 "Bir işyerinin girdiği işkolu o işyerinde görülen ve yürütülen asıl işin niteliğine göre belirlenir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, (...) Belediye Kaynak Suları Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyerinde belediye hizmetlerine ilişkin işler yapıldığı, içme suyu dolum tesisleri ve satış istasyonunda kaynak suyunun halkın tüketimine sunulduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca anılan işyerinin 04 sıra no.lu "Gıda Sanayii" işkoluna girdiğinin kabulü gerekir. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit doğrudur. Bu işyeri ile ilgili olarak evvelce yapılan ve itiraz edilerek Ankara İş Mahkemesi'nde görülen uyuşmazlıkta da işyerinin 04 no.lu işkoluna girdiği tespit edilmiştir. Bu karardan sonra her ne kadar İstanbul İş Mahkemesi'nde görülen uyuşmazlıkta "Genel işler" koluna girdiği tespit edilmiş ise de, bu karar esasen daha önce kesinleşen karara aykırıdır. O halde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit doğru olduğundan davanın reddine karar vermek gerekir.", Y9HD., 06.12.1993, E. 1993/16091, K. 1993/17870, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları.
- 10 "...Davacı sendika, olumsuz yetki tespiti ile birlikte tespite konu işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı işkoluna girdiğine ilişkin Bakanlık kararın iptali ile Tüzüğün 18 sıra numaralı "Kara Taşımacılığı" iş kolunda yer aldığı tespitine karar verilmesini istemiştir. Bu durumda taraflar arasında yetki uyuşmazlığı ile birlikte işkolu tespit uyuşmazlığını söz konusu olmaktadır. Davacı sendika, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesinde öngörülen prosedüre uymadan dava açmış olduğundan öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilerek anılan yasa hükmünce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işkolu tespit başvurusunun sonucuna göre işin esas çözümü kavuşturulmalıdır. Bu yönler düşünülmezsizin yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 17.02.2009, E. 2008/45006, K. 2009/2764.
- 11 Sur, s. 77.
- 12 Y9HD., 15.12.2009, E. 2009/46544, K. 2009/35484, karar yayımlanmamıştır; Y9HD., 12.10.1999, E. 1999/10855 K. 1999/15674, YKD, Haziran 2000, s. 882-884; Y9HD., 20.1.2004, E. 2003/23766 K. 2004/466 ve kararı isabetli bulunan Tankut Centel'in incelemesi, TİD, Nisan 2004, s. 36-38.
- 13 Y9HD., 15.10.1996, E. 1996/18580 K. 1996/19561, Günay, Sendikalar, s. 176-178.
- 14 Y9HD., 09.07.1997, E. 1997/12370 K. 1997/14286, Münir Ekonomi, 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000, s. 205-206.
- 15 Y9HD., 11.03.1987, E. 1987/2597 K. 1987/2807, Sinerji.
- 16 Sümer, s. 354.
- 17 Y9HD., 11.9.1990, E. 1990/9694 K. 1990/9258, Sinerji.
- 18 "...Şirket Merkezinin İstanbul'da, Ankara'daki temsilcilik bürosunda haber ve görüntü toplanıp şirket merkezindeki haber birimine ulaştırıldığı, <SHOW TV> markası ile yayımlandığı dikkate alındığında; Ankara'daki işyerinin merkeze bağlı bir temsilcilik olduğu ve burada yapılan işlerin asıl işe yardımcı iş niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu halde 2821 sayılı Sendika Kanununun 4. maddesi gereğince işkolu tespitine itiraz davaların tespitine konu işyerinin bulunduğu mahalli mahkemede açılması gerektiği, somut olayda şirket merkezinin bulunduğu İstanbul İş Mahkemesinin davaya bakmaya yetkili olduğu, dolayısıyla yetkisizlik kararı verilmesi gerekir iken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır", Y9HD., 08.05.2007, E. 2007/15518, K. 2007/14611, Sinerji.
- 19 Y9HD., 24.05.2005, E. 2005/16268 K. 2005/19306, Sinerji.
- 20 Münir Ekonomi, "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", İş Hukuku Dergisi, C. I, 1991, s. 47.
- 21 RG., 27.09.2008, S. 27010.
- 22 Ünal Narmanlıoğlu, Toplu İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 80; Ekonomi, İşkolu Esasına Göre, s. 47.
- 23 Ekonomi, İşkolu Esasına Göre, s. 48.
- 24 Sur, s. 74; Ekonomi, İşkolu Esasına Göre, s. 48.
- 25 Asıl işe yardımcı işler ise asıl işin girdiği işkolundan sayılır. Örneğin, buzdolabı üretimi yapan ve 13 nolu "metal" işkoluna giren bir işyerinin yemekhane kısmında aşçı ya da garson olarak çalışanlar, yemekhanede görülen iş esas iş olan buzdolabı üretimine yardımcı iş niteliğinde olduğundan, 13 no.lu işkolunda kurulu bir sendikaya, buna karşılık, dışarıda bir lokantada çalışan aşçı ve garsonlar 25 no.lu "konaklama ve eğlence yerleri" işkolunda kurulu bir sendikaya girebilirler.
- 26 RG., 28.01.2005, S. 25710.
- 27 RG., 04.03.2005, S. 25745.
- 28 "İl özel idaresi mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla;
- a) Gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri hariç ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm; sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetleri il sınırları içinde,

b) İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında,

Yapmakla görevli ve yetkilidir.

Bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları; yapım, bakım ve onarım işleri, devlet ve il yolları, içme suyu, sulama suyu, kanalizasyon, enerji nakil hattı, sağlık, eğitim, kültür, turizm, çevre, imar, bayındırlık, iskan, gençlik ve spor gibi hizmetlere ilişkin yatırımlar ile bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşlarının görev alanına giren diğer yatırımları, kendi bütçelerinde bu hizmetler için ayrılan ödenekleri il özel idarelerine aktarmak suretiyle gerçekleştirebilir. Aktarma işlemi ilgili bakanın onayıyla yapılır ve bu ödenekler tahsis amacı dışında kullanılamaz. İş, il özel idaresinin tabi olduğu usul ve esaslara göre sonuçlandırılır. İl özel idareleri de bütçe imkanları ölçüsünde bu yatırımlara kendi bütçesinden ödenek aktarabilir. Bu fıkraya göre, bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşları tarafından aktarılacak ödenekler ile gerçekleştirilecek yatırımlar, birinci fıkrafta öngörülen görev alanı sınırlamasına tabi olmaksızın bütün il sınırları içinde yapılabilir.

İl özel idaresi bütçesinden, emniyet hizmetlerinin gerektirdiği teçhizat alımıyla ilgili harcamalar yapılabilir.

İl çevre düzeni plânı; valinin koordinasyonunda, büyükşehirlerde büyükşehir belediyeleri, diğer illerde il belediyesi ve il özel idaresi ile birlikte yapılır. İl çevre düzeni plânı belediye meclisi ile il genel meclisi tarafından onaylanır. Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyelerinde il çevre düzeni plânı ilgili Büyükşehir Belediyeleri tarafından yapılır veya yaptırılır ve doğrudan Belediye Meclisi tarafından onaylanır.

Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, il özel idaresinin mali durumu, hizmetin ivediliği ve verildiği yerin gelişmişlik düzeyi dikkate alınarak belirlenir.

İl özel idaresi hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda özür, yaşlı, düşkün ve dar gelirli durumuna uygun yöntemler uygulanır.

Hizmetlerin diğer mahalli idareler ve kamu kuruluşları arasında bütünlük ve uyum içinde yürütülmesine yönelik koordinasyon o ilin valisi tarafından sağlanır.

4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığına ve organize sanayi bölgelerine tanınan yetki ve sorumluluklar bu Kanun kapsamı dışındadır.

29 RG., 12.05.2007, S. 26520.

30 Y9HD., 15.12.2009, E. 2009/46544, K. 2009/35484, karar yayımlanmamıştır.

31 Ekonomi, İşkolu Esasına Göre, s. 48.

32 RG., 05.05.2009, S. 27219.

33 Ekonomi, İşkolu Esasına Göre, s. 48.

34 RG., 12.05.2007, S. 26520.

35 Y9HD., 15.07.2010, E. 2010/25648, K. 2010/24131, karar yayımlanmamıştır.

36 Y9HD., 15.07.2010, E. 2010/25648, K. 2010/24131, karar yayımlanmamıştır.

37 Çelik, s. 439.

38 "Bir işyerinin girdiği işkolu o işyerinde görülen ve yürütülen asıl işin niteliğine göre belirlenir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, (..) Belediye Kaynak Suları Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyerinde belediye hizmetlerine ilişkin işler yapılmadığı, içme suyu dolmuş tesisleri ve satış istasyonunda kaynak suyunun halkın tüketimine sunulduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca anılan işyerinin 04 sıra no.lu "Gıda Sanayii" işkoluna girdiğinin kabulü gerekir. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit doğrudur. Bu işyeri ile ilgili olarak evvelce yapılan ve itiraz edilerek Ankara İş Mahkemesi'nde görülen uyuşmazlıkta da işyerinin 04 no.lu işkoluna girdiği tespit edilmiştir. Bu karardan sonra her ne kadar İstanbul İş Mahkemesi'nde görülen uyuşmazlıkta "Genel işler" koluna girdiği tespit edilmiş ise de, bu karar esasen daha önce kesinleşen karara aykırıdır. O halde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit doğru olduğundan davanın reddine karar vermek gerekir.", Y9.HD., 06.12.1993, E. 1993/16091, K. 1993/17870, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları.

39 Y9HD., 02.11.2010, E. 2010/34471, K. 2010/31408, karar yayımlanmamıştır.

40 Y9HD., 02.11.2010, E. 2010/34471, K. 2010/31408, karar yayımlanmamıştır.

41 "...Uyuşmazlığın kesin olarak karara bağlanacağı sözleri de, Yargıtay'ın kararının bozmayı gerektirmesi ve fakat tahkiki icabettiren bir hususun bulunmaması, delillerin uyuşmazlığın çözümü için yeterli olması halinde bozma kararı verip, dosyayı yerel mahkemeye göndermeksizin, uyuşmazlığın kendisinin kesin olarak karara bağlayacağını gösterir. Hükmün gerekçesinde yer alan "... kararın temyizi halinde Yargıtay'ın sorunu süratle ve kendisinin çözümlemesi de öngörülmüştür" sözlerinden de yasa koyucunun amacının bu yolda olduğu anlaşılır. Daire içtihatları ve öğretilerdeki görüşler de aynı doğrultudadır...", Y9HD., 11.9.1990, E. 1990/9694 K. 1990/9258, Sinerji.

42 Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 3. B., Ankara 2008, s. 190-193; Çelik, s. 58; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 17, 389; İbrahim Aydın, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s. 41-42.

43 Çelik, s. 68.

44 Mollamahmutoğlu, s. 191; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. B., İzmir 1998, s. 126-127; Sarper Süzek, İş Hukuku, 5. B., İstanbul 2009, s. 178-179; Turhan Eşener, İş Hukuku, 3.B., Ankara 1978, s. 84; Münir Ekonomi, İş Hukuku C.I Ferdi İş Hukuku, 3.B., İstanbul 1984, s. 64; Tankut Centel, İş Hukuku C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 73-74; İbrahim Aydın, İşyeri ve İşletme, 196-197; Ali Cengiz Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, s. 27.

45 Sur, s. 242.

46 Sur, s. 243.