

PAPER DETAILS

TITLE: İS HUKUKUNDA İSYERİ VE İSLETME KAVRAMLARININ ÖNEMİ

AUTHORS: Candan ALBAYRAK ZINCİRLİOĞLU

PAGES: 425-450

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/980832>

İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ ÖNEMİ

The Importance of the Concepts of Workplace and Enterprise in the Labour Law

Dr. Candan ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU¹

Geliş Tarihi: 15.12.2017

Kabul Tarihi: 21.02.2018

ÖZET

İş hukukunun yer açısından uygulama alanı işyeri ve işletmedir. İşyeri ve işletme kavramları birbirinden farklı kavramlar olmasına rağmen, bu kavramların iç içe geçtiği durumlar da söz konusu olmaktadır. İşyeri ve işletme kavramları arasındaki farkların ortaya konulması, bu kavramlara bağlanan hukuki sonuçların birbirinden farklı olması nedeniyle önem arz etmektedir. Çalışmamızda işyeri, işletme ve ticari işletme kavramları ile bu kavramların unsurları incelenmiştir. Ticari işletme kavramı, işletme kavramının anlaşılmasına hizmet etmek amacıyla incelenmiştir. Böylece işyeri, işletme ve ticari işletme kavramları ile bu kavramlar arasındaki farkların net bir şekilde ortaya konulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri, İşletme, İşyerinin ve İşletmenin Unsurları, Ticari İşletme, Ticari İşletmenin Unsurları, İşyeri - İşletme ve Ticari İşletme Ayırımı.

ABSTRACT

The implementation area of Labour Law is workplace and enterprise. The concepts of workplace and enterprise are different concepts, but there are also cases where these concepts are intertwined. The presentation of the differences between workplace and enterprise concepts are significant in terms of legal consequences connected to these concepts are different from each other. In this study, the concepts of workplace, enterprise and commercial enterprise and the elements of these concepts have been examined. The concept of commercial enterprise is examined in order to understand enterprise. In according to differences between the concepts of workplace, enterprise and commercial enterprise are examined. The aim of this study, explain the concepts of workplace, enterprise and commercial enterprise and differences between this concepts.

Keywords: Workplace, Enterprise, The Elements of Workplace and Enterprise, Commercial Enterprise, The Elements of Commercial Enterprise, The Difference Between Workplace – Enterprise and Commercial Enterprise.

GİRİŞ

“Her ticari işletme aynı zamanda bir işyeri midir ya da işyeri, işletme ve ticari işletme kavramları arasında fark var mıdır?” İşyeri, iş hukukunun temel kavramları arasında yer almakta; işletme ise iş hukukunda ikincil kavram olarak yer almaktadır. Ancak bir işyerinin varlığı halinde İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulabilecektir. Bu nedenle işyeri ve işletme kavramlarının ifade ettiği anlamların açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. *İşyeri, işletme ve ticari işletme kavramları* birbirinden farklı anlamları içermekte ve bir yerin işyeri mi, işletme mi yoksa ticari işletme mi olduğunun tespiti ortaya çıkan

¹ Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, cndn_35@hotmail.com

uyuşmazlıkların çözümünde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. *Örneğin* toplu iş ilişkileri açısından bir yerin işyeri mi yoksa işletme mi olduğunun tespiti, bir yerin işyerine bağlı yer olması ya da olmamasına göre işyerinin gireceği işkolunun tespiti, işverenin tespiti, işçilerin yararlanacağı haklar gibi konularda oldukça önemlidir. Ayrıca yetki tespitinde (6356 S. K. m. 41), toplu iş sözleşmesinin düzeyinin belirlenmesinde (6356 S. K. m. 34), görevli makamın belirlenmesinde (6356 S. K. m. 2-c), grev oylamasında (6356 S. K. m. 61) işyeri ve işletme kavramları önem teşkil etmektedir.

Çalışmamızda işyeri, işletme ve ticari işletme kavramları incelenmiştir. İlk olarak işyeri kavramı açıklanarak, *işyerinin unsurları*, sonrasında *işletme kavramı* ve işletmenin unsurları ele alınmıştır. Son olarak da ticari işletme kavramı açıklanarak, *ticari işletmenin unsurları ele alınmış* ve işyeri, işletme ve ticari işletme arasındaki farklara değinilmiştir. Çalışmamız genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç kısmı ile tamamlanmıştır.

1. İŞYERİ KAVRAMI VE İŞYERİNİN UNSURLARI

1.1. İşyeri Kavramı

1.1.1. İş Kanununa Göre İşyeri

İşyeri kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2’de tanımlanmaktadır: “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (m. 2/f.1). 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 (m. 2/f.2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m. 2/f.3)*”. İşyeri eşyalar, iş araçları, personel, makineler, işyeri olarak kullanılan binalar, arsa, tezgah, hammaddeler gibi maddi unsurlardan; müşteri çevresi, ticaret unvanı, buluşlar, tecrübe, teknik bilgi, üretim yöntemleri, sosyal ilişkiler gibi maddi olmayan unsurlardan; patent, marka ve alacak hakkı gibi haklardan ve işgücü (emek) unsurundan oluşmaktadır². İşverenin bu

² Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, Beta Basım, İstanbul 2017, s. 118; Sarper Süzek, İş Hukuku, 13. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2017, s. 205; Ünal Narmanlioğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2014, s. 137; Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s. 38; Ali Cengiz Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, 1. Bası, Beta Basım, İstanbul 2004, s. 8; İbrahim Aydın, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001, s. 9, 39 vd; Ali Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul 1987, s. 79-80; E. Tuncay Kaplan Senyen, “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart

unsurları belirli bir amaca ulaşmak için sürekli olarak bir arada bulundurulması gerekmektedir. Bu amaç işletmenin kuruluşunda güdülen iktisadi ya da asıl amaç değildir, dolayısıyla güdülen amaçtır³. İşyeri, işletmenin takip ettiği ekonomik amaçtan farklı olarak, teknik bir amaç güder, Teknik amaç ise belirli bir mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirilmesinden ibarettir⁴.

İşyerinin kamu veya özel kesime ait bir işyeri olması ya da işin kapalı veya açık bir yerde yapılmasının önemi yoktur. Ayrıca, işverenin o yerin maliki olması da zorunlu değildir. İşin yürütülmesi için kiralanmış yerler de işyeri sayılır⁵.

1.1.2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun (STİSK) 2. maddesinin 3. fıkrasında, işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı biçimde anlaşılacağı belirtilmiştir. Bu açıdan, yukarıda açıklandığı üzere, İş K. m. 2’de yapılan işyeri tanımı, STİSK. açısından da geçerlidir. STİSK. işyerini tanımlamak yerine 4857 sayılı İş Kanuna gönderme yapmakla yetinmiştir.

STİSK. açısından işyerinin gireceği işkolu o yerin bağlı yer ya da ayrı işyeri oluşuna göre farklılık gösterebileceğinden, bir yerin işyerine bağlı olması ya da olmamasının tespiti büyük önem taşımaktadır⁶. Nitekim bu kanuna göre, toplu iş sözleşmesi işyeri veya işyerleri için ya da bazı koşullarla bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsamak üzere yapılacağından, bir sendikanın işyerinde çalışanların çoğunluğunu temsil edip etmediğinin saptanması gerektiğinde (STİSK. m. 41), işyerine bağlı başka yerlerin bulunup bulunmaması önem kazanmaktadır⁷. İşyeri kavramı, toplu iş sözleşmesinin

2013, S. 29, s. 31; Ali Cengiz Köseoğlu, “İşyerinin Kapanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4, s. 45; Bektaş Kar, “İşletme İşyeri ve İşin Gerekerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/2, S. 17, s. 105; İbrahim Aydın, “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1999, C. 4, S. 4, s. 175; Ercüment Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım, İstanbul 2008, s. 9; Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Basım, İstanbul 2010, s. 32; Gülsüm Sönmez Tatar, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Tühis Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2011, s. 6-7.

³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 118.

⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 252-253; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara 2017, s. 78.

⁵ Süzek, s. 205.

⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 117; ayrıca bkz. Güzel, s. 71 vd.; Aydın Başbuğ, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş ve Hayat Dergisi, Aralık 2016, Y. 2, S. 4, s. 64.

⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 117; Başbuğ, s. 64.

düzeyinin belirlenmesinde (STİSK. m. 34), görevli makamın belirlenmesinde (STİSK. m. 2-c), grev oylamasında ele alınacak işçiler (STİSK. m. 61) açısından da önem teşkil etmektedir.

1.1.3. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa (SSGSSK) Göre İşyeri

5510 sayılı SSGSSK. m. 11'e göre, "İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı 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".

SSGSSK. m. 11/f.2 gereğince de, "İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür". Burada sözü edilen kurum, "Tanımlar" kenar başlıklı m. 3'te belirtildiği üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığıdır. Kanun maddesinden de anlaşıldığı üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu açısından, bir yerin işyeri olabilmesi için sigortalı sayılanın da olması gerekmektedir.

Bu durumda sigortalı sayılanın istihdam edilmediği bir işyeri, Sosyal Güvenlik Kurumu açısından işyeri olarak değerlendirilmeyeceğinden, bu yerin Kuruma bildirilmesi de gerekmeyecektir.

İş Kanunu ile SSGSSK. arasında bir yerin işyeri olarak kabul edilmesi açısından şu farklılık gözden kaçırılmamalıdır. İş Kanunu açısından işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin kurulduğu her yer işyeri olarak kabul edilmemektedir. Nitekim, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri İş Kanununun kapsamı dışında iken, SSGSSK. açısından aynı yerde sadece bir işçinin bile çalışması o yerin işyeri olarak kabulü için yeterlidir.

1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşyeri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesine göre, "İşyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurları ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı 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" (m.3/h).

İş Kanununda yapılan işyeri tanımında "işçi" ifadesi kullanılırken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda "çalışan" ifadesinin kullanıldığını görüyoruz. Bunun nedeni, işçi sayılmayan çırak ve stajyerlerin İş Kanununun kapsamı dışında

olmasıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise çırak ve stajyerleri de kapsamına almaktadır. Bir diğer ifadeyle, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanların faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından çalışan sadece işçi, çırak ve stajyeri ifade etmemektedir. Bu husus, söz konusu kanunun 2. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu maddeye göre, *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”*.

1.1.5. İşsizlik Sigortası Kanununa Göre İşyeri

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa m. 47’ye göre, *“İşyeri, sigortalıların işlerini yaptıkları yerleri ifade eder”* (m. 47/k). Burada işyeri kavramı mekan olarak net bir şekilde ifade edilmemektedir.

1.2. İşyerinin Unsurları

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde yapılan işyeri tanımında işyerinin unsurlarının neler olduğu açıktır. İşyerinin unsurları; işveren⁸, maddi unsurlar, maddi olmayan unsurlar⁹, iş gücü¹⁰, teknik amaç, organizasyon (örgütlenme)¹¹ ve devamlılıktır¹².

1.2.1. İşveren

İş hukuku açısından bir işyerinden söz edebilmek için, iş hukuku anlamında bir işverenin bulunması gerekir¹³. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işverenin tanımı yapılmıştır. Bu maddede yapılan tanıma göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilmektedir. Bu durumda iş hukuku anlamında işyerinden söz edebilmek için iş hukuku anlamında bir işverenin bulunması yeterli olup, işverenin hukuki yapısı, gerçek veya tüzel kişi hatta tüzel kişiliği olmayan bir kurum ya da kuruluş olması ve yaptığı faaliyetin niteliği önemli değildir¹⁴.

⁸ Narmanlıoğlu, s. 139.

⁹ Çelik/Canıklioğlu/Canbolat, s. 118; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 8; Süzek, s. 205; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9, 39 vd; Güzel, s. 79-80; Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, s. 38; Kaplan Senay, s. 31; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 45; Narmanlıoğlu, s. 138, 140; Kar, s. 105; Özkara, s. 9; Alpagut, s. 32; Sönmez Tatar, s. 6-7.

¹⁰ Kar, s. 106; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 254-255; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 79; Doğan Yenisey, s. 22; Özkara, s. 9; Alpagut, s. 32.

¹¹ Güzel, s. 80-81; Narmanlıoğlu, s. 139; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 175-176; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 252; Doğan Yenisey, s. 24; Özkara, s. 10; Alpagut, s. 32.

¹² Güzel, s. 80, 82; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 10; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 180.

¹³ Narmanlıoğlu, s. 139.

¹⁴ Narmanlıoğlu, s. 139.

1.2.2. Maddi Unsurlar

Eşyalar, iş araçları, personel, makineler, işyeri olarak kullanılan binalar, arsa, tezgah, hammaddeler vs. işyerinin maddi unsurlarını oluşturur¹⁵. İşyerini oluşturan maddi unsurlar işyerinin görünen, dolayısıyla ayırt etmesi en kolay yönünü oluşturmaktadır¹⁶. Araçların mutlaka işyerinde görülen işin yürütümü ile doğrudan bir ilişkisi bulunması şart değildir. İşyerinde görülmekte olan faaliyete doğrudan veya dolaylı biçimde katkıda bulunan her türlü araç işyerinin bir parçasıdır¹⁷. Her çeşit nakliye aracı, otobüs, kamyon, otomobil, buldozer, kepçe, vinç, sabit vinç gibi aletler işyerinden sayılır. Aracın işyerinden sayılması için işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunması veya işyerinin mülkiyet hakkının bulunması gerekli değildir¹⁸.

1.2.3. Maddi Olmayan Unsurlar

Müşteri çevresi, ticaret unvanı, buluşlar, tecrübe, teknik bilgi, üretim yöntemleri, sosyal ilişkiler gibi unsurlar işyerinin maddi olmayan unsurlarını oluşturur¹⁹. İşyerinin maddi olmayan unsurları, teknolojik gelişmeler ve sınai hakların artması ile ön plana çıkmıştır. Bu unsurların işyerinin bir unsuru sayılabilmesi için işyerinin teknik amacını gerçekleştirmek amacı ile oluşturulan organizasyonun içinde yer alması gerekir²⁰.

1.2.4. İş gücü

İşyerinde çalışan ve emeği temsil eden işçilerin varlığı, işyerinin en önemli unsurlarından biridir²¹. İşyeri, işçilerin çalıştırıldığı bir yer olduğundan işçi sıfatına sahip bulunmayan kişilerin çalıştıkları yerler kanun anlamında işyeri olarak kabul edilemez²². Bir yerin işyeri sayılabilmesi için orada çalışanların iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışmaları gerekli ve yeterlidir²³.

¹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 118; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 8; Süzek, s. 205; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9, 39 vd; Güzel, s. 79-80; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 38; Kaplan Senyen, s. 31; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 45; Narmanlioğlu, s. 140; Kar, s. 105; Özkara, s. 9; Alpagut, s. 32; Sönmez Tatar, s. 6-7.

¹⁶ Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 17.

¹⁷ Doğan Yenisey, s. 30; Narmanlioğlu, s. 142; Güzel, s. 79; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 58.

¹⁸ Doğan Yenisey, s. 30-31.; Narmanlioğlu, s. 142.; Güzel, s. 78; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 262; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 57-58.

¹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 118; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 8; Süzek, s. 205; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9, 39 vd; Güzel, s. 79-80; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 38; Kaplan Senyen, s. 31; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 45; Narmanlioğlu, s. 138; Kar, s. 105; Özkara, s. 9; Alpagut, s. 32; Sönmez Tatar, s. 6-7.

²⁰ Kar, s. 105; Doğan Yenisey, s. 17.

²¹ Kar, s. 106; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 254-255; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 79; Doğan Yenisey, s. 22; Özkara, s. 9; Alpagut, s. 32.

²² Narmanlioğlu, s. 138; Özkara, s. 10.

²³ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 179; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 255; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 79.

İşyerinden söz edebilmek için o yerde çalışan işçilerin sayısı önemli değildir; Tek bir işçinin çalıştığı yer de işyeri sayılır²⁴. Yani işyerinde tek bir işçinin çalışması o yerin işyeri sayılmasına engel oluşturmaz. Örneğin kanunda belirtilen durumlar dışında bir avukat bürosunda ya da doktor muayenehanesinde tek bir işçi çalışsa bile, bu yer İş Kanunu anlamında işyeri sayılacaktır²⁵. İşyerinde çalışan işçi sayısı, İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı açısından önemlidir. Nitekim işyerinde çalışan işçi sayısı otuz veya daha fazla ise İş Kanunu m. 18 gereğince, işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceklerdir. Bu husus dışında, yukarıda da belirttiğimiz gibi, İş Kanunu anlamında bir yerin işyeri sayılabilmesi için işçi sayısının önemi bulunmamaktadır.

İş Kanununun bazı hükümlerinin uygulanabilmesi işyerinde belirli sayıda işçinin çalışır bulunması şartına bağlanmıştır²⁶. Örneğin İş K. m. 4/f.1/b gereğince, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmelerinde elliden fazla işçi çalışması halinde İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. Aynı şekilde İş K. m. 4/f.1/ı gereğince, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre, esnaf ve sanatkar işyerinde üç kişinin çalışması halinde işyeri İş Kanununun kapsamı dışında kalacaktır. Burada şunu önemle belirtmek gerekir ki, bir çalışma yerinin İş Kanununun kapsamına girmesi ile o yerin işyeri sayılması tamamen farklı konulardır²⁷. Bu nedenle bir yerin işyeri olup olmadığının tespitinde o yerin İş Kanununun uygulama alanına girip girmediğinin önemi yoktur. Bir yer İş Kanununun 4. maddesinde belirtilen istisnalar içerisinde yer alsa bile; bir diğer ifadeyle, İş Kanununun uygulama alanı bulmayacağı işlerden ve iş ilişkilerinden olsa bile o yer işyeri olabilir.

İşçilerin gördükleri işin türü de önemli değildir. Önemli olan işyerinin faaliyet konusu değil, yapılan faaliyetin kanunen kapsam dışında bırakılmamış olmasıdır. İşçiler bedenen veya fikren çalışan bir işçi olabilirler²⁸. İşçiler işverenin yönetiminde işyerinin konusunu oluşturan sürekli ve örgütlenmiş bir faaliyetin gerçekleşmesine hizmet etmektedirler²⁹.

1.2.5. Teknik Amaç

İş hukuku açısından işyerinin unsurlarından biri de teknik amaçtır. Teknik amaç, belirli bir mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirilmesidir³⁰. İşverenin

²⁴ Narmanlıoğlu, s. 138; Süzek, s. 205; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9; Özkaraca, s. 9.

²⁵ Narmanlıoğlu, s. 139; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 254-255; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 79.

²⁶ Narmanlıoğlu, s. 138-139.

²⁷ Güzel, s. 81; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 177-178.

²⁸ Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9.

²⁹ Güzel, s. 81; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 10; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 176.

³⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 252-253; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 78; Özkaraca, s. 10.

mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç izlemesi yeterlidir³¹. Ayrıca izlenen teknik amacın niteliği önemli değildir. İşyerinde yönetimde birlik olduğu sürece farklı mal veya hizmetler üretilebilir. Örgütsel birlik bulunduğu sürece teknik amaçtaki bir değişiklik ya da teknik amacın genişlemesi işyeri niteliğinin kazanılması veya kaybedilmesinde etkili değildir³².

Buradaki amaç, kişisel nitelikte olan kâr elde etmenin ötesinde, teknik yani üretime yönelik bir amaçtır. Sadece kâr amacının olduğu bir mal veya hizmet üretiminin veya mübadelesinin yapıldığı durumlarda yapılan faaliyet daha çok işletme kurumunu ilgilendiren bir faaliyet olur³³. Bu nedenle işyerinin mutlaka kâr amacı gütmesi gerekmez.

İş K. m. 2/f.1'de mal ve hizmet üretiminden söz edildiğinden işyeri sınai veya ticari bir faaliyette bulunabileceği gibi serbest meslek ya da hizmet kesimine giren herhangi bir faaliyet yürütmesi de mümkündür³⁴. Bir diğer ifadeyle, iş hukuku anlamında işyerinin varlığı açısından yapılan faaliyetin niteliği önemli değildir. Faaliyetin kazanç amacının olup olmaması, sınai, ticari, kültürel, sosyal nitelikli bir faaliyet olup olmaması, faaliyetin kamu yararına yönelik olup olmaması işyeri kavramı üzerinde bir etki yaratmaz³⁵.

1.2.6. Organizasyon (Örgütlenme)

İşçileri çalıştıran işverenin teknik bir amaç, bağımsız bir mal veya hizmet üretimi elde etmek için devamlı bir organizasyon kurması halinde hukuki anlamda bir işyerinden söz edilebilecektir³⁶.

İşyeri eşyalar, iş araçları, personel, makineler, işyeri olarak kullanılan binalar, arsa, tezgah, hammaddeler vs. gibi maddi unsurlardan; müşteri çevresi, ticaret ünvanı, buluşlar, tecrübe, teknik bilgi, üretim yöntemleri, sosyal ilişkiler vs. gibi maddi olmayan unsurlardan; patent, marka ve alacak hakkı gibi haklardan ve iş gücü (emek) unsurundan oluşmakta³⁷ ve işverenin bunları belirli bir teknik amaç doğrultusunda organize etmesiyle işyeri hukuki

³¹ Narmanlıoğlu, s. 139; Kar, s. 106.

³² Narmanlıoğlu, s. 139; Doğan Yenisey, s. 24.

³³ Güzel, s. 82; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 10.

³⁴ Süzek, s. 204-205.

³⁵ Güzel, s. 81; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 11; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 177.

³⁶ Güzel, s. 80-81; Narmanlıoğlu, s. 139; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 175-176; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 252; Doğan Yenisey, s. 24; Özkara, s. 10; Alpagut, s. 32.

³⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 118; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 8; Süzek, s. 205; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9, 39 vd; Güzel, s. 79-80; Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, s. 38; Kaplan Senay, s. 31; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 45; Narmanlıoğlu, s. 138; Kar, s. 105; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 175; Sönmez Tatar, s. 6-7.

varlık kazanmaktadır³⁸.

İş Kanununun 2. maddesinde organizasyon kavramına yer verilmiştir. İş K. m.2/f.3 gereğince, “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”. İşverenin örgütlediği, çerçevesini çizip organize ettiği herhangi bir yer, iş organizasyonu içinde yer alıyorsa işyerinden sayılacaktır. Çünkü iş organizasyonu kavramı, işverenin fiilen yönetim hakkını yeterince kullanmasa da kurduğu organizasyon içinde yer alan tüm yerlerin işyerinden sayılmasını gerektirecek bir anlama sahiptir³⁹.

İşverenin organize ettiği işyeri sabit olabileceği gibi hareketli de olabilir. Örneğin bir ulaşım aracında çalışan işçiler için o anda işyeri ulaşım aracı olduğundan işyeri sabit değil hareketlidir. İşyeri mekan olarak üstü açık veya kapalı da olabilir⁴⁰.

İşyerinin açılması ve faaliyetinin sürdürülmesine ilişkin kanuni gereklerin yerine getirilmemesi, örneğin işyerinin açıldığının kanuni süresinde idareye bildirilmemiş olmasının işyerinin varlığına olumsuz bir etkisi bulunmamaktadır⁴¹.

1.2.7. Devamlılık

İşveren tarafından belirli bir faaliyeti amaçlayan organizasyonun devamlı olması gerekir. İşyerinde üretim süreci az da olsa bir zaman dilimi içinde yapıldığından faaliyette devamlılık asıdır. Bu nedenle devamlılık arz etmeyecek şekilde bir defalığına mal üretimi veya naklinin yapıldığı mekanlar işyeri değildir. Yapılan iş düzenli ve sürekli bir organizasyonu gerektirdiği ölçüde o işin yapıldığı yer işyeri sayılır⁴². Bir işin sadece kampanya, fuar ya da mevsim süresince yapılması işin devamlı olmadığını göstermez. Bu iş de devamlı bir iştir. Çünkü amaçlanan bir süre organize olmuş ve işyeri açılmıştır⁴³. İş Kanunu madde 10’da belirtildiği üzere, *“Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.”*

³⁸ Güzel, s. 80; Narmanlıoğlu, s. 138; Süzek, s. 205; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 9-10; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 175; Kar, s. 106; Doğan Yenisey, s. 24; Özkara, s. 10.

³⁹ Kar, s. 106.

⁴⁰ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 176.

⁴¹ Narmanlıoğlu, s. 140; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 176.

⁴² Güzel, s. 80, 82; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 10; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 180.

⁴³ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 180.

2. İŞLETME KAVRAMI VE İŞLETMENİN UNSURLARI

2.1. İşletme Kavramı

2.1.1. Ticaret Hukukunda İşletme

İşletme, ticaret hukuku doktrinine göre, bir girişimci (müteşebbis) tarafından ekonomik çıkar yani kazanç sağlamak amacıyla emek ve sermayenin bağımsız şekilde bir araya getirilmesi olarak tanımlanabilir⁴⁴. Ancak bu tanım, Ticaret Hukukundaki ticari işletme tanımına uymamaktadır. Çünkü ekonomik anlamdaki her işletme, aynı zamanda bir ticari işletme değildir; ancak her ticari işletme ekonomik anlamda da bir işletmedir. Bu nedenle, işletme kavramı, ticari işletmeyi de kapsayan daha geniş bir kavramdır⁴⁵.

Ticaret hukuku açısından bir işletmenin varlığı için işçi çalıştırma zorunluluğu yoktur. İşletme sahibinin tek başına ya da aile bireyleri ile birlikte çalışması veya alt işverenler aracılığıyla faaliyetlerini gerçekleştirmesi mümkündür⁴⁶. Ticaret hukuku açısından işletmenin amacı kâr sağlamaktır⁴⁷.

2.1.2. İş Hukukunda İşletme

4857 sayılı İş Kanununda işletme kavramının tanımı yapılmamıştır. İşyeri ile işletme kavramı arasında fark olduğu bilinmektedir; ancak işletme kavramının da açıklığa kavuşturulması ve iş hukuku açısından önemli olan bu kavramın tanımının yapılması gerekmektedir.

İş Hukuku açısından işletme, *“üretim faktörlerinin (emek, çalışan işçiler) sermaye (maddi olan veya olmayan unsurlar), doğa (işin yapılacağı yer) müteşebbis (işveren) tarafından; planlı, tutarlı ve sistemli bir biçimde bir araya getirilerek, sürekli ve bağımsız olarak mal ya da hizmet üretimine veya mübadelesine yönelen ve bu amaçlara ulaşabilmek için tek bir işyerinden veya birden çok işyerinden meydana gelen ekonomik ve sosyal bir organizasyon”* şeklinde tanımlanmaktadır⁴⁸. Daha basit bir ifadeyle işletme, *“işyerinden farklı olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilebilmesi için bir işverene ait bir*

⁴⁴ Sabih Arkan, Ticari İşletme Hukuku, 23. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2017, s. 26; Mehmet Bahtiyar, Ticari İşletme Hukuku, 18. Bası, Beta Basım, İstanbul 2017, s. 17; Fatih Bilgili/Ertan Demirkapı, Ticaret Hukuku Bilgisi, 3. Baskı, Dora Basım, Bursa Ekim 2012, s. 13; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 197; Ahmet Taşkın, “İş Hukukunda İşletme Kavramı”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/1, S. 32, s. 92; Doğan Yenisey, s. 34.

⁴⁵ Arkan, s. 27; Bahtiyar, s. 17-18; Bilgili/Demirkapı, s. 13; Taşkın, s. 92.

⁴⁶ Güzel, s. 68.

⁴⁷ Güzel, s. 70.

⁴⁸ Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 66; Türk İş Hukuku mevzuatında işyeri ve işletme kavramları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 73 vd.; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 197; ayrıca bkz. Taşkın, s. 76 vd.; benzer tanım için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 251.

veya birden fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan bir ünitedir” şeklinde tanımlanabilir⁴⁹.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/d hükmü, işletme toplu iş sözleşmesi çerçevesinde işletmeyi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyeri olarak tanımlamıştır.

İktisadi ve hukuki açıdan işletme kavramı ile işletme toplu iş sözleşmesindeki işletme kavramı aynı değildir⁵⁰. Genel anlamda işletme, iktisadi açıdan kâr amacıyla, üretim faktörlerinin bir girişimci tarafından planlı bir şekilde mal veya hizmet için organize edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. İşletme bu anlamda hukuki ve mali açıdan bağımsızdır. Bu bağlamda işletme tek bir işyerinden oluşabileceği gibi, birden fazla işyerinden de oluşabilir⁵¹. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletme, bir gerçek veya tüzel kişi işverenin aynı işkolundaki işyerlerinin bütünüdür ve bu işyerleri arasında herhangi bir amaç ya da yönetim ya da organizasyon birliği gerekli değildir⁵². Bir işverene ait tek bir işyeri bulunması halinde, İş Kanunu açısından tek bir işyerinden oluşan işletmeden bahsedilse de, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından bir işletmeden bahsedilemez⁵³. Bir başka ifadeyle, toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletmeden bahsedebilmek için aynı iş kolunda en az iki işyerinin olması gerekli ve yeterlidir. Eğer işverenin değişik işkollarına giren birden çok işyeri varsa, bu takdirde ait oldukları işkollarına göre işyerlerini kapsayan birden fazla işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Öte yandan, bir işletme kapsamında yer alan tüm işyerleri farklı işkollarında faaliyet gösteriyorlarsa, bütün işyerleri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalacaktır ve koşulları varsa, her işyeri için ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir⁵⁴. Görüldüğü üzere, işletme toplu iş sözleşmesindeki işletme kavramı farklı anlamı ifade etmektedir.

⁴⁹ Süzek, s. 210; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 130; Doğan Yenisey, s. 32; Müjdat **Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2011, s. 46; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 27; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 46; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 45; Aydınli, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 190; N. Binnur Tulukcu, “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri İle İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, S. 18, s. 138; Kar, s. 103; **Özkaraca**, s. 19; Sönmez Tatar, s. 12.

⁵⁰ Öner Eyrenci, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel S., 2013, (Basım Yılı: 2014), s. 133; Doğan Yenisey, s. 346.

⁵¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 82, 130; Aydınli, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 174, 191; ayrıca bkz. Aydınli, İşyeri ve İşletme, s. 12; Taşkın, s. 79, 97, 107; Eyrenci, s. 133.

⁵² Doğan Yenisey, s. 346.

⁵³ Doğan Yenisey, s. 346.

⁵⁴ Eyrenci, s. 133; Doğan Yenisey, s. 346-347, ayrıca bkz. s. 332, 340; A. Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul 2017, s. 220.

İş hukukundaki işletme, ticari işletmeye göre çok daha geniş kapsamlıdır ve işletmenin mutlaka ekonomik nitelikte kazanç amacı güden bir birim olması zorunlu değildir. Ayrıca işletmenin faaliyetlerinin, esnaf faaliyetleri sınırını aşması gerekli olmadığı gibi işletmenin, mutlaka ticari bir nitelik taşıması da gerekli değildir. İş hukuku açısından kamu hizmeti gören işletmeler veya ideal bir amaç güden işletmeler de işletme olarak değerlendirilmektedir⁵⁵.

2.2. İş Hukuku Açısından İşletmenin Unsurları

İş hukuku anlamında bir işletmenin söz konusu olabilmesi için belli unsurların varlığı şarttır. İş Hukuku anlamında bir işletmenin söz konusu olabilmesi için, o yerde iş sözleşmesine dayanarak işverene veya yardımcılarına bağlı şekilde (otoritesi altında) ücret karşılığında çalışan işçi, işveren, işyeri, işletmenin konusunu oluşturan bir faaliyet ve devamlı bir faaliyet (iş) olmalıdır⁵⁶.

2.2.1. Ücret Karşılığı Çalışan Bir İşçi

İş K. m. 2 gereğince, *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir”*. İş hukuku anlamında bir işletmenin söz konusu olabilmesi için ilk olarak, ücret karşılığı çalışan bir işçinin varlığı gereklidir. İşçi sayısının önemi bulunmamaktadır⁵⁷.

İşçilerin İş Kanunu kapsamında olup olmaması önemli değildir. Bir yerin işletme sayılıp sayılmaması ile o yerde çalışan işçilerin İş Kanununun uygulama alanı içine girip girmemeleri farklı konulardır⁵⁸.

İşçi çalıştırma zorunluluğu, iş hukuku açısından temel bir unsur olmakla birlikte, ticaret hukuku açısından veya ekonomik anlamda bir işletmenin varlığı için işçi çalıştırma zorunluluğu yoktur. İşletme sahibinin tek başına ya da aile bireyleri ile birlikte çalışması veya alt işverenler aracılığıyla faaliyetlerini gerçekleştirmesi mümkündür. Bu hallerde işletme sahibi hiç işçi çalıştırmadığı için, iş hukuku açısından bir işletme söz konusu olmamaktadır⁵⁹.

2.2.2. İşveren

İş K. m. 2 gereğince, *“İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir”*. İş hukuku anlamında bir işletmenin söz konusu olabilmesi için diğer unsur, işçilerden işin yapılmasını isteme ve bu amaçla gerekli talimatı verme yetkisine sahip olan işverenin

⁵⁵ Doğan Yenisey, s. 35; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 17; Süzek, s. 209-210; Güzel, s. 67, 70.

⁵⁶ Taşkın, s. 101; Benzer tanım için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 251; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 66-69.

⁵⁷ Taşkın, s. 101-102; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 66; ayrıca bkz. Doğan Yenisey, s. 35; Güzel, s. 81; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 45; Sönmez Tatar, s. 7-8.

⁵⁸ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 192.

⁵⁹ Güzel, s. 68; Taşkın, s. 101.

varlığıdır. Bazı hallerde iş görme ediminin alacaklısı ile emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişiler farklı kişilerdir. Bu hallerde somut işveren ve soyut işveren söz konusu olmaktadır. Emir ve talimat verme yetkisine sahip olan somut işveren; iş görme ediminin alacaklısı soyut işverendir⁶⁰.

İşletmenin sahibinin tüzel kişi olması, iflas etmiş olması, küçük veya kısıtlı olması halinde bu kişilerin yönetme yetkisi olmadığından bunların yerine tüzel kişi organı, veli veya vasi, iflas masası, kanuni temsilci yönetme yetkisine sahip olmaktadır. Bu durumda yönetme yetkisine sahip olan kişiler somut işveren, diğerleri ise soyut işveren olmaktadır⁶¹. İşyeri ve işletmenin unsurlarından biri olan işveren, soyut işverendir⁶².

Soyut işverenin talimat verme yetkisinin olmamasının sebebi, hukuki işlem ehliyetinin olmamasıdır. İşin yönetimi için yapılan tüm işlemler birer hukuki işlemdir. Nitekim verilen talimatlar, hukuki sonuçlar doğurması amaçlanan işlemlerdir. Bu hukuki sonuç ise işçinin verilen talimata uygun olarak işi yerinde ve zamanında yapma borcu altına girmesi işverenin de bunun karşılığında ücret ödeme borcu altına girmesidir⁶³.

2.2.3. İşyeri

İş K. m. 2 gereğince, *“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir”*. Bir işyerinin aynı zamanda işletme sayılabilmesi için herhangi bir işletmeye veya organizasyona hukuki ve iktisadi olarak bağlı olmaması gerekir. Bu nedenle birden fazla işyerinin bir araya gelerek bir işletmeyi oluşturabilmesi için aralarında hukuki ve iktisadi bağın olması gerekir. İşletme hukuki ve iktisadi bakımdan bağımsız olduğu halde işyerinin tek başına bağımsız olması mümkün değildir⁶⁴. İşletmeden ayrılmış bir işyerinin varlığı söz konusu olamaz. Bu özellik işletmenin birden çok işyerini kapsadığı zaman daha açık görülmektedir⁶⁵.

⁶⁰ Güzel, s. 69; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 193; Süzek, s. 153; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 196; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 63; Narmanlıoğlu, s. 110.

⁶¹ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 193-194; Süzek, s. 153-154; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 196; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 62-63; ayrıca bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 80; Narmanlıoğlu, s. 109.

⁶² Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 194; Talimat verme yetkisini kullanarak işçilerle doğrudan doğruya ilişki içinde bulunan kişi işverene ait bir yetkiyi kullanması sebebiyle, sosyolojik açıdan işveren sayılmaktadır. Hukuken işveren sıfatına sahip olan kişi soyut işverendir (Narmanlıoğlu, s. 110).

⁶³ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 194.

⁶⁴ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 202; Taşkın, s. 78.

⁶⁵ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 202.

İşletmeyi işyerlerinin bütünü olarak tanımlamak doğru değildir. Bunun gibi, aynı işverene ait birden fazla işyerinin mutlaka tek bir işletmeyi meydana getireceğini ileri sürmek de yanlış olur⁶⁶. Çünkü birden fazla işyeri arasında hukuki bir bağıllık olmamasına rağmen iktisadi bir bağıllık olabilir ya da tam tersi olabilir. Örneğin aynı kişiye ait bir market ile bir manav farklı işyerleridir. Ancak bu iki işyeri bir limited şirketin aynı işletme amacının kapsamında ise gelir ve giderleri aynı şirkette toplanıyor ise burada iki işyeri olan bir işletme var demektir⁶⁷. Başka bir örnek olarak; bir işverenin bir kısım işyerleri tekstil alanında faaliyet göstererek farklı bir işletmeyi, bir kısmı da otomotiv alanında faaliyet göstererek farklı bir işkolu ve işletmeyi oluşturabilir. O halde bir işverene ait birden fazla işyerinin değil, aynı hukuki çerçevede bir merkeze ve aynı iş koluna bağlı birden fazla işyerinin bir araya gelmesiyle işletme oluşmaktadır. Aksi halde farklı iş kollarında ve farklı merkezler tarafından yönetilen farklı işyerleri söz konusu olmakta; bu işyerleri de değişik işletmeleri oluşturmaktadır⁶⁸.

İşçinin, bir işyerinde çalıştırılması zorunludur. Ancak bu işyerinin kapalı bir mekan veya tesis olması zorunlu değildir. Kimi işlerde, çalışmanın işyeri dışında yapılması o işlerin mahiyeti gereğidir. Ürün tanıtımcısının, örneğin ilaç mümessillerinin (reprezant), pazarlamacıların veya gazete dağıtıcılarının yaptıkları işler klasik işyeri dışında yürütülmektedir⁶⁹. İşyerinin bildirilmesi, iş kazası, çalışan işçi sayısının tespiti, toplu iş sözleşmesi ünitesi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ve yükümlülükleri, sosyal güvenlik çerçevesinde haklar ve borçların tespiti ve benzeri birçok alanda fiziki anlamda işyeri son derece önemlidir⁷⁰. Bu açıdan mahiyeti gereği işyeri dışında yapılması gereken işlerde işyeri, çalışmanın yapıldığı yer kabul edilecektir. Bir diğer ifadeyle, gazete dağıtıcısının görevini yapmak üzere klasik işyeri dışında çalışması o işin mahiyeti gereğidir ve bu kişinin işyeri görevini yaptığı yer kabul edileceğinden; görevini yaparken başına bir kaza geldiğinde iş kazası söz konusu olacaktır⁷¹.

2.2.4. İşletmenin Konusunu Oluşturan Faaliyet

Bir işletmede çalışan işçiler, bu işletmenin konusunu oluşturan bir faaliyetin gerçekleştirilmesine hizmet etmektedirler. İşveren ise bu faaliyetin işçiler tarafından yerine getirilmesini sağlamaktadır. İşletmenin konusunu oluşturan bu faaliyet, hem bazı araçların ortaya konulmasını, hem de belli bir amacın

⁶⁶ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 202; Taşkın, s. 80, 97, 107.

⁶⁷ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 202.

⁶⁸ Taşkın, s. 97.

⁶⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 255; Taşkın, s. 103.

⁷⁰ Alpagut, s. 32.

⁷¹ İş kazasının tanımı için bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 13 ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 3/g.

saptanmasını içermektedir. İşletmenin konusunu oluşturan faaliyet, işletmede çalışan personel ile birlikte maddi ve maddi olmayan bazı araçlardır. Bu araçlar, işletmenin faaliyetlerini gerçekleştirmeye hizmet ederler⁷².

Her işletmenin bir amacı vardır ve işletmenin izlediği amacın mutlaka ekonomik olması yani gelir elde etmeye yönelik olması zorunlu değildir. Sınai, ticari ya da tarımsal bir faaliyet ve hatta serbest bir mesleğin icrası söz konusu olabileceği gibi; yardım, kültürel ya da mesleki amaç taşıyan örgütler de işçi çalıştırdıkları takdirde iş hukuku anlamında işletme niteliği taşırlar⁷³.

2.2.5. Devamlı Bir Faaliyet

Bir işletmenin az ya da çok faaliyette olması gerekir. Devamlılık hem ticaret hukuku hem de iş hukuku açısından önemlidir. Örneğin iş hukukunda işyerinin veya işletmenin devri, işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirmez⁷⁴.

İşletmedeki işin devamlı ve bağımsız olması önemlidir. Tesadüfi veya geçici nitelikteki işler işletmenin varlığını engeller⁷⁵.

Amaçlanan faaliyetin yönetimi ve devamı o işletme içinde organize edilmelidir. Eğer başka bir işletmeye bağlı ise bağlı olan yer işletme değildir. Bu durumda burası bağlı olduğu işletmenin işyeri sayılmalıdır⁷⁶.

3. TİCARİ İŞLETME KAVRAMI VE TİCARİ İŞLETMENİN UNSURLARI

3.1. Ticari İşletme Kavramı

Ticari işletme kavramının tanımı, TTK. m. 11/f.1'de yapılmıştır. *“Ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir”*. Görüldüğü gibi tanımda, ticari işletmenin bir işletme olduğu açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla bu tanım da bizi her ticari işletmenin, bir işletme olduğu sonucuna götürmektedir. Ayrıca kanunda yapılan tanımdan anlaşıldığı üzere; bir ticari işletmeyi işletmeden ayıran en önemli unsur, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin bulunması gerektiğidir⁷⁷. Ayrıca bu faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde

⁷² Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 193.

⁷³ Güzel, s. 69-70; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 195-196; Taşkın, s. 104.

⁷⁴ Bkz. 4.1. başlığı altındaki açıklamalar.

⁷⁵ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 196.

⁷⁶ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 196.

⁷⁷ TTK. m. 11/II gereğince, *“Ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınır, Bakanlar Kurulunca çıkarılacak kararnamede gösterilir”*. Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunun kararına dayanan Sanayi ve Ticaret Bakanlığının 8/6/2007 tarihli ve 2051 sayılı yazısı üzerine, 6762 sayılı (yürürlükten kalkan) Türk Ticaret Kanununun 1463'üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 18/6/2007 tarihinde kararlaştırılıp, 21 Temmuz 2007 tarih ve 26589 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan, 2007/12362 sayılı Bakanlar

yürütülmesi gerekmektedir. Bu nedenle, esnaf işletmesi (ekonomik anlamda) bir işletmedir ancak ticari işletme değildir⁷⁸. Türk Ticaret Kanununda esnaf işletmesi kavramının tanımı yapılmamıştır. Ancak TTK. m. 15, esnaf kavramını tanımlamıştır⁷⁹. Bu maddede yapılan tanımdan yola çıkarak esnaf işletmesi, esnaf tarafından yürütülen faaliyetlerin gerçekleştiği işletme şeklinde tanımlanmaktadır⁸⁰.

3.2. Ticari İşletmenin Unsurları

3.2.1. Gelir Elde Etme (Kâr Sağlama) Amacı

Ticari işletmenin amacı gelir elde etmektir. Ancak burada geliri mutlak olarak ele almamak gerekir. Gelir elde etme amacı ile kurulan bir işletmenin zarar etmesi işletme niteliğini ortadan kaldırmaz⁸¹. Aynı şekilde kar amacıyla kurulmamış bir organizasyonun faaliyetleri sırasında kar elde etmesi ona işletme niteliği kazandırmaz⁸².

Elde edilen gelirin harcanma yerinin kamuya veya özele yönelik olması önemli değildir⁸³. Diğer bir ifadeyle elde edilen gelirin sarf edilme şekli, işletmenin niteliğini değiştirmez⁸⁴. Örneğin, fakirlere yardım için kurulan derneğe ait kitapçı dükkânı veya fakir öğrencileri okutmak amacıyla dernek tarafından işletilen lokanta ya da mağaza birer işletmedir. Ancak, sırf fakirlere yardım yapmak için bedava ilaç dağıtan bir eczane veya yemek dağıtan bir aşevi ticari işletme değildir. Çünkü burada gelir elde etme amacı yoktur⁸⁵. İşletmenin devlet, belediye ya da özel şahsa ait olması da önemli değildir⁸⁶. Faaliyetin kaç kişiyle yürütüldüğü, sermaye/bedeni çalışmaya dayanması,

Kurulu Kararı; esnaf - tacir ayırımına son noktayı koymuştur. Bu arada 6762 sayılı TTK.'nın yürürlükten kalkması önemli değildir. 6102 sayılı TTK. kabul edilse dahi yeni Bakanlar Kurulu kararnamesi çıkana kadar bu Bakanlar Kurulu kararnamesi yürürlüktedir.

⁷⁸ Arkan, s. 27; Bilgili/Demirkapı, s. 14-15; Burada önemli olan gelir sağlama amacının olmasıdır. İşletmenin zarar etmesi, işletme niteliğini ortadan kaldırmamaktadır (Aydınlı, İşyeri ve İşletme, s. 25); ayrıca bkz. Aydınlı, İşyeri ve İşletme, s. 24-27.

⁷⁹ TTK. m. 15'e göre, "İster gezici olsun ister bir dükkanda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedeni çalışmasına dayanan ve geliri 11 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca çıkarılacak kararnamede gösterilen sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi esnaftır..."

⁸⁰ Bilgili/Demirkapı, s. 15-16.

⁸¹ Arkan, s. 27; Bahtiyar, s. 18; Aydınlı, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207; Taşkın, s. 93; İ. Yılmaz Aslan, Ticaret Hukuku Dersleri, 10. Baskı, Ekin Basım Yayın, Bursa 2016, s. 6; Sami Karahan, Ticari İşletme Hukuku, 23. Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2012, s. 19.

⁸² Taşkın, s. 93; Karahan, s. 19.

⁸³ Arkan, s. 27; Aydınlı, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207; Taşkın, s. 93; Karahan, s. 19.

⁸⁴ Bahtiyar, s. 19.

⁸⁵ Arkan, s. 27; Aydınlı, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207; Taşkın, s. 93; Aslan, s. 6.

⁸⁶ Arkan, s. 27; Aydınlı, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207.

devamlı/kesintili olması da önemsizdir⁸⁷. Hamallık, tüccarlık, sanayicilik vb. gelir sağlamayı hedefleyen faaliyetler⁸⁸.

Ekonomik kazanç, kâr paylaşmak şeklinde olabileceği gibi yapılacak olan giderlerin azaltılması suretiyle de olabilir⁸⁹. Diğer bir ifadeyle, ticari işletmenin geliri sadece malvarlığında aktif arttıran bir unsur olarak değil, malvarlığının pasifindeki çoğalmaları azaltma şeklinde de olabilir⁹⁰. Örneğin tüketim kooperatifleri veya üyelerine daha ucuz konut veya işyeri temin etmek için kurulmuş bulunan yapı kooperatifleri gibi⁹¹.

3.2.2. Devamlılık (Süreklilik)

Bir ticari işletmenin varlığından söz edebilmek için bu işletmenin devamlı (süreklili) bir nitelik taşıması gerekir. Tek sefere mahsus veya tesadüfi faaliyetler devamlılık unsurunun dışında kalmaktadır. Devamlılık unsurunda devam kastı ve amacı vardır. Dolayısıyla faaliyetin kesintiye uğraması devamlılık unsurunu ortadan kaldırmaz. Örneğin sadece okulun açık olduğu zamanlar işletilen kantin işletmesi veya mevsime bağlı plaj işletmelerinde olduğu gibi. Burada devamlılık unsuru okul ve mevsim süresi içindedir⁹². Buna karşılık bir veya birkaç defaya mahsus olmak üzere gerçekleştirilen taşıma faaliyeti, ara sıra düzenlenen araba piyangoları gibi arazi nitelik taşıyan faaliyetler devamlı değildir⁹³.

3.2.3. Bağımsızlık

Ticari işletmenin diğer unsuru yapılan faaliyetin bağımsız olarak yürütülmesidir. Bağımsızlık, işletmenin hem iç hem de dış ilişkilerinde bağımsız karar alabilmesi ve bağımsız işlem yapabilme yeteneğidir⁹⁴. Şubeler, bağımsız şekilde faaliyette bulunamayıp merkeze bağlı olduklarından ayrı bir işletme sayılamazlar⁹⁵. Aynı şekilde depolar, otomobil servisleri içerisindeki tamir atölyeleri bağımsız olmadıkları için ticari işletme sayılmazlar⁹⁶. Bunlar dış ilişkilerinde bağımsız olmalarına rağmen, iç ilişkilerinde merkeze bağılıdır⁹⁷. Buna karşılık, bir ticari işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi

⁸⁷ Taşkın, s. 93; Karahan, s. 20.

⁸⁸ Taşkın, s. 93.

⁸⁹ Taşkın, s. 93; Aslan, s. 6.

⁹⁰ Arkan, s. 28; Bahtiyar, s. 19; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207.

⁹¹ Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207; Bahtiyar, s. 19; Taşkın, s. 93; Aslan, s. 6.

⁹² Arkan, s. 31; Bahtiyar, s. 24; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207; Taşkın, s. 93; Aslan, s. 7; Karahan, s. 20.

⁹³ Karahan, s. 20.

⁹⁴ Taşkın, s. 93; Karahan, s. 21.

⁹⁵ Arkan, s. 31; Bahtiyar, s. 24; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 207; Aslan, s. 7.

⁹⁶ Taşkın, s. 93-94; Karahan, s. 21.

⁹⁷ Taşkın, s. 93-94.

veya bunları o işletme adına yapmayı meslek edinen kişiler (acente) tarafından yürütülen faaliyet, bağımsız nitelik taşıdığından, acentelik faaliyetiyle ilgili olarak açılan müesseseler diğer koşulların da varlığı halinde ticari işletme sayılır⁹⁸.

3.2.4. Esnaf Faaliyeti Sınırlarını Aşma

Yukarıdaki üç unsuru taşıyan bir işletmede yürütülen faaliyetin esnaf faaliyeti sınırını aşması gerekir. Sadece belirli büyüklükteki işletmeler (TTK. m. 11/f.1'de belirtilen esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan işletmeler) ticari işletme sayılır. Esnaf işletmesi, işletme olmakla birlikte, ticari işletme sayılmamaktadır. Esnaf işletmesi gibi ticari işletme olmayan işletmelere kural olarak Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır⁹⁹. Ticari işletmenin asıl önemli unsuru budur. Çünkü diğer unsurlar esnaf işletmelerinde de bulunabilir. Oysa ticari işletmeyi esnaf işletmesinden ayırmak, ancak bu unsur sayesinde mümkün olmaktadır¹⁰⁰.

TTK. m. 15, esnaf kavramını tanımlamıştır. TTK. m. 15'e göre, *"İster gezici olsun ister bir dükkanda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedeni çalışmasına dayanan ve geliri 11 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca çıkarılacak kararnamede gösterilen sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi esnaftır..."*. Bu maddede yapılan tanımdan yola çıkarak esnaf işletmesi, esnaf tarafından yürütülen faaliyetlerin gerçekleştiği işletme şeklinde tanımlanmaktadır¹⁰¹.

Tacir, iktisadi faaliyeti daha çok paraya dayanan ve kazandığı para ihtiyaç duyduğundan fazla olan kimsedir. Tacir olmayan kişi esnaftır. Örneğin simitçi, salepçi esnaftır. Bunların elde ettiği kazanç ancak geçimini sağlamaya yetecek kadardır. Bir kişinin esnaf sayılabilmesi için üç unsurun birlikte bulunması gerekmektedir: Bunlardan birincisi; ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedeni çalışmasına¹⁰² dayanması; ikincisi, gelirin geçimi sağlamaya yetecek kadar az olması; üçüncüsü de sanat veya ticaret sahibi olmasıdır¹⁰³.

⁹⁸ Arkan, s. 31; Bahtiyar, s. 25.

⁹⁹ Arkan, s. 27; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 208.

¹⁰⁰ Bahtiyar, s. 19.

¹⁰¹ Bilgili/Demirkapı, s. 15-16.

¹⁰² "Bedeni çalışma, işletme sahibinin bizzat kendisine ait olan beden ve beyin gücünü (mesleki bilgi ve tecrübe) ifade eder. Bu nedenle kişinin kendi beden ve beyin gücüyle icra edilen öğretmenlik, mali müşavirlik, yatırım danışmanlığı, muayenehane doktorluğu, yazarlık, ressamlık, heykeltıraşlık, bestekarlık, noterlik ve mimarlık gibi faaliyetler ticari işletme faaliyeti sayılmazlar. İşletmede ücret karşılığı çalışan kişilere ait beden ve beyin gücü ise bedeni çalışmaya değil sermayeye dahil edilir. Örneğin doktor muayenehanesinde bedeni çalışma hakim unsur iken, onbeş uzmanın çalıştığı bir tıp polikliniğinde hakim unsur sermayedir". (Karahana, s. 23).

¹⁰³ Taşkın, s. 94-95; Aslan, s. 8.

4. İŞYERİ - İŞLETME VE TİCARİ İŞLETME AYRIMI

Bir işyerinin mevcut olmaması halinde İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır. İş Kanunu hükümlerinin birçoğunda işyeri kavramı esas alınmıştır. Örneğin, 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinde, *“İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır ...”* denilerek işyeri kavramının esas alındığı görülmektedir. Aynı şekilde, yıllık ücretli izne ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun 54. maddesinde *“Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır ...”* denilerek işletme kavramının değil işyeri kavramının esas alındığı belirtilmektedir¹⁰⁴.

İş Kanununun birçok maddesinde işletmeden de söz edildiği görülmektedir. Öyle ki, *“Tanımlar”* kenar başlıklı m. 2’de, *“İstisnalar”* kenar başlıklı m. 4’te, *“Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları”* kenar başlıklı m. 12’de, *“Feshin geçerli sebebe dayandırılması”* kenar başlıklı m. 18’de, *“Toplu işçi çıkarma”* kenar başlıklı m. 29’da işletmeden söz edilmiştir.

Görüldüğü üzere, İş Kanununda işyeri ve işletme kavramları birçok maddede yer almaktadır. Bu nedenle bu kavramlar arasındaki farkların ortaya konulması gerekmektedir. Bu bağlamda aşağıda işyeri ile işletme arasındaki farklar şu şekilde ortaya konulmuştur:

İş Hukukunda işletme kural olarak iktisadi ve mali (kâr sağlama) amaç gütmekle birlikte, bu konuda mutlak bir zorunluluk yoktur. Birden çok işyerinden oluşan işletmeye bağlı bir işyeri niteliğindeki fabrikanın amacı doğrudan doğruya kâr sağlamak değil, bunun için mal üretimi yapmaktır¹⁰⁵. Öyleyse, işletmenin amacı iktisadi yani ekonomik iken, işyerinin amacı işletmeden farklı olarak mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amaçtır¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Güzel, s. 72-73.

¹⁰⁵ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 118; Süzek, s. 209-210; ayrıca bkz. Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 11 vd; Doğan Yenisey, s. 35; Güzel, s. 80- 81; Kar, s. 106; Taşkın, s. 97; Sönmez Tatar, s. 7-8, 13.

¹⁰⁶ Süzek, s. 209; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 252; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 78; Taşkın, s. 75-76, 78, 80, 105-106; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 10, 18, 44; Güzel, s. 67; Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, s. 38-39, 45; Kaplan Senay, s. 31; Şakar, s. 46; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 46; Kar, s. 103; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 202; Sönmez Tatar, s. 7, 13; Doğan Yenisey, s. 35.

İşletme genellikle işyerine göre daha geniş bir kavramdır. Bu nedenle her bağımsız işyeri aynı zamanda bir işletmedir. İşletme tek bir işyerinden oluşabileceği gibi birden çok işyerinden de oluşabilir¹⁰⁷. Örneğin, bir banka, işyeri niteliğinde olan birden fazla (yüzlerce) şubeye veya bir market farklı bölgelerde satış yerine sahip bulunabilir¹⁰⁸. İşletme tek işyerinden ibaret ise iktisadi amaç ile teknik amacın birlikte ele alınması gerekmektedir¹⁰⁹. Örneğin bir işverenin tek bir fabrikası varsa, bu hem işyeri hem de işletme durumunda olup, üretime yönelik tarafı işyeri, iktisadi amaç güden tarafı ise işletme sayılır¹¹⁰.

Yukarıda yapılan açıklamalar sonucunda, “*Herticari işletme aynı zamanda bir işyeri midir?*” sorusuna her zaman olumlu yanıt vermek mümkün olmayacaktır. Şöyle ki; ticaret hukukundaki ticari işletme kavramı ile iş hukukundaki işyeri kavramı bazı durumlarda örtüşebilir. Örneğin esnaf işletmesinin sınırlarını aşan büyüklükteki ticarethane, fabrika veya ticari şekilde işletilen diğer bir müessese Ticaret Kanunu bakımından ticari işletme olarak değerlendirilirken, İş Kanunu bakımından bu yerler işyeridir¹¹¹. Ancak bu kavramların birbirlerinden ayrıldığı noktalar da bulunmaktadır¹¹². Örneğin, sadece belirli büyüklükteki işletmeler (TTK. m. 11/f.1’de belirtilen esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan işletmeler) ticari işletme sayılırken, İş Kanunu açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ayrıca gelir sağlama amacı, işyerinin bir unsuru değildir¹¹³.

İşletme ile işyeri arasında amaç ölçütü açısından fark vardır. Ticaret hukuku bakımından işletme, iktisadi (ekonomik) veya ideal bir amaç güderken işyeri mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç gütmektedir¹¹⁴.

Tüm bunların yanında, en temel farklılık, işçinin İş K. m. 2 gereğince işyerinin bir unsuru olarak kabul edilmesidir¹¹⁵. Ticari işletmeden söz edebilmek için

¹⁰⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 82, 130; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 174, 191; ayrıca bkz. Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 12; Taşkın, s. 79, 97, 107; Eyrenci, s. 133.

¹⁰⁸ Taşkın, s. 79.

¹⁰⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 118; ayrıca bkz. Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 12; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 190; Taşkın, s. 80.

¹¹⁰ Süzek, s. 210; Güzel, s. 65-66; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 46; Sönmez Tatar, s. 13.

¹¹¹ Doğan Yenisey, s. 34.

¹¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, s. 66 vd.

¹¹³ Doğan Yenisey, s. 34; Taşkın, s. 80; Güzel, s. 68; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 208.

¹¹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 118; Süzek, s. 209; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 252; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 78; Taşkın, s. 75-76, 80; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 44; Güzel, s. 67; Şakar, s. 46; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 46; Kar, s. 103; **Özkaraca**, s. 20; Sönmez Tatar, s. 7, 13.

¹¹⁵ Doğan Yenisey, s. 34-35; Taşkın, s. 97; Aydın, İşyeri ve İşletme, s. 43; **Özkaraca**, s. 20; Sönmez Tatar, s. 7.

ise işçi çalıştırılması zorunlu değildir¹¹⁶. Her ticari işletme işçi çalıştırmayabilir. Oysa iş hukuku açısından bir yerin işyeri olarak kabul edilebilmesi için en az bir işçi çalıştırması gerekmektedir¹¹⁷.

İş hukukundaki işletme kavramı ile ticaret hukuku anlamında ticari işletme kavramı da birbirinden çok farklıdır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi iş hukuku anlamında işletmenin konusunu oluşturan faaliyetlerin mutlaka ekonomik nitelikte ve kâr sağlama amacına yönelik olması gerekmektedir. İşletmenin ticari olması, kâr amacını ön planda tutması veya sadece bu amacı gütmesi de önemli değildir. Ticaret hukuku anlamında ticari işletme söz edilebilmesi için o yerin esnaf işletmesinin sınırlarını aşan büyüklükteki fabrika, ticarethane veya ticari şekilde işletilen diğer müesseselerden birisi olması gerekir. İş hukukunda ise böyle bir zorunluluk yoktur. Önemli olan, işverene iş sözleşmesi ile bağlı bir işçinin çalıştırılmasıdır. Ticaret hukuku açısından ise bir işletmenin varlığı için işçi çalıştırma zorunluluğu yoktur¹¹⁸.

Sonuç olarak; işyeri, işletme ve ticari işletme kavramları farklı kavramlar olup birbirlerine karıştırılmamaları gerekmektedir. Bununla birlikte bir ticari işletmenin iş sözleşmesine dayalı işçi çalıştırması halinde, İş K. m. 2’de yapılan işyeri tanımına uygun olarak, işyeri olarak kabul edilmesi açısından bir engel bulunmamaktadır.

Yapılan bu açıklamalar ışığında uygulamada tartışma konusu olan şu konuya da kısaca değinilmesi yerinde olacaktır. Üniversiteler kanun ile kurulan kurumlardır. 6356 S. K. m. 34 bakımından üniversite toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri, fakülteler ise bağlı işyeridir. Uygulamada görüleceği üzere, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerleri işletme toplu iş sözleşmesi mevcuttur. Bu toplu iş sözleşmesinde, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerleri, “işyeri” olarak adlandırılmıştır.

4.1. İş Kanununda İşyerinin Devri

İş hukuku açısından işletmenin unsurlarından birinin de devamlı bir faaliyet olduğunu yukarıda belirtmiştik. İşyerinin devrinde yeni işveren sırf devir nedeniyle işçilerin iş sözleşmelerini feshedemez. İşyerinin veya işletmenin devri sadece sözleşmenin işveren tarafının değişmesine neden olur, işletme faaliyetinin devamını etkilemez. İşletmede faaliyetin aynen devam etmesi şartıyla işyeri veya işletme başka bir işverene devredilse bile

¹¹⁶ Doğan Yenisey, s. 35; s. 68; Aydınli, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 208; Kar, s. 104; Özkaraca, s. 20.

¹¹⁷ Süzek, s. 205; ayrıca bkz. Taşkın s. 97 vd; Aydınli, İşyeri ve İşletme, s. 43; ayrıca bkz. Güzel, s. 68; Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 45; Sönmez Tatar, s. 7.

¹¹⁸ Güzel, s. 68; Taşkın, s. 101.

işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden yeni işverene geçer¹¹⁹. Bu husus İş Kanununun “İşyerinin veya bir bölümünün devri” kenar başlıklı 6. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu maddeye göre, “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” (m.6/f.1) ... “Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır” (m.6/f.5).

4.2. Türk Borçlar Kanununda İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri

Türk Borçlar Kanununun 428. maddesine göre, “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”.

TBK. m. 428 hükmünden anlaşılacağı üzere, sözleşmede kalan tarafın rızasının varlığına ihtiyaç duyulmadan işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri gerçekleşebilmektedir. TBK. m. 428 hükmünün uygulanması konusunda işçi itiraz hakkına sahip değildir ve öngörülen yasal devir olgusunun gerçekleşmesi yeterlidir¹²⁰.

4.3. Türk Ticaret Kanununda İş İlişkilerinin Geçmesi

Türk Ticaret Kanununun 178. maddesine göre, “(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer.

¹¹⁹ Güzel, s. 85; Aydın, İşyeri ve İşletme Kavramları, s. 195; Taşkın, s. 78, 104-105.

¹²⁰ Mustafa Alper Gümüş, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, C. I, 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 502-503.

(2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür”.

TTK. m. 178/f.1 hükmü, bölünme sonucunda işyeri devrinin söz konusu olması halinde devirden etkilenecek işçilerin haklarının korunmasını düzenleyen bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda bölünme, bir işyeri devri niteliğinde ise çalışan işçilerden rıza alınması şarttır¹²¹. TTK m. 178/f.2’de işçinin devre itirazı halinde iş sözleşmesinin bildirim süresinin sonunda sona ereceği öngörülmektedir.

İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununun yukarıda sözü edilen hükümlerinden anlaşılacağı üzere, iş yerinin devrinde ve iş ilişkilerinin geçmesinde amaçlanan işçi açısından herhangi bir hak kaybı olmaması, işyeri veya işletme faaliyetinin devamlı olmasıdır.

SONUÇ

İşyeri kavramı iş hukukunun temel kavramları arasında yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işyeri kavramının tanımı yapılmıştır. İşletme kavramı ise iş hukuku bakımından ikincil planda kalmaktadır. İşletme kavramının tanımına İş Kanununda yer verilmemiştir. Her ne kadar işyeri ile işletme kavramı arasında fark olduğu bilinse de işletme kavramının da açıklığa kavuşturulması ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından farklı bir anlamı ve önemi olan bu kavramın tanımının yapılması gerekmektedir.

İşyeri ile işletme kavramlarının farklı olduğu, işyerinin mal veya hizmet üreten teknik bir birim, işletmenin ise kural olarak kâr amacı güden ekonomik bir ünite olduğu doktrinde ve uygulamada herkes tarafından kabul edilmektedir. Buna rağmen uygulamada işverenler, bir işyeri kurduklarında ya da bir işyerini devraldıklarında yerine getirmeleri gereken yükümlülükler konusunda tereddüde düşebilmektedirler. Bunun nedeni, kurulan yeni yerin ya da devralınan yerin işyeri mi yoksa işletme mi olduğu konusunda kararsız kalmalarıdır. Bir yerin işyeri olarak kabul edilip edilmemesi işyerinin gireceği işkolu, işyerindeki yetkili sendika, toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer açısından kapsamı, grev oylamasında ele alınacak işçiler, grev ve lokavtın uygulama alanı, çıkan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin tespiti gibi birçok konuyu etkilemektedir. Bu nedenle bir yerin işyeri mi yoksa işletme mi olduğunun tespiti son derece önemlidir.

¹²¹ Candan Albayrak Zincirlioğlu, “İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu İle İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2014, S. 114, s. 26.

İş hukuku bakımından işletme, temel kavram olarak kabul edilmediği için İş Kanununda tanımı yapılmamıştır. Bu açıdan kanun koyucu tarafından bilinçli olarak işletme kavramının tanımının yapılmadığı düşünülebilir. Her ne kadar iş hukuku bakımından esas olan işyeri kavramı olsa da ve işletme ikincil planda bir kavram olarak yer alsada İş Kanununda yer alacak bir işletme tanımı ile uygulamada ortaya çıkacak birçok uyumsuzluk önlenmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

AKTAY Nizamettin/ARICI Kadir/SENYEN KAPLAN E. Tuncay : İş Hukuku, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012.

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU Candan, “İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu İle İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2014, S. 114, s. 11-48.

ALPAGUT Gülsevil : İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Basım, İstanbul 2010.

ARKAN Sabih : Ticari İşletme Hukuku, 23. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2017.

ASLAN İ. Yılmaz : Ticaret Hukuku Dersleri, 10. Baskı, Ekin Basım Yayın, Bursa 2016.

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

AYDINLI İbrahim : “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1999, C. 4, S. 4, s. 171-216. (İşyeri ve İşletme Kavramları)

BAHTİYAR Mehmet : Ticari İşletme Hukuku, 18. Bası, Beta Basım, İstanbul 2017.

BAŞBUĞ Aydın : “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş ve Hayat Dergisi, Aralık 2016, Y. 2, S. 4, s. 59-76.

BİLGİLİ Fatih / DEMİRKAPI Ertan : Ticaret Hukuku Bilgisi, 3. Baskı, Dora Basım, Bursa Ekim 2012.

ÇELİK Nuri/ CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat : İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, Beta Basım, İstanbul 2017.

DOĞAN YENİSEY Kübra : İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

EYRENCİ Öner : “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel S., 2013, (Basım Yılı: 2014), s. 119-146.

GÜMÜŞ Mustafa Alper : Borçlar Hukuku Özel Hükümler, C. I, 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.

GÜZEL Ali : İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul 1987.

KAPLAN SENYEN E. Tuncay : “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, S. 29, s. 24-39.

KAR Bektaş : “İşletme İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008, S. 17, s. 101-129.

KARAHAN Sami : Ticari İşletme Hukuku, 23. Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2012.

KÖSEOĞLU Ali Cengiz : İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, 1. Bası, Beta Basım, İstanbul 2004. (İş Sözleşmeleri)

KÖSEOĞLU Ali Cengiz : “İşyerinin Kapanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4, s. 43-68. (İşyerinin Kapanması)

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi /ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş : İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014. (İş Hukuku)

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi /ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş : İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara 2017. (Ders Kitabı)

NARMANLIOĞLU Ünal : İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2014.

ÖZKARACA Ercüment : İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım, İstanbul 2008.

SÖNMEZ TATAR Gülsüm : İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Tühis Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2011.

SÜZEK Sarper : İş Hukuku, 13 Baskı, Beta Basım, İstanbul 2017.

ŞAKAR Müjdat : İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2011.

TAŞKIN Ahmet : “İş Hukukunda İşletme Kavramı”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/1, S. 32, s. 75-112.

TULUKCU N. Binnur : “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri İle İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, S. 18, s. 129-142.

TUNCAY A. Can/SAVAŞ KUTSAL Burcu : Toplu İş Hukuku, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul 2017.