



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN  
İLİŞKİSİ**

**Tuğba ULUĞ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**KONYA  
Nisan 2022**

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN  
İLİŞKİSİ

Tuğba ULUĞ

KTO Karatay Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya  
Nisan 2022

## BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.<sup>1</sup>

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ...ay ertelenmiştir.<sup>2</sup>

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.<sup>34</sup>

21 Nisan 2022



**Tuğba ULUĞ**

<sup>1</sup> MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

<sup>2</sup> MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

<sup>3</sup> MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

<sup>4</sup> MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

21 Nisan 2022

*İmza*

---

**Tuğba ULUĞ**

## TEŐEKKÖR

Tez çalıőmamda bana yardımcı olan ve yol gösteren, bilgi ve tecrübelerini aktaran ve vakit ayıran saygıdeğer hocam Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya, bu süreçte hep yanımda olan güç kaynağım kıymetli eőim Arif ULUĞ'a, biricik kızım, oğlum ile fedakar annem ve emekçi babama sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

21 Nisan 2022

Tuğba ULUĞ

## ÖZET

Tuğba ULUĞ

İş Güvencesi Kapsamında Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2022

Ülkemizde yıllardır uygulanmakta olan asıl işveren alt işveren ilişkisinin temelinde asıl işverenlerin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünü veya işverenin mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işe yardımcı işlerin alt işverenlere yaptırılması suretiyle işyerlerini yönetebilmeleri yatmaktadır. Bu esnada alt işveren işçileri de asıl işverenin işyerinde bu işe özgülenmiş olarak çalışacaklardır. İş güvencesi koşullarının sağlanması şartıyla bu süreçte alt işveren işçilerinin iş sözleşmesi ancak geçerli sebebin varlığı durumunda feshedilebilecektir.

Çalışma genelinde iş güvencesi ve alt işverenlik müesseseleri ayrıntılı incelenmiş, bu iki durumun bir arada bulunması halinde alt işveren işçilerinin iş güvencesinden yararlanma koşulları ve işe iade davalarında alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde asıl işverenin sorumlulukları irdelenmiştir. Uygulamada sorun teşkil eden durumlar da ele alınarak çözüm olanakları öğretideki görüş ve eleştiriler kapsamında belirlenmiştir.

### **Anahtar Kelimeler**

İş Güvencesi, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Muvazaa, İşe İade Davaları.

## **ABSTRACT**

Tuğba ULUĞ

Main Employer and Sub-employer Relationship With in the Scope of Job Security

Master's Thesis

Konya, 2022

The basis of the principal employer-sub-employer relationship, which has been practiced in our country for years, lies in the fact that the principal employers can manage a part of the main work that requires technological expertise due to the requirements of the business and the job, or that sub-employers can outsource the works that assist the main work of the employer's production of goods and services. In the meantime, sub contract or workers will also work in the main employer's workplace dedicated to this job. Provided that job security conditions are met, the employment contract of subcontractor workers can only be terminated in the presence of a valid reason.

Throughout the study, job security and sub contract in institutions were examined in detail, the conditions for sub contract or workers to benefit from job security in case the set situations co-exist and the responsibilities of the main employer in case of collusion in reemployment law suits were examined. The situations that pose problems in practice were also handled and the solution possibilities were determined within the scope of the view and criticisms in the doctrine.

### **Keywords**

Job Security, The Relationship Between Primary Employer and Subemployer, collusion, Reemployment Lawsuits

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM .....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
1. GİRİŞ .....	1
2. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ .....	3
2.1. Alt İşveren .....	3
2.1.1. Genel Olarak.....	3
2.1.2. Alt İşverenin Tanımı.....	4
2.2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurucu Unsurları.....	5
2.2.1. Genel Olarak.....	5
2.2.2. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Bulunması.....	6
2.2.3. İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Olması .....	7
2.2.4. İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren Bir İş Olması.....	8
2.2.5. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması.....	11
2.2.6. İşçilerin Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması .....	11
2.3. Alt İşveren İlişkisinin Doğurduğu Müteselsil Sorumluluk .....	12
2.3.1. Genel Olarak.....	12
2.3.2. Niteliği ve Kapsamı .....	13
2.3.3. Alt İşverenin Değişmesi ve İşçinin Asıl İşverenin İşyerinde Çalışması Halinde Sorumluluk.....	16
2.4. Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması ve Sınırlamalara Aykırılığın Yaptırımı	17
2.4.1. Kanun ve Yönetmeliğin Getirdiği Sınırlamalar.....	17
2.4.2. Sınırlamalara Aykırılığın Hukuki Yaptırımı .....	24
3. İŞ GÜVENCESİ .....	26
3.1. Genel Olarak.....	26
3.2. Tanımı .....	27
3.3. İş Güvencesine Tabi Olmanın Koşulları .....	28
3.3.1. İş Kanunu veya Basın İş Kanununa Tabi Olmak .....	28
3.3.2. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olması .....	32
3.3.3. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışmak .....	34



3.3.4. Belirli Konumdaki İşveren Vekili Olmamak.....	36
3.3.5. Sözleşmenin İşverence Feshedilmesi .....	37
3.4. İş Sözleşmesinin Feshi Usulü.....	38
3.4.1. Bildirimin Yazılı Olması ve Fesih Sebebinin Açık ve Kesin Olarak Belirtilmesi .....	38
3.4.2. İşçinin Savunmasının Alınması .....	39
3.5. Feshe İtiraz ve Usulü (İşe İade Davaları).....	41
3.5.1. Özel Dava Şartı: Arabulucuya Başvurulması.....	41
3.5.2. Yargılama Süreci .....	46
3.5.3. Karar ve Kararın Niteliği .....	49
4. İŞE İADE DAVASINDA ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ .....	54
4.1. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Taraf Sıfatı .....	54
4.1.1. Taraf Sıfatı ve Dava Arkadaşlığı Kavramları .....	54
4.1.2. Kanuna Uygun Olarak Kurulan Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Taraf Sıfatı.....	55
4.1.3. Muvazaalı Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Taraf Sıfatı.....	58
4.2. Alt İşverenlik Sözleşmesinin Geçersizliği ve Sonuçları .....	60
4.2.1. Geçersizlik Türüne İlişkin Görüşler .....	60
4.2.2. Geçersizliğin Etkisine İlişkin Görüşler.....	65
4.3. Alt İşverenlik Uygulamasında Geçerli Fesih Nedenleri.....	67
4.3.1. Geçerli Neden Kavramı .....	67
4.3.2. Alt İşveren Uygulamasında Geçerli Nedenler .....	69
4.4. Alt İşverenlik Uygulamasında İşe İade Davasının Sonuçları.....	74
4.4.1. İşe İade Davasının Sonuçları .....	74
4.4.2. Alt İşverenlik Uygulamasında İşe İade Kararından Sorumluluk.....	75
4.4.3. Alt İşverenlik Uygulamasında Parasal Sonuçlardan Sorumluluk.....	76
4.5. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Değişmesinin İşe İade Bakımından Sonuçları .....	77
4.5.1. Asıl İşverenin Değişmesi .....	77
4.5.2. Alt İşverenin Değişmesi Halinde Sorumluluk .....	79
5. SONUÇ .....	83
KAYNAKÇA .....	86
ÖZGEÇMİŞ .....	91

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>Kısaltma</b>	<b>Açıklama</b>
AYM	Anayasa Mahkemesi
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
bkz.	Bakınız
E.	Esas numarası
HD	Hukuk Dairesi
HMK	6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İK	4857 sayılı İş Kanunu
İMİK	7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İSGHD	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
K.	Karar numarası
m.	Madde
RG	Resmi Gazete
T.	Karar tarihi
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı
Y.	Yargıtay
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu

## 1. GİRİŞ

Evrensel hukuk kurallarının temelinde insanların özgürlük alanı içinde toplumsal barış ve adaleti sağlamak amacıyla birtakım sınırlar ve kurallar koyma gayesi yer almaktadır. Bu özgürlüklerden biri de insanların serbestçe tasarruf edebilecekleri konularda sözleşme yapabilmeleridir. Ancak bu özgürlük de yine insanların menfaati için hukuk kuralları ile kısıtlanmıştır. Uygulamada bu kısıtlama durumu, geçerlilik ve kurucu unsurları var olduğu halde geçersizlik yaptırımına tabi olabilen muvazaalı sözleşmeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gerçekten de taraflar muvazaalı sözleşme yapmakta serbest olmakla birlikte, bu sözleşmenin sonuçlarından olumsuz etkilenecek kişilerin karşısında da müteselsil sorumlu olacaklardır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması durumunda da alt işveren işçisinin işçilik alacaklarından asıl işveren alt işverenle birlikte müteselsil ve müşterek sorumlu olacaktır.

Kanun koyucunun düzenlemesine göre, alt işverenlik ilişkisinin geçerli olması halinde alt işveren işçisini işe iade ile sorumlu olan kişi yalnızca alt işverenken, işçinin parasal alacaklarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumludurlar.

Ülkemizde fazlaca uygulanmakta olan alt işverenlik müessesesi, işçinin iş güvencesinden yararlanması ve iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işe iade davasının açılması noktasında iş güvencesi hükümleriyle birlikte ele alınmaya muhtaçtır. Zira işçi açısından çoğu hüküm lehe olmakla birlikte yeniden düzenlenmesi veya açığa kavuşması gereken hususlar da mevcut bulunmaktadır.

Bu hususların başında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olan arabuluculuğun işe iade davalarında dava şartı olarak 7036 sayılı Kanunla hukukumuzda yer alması gelmektedir. Bu yöntemin alt işveren işçisi açısından aleyhe sonuç doğurabilecek özelliği ise, asıl işverenin ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine beraber katılmaları ve ortak irade beyanında bulunmalarının zorunlu kılınmış olmasıdır. Ayrıca literatürde alternatif çözüm yolu olarak adlandırılan arabuluculuk yönteminin dava şartı olarak zorunlu hale getirilmesi de eleştiri odağı olmuştur.

Öğretideki farklı görüşlerin kaynağı olan diğer bir husus da kanunda belirtilen koşulları taşımayan veya yine kanunda zikredilen durumları barındıran asıl işveren alt işveren

ilişkinin geçersizliğinin hukuki nitelendirilmesi konusudur. Bu nitelendirmelerin önemi ise geçersizliğin tespiti halinde uygulanacak yaptırım türünün belirlenmesinde önem taşımaktadır.

Ayrıca değinilmesi gereken bir husus da geçerli olan asıl işveren alt işveren ilişkisinde değişen asıl işveren ve alt işveren olması ve alt işveren işçisinin iş sözleşmesinin alt işverence feshi veya iş sözleşmelerinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde alt işveren işçisinin hangi işverenden neyi ve ne kadar isteyeceği noktasındadır.

Alt işverenler değişikliği veya alt işverenlik uygulamasına geçilmesi hallerinin işletmenin gerekleri kapsamında değerlendirilerek işverenin geçerli nedenle feshi sonucunu doğurup doğurmayacağı ve mahkemenin bu durumda yerindelik denetimi yapma imkanının varlığı da irdelenmeye muhtaçtır.

İş sözleşmesi alt işverence feshedilen alt işveren işçisi, işe iade talebini arabulucu vasıtasıyla alt işverene, parasal alacaklarının ödenmesi talebini ise her iki işverene birlikte yöneltmek zorundadır.

Hukuk sistemimizde iki önemli başlık olan asıl işveren alt işveren ilişkisi ile iş güvencesi konularının uygulamadaki yargı kararlarında etkili bir biçimde bir arada yer aldıkları görülmektedir. Bu sebeple öğretilerde tartışılan ve uygulamada sorunlara yol açan veya açıklığa kavuşması gereken hususları irdelleyerek tespit etmeye çalışmış ve öğretilerdeki çözüm önerileri ile birlikte kendi görüşümüzü de öne sürmüş ve belirlediğimiz problemlerin çözümü noktasında tezimizin yol gösterici olması ümidiyle çalışmamızı tamamlamış bulunmaktayız.

## 2. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ

### 2.1. Alt İşveren

#### 2.1.1. Genel Olarak

4857 sayılı Kanunun<sup>5</sup> 8. maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Buna göre iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesiyle oluşan sözleşmedir. Kanuna göre iş sözleşmesinin taraflarından biri işçi, diğeri de işverendir<sup>6</sup>. 4857 sayılı Kanuna göre işçi tanımı: “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.*” (md. 2/1)<sup>7</sup> şeklindeyken, işveren kavramı ise 4857 sayılı Kanunun madde 2/1. fıkrasında: “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir*” hükmüyle tanımlanmıştır<sup>8</sup>.

4857 sayılı Kanunla getirilen yeniliklerden biri de alt işveren kavramıdır<sup>9</sup>. 1475 sayılı Kanun<sup>10</sup> ile açıkça düzenlenmese de söz konusu Kanunun 1. maddesi ve Yargıtay kararları ile alt işveren kavramı ülkemizde var olmakta ve yargıya konu olmaktadır<sup>11</sup>.

Teknolojik ve ekonomik gelişmelerin sonucunda işverenler kendi faaliyet alanları dışında kalan işleri başka işverenlere yaptırmaya başlamışlardır<sup>12</sup>. Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında herhangi sözleşmesel ilişki olmamakla birlikte, alt işveren kendi bünyesindeki çalışanlara karşı işveren konumunda bulunacaktır<sup>13</sup>.

<sup>5</sup> RG., 10.6.2003, 25134.

<sup>6</sup> Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Bs.), On İki Levha, 36.

<sup>7</sup> Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Ders Kitabı*(5. Bs. Güncellenmiş), Lykeion, 33, Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*(13. Bs. Güncellenmiş), Seçkin,61. Bir kimsenin aile üyelerinin yanında çalışması “aile içi yardım” çalışmasını aşyorsa, bu kişi işçi niteliği kazanabilecektir.; Akyiğit, İş Hukuku, 61.

<sup>8</sup>Süzek, S. (2020). *İş Hukuku* (20. Bs.), Beta, 133. Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan, D. & Baskan, E. (2020). *İş Hukuku* (10. Bs.), Beta, 31. Kanun lafzına göre işveren sayılmanın ön koşulu, işçi çalıştırmaktır. İşyeri sahibi olmak, ticari bir işletmeyi kısmen veya tamamen kendi adına işletmek veya tacir olmak işveren sıfatını kazanmak için yeterli olamayacaktır. Ekmekçi & Yiğit, s.36, Akyiğit, İş Hukuku, 63. Cezaevlerinde veya çocuk ıslah evlerinde yapılan çalışmalar tarafların serbest iradeleri yerine kamu hukukuna ilişkin bir yükümlülüğe dayandığından iş akdi tarafların serbest iradelerine dayanmayacak ve işveren ile işçi sıfatları oluşmayacaktır; Süzek, *İş Hukuku*, 133, Kılıç, M. & Özyayın, M. M. (2022), Türkiye’de Alt İşveren Uygulamasına İlişkin Güncel Sorunlar, *Çalışma İlişkileri Dergisi*,13(1),83.

<sup>9</sup> Çelik, N. & Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku Dersleri* (33. Bs. Yenilenmiş), Beta, 104.

<sup>10</sup> RG. 25.08.1971, 13943.

<sup>11</sup> Korkmaz, F. & Alp, N. S. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (4. Bs. Güncellenmiş ), Seçkin, 74.

<sup>12</sup> Aydın, İ. (2021). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (5. Bs. Güncellenmiş). Seçkin, 181.

<sup>13</sup> Süzek, *İş Hukuku*,157.

Asıl işverenin karşısında alt işverenin konumu işveren vekilliği değildir. Zira asıl işverenin aralarında iş veya vekalet sözleşmesi bulunmamakta, alt işveren yapmayı yüklediği işi kendi adına ve hesabına işçileriyle yürütmektedir<sup>14</sup>. 4857 sayılı Kanunun madde 3/2. fıkrası gereğince kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre iş alan alt işveren, işyerini tescil ettirmek için gerekli belgeler ve yazılı olan alt işverenlik sözleşmesi ile iş yerinin kayıtlı olduğu çalışma ve iş kurumu müdürlüğüne bildirim yapmak zorundadır.

### 2.1.2. Alt İşverenin Tanımı

4857 sayılı Kanundan önceki kanuni düzenlemelerde yer alan hükümler, alt işvereni tanımlamamakta fakat uygulamada alt işverenlik var olmakla birlikte, söz konusu kanunun yürürlüğe girmesi ile alt işverenin tanımı ve unsurları kanunda yerini almıştır<sup>15</sup>. Bu tanımın yer aldığı 4857 sayılı Kanunun madde 2/6 fıkrasına göre: “*Bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren- alt işveren ilişkisi denir*”. Kanun metninde geçen “diğer işveren” ifadesi metnin lafzından da anlaşılacağı üzere alt işvereni tanımlamaktadır<sup>16</sup>. Alt işverenler ayrıca taşeron, alt yüklenici, müteahhit, aracı gibi terimlerle de adlandırılmaktadır<sup>17</sup>.

Kanunun lafzından anlaşıldığı kadarıyla bu fıkra asıl işveren- alt işveren ilişkisinin hukuka uygun olması için alt işverene verilebilecek işlere yer verilmiştir<sup>18</sup>. Asıl işveren bu ilişkide, o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumludur<sup>19</sup>. Alt işverenlerin yaptıkları iş çoğu zaman süreklilik arz eden işlerdir.

<sup>14</sup> Y9HD, 2017/29450 E., 2017/17688 K., 08.11.2017 T., www.uyap.gov.tr, E.T.28.07.2021.

<sup>15</sup> Aydın, *Muvazaa Sorunu*. 185.

<sup>16</sup> Mollamahmutoglu & Astarlı & Baysal(2021), 44.

<sup>17</sup> Süzek. *İş Hukuku*, 157, Aydın. *Muvazaa Sorunu*, 185, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 32, Taşkent, S. (2004), Alt İşveren, Legal İSGHD,(2), 364, Akyiğit, *İş Hukuku*, 68.

<sup>18</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 33, Ekmekçi & Yiğit, 112. Kanunun tanımında geçen unsurların asıl işveren- alt işveren ilişkisi kurulması için koşul mu yoksa kurulan ilişkinin hukuka uygun olması için aranan koşul mu olduğunun belirsizliği eleştirisi için bkz: Ekmekçi & Yiğit, 112-113.

<sup>19</sup> Süzek, S. (2010). Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İSGHD, 7(25), 13, Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 40.

Temizlik işi gibi devamlı olan işlerin yanında inşaat işi gibi geçici nitelikteki işler de alt işveren tarafından yüklenilebilir<sup>20</sup>.

## 2.2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurucu Unsurları

### 2.2.1. Genel Olarak

Asıl işveren alt işveren ilişkisini oluşturacak sözleşmeler sınırlı sayıda olmayıp sözleşmenin kanun metnindeki tanımın unsurlarını barındırması yeterlidir<sup>21</sup>. Bu durumda söz konusu alt işverenlik sözleşmesi, genellikle uygulamada görüldüğü şekilde eser(istisna) sözleşmesi olabileceği gibi taşıma<sup>22</sup>, kira gibi sözleşmeler veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda<sup>23</sup> açıkça düzenlenmemiş olan hizmet alım sözleşmesi olarak bilinen başka sözleşme türleri de olabilir<sup>24</sup>. Yargıtay kararlarında bu konuda çokça örnek sözleşmeler mevcut bulunmaktadır<sup>25</sup>. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin oluşması için tanımda belirtilen tüm koşulların söz konusu ilişkide eksiksiz bulunması gerekmektedir. Bu koşulların bulunmaması halinde geçerli alt işveren ilişkisi kurulmadığı gibi muvazaa söz konusu ise alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi olarak kabul edilecektir<sup>26</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2021 tarihli bir kararında: “*Hemen belirtilmelidir ki asıl-alt işveren ilişkisi kira sözleşmesiyle de kurulabilir bu nedenle mahkemenin kira sözleşmesi ile alt işverenlik kurulamayacağı hizmet alım sözleşmesi yoluyla gerçekleştirilebileceği yönündeki gerekçesi yerinde değildir.*” şeklinde hüküm kurarak kira sözleşmesi ile de alt işverenlik ilişkisinin kurulmasının mümkün olduğunu belirtmiştir<sup>27</sup>.

---

<sup>20</sup>Korkmaz & Alp, 76.

<sup>21</sup>Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 107.

<sup>22</sup>Y9HD., 2012/26209 E., 2014/26287 K., 11.9.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 29.07.2021.

<sup>23</sup>RG., 11.01.2011, 27836.

<sup>24</sup>Akyiğit, *İş Hukuku*, 70, Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 33.

<sup>25</sup>“*Davalı İ.A.Ş.'ne ait gemi ve iskelelerde kurulacak olan büfe, cafe ve restoranlar şirket müşterilerinin yolculuğunun daha konforlu hale getirilmesine yönelik bir hizmettir. Bu hizmetler davalı İ. A.Ş.'nin asıl işi değilse de yardımcı iş niteliğinde olup, davahılar arasındaki ilişki kira sözleşmesi olmayıp asıl-alt işveren ilişkisidir. Davalı İ. A.Ş. asıl işveren olarak davacının işçilik alacaklarından sorumlu olduğu halde mahkemece davanın husumet yokluğu nedeniyle reddi isabetsizdir.*” Y9HD., 2014/4027 E., 2015/14110 K., 14.4.2015 T., www.lexpera.com.tr, E.T.29.07.2021.

<sup>26</sup>Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal (2021), 45.

<sup>27</sup>YHGK., 2016/9-1589 E., 2021/305 K., 18.03.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.12.2021.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin<sup>28</sup> 9. maddesinde alt işveren ile asıl işveren arasındaki sözleşmenin yazılı yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yönetmelikte ayrıca, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirim ve işyerinin tescili ile sözleşmede aranan hususlara yönelik usul ve esaslar da düzenlenmiştir<sup>29</sup>.

Yargıtay'ın 2016 tarihli bir kararında da asıl işveren alt işveren ilişkisi ve bu ilişkinin hukuka uygunluk koşulları şu şekilde tanımlanmıştır: “*Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlara göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya iş üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekir*”<sup>30</sup>.

### 2.2.2. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Bulunması

Hukuka uygun ve kanuni koşulları taşıyan bir alt işverenlik ilişkisi için gerekli koşullardan ilki her iki tarafın da işveren sıfatına haiz olmasıdır. Taraflardan biri işveren değilse, iki işveren arasında kurulmuş olan ilişki asıl işveren- alt işveren ilişkisi olarak kabul edilemeyecektir. Bu sıfatın enazından sözleşmenin kurulması anında asıl işverende bulunması gerekir<sup>31</sup>. Aynı zamanda asıl işverenin kendi işyerinde alt işverene iş imkanı sunuyor olmasının yanında, kendisinin de o işyerinde işçi çalıştırmaya devam ediyor olması gerekecektir<sup>32</sup>.

Yargıtay'ın da bu koşulu içeren pek çok kararı mevcuttur<sup>33</sup>. Belirtmek gerekir ki asıl işverenin başka işyerlerinde de işveren sıfatı olması bu ilişkide asıl işveren alt işveren

<sup>28</sup> RG., 27.09.2008, 27010 .

<sup>29</sup>Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 33.

<sup>30</sup> Y22HD., 2016/30921 E., 2016/25846 K., 24.11.2016 T., www.lexpera.com.tr, E.T. 10.08.2021.

<sup>31</sup>Aydınlı. *Muvazaa Sorunu*,188.

<sup>32</sup>Korkmaz &Alp, 76, Çelik &Canıklıoğlu & Canbolat, 110, Akyiğit, *İş Hukuku*, 69.

<sup>33</sup> “*..Somut uyumsuzlukta, davalılar arasında işçi teminine yönelik bir ilişki söz konusu olup geçerli bir alt işverenlik ilişkisi mevcut değildir. Diğer taraftan Belediye Kanunu'nun 67. maddesi anlamında toplu taşıma işinin alt işverene verilmesi de söz konusu değildir. Çünkü alt işverenin de işveren sıfatını taşıması ve kendi organizasyonunun bulunması gereklidir. Oysa işin yapılması için gerekli bütün donanım ve organizasyon diğer davalı İETT'ye aittir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'na 5538 sayılı Kanunla eklenen fıkralar muvazaayı dışlayıp geçersiz bir alt işverenlik ilişkisini geçerli kabul etmeyi sağlayacak içeriğe de sahip değildir. Bu düzenlemelerde hukuka uygun bir alt işverenlik ilişkisinin kamu kurumları açısından bazı sonuçları özel olarak düzenlenmiştir.* “ Y9HD., 2015/35741 E., 2019/961 K., 15.01.2019 T.; Y22HD., 07.11.2019, 2019/7276 E., 2019/20571 K., 07.11.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 31.07.2021.



ilişkinin oluşmasına engel değildir. Arsa karşılığı kat yapım sözleşmelerinde<sup>34</sup>, kamu ihalesiyle köprü yapımı işlerinde<sup>35</sup>, eğitim alanında faaliyet gösteren üniversitenin hastane yapımı için bir firmayla anlaşmasında işverenler arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır<sup>36</sup>. Yargıtay'ın aradığı bir koşul da, alt işverenin kendi organizasyonunda işçileri ve bu işçileri istihdam edeceği işyerinin var olmasıdır. Bu koşul oluşmıyorsa ortada alt işverenlik ilişkisi değil, işçi temini var kabul edilecektir<sup>37</sup>.

Ayrıca aranan bir diğer koşul ise, alt işverenin yapmayı üstlendiği işi tek başına değil, işçileriyle beraber yürütmesidir<sup>38</sup>. Bu kapsamda işyerinin taşıma işinin minibüsü olan bir insana verilmesi ve bu kişinin tek başına taşıma işini yapması halinde minibüs sahibi çalışanda alt işveren statüsü oluşmamıştır<sup>39</sup>. Bu durumda asıl işverenin veya alt işverenin, işveren sıfatı başka işte işçi çalıştırmalarından dolayı var olmuş ise aralarında devir veya anahtar teslimi gibi ilişkiler söz konusudur<sup>40</sup>.

### 2.2.3. İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Olması

Alt işverenin yaptığı asıl işveren tarafından verilen işin, işyerinde asıl işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümü olması gerekmektedir. Bu koşul 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin gerekçesinde: “...işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işverenin, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir<sup>41</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında gemi yapım ve onarım işinden tamamen farklı ve bağımsız olan çatı onarım işinde çalışan işçinin yüksekte düşerek ölmesi

<sup>34</sup> Y9HD., 2014/2609 E., 2014/3525 K., 24.02.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T.31.07.2021.

<sup>35</sup> Y21HD., 2018/5039 E., 2019/4669 K., 24.6.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 30.07.2021., Ekmekçi & Yiğit, 113, Aydınli. *Muvazaa Sorunu*, 188.

<sup>36</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat. 110, Akyiğit, *İş Hukuku*, 71.

<sup>37</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, 35.

<sup>38</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 159.

<sup>39</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat. 110.

<sup>40</sup> Çankaya, O. G. (2002). Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(4), 17, Akyiğit, *İş Hukuku*, 70, Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal(2021), 46.

<sup>41</sup> Ekmekçi & Yiğit, 128, Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal(2021), 46.

olayında işçinin alacakları bakımından gemi yapım ve onarım şirketinin asıl işveren olarak kabul edilerek işçinin işvereniyle birlikte sorumlu tutulamayacağını belirtmiştir<sup>42</sup>.

Alt işverenin yapmayı üstlendiği iş asıl işverenin ne asıl işi ne de yardımcı işi değilse, bu tür işler asıl işveren alt işveren ilişkisini oluşturmayacaktır. Baraj inşaatı, buhar kazanı montaj işi, işyerindeki hurdaların satımı işleri bu duruma örnek gösterilebilir<sup>43</sup>.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 2018 tarihli bir kararında, davacı işçinin fiilen görev yaptığı bölümde lastik, plastik, kauçuk ve PVC'den yapılan mamul profillerin çapaklarının temizlenmesi, fitil kesilmesi gibi mamulün satışı hazır hale gelmesini sağlayan faaliyetlerin yerine getirildiğini ve bu bölümde davalı şirketin asıl işçilerinin de görev yaptığının belirlenmesi ile işçinin fiilen yerine getirdiği bu görevlerin üretim sürecine dahil işlerden olduğunu belirterek işçinin üretim faaliyetinde, asıl işin bir bölümünde ve uzmanlık gerektirmeyen işlerde çalıştığını, bu sebeple asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu belirlemiştir<sup>44</sup>.

#### 2.2.4. İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren Bir İş Olması

Geçerli bir alt işverenlik ilişkisi için aranan koşullardan biri de, asıl işverenin işyerinde üretilen mal veya hizmete ilişkin yardımcı işlerden olması veya alt işverenin asıl işverenden aldığı işin asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmasıdır<sup>45</sup>.

1475 sayılı Kanun yürürlükteyken “yardımcı iş”, “asıl iş” ayrımı olmadığı için işverenler sıkça bu eksiklikten faydalanarak alt işverenlere iş yükleme yoluna gitmişlerdir. 4857 sayılı Kanun ile öğretilen de desteklenmiş olan bu ayrım kanunda yerini almış ve asıl işin

---

<sup>42</sup> YHGK., 2006/21796 E., 2006/812 K., 20,12,2006 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 31.07.2021. Bir otomobil fabrikasının ek bina inşaatını veya çatı tamir işini bir müteahhide vermesi de anahtar teslim iş verme olarak kabul edilmiştir. Y9HD., 2013/5860 E., 2013/14014 K., 09.05.2013 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 09.03.2022.

<sup>43</sup> Y22HD., 2019/7940 E., 2019/21890 K., 29.11.2019 T.,Y22HD., 2013/8116 E., 2013/10868 K., 14.05.2013 T., Devlet hastanesinde kantin işinin başka işverene verilmesini Yargıtay asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında kabul etmemiştir. Y9HD., 2010/12253 E., 2012/23391 K., 18.06.2012 T., Daha fazla sayı ve türde karar için bkz; Ekmekçi & Yiğit. 129 vd.

<sup>44</sup> Ankara BAM8HD, 2017/2086 E., 2018/549 K., 08.03.2018 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.12.2021.

<sup>45</sup> Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal(2021), 46.

bir bölümünün alt işverene verilmesini belirli şartlara bağlı kılmıştır<sup>46</sup>. Kanun koyucu özellikle yardımcı iş kavramının sınırlarını daraltmış ve bu koşullara ek olarak işin asıl işe ilişkin olma şartını zorunlu hale getirmiştir<sup>47</sup>.

Kanun metninde geçen “ile” ibaresinin nasıl anlaşılması gerektiği öğretide farklı görüşler meydana getirmiştir. Her iki şartın hukuki ilişkide bir arada bulunması gerektiği görüşüne binaen “ile” ifadesinin “ve” bağlacı şeklinde anlaşılması gerektiğini savunanların yanında<sup>48</sup>, bu bağlacın “veya” anlamında algılanmasının herhangi sorun yaratmayacağı şeklinde fikir sahibi olanlar da mevcuttur<sup>49</sup>. İlk görüşü savunanlar, eğer kanun lafzı her iki koşulun bir arada bulunması gerekmediği şeklinde yorumlanırsa, işverenin sırf maliyeti düşürmek için işin ve işletmenin gereği olduğunu belirterek alt işverenle sözleşme yapacağı ve haksız uygulamaların yaygınlaşacağı görüşündedirler<sup>50</sup>. Yargıtay’ın benimsediği görüş de Kanuna uygun alt işverenlik ilişkisinin oluşması için her iki koşulun bir arada bulunması gerektiği şeklinde savunulan görüştür<sup>51</sup>.

Bu koşulun irdelenmesi yardımcı iş kavramının doğru tanımlanmasına bağlıdır. Yardımcı iş kavramı Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin madde 3/ğ fıkrasında: “*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*” olarak tanımlanmıştır<sup>52</sup>. Bu durumda yardımcı işin asıl işe ilişkin, üretim faaliyetinde olması gereken ancak doğrudan üretim faaliyetine dahil olmayan bir iş olması gerekmektedir.

<sup>46</sup>Güzel, A. (2004). İş Yasasına göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları. *Çalışma ve Toplum*, (1), 42.

<sup>47</sup>Aydınlı. *Muvazaa Sorunu*. 194.

<sup>48</sup>Akyiğit, E. (2009-2010). Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2009-Şubat 2010, 10, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat. 115, Süzek. *İş Hukuku*. 163 vd.,Akyiğit, E. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik* ( 2. Bs.), Seçkin,40.

<sup>49</sup>Ekmekçi, &Yiğit. 142; Yazarlar bu görüşte olmakla beraber asıl olanın işin alt işverene verilmesinin uzmanlık gerektirip gerektirmediğidir. Şen, S. (2006). Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi. *Çalışma ve Toplum*,2006/3(10), 92 vd.

<sup>50</sup>Çelik, N. (2012). Alt İşverenlik Konusunda Bir Yargıtay Kararındaki Değerlendirmeler Üzerine Düşüncelerimiz. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(35), 174.

<sup>51</sup> Doğan Yenisey, K. (2015). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013(1. Bs.). Kamu-İş Yayını, 35; PTT’nin nakil, dağıtım ve gönderilenin kabulü işlerini (Y9HD. 2004/31850 E., 2005/2487 E., 31.1.2005 T.), telekomünikasyon şirketinin çağrı merkezi operatörlük hizmetlerini (Y9HD., 2007/39322 E., 2008/17067 K., 23.6.2008 T.), bir otelin kat hizmetlerini başka bir işverene vermesi ile aralarında alt işverenlik ilişkisi kurulmayacaktır. www.uyap.gov.tr, E.T. 01.08.2021

<sup>52</sup> Mollamahmutoğlu &Astarlı&Baysal (2021), 47.

Yardımcı işin tamamı verilebileceği gibi bir kısmı da alt işverene verilebilir<sup>53</sup>. Yardımcı işlerde alt işveren ilişkisinin kurulması için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olma şartı aranmayacaktır<sup>54</sup>.

4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarının değişikliği önergesi gerekçesine göre, bir işveren bakımından güvenlik, temizlik, yemek, bahçe düzenleme, lojistik, yükleme, boşaltma, odacılık, çay-kahve hizmetleri, bordro tanzimi, iş sağlığı ve güvenliği işleri, teknik bakım vb. yardımcı işler herhangi sınırlama olmaksızın asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasını sağlayacaktır<sup>55</sup>.

Yargıtay, 2021 tarihli kararında: “..alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümü ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. Buna göre, alt işverenin varlığından söz edilebilmesi için kendisi de işçi çalıştıran bir işverenin varlığı şarttır. Alt işverenin iş aldığı ve kendisi de işçi çalıştıran işveren, asıl işveren olarak adlandırılmaktadır.” şeklinde hüküm kurmuştur<sup>56</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Belediyeler Kanununda<sup>57</sup> değişiklik yapılmadan önce, temizlik işinin belediyenin asli işi olduğu, alt işverene verilemeyeceği<sup>58</sup> yönünde karar alan Yargıtay, söz konusu değişiklikten sonra park ve bahçe, bakım onarım ve temizlik gibi işlerin belediyelerce alt işverene verilebileceği doğrultusunda karar vermeye başlamıştır<sup>59</sup>.

Kısaca belirtmek gerekirse, mal ve hizmet üretimi dışında kalan, asıl işe yabancı ve işle ilgisi olmayan aynı işyerindeki bir işin başka bir işverene verilmesi alt işverenlik ilişkisini doğurmayacaktır<sup>60</sup>.

---

<sup>53</sup>Ekmekçi&Yiğit, 138.

<sup>54</sup>Çelik, N. (2010). İş Hukukumuzda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 6-7.

<sup>55</sup>Süzek, *İş Hukuku*. 161.

<sup>56</sup> Y9HD, 2018/5428 E., 2021/1037 K., 14.01.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.12.2021.

<sup>57</sup> RG., 13.07.2005, 25874.

<sup>58</sup> Y9HD., 2005/18822 E.,2005/24469K.,11.07.2005 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 01.08.2021.

<sup>59</sup> Y9HD., 2009/27231 E., 2010/28398 K., 11.10.2010 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 01.08.2021.

<sup>60</sup>Yerebakan, E. (2014). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı, *Legal İSGHD*, 11(44), 41-42.

### 2.2.5. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması

Kanunun getirdiği bir diğer koşul ise alt işverenin asıl işverenden aldığı işi asıl işverene ait işyerinde yapıyor olmasıdır. 4857 sayılı Kanunun madde 2/6. fıkrasında alt işveren, “*bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren*” şeklinde tanımlanmıştır<sup>61</sup>. Bu durumda işverenden aldığı işi kendi işyerinde yapan işçi alt işveren olarak nitelendirilemeyecektir<sup>62</sup>.

Bu koşulda yer alan işyeri ibaresinin doğru tanımlanmasının önemi büyüktür. İşyeri tanımı 1475 sayılı Kanundaki gibi dar yorumlandığı takdirde bu durum alt işveren işçisinin aleyhine olacağı için 4857 sayılı Kanunun geniş tanımlanmış işyeri tanımını esas almak gerektiği görüşünü savunanların<sup>63</sup> yanında, asıl işverenin müteselsil sorumluluğunu sağlamak için bu tanımın dar yorumlanması gerektiği görüşü de doktrinde mevcut bulunmaktadır<sup>64</sup>.

### 2.2.6. İşçilerin Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin asıl işverenden aldığı işe özgülenen işçilerini başka asıl işverenden aldığı işte çalıştıramayacağı koşulu mevcuttur. 4857 sayılı Kanunun madde 2/6 fıkrasına göre alt işveren, “*bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren*” olarak nitelendirilmiştir.

Kanun maddesinin lafzına bakıldığında alt işveren işçilerinin tamamının asıl işverenden alınan işte çalışması gerektiği veya farklı asıl işverenlerden iş alan alt işverenin asıl işverenlerden aldığı işlerde belirli işçilerini çalıştırıp diğer işlerde çalıştıramayacağı şekillerinde anlaşılması mümkün görünmektedir. Öğretide de bu husus farklı görüşlere yol açmıştır. Doktrinde savunulan bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanun madde 2/6 fıkrası uyarınca alt işverenin asıl işverenden aldığı işten başka işlerde de çalıştırılan işçiler madde kapsamına girmeyerek, alt işveren ve asıl işverenin müteselsil sorumluluğuna engel olacaktır<sup>65</sup>. Yargıtay, temizlik işi yapan alt işverenin işçilerini başka işyerinde de

<sup>61</sup>Süzek, *İş Hukuku*.164, Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal (2021),47.

<sup>62</sup>Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. (8. Bs.), Beta, 34, Süzek. *İş Hukuku*, 159, Aydınli. *Muvazaa Sorunu*. 215, Güzel. *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, 28-29, Çelik & Caniklioğlu & Canbolat. 113, Y9HD., 2011/5359 E., 2011/33287 K., 26.9.2011 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.08.2021.

<sup>63</sup>Aydınli. *Muvazaa Sorunu*, 216.

<sup>64</sup>Ekmekçi & Yiğit. 117, Çelik & Caniklioğlu & Canbolat. 113.

<sup>65</sup>Süzek, *İş Hukuku*.165, Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 113, Ekmekçi & Yiğit, 131.

çalıştırması nedeniyle asıl işverenin müteselsil sorumluluğuna gidilemeyeceği kararını vermiştir<sup>66</sup>.

Doktrindeki bir diğer tartışma konusu ise alt işverenin işçilerinin tamamının mı asıl işverenin işinde çalışacağı yoksa asıl işverenin verdiği işte görevlendirilen işçilerin yalnızca bu işte çalışması ve alt işverenin diğer işçilerinin başka işte de çalıştırılabilir olup olmayacağı noktasındadır<sup>67</sup>. Bazı yazarlar daimi olarak asıl işverenin işine özgülenen işçiler açısından bu koşulun oluştuğu, alt işverenin işçilerinin tamamının asıl işverenden alınan işe tahsisinin gerekmediğini savunmaktadırlar<sup>68</sup>. Bazı yazarlara göre ise alt işveren, bütün işçilerini asıl işverenden aldığı işte çalıştırmak zorundadır<sup>69</sup>.

Bir diğer görüşe göre ise, birden fazla asıl işverenden iş alan ve aynı işçilerini bu işlere özgüleyen alt işverenin asıl işverenlerle oluşturduğu alt işverenlik ilişkisi ancak bu işçilerin farklı zamanlarda ve devamlı olarak aynı işverenlere özgülenmesi halinde geçerli olacaktır. Örnek vermek gerekirse temizlik firmasında aynı işçilerin öğleden önce sürekli bir asıl işverende, öğleden sonra ise başka bir işverende çalışmalarını halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçerli bir şekilde kurulmuş olacaktır<sup>70</sup>.

### 2.3. Alt İşveren İlişkisinin Doğurduğu Müteselsil Sorumluluk

#### 2.3.1. Genel Olarak

6098 sayılı Kanun düzenlemesi hukukumuzda müteselsil sorumluluk kavramını dahil etmiştir. Birden çok kişi aynı zarardan aynı veya farklı sebeplerden dolayı sorumlu olabilir<sup>71</sup>. Müteselsil sorumluluk kavramı 6098 sayılı Kanun madde 61 ve 62’de düzenlenmiştir. 6098 sayılı Kanun madde 61’e göre: “Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır.” Madde 62/2’de ise “Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için,

<sup>66</sup> Y9HD., 2010/32292 E.,2010/1149 K., 25.1.2010 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.08.2021.

<sup>67</sup> Aydın, M. Muvazaa Sorunu, 219.

<sup>68</sup> Ekmekçi&Yiğit, 132, Güzel, *Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi*, 41, Asıl işverenden alınan işte çalışan alt işveren işçisinin aynı zamanda başka bir asıl işverenden alınan işte çalışması dahi asıl işveren alt işveren ilişkisine engel olmamalı, başka işte de çalıştırılan işçiler yönünden asıl işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmamalıdır; Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 48.

<sup>69</sup> Oğuzman, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri* (4. Bs.), C.1, Fakülteler Matbaası, 12.

<sup>70</sup> Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 48.

<sup>71</sup> Eren, F. (2021), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*(26. Bs.), Yetkin,925.

*diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur.” şeklinde rücu müessesesi düzenlenmiştir.*

4857 sayılı Kanun madde 2/7 fıkrasına göre: “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” Kanun metninden de anlaşılacağı üzere, asıl işveren sadece alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte müteselsil sorumlu olacaktır<sup>72</sup>. Asıl işverenin sorumluluğu alt işveren işçilerinin o işyerinde çalıştığı süreyle sınırlı olmakla birlikte alt işverenin işçilerine karşı olan sorumluluğunun sınırlarını aşamayacaktır<sup>73</sup>.

1475 sayılı Kanundan farklı olarak, 4857 sayılı Kanunda alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden dolayı oluşan işçilik haklarına ilişkin asıl işverenin müteselsil sorumluluğu arttırılmıştır<sup>74</sup>. Bu düzenlemenin temel sebebi ise, gelir olarak zayıf durumda olan alt işverenin işçilerinin haklarını ödemediği zorlanarak işçilerin mağdur olmaları ihtimalini önlemektir<sup>75</sup>.

### 2.3.2. Niteliği ve Kapsamı

Alt işveren işçisiyle asıl işveren arasında bir işçi- işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Her ne kadar asıl işveren işyeriyle ilgili genel bazı düzenlemeler yapabiliyorsa da işçinin işe alınması, işten çıkarılması gibi konularda asıl işverenin müdahalesi bulunmamaktadır. Asıl işverenin alt işveren işçisine karşı sorumluluğu ancak alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluktur<sup>76</sup>.

Asıl işveren, alt işveren işçisine karşı Kanunda yer alan tüm hakların yanında, alt işveren ile asıl işveren arasındaki sözleşmeden kaynaklanan veya alt işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklardan birlikte sorumlu olacaktır. Bu

---

<sup>72</sup>Çelik &Caniklioğlu &Canbolat, 124, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*. 228, Başbuğ, A. (2013). *İş ve Hukuk Çalışanların Hakları ve Sorunları*, Binyıl, 101, Mollamahmutoğlu &Astarlı &Baysal (2021), 49.

<sup>73</sup>Bostancı, Y. & Kırtıloğlu, S. S. (2013). *İşçinin Asıl İşverene Karşı Dava Açması Durumunda Davanın Alt İşverene Teşmil Edilme Zorunluluğu (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2012/12237 Esas, 2012/15447 K. Sayılı Kararı Çerçevesinde)*. ERÜHFD. 8(2). 849, Mollamahmutoğlu &Astarlı &Baysal (2021), 49.

<sup>74</sup>Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 221.

<sup>75</sup>Çelik &Caniklioğlu &Canbolat, 123, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 221, Mollamahmutoğlu, H. &Astarlı, M. &Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*(6. Bs. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş), Turhan Kitabevi, 226, Mollamahmutoğlu &Astarlı &Baysal (2021), 49.

<sup>76</sup>Akyiğit, *İş Hukuku*, 73.

durumda alt işveren işçisi, ücret, fazla çalışma ücreti, genel tatil, hafta tatili, kıdem ve ihbar tazminatı işe başlatmama tazminatı ya da boşa geçen süre ücret alacağı gibi haklarının karşılanması talebini alt işverenle birlikte asıl işverene de yöneltebilecektir<sup>77</sup>. Kısaca belirtmek gerekirse asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluk alanının kapsamı ferdi iş hukukundan kaynaklanan işçilik alacakları, toplu iş hukukundan kaynaklanan sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklar ile sosyal güvenlik hakları olarak gruplandırılabilir<sup>78</sup>.

İşçinin bir iş kazasından dolayı yaralanması veya ölmesi sonucu asıl işverenin işçinin alacaklarından sorumlu tutulup tutulamayacağı Kanunda açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Bu durumda işçinin veya mirasçılarının haklarının temini için kime başvuracakları sorun teşkil etmektedir. Bu sorunun ortaya çıkma sebebi ise, bu tür alacakların 4857 sayılı Kanundan değil, 6098 sayılı Kanundan kaynaklanıyor olmasıdır. Öğretide ise bu alacağın iş sözleşmesindeki işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcuna aykırılıktan doğmuş olacağı, bu nedenle söz konusu tazminatların asıl işverenden talep edilebileceği savunulmuştur<sup>79</sup>.

Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğu, alt işverenle arasındaki sözleşme süresiyle sınırlıdır. Buna karşılık aralarındaki sözleşme sona erdiğinde doğan alacakları için alt işveren işçileri asıl işverene başvuramayacaklardır<sup>80</sup>. Başka bir deyişle, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğu kendi döneminde geçen sürede doğan alacaklara ilişkindir<sup>81</sup>.

Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılacak sözleşme ile sorumluluğun asıl işveren yönünden kalkması, işçi açısından sonuç doğurmayacaktır. Bu tür bir sözleşme ancak işverenler arasında sonuç doğuracaktır. Alt işveren işçileri bu durumu baştan itibaren

---

<sup>77</sup>Çelik &Caniklioğlu &Canbolat, 125; Şen, M. &Naneci, A. (2009). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (15), 44, Eyrenci &Taşkent &Ulucan, 39, Çil, Ş. (2009), Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, *Kadir Has Üniversitesi Yayınları*, 129, Akyiğit, *İş Hukuku*,75.

<sup>78</sup>Aydınlı, *Muvazaa Sorunu*. 229.

<sup>79</sup>Çelik &Caniklioğlu &Canbolat, 125, Ekmekçi &Yiğit, 154, Ayrıca asıl işverenin sorumluluğu kusura da dayanmamaktadır. Detaylı bilgi için bkz.;Akyiğit, *İş Hukuku*,76.

<sup>80</sup>“..Bu durumda davalı, dava dışı işçinin kendi nezdinde çalışmadığı dönemin tazminatlarından sorumlu tutulamayacağı gibi...” Y13HD., 2009/5107 E., 2009/12244 K., ÜRCAN, G. (2011). Asıl İşverenin Rücu Alacağı-Karar İncelemesi, *Legal İSGHD*, 8(30), 435.

<sup>81</sup>Çelik &Caniklioğlu &Canbolat, 128; Ekmekçi &Yiğit, 154.



veya sonradan razı olsalar dahi işçiler açısından sorumsuzluk sözleşmesi etkisiz olacaktır<sup>82</sup>.

Yargıtay 2019 tarihli bir kararında: “Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz.”<sup>83</sup> şeklinde hüküm kurmuş, işverenlerin arasında imzaladığı sorumsuzluk sözleşmesinin alt işveren işçisi yönünden sonuç doğurmayacağını belirtmiştir.

İşçinin asıl işverene işçilik alacağı için başvurması halinde, asıl işveren bu alacağı işçiye öderse asıl işverenin alt işverene rücu hakkı bulunmaktadır<sup>84</sup>. Öğretideki bir eleştiriye göre ise kanun maddesinde “müteselsil borçlu” değil, “müteselsil sorumlu” olarak zikredilen asıl işverenin alt işverene rücu etmesi halinde asıl işveren, borçlu sıfatı taşımadığı halde nihai sorumlu haline gelecektir<sup>85</sup>.

Asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden dolayı alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumlu olmakla birlikte, yalnızca kendisinin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden dolayı alt işveren işçilerine karşı sorumlu olmayacaktır<sup>86</sup>.

Hukukumuzda düzenlenen müteselsil sorumluluk kurumuna göre, alt işverenin sorumlu tutulamayacağı bir talepten asıl işveren de sorumlu tutulamayacaktır. Bu konuda Yargıtay tarafından verilen bir karar: “..asıl işverenin sorumluluğu yasa gereği alt işverenin sorumluluğunu aşamayacağından başka bir anlatımla asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin işçilerinin o işyerinde çalıştığı süreyle ve alt işverenin bu işçiler karşısındaki sorumluluğuyla sınırlı olmakla alacakların zamanaşımına uğradığı yönündeki defii asıl işveren Belediye yönünden de incelenmelidir..” şeklindedir<sup>87</sup>.

---

<sup>82</sup>Ekmekçi&Yiğit, 155; Şen&Naneci, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, 43, Akyiğit, *İş Hukuku*, 76, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 49.

<sup>83</sup> Y21HD. 2018/1696 E., 2019/1960 K., 14.03.2019 T., www.uyap.gov.tr,E.T.12.08.2021.

<sup>84</sup>Süzek, *İş Hukuku*. 166, Şen&Naneci, 45-46, Çil,*Alt İşveren*, 33, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 49.

<sup>85</sup>Ekmekçi&Yiğit, 159.

<sup>86</sup> Bu durumun istisnası, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde alt işveren işçilerinin, baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmesi halidir. Süzek, *İş Hukuku*. 166-167.

<sup>87</sup> Y22HD., 2017/5804 E.,2017/4594 K.,06.03.2017 T., www.uyap.gov.tr, E.T 01.08.2021.

Belirtmek gerekir ki alt işveren işçisinin asıl işverenden müteselsil sorumluluk kapsamında talepte bulunabilmesi için, davada her iki işverene husumet yöneltmiş olması gerekecektir<sup>88</sup>. Arabuluculuk aşamasında ise her iki işverenin de görüşmelere katılması ve irade beyanlarının birbirine uygun olması aranmaktadır<sup>89</sup>.

Asıl işveren tarafından verilen işin bir kısmının anlaştığı alt işverence bir kısmının ise alt işverenin belirlediği başka bir alt işverence yapılması halinde birlikte sorumluluk olup olmayacağı da doktrinde ayrıca tartışma konusudur. Alt İşveren Yönetmeliği bu konuda asıl işin bir bölümünü üstlenen işverenin aldığı işi bölerek başka işverene veremeyeceğini belirtmiştir. (m.11/4) Ancak alt işverence yüklenilen işin, işin ve işletmenin gerekleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması halinde öğretilde savunulan bir görüşe göre alt işverence bu iş bölünerek başka işverene verilebilecektir<sup>90</sup>.

### 2.3.3. Alt İşverenin Değişmesi ve İşçinin Asıl İşverenin İşyerinde Çalışması Halinde Sorumluluk

Alt işverenin asıl işveren nezdindeki işinin sona ermesine ve alt işverenin o işyerinden ayrılmış olmasına rağmen alt işveren işçilerinin söz konusu işyerinde çalışmaya devam ediyor olması durumu uygulamada en fazla kamu işyerlerinde söz konusu olmaktadır. Yargıtay'ın kararları ise somut olay dikkate alınarak işyeri devri müessesesinden faydalanma yönünde şekillenmiştir<sup>91</sup>.

Böyle bir durumda olması gereken alt işverenin asıl işverenden aldığı işten ayrılırken işçilerini de beraberinde götürmesi veya sözleşmeyi sonlandırmalarıdır. Ancak alt işverenin işçileri asıl işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyorsa bu durumda işyerinin devri söz konusu olacak ve yeni alt işveren devam eden hizmet sözleşmelerini de devralmış olacaktır<sup>92</sup>.

Yargıtay'a göre yeni alt işveren bünyesinde çalışma uzun süre eski alt işverenle çalıştıktan sonra oluşmuşsa yeni bir iş sözleşmesi oluşmuş kabul edilmelidir. Ancak yeni

---

<sup>88</sup>Ekmekçi&Yiğit, 156.

<sup>89</sup>Akyiğit, *İş Hukuku*, 76.

<sup>90</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 129.

<sup>91</sup>Süzek, S. (2013). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, *DEÜHFD*, 5(Özel Sayı), 325, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 43.

<sup>92</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 134.

alt işveren ve eski alt işverenin başlaması arasında on beş günden az süre<sup>93</sup> varsa ve alt işveren işçileri de yeni alt işverenle çalışmaya devam ediyorlarsa kesintisiz çalışma var kabul edilecektir<sup>94</sup>.

4875 sayılı Kanununun madde 36/5 fıkrasına göre, alt işverene işveren asıl işveren, alt işveren işçisinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu ile veya aylık düzende resen kontrol etmekle ve ödenmeyen ücretleri alt işverenin hak edişinden keserek işçinin hesabına yatırmakla yükümlüdür<sup>95</sup>.

## 2.4. Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması ve Sınırlamalara Aykırılığın Yaptırımı

### 2.4.1. Kanun ve Yönetmeliğin Getirdiği Sınırlamalar

6098 sayılı Kanun madde 27'ye göre, taraflar sözleşme içeriklerini hukuka uygun olmak ve madde metninde öngörülen sınırları aşmamak kaydıyla istedikleri gibi düzenleme hakkına sahiptirler. Bu sınırlamalara uyulmaması halinde ise taraflar arasındaki sözleşme geçersiz olacaktır<sup>96</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 19'da muvazaa: *“Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.”* ifadeleriyle tanımlanmıştır.

Yargıtay'ın muvazaa tanımı ise: *“Muvazaa, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir... Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabiidir.”* şeklindedir<sup>97</sup>.

---

<sup>93</sup> “O halde, değişen alt işverenlerdeki çalışmanın hukuki nitelendirilmesi yapılırken, bir alt işverendeki çalışma süresinin sona erdiği ve diğer alt işverendeki çalışma süresinin başladığı tarih arasında 10-15 gün gibi makul süreyi aşan çalışma aralıklarının varlığının tespiti halinde artık işyeri devrinden söz edilemeyeceği kabul edilmelidir.” Y22HD. 2017/21626 E., 2019/9012 K., 18.04.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 11.08.2021.

<sup>94</sup>Çil, Ş. (2020), *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Yetkin, 30.

<sup>95</sup>Akyiğit, *İş Hukuku*, 77.

<sup>96</sup>Eren, F. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*(24. Bs.), Yetkin, 369.

<sup>97</sup> Y22HD, 2015/494 E., 2015/1377 K., 28.01.2015 T., Lexpera, E.T. 13.08.2021.

Mevcut hukuk kuralları ile düzenlenmiş genel sınırlandırmaların yanında sözleşmenin düzenlenmiş olduğu kanunlar ile getirilen özel sınırlamalar olabilir. 4857 sayılı Kanunda da asıl işveren- alt işveren ilişkisinde özellikle alt işveren işçisinin mağdur olmasını önlemek amacı ve işçiyi koruma ilkesi nedeniyle asıl işveren- alt işveren ilişkisine birtakım sınırlamalar getirilmiştir<sup>98</sup>.

4857 sayılı Kanun madde 2/7 fıkrası gereğince, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi halinde de muvazaanın varlığı kabul edilmekle birlikte bu husus Kanunda karine olarak varsayılan durumlar arasında yer almamaktadır<sup>99</sup>. Bu sebeple uzmanlık dışı bir işin alt işverene verilmesi halinde muvazaanın varlığı mutlak bir karine kabul edilecekken, adi karine olarak sayılan hallerde aksinin ispatı mümkün olabilecektir. Aynı şekilde Kanunda karine olarak sayılmasa da muvazaalı durumlar söz konusu olabilecektir, bu durumlarda ispat yükü işçiye ait olacaktır<sup>100</sup>. Anılan maddede düzenlenen muvazaa ölçütlerinin oluşumunda o zamana kadar verilen yargı kararlarının rolü büyüktür<sup>101</sup>.

Alt işverenlik Yönetmeliği<sup>102</sup> düzenlemesine göre asıl işverenle alt işveren arasındaki hukuki ilişkide muvazaa halleri, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş

---

<sup>98</sup>Aydınlı, *Muvazaa Sorunu*. 283-284, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 50.

<sup>99</sup>Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 51.

<sup>100</sup>Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 51.

<sup>101</sup>Süzek. *İş Hukuku*. 169.

<sup>102</sup>RG., 27.09.2008, 27010.

sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ifade eder<sup>103</sup>.

Yargıtay da verdiği kararlarda özellikle bu konuya değinerek alt işverenlik ilişkisinde, biri asıl diğer hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi ve muvazaa veya hukuka aykırılık tespitinin bu şekilde yapılması gerektiğini ortaya koymuştur<sup>104</sup>.

#### 2.4.1.1. Asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmaması

4857 sayılı Kanunun 2. maddesine göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Kanunda düzenlenen konu, asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmaması değil, bu suretle haklarının sınırlanamamasıdır<sup>105</sup>. Bu düzenlemenin amacı ise, kağıt üzerinde asıl işverence işten çıkarılan ve alt işverence çalıştırılarak diğer asıl işveren işçilerine nazaran daha düşük ücret ve haklara sahip olabilecek işçiyi korumaktır<sup>106</sup>.

<sup>103</sup>Korkmaz & Alp, 82, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 42.

<sup>104</sup>Y7HD., 2014/10182 E., 2014/17325 K., 17.09.2014 T., Y9HD., 2014/2739 E., 2014/13770 K., 29.04.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 17.08.2021, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*.846-891.

<sup>105</sup>Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 138, Süzek, *İş Hukuku*, 170, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 39.

<sup>106</sup>Ekmekçi&Yiğit, 144, Süzek, *İş Hukuku*, 170, Akyiğit, *İş Hukuku*, 72, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 51, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 39.

Belirtmek gerekir ki bu kural mutlak olmayıp adi bir karinedir ve asıl işveren işçileri asıl işverenin işini yaparken aldıkları ücretten daha fazla ücret ve imkânlarla sahip olacaklarsa alt işverence işe alınabileceklerdir<sup>107</sup>. Yargıtay da bu hükmün adi karine olduğunu ve aksinin ispatlanması halinde işçilerin alt işverenle yaptıkları iş sözleşmelerinin geçerli kabul edileceğini belirtmektedir<sup>108</sup>.

Nitekim 2012 tarihli bir kararında Yargıtay'ın: “*Bundan başka İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 7. Fıkrasında sözü edilen hususların adi kanuni karine olduğu ve aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir...Keza 2. Maddenin 7. Fıkrası gereğince “asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz..”, “..Keza bu tespiti davacının belirli dönemler asıl işveren işçisi olarak çalışıp çalışmadığı, davalının taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılıp fark ödenip ödenmediği de asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı veya unsurlarını taşıyıp taşımadığı yönünden dikkate alınmalıdır.”*<sup>109</sup> hükmü de bu görüşü doğrultusundadır.

Yargıtay'ın 2006 tarihli bir kararında, “*Belirtmek gerekir ki, büyük çoğunluğu kendi işçi kadrosundan oluşan ve asıl işverenin birkaç işçisini işe alarak çalıştıran alt işverenin bu tutumu işlemleri muvazaalı hale getirmemelidir*” şeklinde kurduğu hükmü ise çoğunluk işçinin hangi işverenin işçisi olduğunun önemli olduğunu göstermektedir<sup>110</sup>. Nitekim kararda da görüldüğü üzere, asıl işverenden aldığı işte çalışan işçilerin çoğunluğu kendi işçisi olmak üzere alt işverenin asıl işveren işçisinden birkaçını çalıştırması salt muvazaa yorumuna sebep olmayacaktır<sup>111</sup>.

Yine Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilen işçiler çalışabilecektir (m.12/2-e)<sup>112</sup>.

Doktrinde yer alan bir yorum ise, alt işveren tarafından işe alınan asıl işveren işçisinin, işverenler arasındaki geçişinin çok kısa bir süre içinde olması halinde asıl işveren işçisi

---

<sup>107</sup>Korkmaz &Alp, 82, Ekmekçi&Yiğit, 143, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 294, Kanun maddesinin doktrindeki farklı yorumları için bkz.,Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 293-297, Bu yorumun kanun koyucunun maksadını aşabileceği görüşü için bkz.; Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 51.

<sup>108</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 139.

<sup>109</sup>Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 619-623., Y9HD., 2011/6280 E., 2012/19234 K., 04.06.2012 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 27.08.2021.

<sup>110</sup>Ekmekçi&Yiğit, 145, Y9HD., 2006/11741 E., 2006/14066 K., 15.5.2006 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 28.08.2021.

<sup>111</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 171.

<sup>112</sup>Korkmaz &Alp, 82, Süzek, *İş Hukuku*, 171.

ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olarak kabul edileceğidir<sup>113</sup>. Buna karşılık aradan uzun bir süre geçtikten sonra alt işverenin yanında işe başlayan eski asıl işveren işçisinin iş sözleşmesi muvazaalı kabul edilemeyecektir<sup>114</sup>.

#### 2.4.1.2. İşyerinde çalıştırılan kişilerle alt işveren ilişkisinin kurulamaması

Kanun maddesinde sayılan diğer kısıtlamaya göre isedaha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. (m.2/7) Bu düzenlemenin yapılma sebebi ise, işyerinde çalışan bir işçinin kağıt üzerinde alt işveren olarak gösterilmesi aracılığıyla işçilerin ücretlerini düşürme veya toplu iş sözleşmelerinden yararlanmalarını engelleme amacı güden kötü niyetli uygulamaları önlemektir<sup>115</sup>.

Daha önce o işyerinde çalıştırılmamış olma koşulu işçi, memur veya sözleşmeli personel gibi pozisyonlar için geçerliyken, asıl işverenin işyerinde çırak, stajyer gibi konumda çalışmış olmak veya geçici (ödünç alınan) işçi olmak asıl işverenle alt işveren ilişkisinin kurulmasına engel olmayacaktır<sup>116</sup>. Yasal düzenlemenin hukuki niteliği hakkında pek çok görüş öğretilerde yerini almıştır. Bunlardan ilki kanun maddesinin mutlak emredici nitelikte ve yorumlara kapalı olduğu görüşüdür<sup>117</sup>.

Öğretilerde bu kuralın mutlak kabulü halinde bu düzenlemenin sözleşme özgürlüğüne aykırılık teşkil edeceğini savunanların<sup>118</sup> yanında, yasaklamanın adi karine niteliğinde olduğunu belirtenler de mevcuttur<sup>119</sup>. Aynı zamanda doğrudan bu ilişkilerin muvazaalı olarak kabulünün yasal karine olması halinde alt işveren işçileri bakımından ispat yükünün hafifleyeceği de savunulan diğer bir görüşdür<sup>120</sup>.

---

<sup>113</sup>Ekmekçi&Yiğit, 146.

<sup>114</sup>Soyer, P. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1), 22.

<sup>115</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 171, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 39, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 52.

<sup>116</sup>Akyiğit, *İş Hukuku*, 72.

<sup>117</sup>Güzel, *Alt İşveren*, 59; Akyiğit, *Alt İşverenlik*, 23-24

<sup>118</sup>Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 52, Şahlanan, F. (2003). Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası: *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu)*, 27-28, Çalıştırılma süresinin belli bir sınırlamaya tabi olmaması halinde, onlarca yıl önce işçi olarak çalışılan işyerinden alt işverenlik alınamayacak ve bu durum eşitlik ilkesi ve sözleşme özgürlüğüne aykırılık teşkil edebilecektir. Ayrıntılı açıklama için bkz.; Akyiğit, *İş Hukuku*, 72.

<sup>119</sup>Korkmaz & Alp, 82, Süzek, *İş Hukuku*, 172, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 39, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 52.

<sup>120</sup>Eyrenci, Ö. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, *Legal İSGHD*, 22.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin madde 4/d fıkrasında: “*Daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez*” şeklinde düzenleme yapılarak bu kısıtlamayı esnetme yoluna gidilmiştir<sup>121</sup>. Ancak bu düzenlemenin kanunu dolanma olarak kullanılmaya elverişli olduğu, şirket ilişkisinin de muvazaalı olup olmadığının araştırılması gerektiği eleştirileri bulunmaktadır<sup>122</sup>.

Bununla birlikte yasal düzenlemenin kanuni karine olduğunun kabulü halinde, muvazaanın ispatının zor olması nedeniyle bu kabulün riskli olması ve işverene haksız yaptırımların uygulanmasına sebep olabileceği de savunulan görüşler arasındadır. Bu görüşe göre alt işverenin alt işveren olarak işe başlama süreci uzun olsa dahi sürenin uzunluğunun tespiti zordur. Bu yüzden bu düzenlemenin ortadan kaldırılması gerekmektedir<sup>123</sup>.

#### 2.4.1.3. Asıl işin kanundaki koşullar olmaksızın bölünerek alt işverene verilememesi

Kanuna göre alt işverene verilecek olan işin asıl iş olması halinde muvazaanın var kabul edilmemesi için kanundaki koşulların varlığı zorunlu olacaktır. 4857 sayılı Kanunun madde 2/7 fıkrasındaki düzenlemeye göre: “*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*”

4857 sayılı Kanun öncesinde uygulamada sıkça karşılaşılan bir diğer sorun ise, asıl işverenin asıl işi bölerek alt işverene vermesi idi<sup>124</sup>. Yargıtay kararları ile bu uygulamalar çoğunlukla önlenmişse de kanun koyucu yasal düzenleme ile bu tür durumların önüne geçmeyi amaçlamıştır.

Kanunda asıl iş ve yardımcı iş tanımları yapılmamış olsa da Yönetmelikte bu tanımlar yerini almıştır<sup>125</sup>. Yönetmeliğin madde 3/ğ fıkrasında 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 iş*” şeklinde tanımlanmıştır.

---

<sup>121</sup>Ekmekçi&Yiğit, 147.

<sup>122</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 172, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal, 234, Çil,*Alt İşveren*, 23.

<sup>123</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 140.

<sup>124</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 140.

<sup>125</sup>Ekmekçi&Yiğit, 137.



Yardımcı işlerin neler olduğu ise asıl işin niteliğine göre değişmekle beraber bu yardımcı işler alt işverene bir bütün halinde veya bölünerek verilebilir<sup>126</sup>. Bu konuda Yargıtay: “Yardımcı işlerin tamamen veya bölünerek alt işverene verilmesinde, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” gibi sınırlayıcı düzenlemeye de mevzuatta yer verilmemiştir.” şeklinde karar vererek konuyu ele almıştır<sup>127</sup>.

Yargıtay’a göre yardımcı işin alt işverene verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur<sup>128</sup>. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, madencilik işi ile uğraşan asıl işverenin 1. sınıf gazlı kömür ocaklarından toplam 3.300 metre eski açma, tamir-tarama, taban yolu ve nefeslik sürülmesi ve galeri betonlaması işlerinin sözleşme ile alt işverene verilmesi olayında alt işverene verilen işin, madenciliğin hazırlık aşamasını oluşturduğu, asıl işin bir parçası olduğu gerekçesi ile işverenler arasındaki hukuki ilişkinin muvazaalı olduğuna hükmetmiştir<sup>129</sup>.

Yargıtay 2010 tarihli bir kararında: “Tanık anlatımlarına göre davacı, temizlik hizmetini üstlenen alt işveren işçisi olarak sadece temizlik işinde çalıştırılmıştır. Davacının yardımcı iş kabul edilen temizlik hizmeti dışında çalıştırıldığı kanıtlanmamıştır. Temizlik işi yardımcı iştir. Davalı üniversite ile davacının işvereni olan dava dışı alt işverenler arasındaki ilişki yasal unsurlarını taşımaktadır..” şeklinde karar vermiş, bir işveren yönetimindeki güvenlik, temizlik, yemek, bahçe düzenleme, lojistik, yükleme, boşaltma, odacılık, iş sağlığı ve güvenliği işleri ile çay kahve hizmetleri gibi konuları yardımcı iş niteliğinde kabul görmüştür<sup>130</sup>. Ayrıca Yargıtay’ın kararlarında yer alan görüşlerine göre, örneğin, dağıtım, pazarlama, ürünlerin torbalanması ve paketlenmesi, tahmil ve tahliye, kurye işleri, kreş hizmetleri, elektrik arıza, onarım ve bakım, hastanenin bilgi işlem ve otomasyon hizmetleri yardımcı iş niteliğindedir<sup>131</sup>.

Kanun metninde zikredilen asıl iş kavramı, Yönetmeliğin madde 3/c bendinde “mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” şeklinde tanımlanmıştır<sup>132</sup>. Bu konuda önemli olan

---

<sup>126</sup>Ekmekçi&Yiğit, 138.

<sup>127</sup>Y9HD., 2008/156362 E., 2008/11408 K., 05.05.2008 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 11.08.2021.

<sup>128</sup> Y7HD., 2013/20883 E., 2014/6326 K., 19.03.2014 T., Y7HD., 2013/27012 E., 2014/1218 K., 29.01.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 12.08.2021.

<sup>129</sup>Ankara BAM 7HD., 2021/2447 E., 2021/3061 K., 10.11.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 26.12.2021.

<sup>130</sup>Ekmekçi&Yiğit, 141.

<sup>131</sup>Süzek, İş Hukuku. 161.

<sup>132</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 141.

asıl işin bölünebilir nitelikte olmasıdır. Eğer asıl iş bir bütün halinde ve mal veya hizmet üretimi bölümlere ayrılacak nitelikte değilse asıl iş bölünerek alt işverene verilemez<sup>133</sup>.

Kural olarak asıl işin bölünerek alt işverene devri mümkün değilse de, asıl işin bir bölümü işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiriyorsa ve asıl iş bölünebilir nitelikteyse işin bu bölümü başka bir işverene verilebilir. Ancak işin tüm bölümleri alt işverene verilirse kuşkusuz muvazaa var kabul edilecektir<sup>134</sup>.

Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, alt işverene verilen bölümün bütün halinde verilmesi, çalışan işçilerin bir kısmının asıl işverenin, bir kısmının ise alt işverenin işçisi olmaması gerekmektedir. Bu hükmün amacı, asıl işveren işçileriyle aynı bölümde çalışsalar dahi eşit ücret ve haklara sahip olamayan alt işveren işçilerinin mağduriyetini önlemektir. Bu uygulama 4857 sayılı Kanun öncesinde hayli yaygın haldeydi<sup>135</sup>.

#### 2.4.2. Sınırlamalara Aykırılığın Hukuki Yaptırımı

4857 sayılı Kanununun madde 2/7. fıkrasında muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması sonucu yaptırım konusunda: “*Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*” şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Kanun metninin lafzına bakıldığında “aksi halde ve genel olarak” ifadesinin kullanım amacının, ilk cümledeki iki sınırlama ile muvazaa sebeplerinin sınırlandırılmaması, sonraki cümlede geçen sınırlandırma ve her halde muvazaanın ispatı halinin de yaptırımı neden olacağına belirtilmesidir<sup>136</sup>. Maddede geçen “genel olarak” ifadesi, bu sınırlamalar haricindeki durumları belirtmektedir<sup>137</sup>. Kanun metninde yer alan yaptırımdan söz edildikten sonra gelen cümlede zikredilen işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene

<sup>133</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 173, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 37.

<sup>134</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 173-174, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 37.

<sup>135</sup>Ekonomi, M. (2008). Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II)*, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, 34-35.

<sup>136</sup>Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 141-142, Korkmaz & Alp, 83.

<sup>137</sup>Güzel, *Alt İşveren Kavramı*, 61-62.

verilmesi hali de esasında ilk cümledeki sınırlamaların devamı niteliğinde olup<sup>138</sup>, metin yasalaşırken bu son halini almıştır<sup>139</sup>.

Muvazaanın varlığı halinde, alt işveren işçileri tıpkı asıl işveren işçileri gibi kanundan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden başlangıçtan itibaren yararlanabileceklerdir<sup>140</sup>.

Söz konusu sınırlamalar haricinde işçi tarafından ispatlanması kaydıyla örneğin iş alt işverene verilse de emir ve talimat verme yetkisi, ücret ödeme, işçileri işe alma veya işten çıkarma görevlerini asıl işveren yerine getiriyorsa muvazaa var kabul edilecektir<sup>141</sup>.

Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi: “..*davalılar arasındaki sözleşmeler ve sözleşmede idare onayının olmaması, işin işi veren şirketin sahasında yapılması ile bu şirketin diğer şirketin çalışanlarına emir - talimat vermesi, son bir kaç aylık ücretin işi veren şirket tarafından ödenmesi gibi sebeplerle asıl - alt işveren ilişkisi muvazaalıdır.*” şeklinde verdiği kararda somut olayda bulunan muvazaa olgularını belirterek feshin geçersizliğine hükmetmiştir<sup>142</sup>.

Yargıtay: “*Asıl işveren işçilerinin hakları kısıtlanarak alt işveren işçisi olarak çalıştırılması, hangi işverenle çalıştıklarını bilmemesi gibi bulgular bu ilişkinin muvazaalı olduğuna işaret eden diğer özelliklerdir. Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.*” hükmü ile uygulamadaki muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerinin tespitinde göz önünde bulundurulacak başka unsurları da belirlemiştir<sup>143</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, asıl işverenin alt işverene verdiği işin sadece tamamı değil bir kısmı da muvazaalı olabilir. Bu durumda alt işverenin üstlendiği sadece muvazaalı olan işte çalışan işçiler için muvazaanın sonuçları doğacaktır<sup>144</sup>.

---

<sup>138</sup>Eyrenci & Taşkent&Ulucan, 40, aksi yönde görüş için bkz. Soyer, *İş Kanunu*, 19-20.

<sup>139</sup>Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 142; Çelik, N. (2009) Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları (Karar İncelemesi), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (13), 89.

<sup>140</sup>Süzek, *İş Hukuku*.180, Güzel, *Alt İşveren Kavramı*, 62, Korkmaz & Alp, 83, Ekmekçi&Yiğit, 161, Akyiğit, *İş Hukuku*, 78.

<sup>141</sup>Korkmaz & Alp, 83.

<sup>142</sup> Kayseri BAM7HD., 2021/1576 E., 2021/2085 K., 18.11.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 19.12.2021.

<sup>143</sup>Y9HD., 2018/9500 E., 2018/23267 K., 17.12.2018 T. www.uyap.gov.tr, E.T. 10.08.2021.

<sup>144</sup>Ekmekçi&Yiğit, 162.

### 3. İŞ GÜVENCESİ

#### 3.1. Genel Olarak

İşçinin işverence keyfi olarak işten çıkarılması işçi açısından bireysel ve toplumsal bir sorun teşkil etmektedir. Tek gelirini işinden elde eden işçinin kendini güvende hissetmemesi varlığını sürdürmemeye ve ailesinin geçimini temin etme noktasında yoksun hissetmesine neden olacaktır<sup>145</sup>. Bu nedenle işçinin işini ve kendisini güvence altında hissetmesi ancak kamu müdahalesi ile mümkün olmuş, işçi feshe karşı bu şekilde korunmuştur<sup>146</sup>.

158 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) sözleşmesi, iş güvencesi kurallarının temelini atmış ve 27 ülke tarafından onaylanmıştır. Onaylayan ülkelerin yanında sözleşmeyi onaylamayan ülkeler de mevzuatında bu hükümlere yer vermiştir<sup>147</sup>. Başlarda bu düzenlemeler koruyucu nitelikteyken, günümüzde iş güvencesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere, ILO ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde de ifade edildiği gibi temel insan haklarından<sup>148</sup>.

818 sayılı Borçlar Kanunu ve ilgili diğer kanunlardaki düzenlemeler feshi önleyici değil, geciktirici nitelikteydi. 158 sayılı ILO Sözleşmesi ülkemiz tarafından 1994 yılında kabul edilmiş, 2002 yılında ise İş Güvencesi Kanunu yürürlüğe girmiş ve 4857 sayılı Kanun da söz konusu İş Güvencesi Kanununu kapsamıştır<sup>149</sup>.

İşçilerin günümüzde sendikal haklardan tam anlamıyla yararlanabilmeleri de ancak iş güvencesi ile mümkündür. İşçiler bu güvenceyle sendikalara üye olup yasal grevlere katılabilir ve toplu işten çıkarmalardan korunabilirler<sup>150</sup>.

İş güvencesi sistemi esasında işçinin işten çıkarılmasını kesin olarak yasaklamamaktadır<sup>151</sup>. Nitekim işçinin işten çıkarılmasını kesin olarak yasaklamak

---

<sup>145</sup>Tulukçu, N. B. (2017). *İş Güvencesi- İşe İade*, Seçkin Yayınları, 22-23, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 191.

<sup>146</sup>Centel, T. (2020), *İş Güvencesi*(2. Bs. Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş), Legal Yayıncılık, 11, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 297.

<sup>147</sup>Korkmaz & Alp, 197, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 193, Narter, 67.

<sup>148</sup>Kar, B. (2020). *İş Güvencesi ve Uygulaması* (4. Bs.), Yetkin Yayınları, 25.

<sup>149</sup>Korkmaz & Alp, 199.

<sup>150</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 553.

<sup>151</sup> Centel, *İş Güvencesi*, 12, Korkmaz & Alp, 196-197, Subaşı, İ. (2017). *İşe İade Davaları İle İlgili Bazı Uygulama Sorunları*, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1. Bs.), Seçkin Yayıncılık, 598.

işverenin kendi işi sınırlarında dilediği gibi hareket etmesini önlemek ve neticede özgürlüğüne engel olmak anlamına gelecektir. Bu düzenlemeyle amaçlanmakta olan işverenin keyfi sebeplerle işçinin sözleşmesine son vermesini önlemektir<sup>152</sup>. İşletmenin ekonomik ve mali zorlukları, işletmenin düzen ve disiplininin gerekleri, işçiden kaynaklanan geçerli ve haklı nedenler ve diğer işçilerin verimi için işçi çıkarmak gerekli olabilir<sup>153</sup>.

İş güvencesinde asıl amaç, işverenin girişim ve sözleşme özgürlüğü ile işçinin anayasal çalışma hakkı arasında ölçülülük ilkesi gözetilerek denge sağlanmasıdır.

### 3.2. Tanımı

4857 sayılı Kanundan önce işveren işçiyi bildirim önellerine uyarak işten çıkarabiliyor ve haksız fesih ya da hakkın kötüye kullanılması olsa dahi işveren sadece tazminat ödemekle sorumlu tutuluyor ve bununla birlikte işe iade ile ilgili herhangi bir uygulama yapılmıyordu<sup>154</sup>.

Günümüzde ise iş güvencesi kavramı 4857 sayılı Kanunun madde 18-21’de düzenlenmiştir. Kanuna göre: “*Otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*” (m.18/1) Kanundaki bu düzenleme ile, süreli fesih hakkı yasada belirtilen geçerli nedenlerin olmasına bağlanmış, bu nedenlerin ispatı işverene yüklenmiş, bu geçerli nedenler oluşmamışsa işçinin işe iadesinin olacağı veya iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aya kadar ücretinin ve diğer haklarının işçiye ödeneceği belirlenmiştir<sup>155</sup>.

---

<sup>152</sup>Eyrenci & Taşkent&Ulucan,196.

<sup>153</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 553-554.

<sup>154</sup>Kar, *İş Güvencesi*, 27, Süzek, *İş Hukuku*, 552.

<sup>155</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 552.

### 3.3. İş Güvencesine Tabi Olmanın Koşulları

#### 3.3.1. İş Kanunu veya Basın İş Kanununa Tabi Olmak

4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde sayılan iş güvencesi hükümlerinden bu kanunda işçi olarak tanımlanan ve 18. maddedeki koşulları taşıyan kişiler ve Basın İş Kanununa<sup>156</sup> tabi kişiler faydalanacaktır. Bu koşulun Basın İş Kanununa tabi gazetecilere uygulanmasına dayanak olan Basın İş Kanununun 6. maddesi: “*İş Kanununun 18,19,20,21 ve 29uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır*” düzenlemesi ile gazeteciler ve işverenleri arasındaki ilişkileri 4857 sayılı Kanunun ilgili maddeleri kapsamında iş güvencesine tabi kılmıştır<sup>157</sup>.

Bununla birlikte Deniz İş Kanunu<sup>158</sup> ve Türk Borçlar Kanununa tabi çalışanlar bu düzenlemelerden yararlanamayacaklardır. 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinde bu Kanun maddelerinin uygulanamayacağı iş ve iş ilişkileri zikredilmiş ve bunların arasında Deniz İş Kanununa tabi çalışanlar da sayılmıştır<sup>159</sup>.

Yargıtay 2017 tarihli bir kararında: “*Basın çalışanları, özel kanun olan Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi yollaması ile, iş güvencesi hükümlerine tabi iken, Deniz İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenleme yoktur. Böylece Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamının iş güvencesi hükümlerine tabi olması mümkün değildir...*” şeklinde karar vererek gemi adamının 4857 sayılı Kanun hükümleri kapsamında değerlendirilerek iş güvencesinden yararlanamayacağına hükmetmiştir<sup>160</sup>.

#### 3.3.2. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla İşçi Çalışıyor Olması

4857 sayılı Kanun madde 18/1 fıkrasına göre işçinin iş güvencesinden yararlanmasının bir diğer koşulu, söz konusu işyerinde çalışan işçi sayısının otuz veya daha fazla olmasıdır. Bu koşulda vurgulanması gereken en önemli nokta, iş güvencesinden

---

<sup>156</sup> RG., 20.06.1952, 8140.

<sup>157</sup>Ekmekçi&Yiğit, 558, Süzek, *İş Hukuku*, 557, Mollamahmutoglu&Astarlı&Baysal, 337.

<sup>158</sup> RG., 29.04.1967, 12586.

<sup>159</sup>Kar, *İş Güvencesi*,48.

<sup>160</sup>Y22HD., 2017/30594 E., 2017/7664 K., 04.04.2017 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 18.08.2021.

yararlanma talebi olan işçinin 4857 sayılı Kanuna tabi işçilerden olması gerektiği hususudur.

4857 sayılı Kanunun 4. maddesine göre, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmelerin 4857 sayılı Kanunun alanına girmesi için, o işyerinde elliden çok işçi çalıştırılması gerekmektedir. Bu sebeple tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmelerde çalışan işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için çalıştığı işyerinde en az elli bir işçi çalışmak zorundadır<sup>161</sup>.

Hem Bilim Kurulu taslağında hem 4773 sayılı Kanunda<sup>162</sup> iş güvencesi şartı olarak on işçi esas alınmışken, <sup>163</sup>4857 sayılı Kanun ile bu koşul otuz işçi olarak belirlenmiştir<sup>164</sup>. 158 sayılı ILO sözleşmesini kabul eden ülkelerde bu sınır daha az sayıdayken ülkemizde nerdeyse işçilerin yarısını iş güvencesi kapsamı dışında bırakan bu sayının, ölçülülük ilkesine ve iş güvencesinin amacına aykırı olduğu kanısındayız<sup>165</sup>.

Anayasa Mahkemesi ise ölçülülük ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle sayı ölçütünün iptali başvurusunu reddetmiştir<sup>166</sup>. Kararın gerekçesine göre ise ekonomik gücü az olan işletmeler, iş güvencesinin getirdiği yükü ve pahalı fesih usulünü kaldıramayacaklarından Kanunda belirtilen işyerinde çalışan otuz işçi sayısını sağlamayan işverenler bu yükün altına girmeyeceklerdir.

Kanun metninde işyeri tabiri geçse de Kanunun 18/4 maddesi: “*İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir*” düzenlemesi ile işletmeler söz konusu olduğunda izlenecek yöntemi belirlemiştir<sup>167</sup>.

---

<sup>161</sup> Centel, *İş Güvencesi*, 47, Korkmaz & Alp. 201, Ekmekçi&Yiğit. 561, Kar, *İş Güvencesi*, 106, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 297, Akyiğit, *İş Hukuku*, 299, Narter, 106.

<sup>162</sup>RG., 15.08.2002, 24847.

<sup>163</sup>Bu nedenle 15.03.2003-10.06.2003 tarihleri arasında oluşan uyuşmazlıklarda işçi sayısı kriteri “on işçi” olarak dikkate alınmalıdır. Kar, *İş Güvencesi*, 93.

<sup>164</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat,513, Süzek, *İş Hukuku*, 558, Özkaraca, E.(2012). *İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 96.

<sup>165</sup> Aynı görüş için bkz; Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 513-514, Süzek, *İş Hukuku*, 558, Güzel, A. (2014). *İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayınları, 264, Centel, *İş Güvencesi*, 48.

<sup>166</sup> Narter, 107, AYM. 2003/66 E., 2005/72 K., 19.10.2005 T.,RG, 24.11.2007, 26710.

<sup>167</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 514, Ekmekçi&Yiğit, 94.

Yargıtay kararlarına ve öğretide savunulan görüşe göre, otuz işçi sayısı, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği veya feshinin işçiye ihbarının yapıldığı tarihte aranılmalıdır<sup>168</sup>.

Kanunda aksi belirtilmediği için, otuz işçi kapsamına, belirsiz ve belirli, tam ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tümü dahil olacaktır. Ancak süresiz işte çalışanlar stajyerler, çıraklar, geçici(ödünç) iş ilişkisi ile çalışanlar ve muvazaa bulunmadığı takdirde alt işveren işçileri bu hesaba katılmayacaklardır<sup>169</sup>. Alt işveren işçileri asıl işverenin işçisi sayılmadıklarından asıl işveren açısından otuz işçi kapsamında sayılmazlar<sup>170</sup>. Belirtmek gerekir ki muvazaalı bir alt işverenlik söz konusu ise, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edileceğinden otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınacaklardır<sup>171</sup>. Bununla beraber deneme süresi içindeki işçi, iş güvencesinden yararlanamıyor olsa da otuz işçi tespitinde dikkate alınacaktır<sup>172</sup>.

Ayrıca Yargıtay'a göre işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde, iş sözleşmesinin feshi tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçiler esas alınacak, bu işçilerin fiilen çalışıyor olması aranmayacaktır<sup>173</sup>. Yargıtay, 2019 tarihli bir kararında: “ *Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli- belirsiz süreli, tam kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildiriminin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate*

---

<sup>168</sup> Centel, *İş Güvencesi*, 48, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat,515, Korkmaz & Alp, 201, Ekmekçi&Yiğit,563, Narter, 112.

<sup>169</sup>Korkmaz & Alp, 200, Ekmekçi&Yiğit, 102, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 299, Akyiğit, *İş Hukuku*, 300.

<sup>170</sup>Narter, S. (2022), *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar* (5. Bs.), Adalet, 108, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 298, Akyiğit, *İş Hukuku*, 300, “..30 işçi sayısının belirlenmesinde alt işveren işçileri hesaba katılamayacağından, fesih tarihinde işyerinde 30 işçi çalışıyor olması şartının değerlendirilmesinde sadece davalı şirketin çalışan sayısının göz önünde bulundurulması gerektiğinden,..” Y22HD., 2019/3314 E., 2019/9926 K., 07.05.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 21.08.2021.

<sup>171</sup>Narter,110, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 298, Akyiğit, *İş Hukuku*, 300, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 197.

<sup>172</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 49.

<sup>173</sup>Kar, *İş Güvencesi*.102, Narter,113, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 298.



alınmayacaktır.”<sup>174</sup> şeklinde karar vermiştir. Öyle ki bu tarihte feshin geçersizliğinin tespiti davası açmış işçiler dahi bu sayıya dahil edileceklerdir<sup>175</sup>.

Bir işyerinde otuzdan az sayıda işçi çalışıyorsa da aynı işkolundaki diğer işyerlerinde işçi sayısının toplamı otuz veya daha fazlaysa bu işyerlerinde de iş güvencesi hükümleri geçerli olacaktır<sup>176</sup>. Yargıtay, “..*Yine aynı kanununun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır.*” şeklinde verdiği kararda huzurevi inşaatında çalışan davacı kontrol mühendisinin, o işte 9 işçi çalışsa da aynı işkolu olan cemiyetin tüm işyerlerinde çalışan işçi sayısını dikkate alarak lehine hüküm vermiştir<sup>177</sup>.

İş güvencesi kapsamında olmayan işveren vekilleri ve yardımcıları bu sayının tespitinde dikkate alınırken, İş Kanununun kapsamında olmayan işçiler<sup>178</sup> hesaba katılmayacaktır. Bu sayının hesaplanmasında önemli olanın işyerinin Kanunda sayılan nitelikleri taşıması olup, işçinin hangi kanuna tabi olacağının belirtilmediği eleştirisi öğretide mevcuttur<sup>179</sup>.

Kanunda belirlenen otuz işçi şartı nisbi emredici nitelikte olup, toplu iş sözleşmesi ile bu oran daha az şekilde belirlenebilir<sup>180</sup>. Yargıtay 2019 tarihli kararında; “..*İşçi sayısına ilişkin bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.*” şeklinde hüküm tesis etmiştir<sup>181</sup>.

Belirtmek gerekir ki, işyeri sendika temsilcisi için bu koşul aranmayacaktır. Çünkü, işyeri sendika temsilcileri için mutlak nitelikte bir güvence söz konusudur<sup>182</sup>.

<sup>174</sup>Y9HD., 2019/4366 E., 2019/11755 K., 22.05.2019 T., www.uyap.gov.tr,E.T. 21.08.2021.

<sup>175</sup>Y9HD., 2009/27187 E., 2010/33920 K., 22.11.2010 T., www.lexpera.com.tr E.T. 19.08.2021,Centel, *İş Güvencesi*, 48, Kar, *İş Güvencesi*, 102, Narter, 113.

<sup>176</sup>Ekmekçi&Yiğit, 559, Akyiğit, *İş Hukuku*, 300, Narter, 115, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 198.

<sup>177</sup>Y9HD., 2006/25225 E., 2007/14903 K.,14.05.2007 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 19.08.2021 “aynı işkolu” koşulunun eleştirisi için bkz; Ekmekçi&Yiğit, 559.

<sup>178</sup> “..sporcular, İş Kanununun öngördüğü 30 işçinin belirlenmesinde hesaba katılmayacaktır.” Y22HD., 2014/6344 E., 2014/10003 K., 28.04.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 19.08.2021.

<sup>179</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 561, Narter, 111.

<sup>180</sup>Korkmaz &Alp, 201, Süzek, *İş Hukuku*, 562, Ekmekçi&Yiğit. 108, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 197, Mollamahmutoglu&Astarlı&Baysal(2021), 297, Akyiğit, *İş Hukuku*, 301,

<sup>181</sup>Y22HD., 2019/1849 E., 2019/16730 K., 19.09.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T.21.08.2021.

<sup>182</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 46.

### 3.3.2. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdemini Olması

4857 sayılı Kanunun madde 18/1 fıkrasına göre en az altı aylık kıdeme sahip olan işçi iş güvencesinden yararlanabilir. Aynı maddeye 6552 sayılı Kanun<sup>183</sup> ile eklenen cümleye göre ise yer altında çalışan işçilerde kıdem şartı aranmayacaktır<sup>184</sup>. Ayrıca sendikal işe iade davalarında da altı aylık kıdem şartı bulunmamaktadır<sup>185</sup>. İşyeri sendika temsilcisi de bu koşul aranmaksızın iş güvencesinden yararlanacaktır<sup>186</sup>.

İşçinin altı aylık kıdemi hesaplanırken işverenin bir veya birden fazla işyerlerinde geçen süreler dikkate alınarak kıdemi hesaplanacaktır(4857 sayılı Kanun m. 18/4)<sup>187</sup>. Öğretide çoğunluk görüşe göre, işçinin aynı işverenin yanında daha önce çalıştığı süreler de hesaba dahil edilecektir<sup>188</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: “..aralıklı çalışmaların birleştirilmesi suretiyle altı aylık kıdemin hesaplanması gerekir..” şeklinde karar vererek çoğunluk görüş yönünde hüküm kurmuştur<sup>189</sup>. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2011 tarihli bir kararında: “Davacının...bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı..” şeklinde hüküm kurarak aksi yönde olan görüşü desteklemiştir<sup>190</sup>. Dairenin bu duruşu öğretide eleştirilmiştir<sup>191</sup>.

Deneme süreleri de altı aylık kıdem hesabında dikkate alınırken<sup>192</sup>, Yargıtay bir kararında eğitim sürelerini kıdem hesabında dikkate almamıştır<sup>193</sup>. Belirtmek gerekir ki, çıraklık

<sup>183</sup>RG 11.09.2014, S.29116

<sup>184</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 563, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat. 519, Centel. *İş Güvencesi*, 56, Kar.*İş Güvencesi*, 118, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal (2021), 299, Akyiğit, *İş Hukuku*, 303.

<sup>185</sup>Ekmekçi&Yiğit. 564, Centel, *İş Güvencesi*, 57, Akyiğit, *İş Hukuku*, 304.

<sup>186</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 57, Kar. *İş Güvencesi*. 118, Akyiğit, *İş Hukuku*, 304.

<sup>187</sup>Ekmekçi&Alpagut&Gülver, 76, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 199, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 300.

<sup>188</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 565, Korkmaz &Alp, 202, Centel, *İş Güvencesi*, 60; Aksi yönde görüş için bkz. Ekmekçi&Yiğit. 566.

<sup>189</sup>Y22HD., 2018/10008 E., 20018/18413 K., 12.09.2018 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 21.08.2021

<sup>190</sup>Y22HD., 2011/1014 E., 2011/3133 K.,20.10.2011 T., www.lexpera.com, E.T. 22.08.2021

<sup>191</sup>Ekonomi, M. (2012). İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, *Legal İSGHD*, 10(34), 3-32

<sup>192</sup>Y9HD., 2016/28920 E., 2017/17860 K., 09.11.2017 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 21.08.2021, Süzek, *İş Hukuku*. 563, Korkmaz &Alp.202, Centel, *İş Güvencesi*, 57, Kar. *İş Güvencesi*, 111.

<sup>193</sup> Y22HD., 2011/14966 E., 2012/12869 K., 08.06.2012 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 21.08.2021, kararın eleştirisi ve aksi yönde görüş için bkz; Kar,*İş Güvencesi*, 111.

kıdem hesabında dikkate alınmayacakken, stajyerlik iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilmişse kıdemden sayılacaktır<sup>194</sup>.

Altı aylık kıdem hesablanmasında feshin bildirildiği tarih esas alınacaktır<sup>195</sup>. Bunun için feshin sonuç doğurması aranmayacak, işçi bildirim sürecinde çalışmışsa bile bu süre dikkate alınmayacaktır<sup>196</sup>. İşçinin rapor olarak iş sözleşmesinin feshi bildirimini tebliği almaktan imtina etmesi halinde, iş sözleşmesi rapor bitiminde sona erecek fakat kıdem tebliğden imtina ettiği ana göre hesaplanacaktır<sup>197</sup>. Yargıtay bir kararında: “*Altı aylık kıdem işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih ile fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih arasında geçen süreye göre belirlenir.*” şeklinde karar vermiştir<sup>198</sup>.

Otuz işçi koşulundaki uygulamanın aksine, altı aylık kıdem şartında işçinin aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışması halinde, çalıştığı farklı işyerlerinin aynı işkolunda olması şartı bulunmamaktadır<sup>199</sup>.

Altı aylık kıdem dolmasına az süre kala işverence iş sözleşmesinin feshi Yargıtay tarafından kötü niyetli kabul edilmekteyken<sup>200</sup>, 2014 yılından itibaren ilgili dairelerce uygulama değişikliğine gidilmiş, dava ön koşulunun gerçekleşmemesi nedeniyle bir gün bile kalsa altı ay kıdem şartını sağlamayan işçilerin davaları reddedilmiştir<sup>201</sup>. Bu konuda öğretide Kanun maddesi gereği altı ayın tam doldurulmuş olması gerektiği görüşünü savunanların yanında,<sup>202</sup> kötü niyetli işveren olması halinde işe iade olmasa da kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerektiği görüşü de mevcuttur<sup>203</sup>. Hakkın kötüye kullanılmasının genel yaptırımı, hukuk kuralları gereği hakkın kötüye kullanılmasının hukuk düzeni ve yargı tarafından korunmamasıdır. Bu nedenle görüşümüz de bu

---

<sup>194</sup>Kar.İş Güvencesi. 116.

<sup>195</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 57, Kar.İş Güvencesi, 115, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 199.

<sup>196</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 564, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 301.

<sup>197</sup>Kar.İş Güvencesi, 113.

<sup>198</sup>Y22HD., 2017/45062 E., 2018/985 K., 15.01.2018 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 23.08.2021.

<sup>199</sup>Korkmaz & Alp, 202, Kar.İş Güvencesi, 116, Narter, 124, Eyrenci & Taşkent&Ulucan&Baskan, 199.

<sup>200</sup> Y9HD.,2013/35836 E., 2013/10606 K., 01.04.2013 T., Y9HD. 2010/22787 E., 2010/ 12440 K., 06.05.2010 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 22.08.2021.

<sup>201</sup> Y7HD., 2015/832 E., 2015/6577 K., 08.04.2015 T., Y9HD., 2017/33154 E., 2017/22093 K., 21.12.2017 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 22.08.2021.

<sup>202</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 568.

<sup>203</sup>Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal, 978-979,Alpagut,G. (2005). *İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası Semineri Yayını*, 208.

durumlarda işçinin işe iadesinin sağlanması ve iş güvencesinden yararlanması yönündedir<sup>204</sup>.

İşçinin izinli ya da hasta olması gibi çalışmadığı zamanlar da altı ayın hesaplanmasında dikkate alınır. Önemli olan husus, iş sözleşmesinin bu süreçte devam ediyor olmasıdır<sup>205</sup>.

4857 sayılı Kanun madde 6/2 fıkrasına göre: ”devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.” Bu durumda işveren değişse dahi işyeri aynı kalacağı için sürede kesinti olmayacaktır<sup>206</sup>.

Altı aylık kıdemin dolduğunu ispat etme yükü işçiye aittir. Bu ispat şekli her türlü kayıtla olabileceği gibi, işyerindeki çalışma arkadaşları veya komşu çalışanların tanıklığı ile de mümkündür<sup>207</sup>. Belirtmek gerekir ki, altı aylık kıdem koşulu nispi emredici nitelikte olup taraflarca işçinin lehine olacak şekilde değişiklik yapılabilir<sup>208</sup>.

### 3.3.3. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışmak

4857 sayılı Kanun madde 18’ e göre belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı çalışan işçi iş güvencesinden yararlanabilecektir. Bu kurala göre belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olsa dahi istifa veya ikale yollarıyla iş sözleşmesini sonlandıran işçi iş güvencesinden yararlanamayacaktır<sup>209</sup>. Bununla birlikte işçi iş akdini feshe zorlanmışsa işe iade davası açabilecektir<sup>210</sup>. Öte yandan belirsiz süreli olmak kaydıyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler diğer koşulların da varlığı halinde iş güvencesinden yararlanabileceklerdir<sup>211</sup>.

Yargıtay 2016 tarihli bir kararında: “..dilekçelerin serbest irade ürünü olmadığı ve dolayısıyla işçi tarafından yapılan bir fesih değil, işveren tarafından yapılan bir fesih işleminden söz edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır” şeklinde hükmü ile işçi feshetmiş olsa

<sup>204</sup>Aynı yönde görüşü savunanlar; Kar, *İş Güvencesi*, 113.

<sup>205</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 59, Kar,*İş Güvencesi*, 115.

<sup>206</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 60, Kar, *İş Güvencesi*,117.

<sup>207</sup>Kar,*İş Güvencesi*, 117.

<sup>208</sup>Mollamahmutoglu&Astarlı&Baysal (2021), 299, Akyiğit, *İş Hukuku*, 303.

<sup>209</sup>Korkmaz &Alp, 202, Süzek, *İş Hukuku*, 570.

<sup>210</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 570.

<sup>211</sup>Ekmekçi&Yiğit, 558, Akyiğit, *İş Hukuku*, 301, Narter, 121,

bile feshin işçinin serbest iradesi ile olup olmadığının araştırılması gerektiğini belirtmiştir<sup>212</sup>.

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması sonucu iş sözleşmesi sona ermişse, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmama durumunun söz konusu olması için iş sözleşmesinin objektif kurallara göre yapılmış olması gerekir<sup>213</sup>. Nitekim Yargıtay: “mahkemece davacının belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kabul edilmiş ise de, davacının temizlik personeli olduğu, taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli olmasını gerektiren objektif koşulların davalı tarafça ispat edilemediği, davacının başından beri belirsiz süreli hizmet akti ile çalıştığı, feshin geçersiz olduğu anlaşılmakla..” şeklinde verdiği kararlar işçinin işe iadesine hükmetmiştir<sup>214</sup>.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan personelin görev sürelerinin bir yıldan az olmamak üzere belirli süreli olarak sözleşmeye bağlanması tabi olduğu kanundan kaynaklanmaktadır(5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu m.9 )<sup>215</sup>. Sözleşmenin yenilenmesi onu belirli hale getirmeyecektir. Yargıtay’ın ilgili dairelerince farklı kararlar çıkması sonucu, [23.02.2018 tarih ve 2017/1 E., 2018/2 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı](#)<sup>216</sup> çıkarılarak sözü geçen karar ile “...5580 sayılı ÖÖKK ile eğitim ve öğretimin, öğrenciler bakımından kesintisiz devam etmesi amaçlandığından, „en az bir takvim yılı süreli” sözleşme imzalanmasını öngören ÖÖKK’nın 9. maddesi, diğer maddelerle birlikte değerlendirildiğinde özel öğretim kurumları personeli ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi...” şeklinde belirtilerek tartışmaya açık hususta sorun giderilmiştir<sup>217</sup>.

Mevsimlik işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin her mevsim tekrarlanması durumunda, sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüş kabul edilecek ve bu işçi de iş güvencesinden yararlanabilecektir<sup>218</sup>.

---

<sup>212</sup> Y7HD., 2016/4153 E., 2016/5500 K., 07.03.2016 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 03.09.2021. Süzek, *İş Hukuku*, 571.

<sup>213</sup> Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 526.

<sup>214</sup> Y9HD., 2015/30077 E., 2016/10271 K., 25.04.2016 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 03.09.2021, Kar, *İş Güvencesi*, 120.

<sup>215</sup> Kar, *İş Güvencesi*, 125-128.

<sup>216</sup> YİBBGK, 23.02.2018, 2017/1 E., 2018/2 K., RG, 29.06.2018, 30463, www.lexpera.com.tr, E.T.03.09.2021.

<sup>217</sup> Centel, *İş Güvencesi*, 44.

<sup>218</sup> Narter, 122, “Buna göre mevsimlik işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdeminin 6 aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalışması

### 3.3.4. Belirli Konumdaki İşveren Vekili Olmamak

4857 sayılı Kanunun 18/son maddesine göre, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanamayacaklardır.

Uygulamada işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları genel müdür ile genel müdür yardımcıları olarak kabul edilmektedir<sup>219</sup>. Ancak sadece unvan yeterli olmayıp kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğinin tespiti için görev tanımı ve konumuna bakmak gerekecektir<sup>220</sup>. Bununla birlikte genel müdüre bağlı olan birden fazla müdürden olan pazarlama müdürü Yargıtay tarafından şirketi temsile yetkisi olmaması nedeniyle iş güvencesi kapsamında kabul edilmiştir<sup>221</sup>.

Kanun lafzına göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları hakkında başka koşul aranmazken, işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri ise iki koşul aynı anda mevcutsa iş güvencesinden yararlanamayacaktır<sup>222</sup>.

Yargıtay, 2005 tarihli bir kararında: “ ..işyerinin işletme bazında olduğu. Bu şekilde işletmenin bütününe sevk ve idare eden konumda olduğu, işletme bazında sorumluluğu nedeni ile burada işe alma ve işten çıkarma yetkisinin aranmayacağı..” şeklinde hüküm kurmuştur<sup>223</sup>.

---

halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır. İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini, ister fiilen çalışılan dönem olsun, ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemeyecektir.” Y9HD., 2008/13374 E.,2009/38104 K.,28.12.2009 T., *Çalışma ve Toplum*, 2 (25), 397-405.

<sup>219</sup>Kar, *İş Güvencesi*, 134, Centel, *İş Güvencesi*, 63, Doğan Yenisey, K. (2018). İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer Ankara 01-02 Aralık 2017, *On iki Levha Yayınları*, 450, Ekmekçi&Yiğit, 570, Süzek, *İş Hukuku*, 569.

<sup>220</sup>Kar, *İş Güvencesi*, 134, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 524.

<sup>221</sup>“Davalı Anonim Şirket olup, işletme düzeyindedir. Dosyada mevcut imza sirkülerine göre davacının şirketi temsil yetkisi bulunmadığından ve organizasyon şemasında doğrudan Genel Müdüre bağlı olması da işveren vekili yardımcısı olduğunu göstermediğinden davalı işyerinde iş güvencesi kapsamında olduğunun kabulü gerekir” Y9HD., 2015/33962 E., 2016/17615 K., 10.10.2016 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 04.09.2021.

<sup>222</sup>Kar, *İş Güvencesi*, 136, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 523, Aksi görüş için, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal, 980-981, GÖKTAŞ, S. (2009). İşveren Vekilinin İş Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 2009/1(20), 61-73, Süzek. *İş Hukuku*. 570, Korkmaz &Alp, 20.

<sup>223</sup> Y9HD. 2005/21058 E., 2005/30347 K., 19.09.2005 T.,www.uyap.gov.tr, E. T. 05.09.2021.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 2020 tarihli bir kararında: “*Bu şekilde işletme düzeyinde işyerinin bütününe sevk ve idare eden genel müdüre bağlı ve birinci derecede imza yetkisi de bulunan üç genel müdür yardımcısından biri olan “satış ve pazarlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı” pozisyonundaki davacı, işletme düzeyinde işveren vekilinin yardımcısı konumunda olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Davacının genel müdür yardımcıları arasındaki iş bölümünden dolayı sorumluluğunun sınırlandırılmış olması yada işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunmaması varılan sonucu değiştirmez.*” şeklinde hüküm kurmuştur<sup>224</sup>. Örneğin, şube müdürü işyerinin bütününe sevk ve idare etme yetkisi olmasına rağmen işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmadığından, iş güvencesinden yararlanabilecektir<sup>225</sup>. Öğretide, Yargıtay tarafından kabul görerek irdelenen ve Kanunda yer almayan temsil yetkisinin araştırılması durumu eleştirilmektedir<sup>226</sup>.

İşveren vekili kavramı 4857 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununda<sup>227</sup> farklı tanımlansa da genel olarak “işveren adına hareket yetkisine sahip olma” ve “işyerinde/işletmede yönetim görevinde bulunmak” unsurlarını bir arada bulundurmak zorundadır<sup>228</sup>.

### 3.3.5. Sözleşmenin İşverence Feshedilmesi

İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olması gerekir. Yargıtay, 2006 tarihli bir kararında: “*Askerlik sonrası işe alınmama halinde, askı hali ve somut olayda işveren tarafından bu yönde bir kabul de bulunmadığından, işveren tarafından gerçekleştirilen bir fesih işleminden söz edilemez. Çünkü iş sözleşmesi askerlik nedeni ile işçi tarafından daha önce sona erdirilmiştir*” şeklinde hüküm kurarak askerlik durumunda işçinin iş sözleşmesinin doğrudan işveren tarafından feshedilmiş kabul edilemeyeceğini belirtmiştir<sup>229</sup>.

<sup>223</sup>İstanbul BAM 27HD., 2019/3561 E., 2020/1267 K., 10.06.2020 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 05.09.2021.

<sup>223</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 64.

<sup>223</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 524.

<sup>223</sup>RG., 07.11.2012, 28460.

<sup>224</sup>İstanbul BAM 27. HD., 2019/3561 E., 2020/1267 K., 10.06.2020 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 05.09.2021.

<sup>225</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 64.

<sup>226</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 524.

<sup>227</sup>RG., 07.11.2012, 28460.

<sup>228</sup>Kar,*İş Güvencesi*, 132.

<sup>229</sup>Y9HD., 2006/23768 E., 2006/31653 K., 4.12.2006 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 07.09.2021.

Uygulamada iş sözleşmesini işçi feshetmiş görünse de aslında işveren feshi olduğu durumlarda Yargıtay ortada işveren feshinin varlığını kabul ederek işçinin iş güvencesinden yararlanması yönünde karar vermektedir<sup>230</sup>.

### 3.4. İş Sözleşmesinin Feshi Usulü

Kanundaki düzenlemeye göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini kesin ve açık bir şekilde belirtmek zorundadır. (m.19/1) İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir sebeple iş sözleşmesi feshedilecekse o işçinin savunması alınmak zorundadır. Ancak işverenin 25/2. maddede gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır.

#### 3.4.1. Bildirimin Yazılı Olması ve Fesih Sebebinin Açık ve Kesin Olarak Belirtilmesi

4857 sayılı Kanun 109. maddede düzenlenen yazılı bildirim esası bu maddede de yinelenmiş, yenilik olarak fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi koşulu getirilmiştir<sup>231</sup>.

Konya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi 2021 tarihli bir kararında: “4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimini yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse Aynı Kanununun 21.maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir.” hükmünü kurarak geçerli fesih için fesih bildiriminin yazılı olması ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi koşullarının bir arada bulunması gerektiğini vurgulamıştır<sup>232</sup>.

Yargıtay, 2017 tarihli bir kararında: “..davacı 28.08.2015 tarihinde haklı veya geçerli neden olmadan sözlü olarak işten çıkartılmıştır. Bu eylemi fesihten sonra 31.08.2015 ve 01.09.2015 tarihleri için devamsızlık tutanakları tutulup davacının iş akdinin devamsızlık nedeniyle feshedilmesinin sonuca etkisi yoktur. Davalı işveren iş sözleşmesini yazılı bildirim olmadan ve neden belirtmeden feshetmiş olup, fesih 4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesi uyarınca geçersizdir.. ” şeklinde karar vererek yazılılık şartını fesih için

<sup>230</sup>Y9HD., 2015/19275 E., 2015/27919 K., 08.10.2015 T., www.uyap.gov.tr, E.T.08.09.2021, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 512.

<sup>231</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 567, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 212, Akyiğit, İş Güvencesi, 307.

<sup>232</sup>Konya BAM9HD., 2021/2788 E., 2021/435 K., 08.12.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 20.12.2021.



geçerlilik koşulu olarak kabul etmiştir<sup>233</sup>. Doktrinde de yazılılık koşulunun, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gerektiği şartıyla beraber değerlendirilmesi ve geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>234</sup>. Yüce Mahkemenin de bu yönde kararları mevcuttur<sup>235</sup>.

Belirtmek gerekir ki yazılılık koşulunun geçerlilik sebebi sayılması, sadece iş güvencesinin kapsamında olan iş ilişkileri yönünden söz konusudur<sup>236</sup>.

Yine uygulamada genel ifadelerle, sebebin açık ve anlaşılır şekilde olmadığı fesihler olmaktadır. Bu fesihlerin Kanundaki usule aykırı olduğu şüphesizdir<sup>237</sup>. Ayrıca işletme ve işin gereğine dayanan fesihlerde de ekonomik neden gibi genel ifadeler olmamalı, feshin nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir<sup>238</sup>.

İşveren, işçinin feshinde gösterdiği fesih nedeniyle bağlıdır. Bu nedenle işe iade davasında işverenin belirttiği fesih nedeni sınırlarında mahkemece inceleme yapılacaktır<sup>239</sup>.

#### 3.4.2. İşçinin Savunmasının Alınması

Kanuna göre, bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmaksızın o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez(m.19/2).Madde fıkrasının son cümlesinde de zikredildiği üzere 4857 sayılı Kanunun 25/2. maddesinin uygulanmasında savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>240</sup>.

Kanun maddesinde özellikle işçinin davranışına ve verimine dayalı fesih halinde savunma alma şartı getirilmiş, işletmenin veya işin gerekleri söz konusuysa savunma alma

<sup>233</sup> Y9HD., 2016/31155 E., 2017/18839 K., 22.11.2017 T., *Legal İSGHD*,57(2018), 223, Narter, 222.

<sup>234</sup> Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 568, Süzek, *İş Hukuku*, 609, Centel, *İş Güvencesi*, 154, Kar,*İş Güvencesi*, 141, Korkmaz &Alp, 212.

<sup>235</sup>“4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre sözleşmenin geçerli nedene dayalı feshinde bildirim yazılı yapılması ve sebebin açık ve kesin şekilde belirtilmesi geçerlilik şartıdır..” Y22HD., 2017/794 E., 2017/652 K., 23.01.2017 T., www.lexpera.com,E.T. 10.09.2021.

<sup>236</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 609, Kar, *İş Güvencesi*, 142.

<sup>237</sup>Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 569, Süzek, *İş Hukuku*, 609, Narter, 224.

<sup>238</sup>Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal, 1027-1028, Süzek, *İş Hukuku*, 609, Centel, *İş Güvencesi*, 157, Kar,*İş Güvencesi*, 143.

<sup>239</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 158, Kar,*İş Güvencesi*, 144, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 309, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 212

<sup>240</sup>Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 570, Süzek, *İş Hukuku*, 610, Ekmekçi&Yiğit, 588, Korkmaz &Alp, 212, Narter, 230, EYRENCE &Taşkent&Ulucan&Baskan, 212.

zorunluluğu belirtilmemiştir<sup>241</sup>. Bunun nedeni ise işçi ile işverenin fesihten önce bir araya gelerek işçinin davranış veya verimsizliğinin nedenini konuşmalarını ve varsa işçinin hakkındaki iddia ve ithamlara cevap vermesini sağlamaktır<sup>242</sup>.

Yargıtay: “..işverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklememektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtarını geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli..” şeklinde hüküm kurduğu kararında fesih bildiriyle veya fesihten sonra istenen savunmanın feshi geçersiz kılacağına, savunmasının alınmamış olması nedeniyle işçinin işe iadesine karar vermiştir<sup>243</sup>.

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere madde 25/II fıkrasına dayalı fesihlerde işçinin savunması alınmayacak, diğer fıkralara dayalı fesihlerde işçinin savunması alınmazsa veya ihbar süresi içinde<sup>244</sup>, fesih bildiriyle birlikte ya da fesihten sonra savunma istenmesi halinde yapılan fesih geçersiz kabul edilecektir<sup>245</sup>. Yargıtay’ın 2016 tarihli kararı şu şekildedir: “..Fesih bildiriyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur..”<sup>246</sup>.

Yargıtay: “..Nitekim davalı bankanın 23.08.2016 tarih 34103/2488 sayılı yazısında açıkça fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı bildirilmiştir. 4857 sayılı Yasa'nın 19/2. maddesine göre davranışlarına dayalı geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınması şarttır. Savunma alınmadan yapılan fesih salt bu nedenle geçersizdir..” şeklinde hüküm kurarak feshin geçersizliğine karar vermiştir<sup>247</sup>.

Kanunun 18/1 maddesinde işçinin davranışından veya yeterliliğinden kaynaklanan nedenler geçerli neden kabul edilmiş, 19/2 maddesinde ise işçinin davranış ve verimliliğinden kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihlerde savunma alınması zorunluluğu

<sup>241</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 159, Kar. *İş Güvencesi*. 156, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 310.

<sup>242</sup>Doğan Yenisey, *Değerlendirme 2016*, 455, Ekmekçi&Yiğit, 589.

<sup>243</sup>Y9HD., 2007/30777 E., 2008/9219 K., 21.04.2008 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 11.09.2021.

<sup>244</sup>Y7HD., 2014/2211 E., 2014/9720 K., 30.4.2014 T.,www.lexpera.com.tr, E.T. 11.09.2021.

<sup>245</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 611, Ekmekçi&Yiğit, 589, Centel, *İş Güvencesi*, 161, Kar.*İş Güvencesi*, 157, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 213.

<sup>246</sup>Y7HD., 2016/15414 E., 2016/19496 K., 15.11.2016 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 12.09.2021.

<sup>247</sup>Y9HD., 2017/24530 E., 2018/7670 K., 4.5.2018 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 11.09.2021.

getirilmiştir<sup>248</sup>. Anlatımdan işçinin verimsizlik dışındaki yetersizliği nedeniyle fesihle savunmasının alınmayacağı anlaşılmaktadır<sup>249</sup>.

Yargıtay'ın ilgili dairelerince farklı kararlar verilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4857 sayılı Kanun madde 25/2' deki sebepler haricinde bir nedene dayalı fesihle işçinin savunması alınmamalı<sup>250</sup> derken, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, 25. maddenin son fıkrası gereği işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği ve bu yüzden madde 25/2 haricindeki fıkralara dayalı fesihlerde de işçinin savunmasının alınması gerektiği<sup>251</sup> yönünde karar vermiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, sağlık sebebiyle işverence yapılan geçerli nedenle fesihlerde işçinin savunmasının alınmayacağı yönünde karar vermiştir<sup>252</sup>. Böylece bu konuda tereddütler açıklığa kavuşmuştur. İşçinin savunma talebini almaktan kaçınması halinde bu durum 4857 sayılı Kanun madde 109 gereği tutanak altına alınmalıdır<sup>253</sup>.

### 3.5. Feshe İtiraz ve Usulü (İşe İade Davaları)

#### 3.5.1. Özel Dava Şartı: Arabulucuya Başvurulması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>254</sup> 11. maddesiyle değişen 4857 sayılı Kanunun madde 20/1. fıkrasına göre: “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.” Kanuni düzenlemede de belirtildiği üzere, arabuluculuk aşamasına başvurulması işe iade talepli davanın açılması için zorunlu dava şartıdır. Bu yola başvurmadan açılan dava ise dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddedilecektir<sup>255</sup>.

<sup>248</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 610, Centel, *İş Güvencesi*.162, Narter, 229.

<sup>249</sup>Ekonomi, M. (2003). Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmesi. *Çimento İşveren Dergisi Eki*, 7(2), 14.

<sup>250</sup>Y9HD., 2016/13617E., 2017/8796 K., 24.05.2017 T., www.uyap.gov.tr, E.T.10.09.2021.

<sup>251</sup>Y22HD., 2016/29935 E., 2016/27966 K., 15.12.2016 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.09.2021.

<sup>252</sup>YİBGK. 2017/9 E., 2018/10 K.,19.10.2018 T., RG. 9.5.2019, 30769. Karar oy çokluğu ile verilmiş olup kararda karşı oy yazısı da mevcuttur.

<sup>253</sup>Ekmekçi&Yiğit, 589, Korkmaz &Alp, 213.

<sup>254</sup>RG, T. 25.10.2017, 30221.

<sup>255</sup>Özekes, M. (2018). 7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 64.

### 3.5.1.1. Genel olarak

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculukta, aralarında uyuşmazlık bulunan taraflar, aralarındaki kamu düzenine ilişkin olmamak ve serbestçe tasarrufta bulunabilecekleri uyuşmazlığın çözümü amacıyla bağımsız, tarafsız ve objektif konumda bulunan ve uzmanlık eğitimi almış üçüncü kişi ile bir araya gelerek, konuşarak müzakerelerde bulunur, gizli yürütülen müzakereler sonucunda birbirlerini anlayarak, uyuşmazlığın çözümünü kendileri bulmaya çalışırlar<sup>256</sup>.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun madde 3/1 fıkrasına göre, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı davaları yanında işe iade talebiyle açılan davalarda da dava şartı olarak arabulucuya başvurmuş olmak zorunludur<sup>257</sup>. Bu düzenlemenin temel amacı, mahkemelerin iş yükünü azaltmak ve anlaşmazlıkları daha kısa sürede sonuca ulaştırmaktır<sup>258</sup>. Dava şartı olması nedeniyle arabulucuya başvurmadan dava açılması halinde mahkeme davayı usulden reddedecektir<sup>259</sup>.

İşe iade davası açmadan önce arabulucuya başvurulduğunun davacı işçi tarafından belgelenmesi gerekir. Dolayısıyla işçi işe iade davası açarken, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır (m.3/f.2).

İşe iade taleplerinde arabulucuya başvurmak için belirlenen süre, fesih bildiriminin tebliği tarihinden, ihbara dayalı fesihlerde ise ihbar süresinin işlemeye başladığı tarihten itibaren

---

<sup>256</sup>Mutlay, F. B. (2018). İşe İade Davalarında Arabuluculuk. *Çalışma ve Toplum*.4(59), s.2132, Narter, 354.

<sup>257</sup>Ekmekçi&Yiğit, 613, Astarlı, M. (2017). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (38), 41, Centel, *İş Güvencesi*, 165, Narmanlıoğlu, Ü. (2017). İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Yenilikler), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (38), 13, Korkmaz&Alp, 213, Narter, 357, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 314.

<sup>258</sup>Özkan, H. (2017). İş Davalarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, *Legal ISGHD*, 14(56), 1881.

<sup>259</sup>Korkmaz &Alp, 213, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 573, Narmanlıoğlu, *Feshin Geçersizliği*,16-17, Astarlı, *7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu*. 41, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 214.

başlayacaktır<sup>260</sup>. Bir aylık süre, 158 sayılı Sözleşmede belirlenen “makul süre” tanımına uygun düşmektedir<sup>261</sup>.

Arabulucuya başvuru süresi olan bir aylık sürenin, hak düşümü süresi olması nedeniyle arabulucu tarafından dikkate alınması gerekmeyecektir. Ancak taraflar anlaşamaz ve mahkeme aşamasına geçilirse, mahkeme bu süreyi göz önünde tutacak ve arabulucuya başvurunun süresinde yapılmadığı gerekçesiyle davayı reddedecektir<sup>262</sup>.

Kanunda işçinin doğrudan dava açması halinde netice ve izlenecek yöntem de belirlenmiştir. Şöyle ki; işçi arabulucuya başvurmadan doğrudan dava açarsa dava usulden reddedilecek ve karar taraflara resen tebliğ edilecektir. Kesinleşen ret kararının resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde işçi arabulucuya başvurabilecektir. (m.20/1) Bu sayede işçi bir aylık hak düşümü süresinin geçtiği itirazı olmadan arabulucuya başvurabilecektir. Ancak işçinin bu haktan yararlanabilmesi, davayı arabulucuya başvuru süresi olan bir ay içinde açmış olmasına bağlı olduğu doktrinde savunulmaktadır<sup>263</sup>.

Kanun maddesindeki iki haftalık süre de hak düşürücü süre olup, arabulucu dikkate almamakla birlikte hakim resen dikkate almak zorundadır<sup>264</sup>.

Bu arabulucuya başvuru sonucunda taraflar anlaşamazsa, son tutanağın düzenlenme tarihinden itibaren işçi iki hafta içinde mahkemede işe iade davası açmak zorundadır. Bu süreyi geçirirse hak düşümü süresi geçtiği için dava reddedilecektir<sup>265</sup>.

Arabulucu, işe iade talebiyle yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. (7036 sayılı İMK m.3/10) Arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir. (7036 sayılı Kanun

---

<sup>260</sup>Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal, 573, Süzek, *İş Hukuku*, 615, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 573, Ekmekçi&Yiğit, 613, Bir aylık hak düşümü süresinin feshin bildirildiği tarihten itibaren başlamasına ilişkin Yargıtay kararları ve bunların değerlendirmesi için bkz. Doğan Yenisey. *Değerlendirme 2016*, 458-459, Eyrenci &Taşkent&Ulucan&Baskan, 215, Mollamahmutoğlu&Astarlı&Baysal(2021), 314.

<sup>261</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 574.

<sup>262</sup> Çil, Ş. (2018). *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi* (1. Bs.). Yetkin Yayınları, 40.

<sup>263</sup>Mutlay, 2137, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 573.

<sup>264</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 574.

<sup>265</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 575, Astarlı, *7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu*, 41.

m.3/11) Anlaşma olur ise uyuşmazlık çözülmüş olurken, anlaşma olmaması halinde işçi işe iade davası açabilecektir.

Doktrinde arabulucunun kendisine başvuran işçi hakkında iş güvencesi kapsamında olup olmadığını araştırma yetkisinin olmadığı, varsa böyle bir durumun işverence öne sürülmesi gerektiği yönünde görüşler mevcuttur<sup>266</sup>.

Kural olarak iş güvencesi kapsamındaki işçi işe iade talebiyle arabulucuya başvurabilirken, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin de bu taleple dava açması, arabulucuya başvurması mümkündür<sup>267</sup>.

Tarafların işçinin işe başlaması yönünde anlaşması halinde, anlaşma belgesinde; işe başlatma tarihi, boşa geçen süre ücreti ile diğer haklarının parasal miktarı, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken işe başlatmama tazminatının parasal miktarı belirlenmiş olmak zorundadır. Aksi halde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. (m.21/7)Kanun maddesine göre işçi kararlaştırılan tarihte işe başlamaz ise, işverenin feshi geçerli hale gelecek ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olacaktır. (m.21/7 son cümle)

İşe iade davalarında işçi, talep olarak feshin geçersizliği ve işe başlatılmayı talep edebiliyorken, sadece parasal haklarının ödenmesini, işe başlamamayı talep etme gibi bir hakkı yoktur. Arabuluculuk aşaması neticesinde tarafların, işçinin işe başlatılmaması ve parasal haklarının ödenmesi konusunda anlaşabilmeleri gerekmektedir<sup>268</sup>. Ancak kanun maddesinde işçinin işe başlatılması sonucu değerlendirildiği için bu yönde bir anlaşma geçerli olmayacaktır. Nitekim öğretide bu görüşü savunan yazarlara göre İş Kanunu'nun 21. Maddesinin son fıkrası emredici niteliktedir<sup>269</sup>. Bizim de katıldığımız görüşe göre ise, arabulucu aşamasındaki amaç yargılama değil, tarafların serbestçe istedikleri gibi anlaşmaya varmaları, mağduriyet yaşamamalarıdır. Bu nedenle taraflar işe iadeden vazgeçip parasal hakların iadesini kararlaştırabilmelidirler<sup>270</sup>. Uygulamada da tarafların genellikle işçiye belirli bir para ödenmesi karşılığında işe iadeden vazgeçtiği

---

<sup>266</sup>Astarlı, *7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu*, 42, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 575.

<sup>267</sup>Kar.,*İş Güvencesi*, 366.

<sup>268</sup>Astarlı, *7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu*, 50, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 576.

<sup>269</sup>Çil,*Arabuluculuk*, 54, Astarlı. *7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu*. 50.

<sup>270</sup>Ekmekçi&Yiğit,616, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 577, Alpagut, G. (2016). İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi (Editör: Kübra Doğan Yenisey). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, 213.

görülmektedir<sup>271</sup>. Ancak Kanun, arabuluculuk aşaması neticesinde sadece tarafların işe iadede anlaşması neticesini değerlendirmiş ve bu anlaşmanın içeriğinin Kanunda belirtilen şekilde olması gerektiğini belirtmiş, aksi halde anlaşmaya varılamadığının kabulü ile tutanak tutulmasını zorunlu kılmıştır.

İşçinin işe iadesi ve başlama tarihi konusunda anlaşmaya varılması halinde, işverenden ayrıca işçiye başvuru aranmaz ve işçi belirlenen tarihte işverene başvurmakla yükümlüdür<sup>272</sup>.

Uygulamada taraflar işe iade konusunda anlaşsa dahi işçi işverene başvurduğunda işveren edimini yerine getirmede işçinin hakkını aramak için hangi yola başvuracağı büyük sorundur. Zira anlaşma metninin icra edilebilirliği söz konusu değildir ve anlaşma sağlandığı için mahkemeye başvuru yolu da kapanmış olacaktır<sup>273</sup>.

### 3.5.1.2. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde arabulucuya başvuru

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda işverenlerin anlaşmanın gerçekleşebilmesi için arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır (7036 sayılı Kanun m.3/15)<sup>274</sup>.

Kanunen asıl işveren, alt işveren işçisine karşı alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Maddi hukuka göre müteselsil borçlulara karşı birlikte dava açılır ise hepsinin sorumluluğu söz konusu olacak, sadece birine husumet yöneltmek diğer borçlu hakkında sonuç doğurmayacaktır<sup>275</sup>.

Tüm bu kurallar arabuluculuk aşaması için de geçerli olmakla, alt işveren işçisi kime karşı arabulucuya başvurmuşsa sonuç o işvereni bağlayacakken 7036 sayılı Kanunun düzenlemesi ile arabulucuya başvurunun her iki işverene yönelik olacak şekilde yapılması, katılımın da her iki işverence yapılarak iradelerinin birbirine uygun olması koşulu dava şartı olarak getirilmiştir. Mali sonuçlardan her iki işveren sorumlu iken,

---

<sup>271</sup>Ekmekçi&Yiğit, 616.

<sup>272</sup>Ekmekçi&Yiğit, 619.

<sup>273</sup>Kar, *İş Güvencesi*, 369.

<sup>274</sup> Melekoğlu Keser, B. (2018). *Sorular ve Örnek Olaylarla İş Hukuku'nda Zorunlu Arabuluculuk* (1. Bs.), Bilge Yayınevi, 39, Çil, *Arabuluculuk*, 19.

<sup>275</sup>Ekmekçi&Yiğit, 623.

muvazaa iddiası yoksa işe başlatmadan sadece alt işveren sorumlu olacaktır. Muvazaanın iddiası ve tespiti halinde ise, alt işveren işçisi işe iade kararı alınması sonucunda asıl işverenin işyerinde işe başlayacaktır. Bu yüzden 7036 sayılı Kanun, her iki işverenin de birlikte ve iradeleri birbirine uygun olacak şekilde arabuluculuk aşamasında bulunmaları zorunluluğu getirmiştir<sup>276</sup>.

Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi, 2021 tarihli bir kararında, işçi tarafından asıl işveren ve alt işveren arasındaki iş ilişkisinde muvazaanın varlığı iddiası yokken her iki işverene de husumet yöneltmeden yapılan arabuluculuk görüşmelerinin usulüne uygun yapılmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiştir<sup>277</sup>.

Kanunun gerekçesinde, alt işverene bağlı çalışan işçinin, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaalı olduğuna dayanabileceği, bunun sonucu olarak gerçek işverenin tespitinde taraf sorununun ortaya çıktığı, davanın sıfat yokluğu nedeniyle reddi halinde yeniden dava açma süresi olan bir aylık süreyi kaçırma tehlikesi olacağı ve bu durumun hem işçiyi mağdur ettiği hem de bir aylık süre geçmemiş ise yeni bir dava açılması zorunluluğunun usul ekonomisine aykırı olduğu, tüm bu nedenlerle zorunlu dava arkadaşlığının kabulünün elzem olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, işe iade dışındaki konularda asıl işveren ve alt işverenin arabulucuya birlikte başvurması aranmaz. Taraflar arasındaki işe iade dışındaki anlaşmalar, toplantıya katılmayan müteselsil sorumlu hakkında sorumluluk doğurmayacaktır<sup>278</sup>.

### 3.5.2. Yargılama Süreci

#### 3.5.2.1. Davanın konusu

4857 sayılı Kanununun 20. maddesine dayanılarak açılan ve işe iade davası olarak bilinen davanın konusu işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemini içermektedir<sup>279</sup>.

<sup>276</sup>Ekmekçi&Yiğit, 624-625, Akyiğit, *İş Hukuku*, 76.

<sup>277</sup> Kayseri BAM7HD, 2021/1568 E., 2021/1957 K., 04.11.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.12.2021.

<sup>278</sup>Ekmekçi&Yiğit, 626.

<sup>279</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 617, Eyrenci & Taşkent&Ulucan, 216, Centel, *İş Güvencesi*, 186.



Kanun maddesinde: “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”(m.20/1) denilerek işverene, işçiyi işe başlatmaması halinde boşa geçen süre ücreti ile maddenin diğer fıkralarında düzenlenen iş güvencesi tazminatı ve diğer haklarını ödeme zorunluluğu getirmiştir.

Bu dava sonucunda mahkeme yeni bir iş ilişkisi oluşturmamakta, yapılan feshin geçersiz olduğunu, iş ilişkisinin devam ettiğini tespit etmektedir<sup>280</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilere tanınan kötü niyet tazminatı isteme hakkı, iş güvencesi kapsamında olan işçilere tanınmamıştır (4857 sayılı Kanun m.17/4)<sup>281</sup>. Yargıtay: “4857 Sayılı Kanun’un 17/4. maddesinde 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca “Bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulanma alanı dışında olan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. ” Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir” düzenlenmesine yer verilmiştir. Bu kural gereği, işçi iş güvencesi kapsamında kalıyor ise, feshin geçersizliği ve işe iade imkanından yararlandığından kötüniyet tazminatı isteminde bulunamayacaktır. (...) İş güvencesi uygulama alanı içinde olan ve feshin geçersizliğini ileri sürmeyen işçi kötüniyet tazminatı isteyemez. Bu isteğin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde karar vererek iş güvencesi kapsamındaki işçinin kötü niyet tazminatı talebini reddetmiştir<sup>282</sup>.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, çoğunlukla geri dönülemez şekilde sonlanan işçi işveren ilişkisinin yeniden başlamasını istemeyen işçi, işe başlamayı istemeyerek kötü niyet tazminatı alma hakkını kullanabilmelidir<sup>283</sup>.

---

<sup>280</sup>Kar.İş Güvencesi, 381.

<sup>281</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 617.

<sup>282</sup>Y22HD., 2014/25768 E., 2015/35821 K., 24.12.2015 T., www.uyap.gov.tr E.T. 22.09.2021.

<sup>283</sup>Alpagut, *İş Güvencesi*, 239-240, Süzek, *İş Hukuku*, 617, ÖZKARACA. E. (2012). İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 134.

Bununla birlikte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>284</sup> ile bu yönde değişiklik yapılarak iş güvencesine tabi işçilerin de işe iade davası açmak yerine sendikal tazminat talep edebilecekleri belirlenmiştir. (6356 sayılı Kanun m. 25/5)

### 3.5.2.2. Yargılama usulü ve süresi

7036 sayılı Kanuna göre, İş Mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacaktır. (m.7/1)<sup>285</sup>. Sözü edilen kanun yürürlüğe girmeden önce, feshin geçersizliğinin tespiti davasının seri yargılama usulüne, işçilik alacaklarına ilişkin eda devalarının ise sözlü yargılama usulüne tabi olması nedeniyle iki davanın bir arada görülemeyeceği Yargıtay kararlarında istikrarlı bir şekilde vurgulanmaktaydı<sup>286</sup>.

4857 sayılı Kanun madde 20/3. fıkrasında 7036 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmadan önce, feshin geçersizliği davasının iş mahkemesinde iki ay, Yargıtay’da ise bir ayda sonuçlandırılacağı düzenlenmekteydi. Ancak ilk derece mahkemelerinin ve Yargıtay’ın iş yükleri göz önüne alınarak<sup>287</sup>, adı geçen değişiklik ile 4857 sayılı Kanun madde 20/3’ün son hali: “*Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir*” olmuştur<sup>288</sup>.

Söz konusu değişiklik ile işe iade davaları hem temyiz edilemeyecek kararlar arasında sayılmış (7036 sayılı Kanun m.8), hem de istinaf tarafından verilen kararların kesin olacağı belirlenmiştir<sup>289</sup>. Ayrıca Kanun metnindeki “iki ay” ve “bir ay” ibareleri çıkarılarak yerine “ivedilikle” ibaresi getirilmiştir<sup>290</sup>. Buradaki ivedilikle söyleminden öncelikli olmasını ve işe iade davalarında kendi aralarında bir sıralama yapılmasını anlamak gerekir<sup>291</sup>.

---

<sup>284</sup> RG., 07.11.2012, 28460.

<sup>285</sup> Kar., İş Güvencesi, 399, Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 584, Süzek, İş Hukuku, 618.

<sup>286</sup> Kar., B. (2008). İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları. *Ankara Barosu Dergisi*.(1), 96.

<sup>287</sup> Kesinleşmesi yaklaşık üç yıl beş ay süren karar nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi’ne başvuran işçiye AYM,3.000 TL tazminat ödenmesine karar vermiştir. AYM, 7.11.2013 T. 2013/772 sayılı Karar, RG., 05.12.2013, 28842, MANAV. E. (2010). İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü. *TAAD*, 1(3), 260.

<sup>288</sup> Süzek, İş Hukuku, 619, Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 584, Korkmaz & Alp, 213.

<sup>289</sup> BAM kararlarının kesin olmasının eleştirilmesi hakkında bkz.; Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 584.

<sup>290</sup> Astarlı, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 43.

<sup>291</sup> Çil, *Arabuluculuk*, 70, Centel, İş Güvencesi, 188.

### 3.5.2.3. İspat yükü

İşe iade davasında feshin geçerli bir nedene dayandığını ve feshin biçimsel koşullarına uyduğunu ispat yükü işverene aittir<sup>292</sup>. Ancak feshin, gösterilen sebepten başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde ispat yükü işçiye ait olacaktır<sup>293</sup>.

Davayı açan işçi, öncelikle işverenle arasında iş sözleşmesinin varlığını ve iş güvencesi koşullarının var olduğunu kanıtlamak durumundadır<sup>294</sup>.

Ayrıca hak düşümü süresi olması nedeniyle davanın süresinde açıldığını kanıtlama yükümü de işçiye ait olacaktır. Davanın hak düşürücü sürede açılmadığı, feshin yapıldığının ve karşı tarafa ulaştığının ispat yükü, lehine sonuç doğacak olan işverene aittir<sup>295</sup>.

Yargıtay, 2009 tarihli bir kararında: “..*davalı işveren öncelikle, ispat yükü kendisinde olduğundan, iş sözleşmesinin haklı yada geçerli nedenle feshedildiğini kanıtlamalıdır. Davacının karşı delil olarak gösterdiği sendikal nedeni kanıtlayamaması davalı işverenin bu ispat yükünü ortadan kaldırmaz. Sendikal neden karşı delil olduğu gibi, feshin geçersizliğine ve işe iade kararı verilmesi halinde, işe başlatmama tazminatının aylık olarak belirlenmesinde etkili olacaktır.*” şeklinde hüküm kurarak işverenin feshini geçersiz kabul etmiş, sendikal nedenle feshin var olduğunu iddia eden işçi bu iddiasını kanıtlayamamış olsa da işverenin bu ispat yükünün devam ettiğine karar vermiştir<sup>296</sup>.

### 3.5.3. Karar ve Kararın Niteliği

4857 sayılı Kanun madde 20/3 fıkrasına göre mahkeme, gerekli yargılamayı yapıp ivedilikle karar vermelidir. Verilecek karar ise, işverence yapılan feshin geçerli veya geçersiz olduğuna yönelik olmalıdır<sup>297</sup>.

Feshin geçerli olduğuna karar verilmesi halinde işverenin feshi, fesih tarihinden itibaren geçerli olacaktır. Bu karar, tespit hükmü niteliği taşımaktadır<sup>298</sup>. Bu görüşe göre

<sup>292</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 582, Kar, *İş Güvencesi*, 405, Korkmaz &Alp, 213.

<sup>293</sup>Ekmekçi&Yiğit, 629, Centel, *İş Güvencesi*, 185, Korkmaz &Alp, 213

<sup>294</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 184.

<sup>295</sup> Kar. *İş Güvencesi*. 403.

<sup>296</sup> Y9HD., 2006/14801 E., 2006/17539 K., 19.06.2006 T.,www.uyap.gov.tr, E.T. 01.03.2018.

<sup>297</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 197.

<sup>298</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 197, Süzek. *İş Hukuku*.624, Alpagut, *İş Güvencesi*. 241, Özkaraca. Eleştirel Bakış. 128, Astarlı. 7036 Sayılı *İş Mahkemeleri Kanunu*. 45.

mahkeme kararı icrai nitelik taşımayacak, işveren bu kararla işçiyi işe başlatmaya zorlanamayacaktır. Bu durumda iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ilamlı icraya konu olamayacaktır<sup>299</sup>. Buna karşılık verilen hükmün eda hükmü niteliğinde olduğu ve eda davasına konu olabileceği görüşünü savunanlar da mevcuttur<sup>300</sup>.

İş mahkemesi, işçinin açtığı davada işçiyi haklı, işverenin feshini haksız bulacak olursa, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine, kanun maddesinde de belirtildiği üzere, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer hakları ile işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını belirleyip karar verecektir. (4857 sayılı Kanun m.21/II-III) Kanun açıkça işçiyi işe başlatmak veya tazminat ve boşta geçen süre ücreti ödemek noktasında işverene seçimlik hak tanımıştır<sup>301</sup>. Ayrıca işçinin sendikal nedenle iş sözleşmesine sonverildiği kanaatine varılırsa, işçiye ödenecek sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 25 uyarınca başvuru gerektirmeksizin ve bir yıllık ücret alacağından az olmamak üzere belirlenerek hüküm kurulmalıdır<sup>302</sup>.

7036 sayılı Kanunun 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinde yaptığı değişikliğe göre, mahkemece işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar hesaplanırken dava tarihindeki ücret esas alınacaktır<sup>303</sup>.

Fesih bildirim tarihinden itibaren bir aylık hak düşümü süresi içinde davanın açılmamış olması, işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması, işverenin iş sözleşmesini feshetmemiş ya da feshettiği halde feshin geçerli veya haklı bir nedene dayandığının tespit edilmesi hallerinde mahkeme davayı reddedecektir<sup>304</sup>.

İşçinin yargılama devam ederken işe davet edilmesi, işyerinin dava devam ederken kapanması, yargılama devam ederken işçinin ölmesi hallerinde dava konusuz kalacaktır.

---

<sup>299</sup>Özkaraca, Eleştirel Bakış, 128, Çil, *Arabuluculuk*, 66.

<sup>300</sup>Güzel, Sözleşmenin Sona Ermesi, 291, Özekes, M. (2005), *Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları*, Legal, 154-155.

<sup>301</sup>Süzek. *İş Hukuku*. 625, Güzel. *İş Güvencesi*, 20, ÖZKARACA. *Eleştirel Bakış*. 121.

<sup>302</sup>Kar. *İş Güvencesi*. 446, Korkmaz, Alp. 214. Feshin yapıldığı tarihteki ücret üzerinden hesaplanacağı görüşü için bkz.; Süzek. *İş Hukuku*. 625.

<sup>303</sup>Kar. *İş Güvencesi*. 445.

<sup>304</sup>Kar. *İş Güvencesi*, 446-447.

İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşveren ise işçinin başvurusundan itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmakla yükümlüdür. (m.21)

İşçinin on günlük süre içinde işverene başvuru yapmaması halinde işverenin yaptığı fesih geçerli hale gelecek ve işveren bunun sadece hukuki sonuçlarından sorumlu olacaktır. (m.21/5) Madde metninden anlaşılacağı üzere bu durumda işçi işverenden koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatını talep edebilecekken iş güvencesi tazminatı ve en çok dört aya kadar boşa geçen süreye ilişkin ücreti talep edemeyecektir<sup>305</sup>.

Mahkeme kararına rağmen bir ay içinde işçiyi işe başlatmayan işveren, işçiye iş güvencesi tazminatını ödemek zorundadır. İş güvencesi tazminatının miktarı ise, işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarındadır. (4857 sayılı Kanun m.21/1,2)

Yargıtay: “..4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir..”<sup>306</sup> şeklinde karar vererek işçinin kıdemine göre verilmesi gereken iş güvencesi tazminatının sınırlarını belirlemiştir.

İşçinin dava süresi boyunca başka bir işte çalışması dört ayla sınırlı ücret ve diğer haklarından faydalanmasına engel değildir<sup>307</sup>.

Ayrıca işçinin iş sözleşmesi feshedildikten sonraki dört aya kadar boşa geçen süre, ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağı hesabında dikkate alınmalıdır<sup>308</sup>. Mahkeme, boşa

---

<sup>305</sup>Korkmaz, &Alp, 215.

<sup>306</sup> Y9HD., 2015/6315 E., 2015/13291 K., 06.04.2015 T., www.uyap.gov.tr,E.T. 25.09.2021.

<sup>307</sup>Ekmekçi&Yiğit, 635.

<sup>308</sup>Çil,İşe İade, 80.

geçen süre ücreti ile diğer parasal haklarının tespiti ile yetinmeli, ayrıca tahsil hükmü kurmamalıdır<sup>309</sup>.

Yargıtay, 2020 tarihli bir kararında: “*.Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonraki boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Bu nedenle sağlık harcamalarına ilişkin işyeri düzenlemelerine yönelik personel yönetmeliği vb. belgeler ile davacının yaptığı sağlık harcamalarına ilişkin, hastane kayıtları vb. belgelerin getirilerek, sağlık sigortası kapsamı ile karşılaştırılması ve buna göre geçersiz fesih tarihinden sonraki dört aylık süre içinde yapılan sağlık harcamalarına ilişkin bir karar verilmelidir..*” şeklinde hüküm kurarak işçinin, dört aylık sürede yaptığı sağlık harcamalarını işverenin sorumlu olduğu miktarda işverenden isteyebileceğini belirtmiştir<sup>310</sup>.

Yargıtay, işçi işe iade davasından ayrı olarak ihbar ve kıdem tazminatı istemiyle dava açmışsa, feshin geçersizliği davası bekletici mesele yapılmalı görüşüyle<sup>311</sup>, 7036 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerle birlikte basit yargılama usulü uygulandığından dolayı, işe iade davasının alacak davalarıyla birlikte görülebileceği görüşü ortaya çıkmıştır<sup>312</sup>.

İşe iade davasında feshin geçersizliği tespit edilerek işçinin işe başlatılmasına karar verildiği takdirde, işçi işe başlamak için işverene başvurmak durumundadır. İşverenin kesinleşen davadan habersiz olamayacağı öngörülmekle işçinin mahkeme kararını işverene ibraz etmesi zorunlu değildir<sup>313</sup>.

7036 sayılı Kanunun 8. maddesinde, 4857 sayılı Kanunun 20. maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar hakkında temyiz kanun yoluna başvurulamayacağı düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunun değişik 20. maddesinde de bu düzenlemeye paralel olarak işe iade davalarında verilen kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması halinde Bölge Adliye Mahkemesi kararının kesin olduğu düzenlenmiştir<sup>314</sup>. Bununla birlikte, 7036 sayılı Kanunla getirilen yenilikler çerçevesinde,

---

<sup>309</sup>Çil, *İşe İade*, 79.

<sup>310</sup> Y9HD., 2016/15918 E., 2020/4682 K., 02.06.2020 T., www.lexpera.com.tr, E.T. 25.09.2021.

<sup>311</sup> Y9HD., 2012/23750 E., 2012/25159 K., 02.07.2012 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 27.09.2021.

<sup>312</sup>Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 586.

<sup>313</sup>Çil, Ş. (2008). Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları. *Ankara Barosu Dergisi*.66(1). 45.

<sup>314</sup>Astarlı, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 44.

işe iade kararları Bölge Adliye Mahkemelerince kesin olarak karara bağlanırken, diğer işçilik alacakları kesinlik sınırı üzerindeyse temyiz kanun yoluna tabi olabilecektir<sup>315</sup>.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesinin gerekçesinde, “*Düzenleme ile, 6100 sayılı Kanundaki genel düzenleme yanında, iş hukukunun temel prensipleri dikkate alınarak daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de bölge adliye mahkemelerinde kesinleşmesi öngörülmekte ve bu şekilde bir yandan da Yargıtay’ın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır.*” denilmiştir<sup>316</sup>.

---

<sup>315</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat. 587; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, işçinin iş güvencesi hükümleri yanında mobbinge dayalı tazminat talebinde bulunduğu bir davada her iki dava türünün farklı temyiz inceleme sürelerine tabi olması ve iş güvencesi hükümlerine dair uyumsuzluklara bakma görevi verilen ilk derece mahkeme kararının hatalı görülmesi halinde Yargıtayca kesin olarak karar verildiği göz önüne alındığında birlikte görülemeyeceği sonucuna ulaşmıştır. Y9HD, 2017/514 E., 2018/1731 K., 06.02.2018 T. www.uyap.gov.tr, E.T. 01.12.2021.

<sup>316</sup> Arabuluculuğun zorunlu hale getirilerek dava şartı olarak Kanunda düzenlenmesinin isabetsiz bir düzenleme olduğu konusunda görüş için bkz; Güzel, A. (2016). İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Üzerine Bazı Aykırı Düşünceler!..., *Çalışma ve Toplum*, (3).

## 4. İŞE İADE DAVASINDA ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

### 4.1. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Taraf Sıfatı

İşe iade davalarında davacı, iş güvencesinden 4857 sayılı Kanun madde 18'e göre yararlanacak kişi iken; davalı ise, davacı olan işçiyi iş güvencesinde belirtilen geçerli nedenlere ve usule uymadan işten çıkaran işverendir<sup>317</sup>.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin hukuken geçerli olması ve muvazaalı olması durumlarında, alt işveren işçisinin açacağı işe iade davalarında husumet konusu önem taşımaktadır<sup>318</sup>. Bu nedenle öncelikle husumet ve taraf sıfatının konumuz kapsamında incelenmesi gerekecektir.

#### 4.1.1. Taraf Sıfatı ve Dava Arkadaşlığı Kavramları

##### 4.1.1.1. Taraf sıfatı (husumet)

Taraf ehliyeti, davada taraf olabilme yeteneğidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca tarafın, taraf ve dava ehliyetine sahip olması dava şartı kabul edilmektedir<sup>319</sup>.

Medeni hukuktaki hak ehliyeti, Medeni Usul Hukukundaki taraf ehliyetine karşılık gelir. Davacı yönünden taraf ehliyeti kural olarak dava konusu hakkın sahibine tanınmıştır. Davalı yönünden husumet ise, dava konusu hakkı yerine getirmekle yükümlü kişiye yöneltilen<sup>320</sup>. Bu durumda, taraf ehliyeti olmayan birinin davacı olması veya üçüncü bir kişiye husumet yöneltilmesi halinde, alacak mevcut olmadığından değil; taraf ehliyeti veya husumet konuları sebebiyle dava reddolunacaktır<sup>321</sup>.

Taraf ehliyetinin olup olmadığı hakim tarafından resen göz önüne alınarak incelenecektir. Bunun için işin esasına girmek zorunludur. Kısacası hakim, dava şartlarını inceledikten sonra işin esasına girince ilk olarak taraf sıfatına bakacak ve taraf sıfatının yokluğu halinde davanın reddine karar verecektir. Bu karar, taraflar için kesin hüküm teşkil

<sup>317</sup>Aydınlı, Muvazaa Sorunu, 361.

<sup>318</sup>Aydınlı, Muvazaa Sorunu, 361.

<sup>319</sup>Kar, *İş Güvencesi*, 340, aksi görüş için bkz; Aydınlı, Muvazaa Sorunu, 361.

<sup>320</sup>Aydınlı, Muvazaa Sorunu, 361.

<sup>321</sup>Pekcanitez, H. & Atalay, O. & Özkes, M. (2017). *Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler*(11. Bs.), Vedat Kitapçılık, 115.



ederken, asıl taraf olarak gösterilmesi gereken kişi hakkında hüküm teşkil etmeyecektir<sup>322</sup>.

#### 4.1.1.2. Dava arkadaşlığı

Usul hukukunda dava arkadaşlığı mecburi ve ihtiyari olmak üzere ikiye ayrılır<sup>323</sup>. Dava arkadaşlığının hangi hallerde zorunlu olduğu maddi hukuka göre belirlenir. Maddi hukuka göre, bir hakkın birden fazla kimse tarafından birlikle kullanılması veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi gereken hallerde mecburi dava arkadaşlığı söz konusu olacaktır. (6100 sayılı HMK m.59)

Zorunlu dava arkadaşları ancak birlikte dava açabilir veya aleyhlerine de birlikte dava açılabilir. Bu tür dava arkadaşlığında, dava arkadaşları birlikte hareket etmek zorundadır. Ancak duruşmaya gelmiş olan dava arkadaşlarının yapmış oldukları usul işlemleri, usulüne uygun olarak davet edilmesine karşın duruşmaya gelmemiş olan dava arkadaşları bakımından da hüküm ifade eder. (6100 sayılı HMK. m. 59-60)

Birden çok kişi, aşağıdaki durumlarda birlikte dava açabilecekleri gibi aleyhlerine de birlikte dava açılabilir. Davacılar veya davalılar arasında dava konusu olan hak veya borcun, elbirliği ile mülkiyet dışındaki bir nedenle ortak olması, ortak bir işlemle hepsinin yararına bir hak doğmuş olması veya kendilerinin bu şekilde yükümlülük altına girmeleri, davaların temelini oluşturan vakıaların ve hukuki nedenlerin aynı veya birbirine benzer olması hallerinde bu kişiler birlikte davacı olabilecekleri gibi bu kişilerin hepsine karşı aynı anda dava açılabilir.

İhtiyari dava arkadaşlığında ise davalar birbirinden bağımsızdır. Dava arkadaşlarından her biri, diğerinden bağımsız olarak hareket eder. (6100 sayılı HMK m. 57-58).

#### 4.1.2. Kanuna Uygun Olarak Kurulan Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Taraf Sıfatı

Eğer asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli olarak kurulmuş ise, asıl işveren alt işveren işçisinin iş sözleşmesini fesih yetkisine sahip değildir. Aynı şekilde, alt işverenin feshinin

---

<sup>322</sup> Kuru, B. (2017). *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı* (1. Bs.). Yetkin, 122-123.

<sup>323</sup> Kuru, 353, Pekcanitez & Atalay & Özkes, 120-121.

geçersizliği kararı verilirse, asıl işveren alt işveren işçisini işe başlatmakla yükümlü olmayacaktır<sup>324</sup>.

Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur(4857 sayılı Kanun m.2/6). Kanun maddesinde zikredilen sorumluluk türü, müteselsil sorumluluktur<sup>325</sup>. Alt işveren işçisinin işe iade davası sonucunda ortaya çıkacak boşta kalınan süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatından asıl işveren de sorumlu olabilecektir<sup>326</sup>.

Yargıtay 2011 tarihli bir kararında: “4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. ..Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.”<sup>327</sup> şeklinde hüküm kurarak öncelikle işçinin işe iade için alt işverene başvurması gerektiğini, iş kabul edilmemesi durumunda asıl işverene parasal hakları konusunda başvurabileceğini belirtmiştir. Belirtmek gerekir ki, bu durumda işçinin asıl işverene başvurma süresi, işe iade davasındaki süre olan bir ay değil, genel dava açma süresi olacaktır. Bunun sebebi ise, asıl işverenin sorumluluğunun müteselsil sorumluluktan kaynaklanıyor olmasıdır<sup>328</sup>.

Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 2021 tarihli bir kararında; “..işe iade davalarında asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle

<sup>324</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 176, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 361, Ekmekçi&Yiğit, 636.

<sup>325</sup>Eyrenci & Taşkent&Ulucan, 39, Çil,*Alt İşveren*, 29, Kar, *İş Güvencesi*, 374, Süzek, *İş Hukuku*, 626.

<sup>326</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 176, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 361.

<sup>327</sup> Y9HD.,2009/44022 E., 2011/162 K., 24.01.2011 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 08.10.2021.

<sup>328</sup>Çankaya&Çil, 35, Aydınli, *Muvazaa Sorunu*, 362.

arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olmasının aranması gerektiği de gözetilerek öncelikle, davacıya varsa buna uygun arabulucu son tutanağının bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilmelidir. Sunulması halinde dava dışı asıl işveren davaya dahil edilerek yargılamaya devam edilmelidir. Aksi halde arabulucuya ilişkin dava şartının usulüne uygun yerine getirilmemesi nedeni ile dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir.” şeklinde karar vermiş, davalı işverenlerin arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğunu, arabulucuya her iki işverenin birlikte başvurması gerektiğini ve aynı zamanda irade beyanlarının birbirine uygun olması gerektiğini belirtmiştir<sup>329</sup>.

Bununla birlikte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de işe iade davası bakımından asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı olduğunu kabul etmektedir<sup>330</sup>. Buna göre, aralarında muvazaa olup olmadığına ilişkin resen yapılacak olan yargısal denetim karşısında her iki işveren de kendi menfaatlerini koruyacak delil ve açıklamaları yapma hakkına sahip olmalıdır<sup>331</sup>.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının geçerli bir alt işverenlik ilişkisinde, dava şartı olarak arabulucuya başvurulduğunda asıl işverenin alt işverenle birlikte arabuluculuk aşamalarına katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır<sup>332</sup>.

Yargıtay, 2018 tarihli bir kararında: “..dava dilekçesinde muvazaa iddiasında bulunulmadan sadece ...’na karşı dava açılmıştır. Davada muvazaa iddiası olmadığı gibi dosya içeriğine göre de muvazaalı bir ilişkinin bulunduğu dair delil sunulmadığı anlaşılmaktadır. O halde, feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine ilişkin davanın işe iade bakımından alt işverene, mali haklardan sorumluluk bakımından da asıl işverene karşı birlikte açılması veya davanın sadece alt işverene karşı açılması gerekmektedir. Davanın sadece asıl işverene karşı açılması doğru değildir..” hükmü kurarak, sadece asıl

<sup>329</sup> Konya BAM 8HD., 2021/2910 E., 2021/1384 K., 30.09.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 04.12.2021.

<sup>330</sup> Y22HD., 2014/9111 E., 2014/7922 K., 14.04.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 03.12.2021.

<sup>331</sup> Çelik & Caniklioğlu&Canbolat, 135.

<sup>332</sup> Çankaya, O. G. & Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*(3. Bs. Genişletilmiş). Yetkin Yayınları, 34, Davanın her iki işverene karşı birlikte açılması gerektiği, aralarında mecburi dava arkadaşlığı olduğu görüşü için bkz; Kar, *İş Güvencesi*, 374, Narter, 366.

işverene karşı açılan işe iade talepli davayı işçinin muvazaaa iddiası da bulunmadığından reddetmiştir<sup>333</sup>.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 2021 tarihli bir kararında: “*Davacı tarafça davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu ileri sürülmesine karşın mahkemece davalılar arasında asıl/alt işveren ilişkisi olduğu kabul edilerek hüküm kurulmuş olup davacının istinaf talebi de bulunmamaktadır. Bu nedenle taraflar arasındaki sözleşme uyarınca davacının alt işverene ait işyerinde işe iadesine mali sonuçlardan ise davalıların müştereken müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesinde hata bulunmamaktadır*” şeklinde karar vermiş, ilk derece mahkemesinin işçinin alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu iddiası bulunmakla birlikte mahkemenin aksi yönde hükmünü işçinin istinaf etmemesi nedeniyle işçinin alt işverenin işyerine iadesi hükmünün hukuka uygun şekilde verildiğini belirtmiştir<sup>334</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinin geçerli şekilde kurulduğu hallerde, işe iade davası alt işverene karşı açılması gerektiği görüşüne göre, işe iade kararının muhatabı alt işverendir<sup>335</sup>. Her ne kadar parasal haklar asıl işverenden istenebiliyor ise de, asıl işveren işe iade davasında davalı olarak husumet ehliyeti olan kişi olmayacaktır.

İşe iade davasında asıl işveren ve alt işveren arasında öğretilerdeki bir görüşe göre ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmaktadır<sup>336</sup>. Bu nedenle davacı işçi, asıl işveren ve alt işverene karşı dava açabileceği gibi, yalnızca asıl işverene veya yalnızca alt işverene karşı da dava açabilecektir<sup>337</sup>.

#### 4.1.3. Muvazaalı Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Taraf Sıfatı

Tarafların gerçek iradeleri ile görünürdeki iradeleri arasında bilerek ve isteyerek var ettikleri uygunsuzluk haline muvazaaa denilmektedir<sup>338</sup>.

<sup>333</sup> Y9HD., 2018/4501 E., 2018/22899 K., 11.12.2018 T., www.lexpera.com.tr, E.T. 10.10.2021.

<sup>334</sup> Ankara BAM5HD, 2021/1045 E., 2021/ 2107 K., 12.07.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 04.12.2021.

<sup>335</sup> Aydın, *Muvazaaa Sorunu*, 361, GÖKTAŞ, *Asıl İşveren*, 62, DEMİR, *Müteselsil Sorumluluk*, 854, Centel, *İş Güvencesi*, 176.

<sup>336</sup> Kuru, 361

<sup>337</sup> Eyrenci & Taşkent&Ulucan, 39, Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 72, Demir. *Müteselsil Sorumluluk*, 23, Bostancı& Kırtıloğlu, 849.

<sup>338</sup> Eren, F. (2014). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (16. Bs.). Yetkin Yayınları, 349-350.

Asıl işverenin alt işveren işçisinin alacaklarından sorumlu tutulabilmesi için öncelikle geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmalıdır<sup>339</sup>. Uygulamada alt işveren işçisi olarak çalıştırılan işçinin açacağı işe iade davasında, alt işveren ve asıl işveren arasındaki iş ilişkisinin muvazaalı olması halinde davada taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni ise, işçinin davayı açtığı sırada muvazaa olgusunu bilmeme ihtimalinin yüksek olmasıdır<sup>340</sup>.

4857 sayılı Kanun madde 2/7 fıkrasına göre, kanuna aykırı veya muvazaalı olduğu belirlenen asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçi baştan itibaren asıl işveren işçisi kabul edilecektir. Bu durumda işe iade kararı hükmünde işveren olarak asıl işveren bulunmalı ve işçi de karar sonucunda asıl işverene başvurmalıdır<sup>341</sup>.

Mahkeme tarafından muvazaa hali resen dikkate alınarak öncelikle incelenmek zorundadır<sup>342</sup>. Yargıtay da zorunlu arabuluculuk düzenlemesinden önce, “..işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir.” şeklinde hüküm kurarak davacı işçiye asıl işvereni davaya dahil etmek için makul süre verilmesini kararlaştırmıştır<sup>343</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, önceki kararlarında sadece alt işverene karşı dava açılması ve asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaanın tespiti neticesinde davayı husumet yokluğu ile reddetmiş, sonra açılan davayı da süre kaçırıldığı için dinlememiştir. Ancak sonradan görüş değiştirerek davanın temsilde hata nedeniyle yanlış hasma açılmış olduğunu belirterek davacıya doğru taraf teşkili için süre vermiştir<sup>344</sup>.

İşçinin, işe iade davasını açtıktan sonra muvazaanın tespit edilmesine kadar geçecek sürede, dava süresini kaçırma ihtimali nedeniyle, alt işverenle birlikte asıl işverene de

---

<sup>339</sup>Bostancı& Kırtıloğlu, 850.

<sup>340</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 176.

<sup>341</sup>Çil,*Alt İşveren*.36, Çankaya&Çil, 65.

<sup>342</sup>Centel, *İş Güvencesi*, 177.

<sup>343</sup> Y22HD., 2011/4205 E., 2011/7310 K., 13.12.2011 T., www.uyap.gov.tr, (E.T. 13.10.2021), Urhanoğlu Cengiz, İ. (2013). Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı (Karar İncelemesi). *Sicil İş Hukuku Dergisi*,0(29). 115-121.

<sup>344</sup> Y9HD., 2005/36137 E., 2005/39139 K., 12.12.2005 T., Dairenin değişen sonraki kararı; Y9HD., 2005/34820 E., 2005/39197 K., 12.12.2005 T.; Aydın, *Muvazaa Sorunu*, 362

husumet yöneltmesi daha doğru olacaktır<sup>345</sup>. Ancak doktrinde bu yöntemin taraflardan biri yönünden dava reddedilirse davacı işçiye harç ve vekalet ücreti masrafı doğabileceğinden, herhangi işverene husumet yöneltilerek mahkemece işçi lehine yoruma gidilerek süre verme yönteminin uygulanmasının gerektiği görüşü de mevcuttur<sup>346</sup>.

Zorunlu arabuluculuk yöntemi ile getirilen her iki işverenin de görüşmeye katılması ve iradelerinin birbirine uygun olması koşulu da düşünüldüğünde, iki işverenin de davada taraf olarak gösterilmesinin davacı açısından kolaylık sağlayacağı şüphesizdir.

## 4.2. Alt İşverenlik Sözleşmesinin Geçersizliği ve Sonuçları

### 4.2.1. Geçersizlik Türüne İlişkin Görüşler

#### 4.2.1.1. Kurucu unsur ve yokluk görüşü

Kanun metninde sayılan alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kurulabilmesi için aranan koşulların niteliği ve herhangi bir koşulun eksik olması halinde işverenler arasındaki ilişkinin hukuki nitelendirilmesi konusunda farklı görüşler mevcuttur.

4857 sayılı Kanun madde 2/6 fıkrasına göre: “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren- alt işveren ilişkisi denir*”. Öğretideki bu görüşe göre maddenin bu ve diğer fıkralarında yer alan tanımlamaların öncelikle asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurucu unsurlarına, sonra hukuka uygunluk koşullarına yer verilerek düzenlenmesi daha isabetlidir<sup>347</sup>. Maddenin tanımlamasının yapıldığı altıncı fıkrasında zikredilen yardımcı işlerin veya uzmanlık gerektiren asıl işin verilmesi kurucu unsur değil, hukuka uygunluk nedenidir. Bununla birlikte, diğer unsurlar ise asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurucu unsurları kabul edilmelidir.

<sup>345</sup>Manav. *Feshe İtiraz*. 277, Centel. *İş Güvencesi*. 177, Odaman, S. & Karaçöp, E. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 44-62, 51.

<sup>346</sup>Çankaya & ÇİL. 65

<sup>347</sup>Ekmekçi & Yiğit, 112.

Bu ayrımın önemi, söz konusu unsurların bulunmaması veya kanunda zikredildiği şekle uygun olmaması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ve alt işverenlik sözleşmesinin hukuki nitelendirilmesi ve bu nitelendirmenin sonuçlarının ne olacağı noktasındadır.

Bir hukuki ilişkinin kurucu unsurlarının bulunmaması halinde o hukuki ilişki baştan itibaren kurulmamış, başka bir deyişle yok kabul edilecektir<sup>348</sup>. Bu durumda başlangıçtan itibaren bu hukuki işlemde dolayı herhangi bir hak doğmamış olacaktır<sup>349</sup>. Halbuki muvazaalı hukuki işlemin geçersizliğinin hukuki niteliği ise hakim görüşüne göre butlandır<sup>350</sup>. Dolayısıyla görünürdeki muvazaalı işlem her zaman öne sürülebilecekken hakim tarafından da resen dikkate alınacaktır.

Bir örnekle açıklamak gerekirse, alt işverence alınan iş, işverenin işyerinde değil de işyeri dışında görülüyorsa bu görüşe göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi baştan itibaren kurulmamış olacaktır<sup>351</sup>. Yargı kararları ve öğretide çoğunluk görüşü aksi yönde olmakla birlikte, gerekçe olarak ise, asıl işveren bu işi alt işverene vermeyip kendi yapsaydı da işyeri dışında yapmak zorunda kalacağı şeklindedir. Bu şekilde yorumlayarak kanunun lafzını zorlayarak işvereni işçilerin alacağından sorumlu tutmak hakkaniyete uygun düşmeyecektir<sup>352</sup>.

Yargı kararlarında muvazaa ölçütü olarak belirlenen unsurlara göre inceleme yapılmakta ve kurucu unsurların varlığı irdelenmemektedir. Görüşe göre, muvazaanın tespitinden önce kurucu unsurların var olup olmadığı göz önüne alınmalıdır<sup>353</sup>. Kurucu unsurlar mevcut ise hukuka uygunluk denetimi yapılmalıdır<sup>354</sup>. Hukuka uygunluk koşullarının sağlanmadığı hallerde ise muvazaa tespiti yapılabilecektir.

Bu görüşe göre hukuka uygunluk koşulları ise, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verilmesi, daha önce o işyerinde çalıştırılan işçiyle alt işveren ilişkisi kurulamaması, aralarındaki hukuki

---

<sup>348</sup>Akkurt, S.S. (2014), Hukuki İşlemlerde Geçersizlik Olgusuna Genel Bir Bakış. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.4(1). 101.

<sup>349</sup>Eren, 124 vd.

<sup>350</sup>Eren, 353, Oğuzman, M. K.& ÖZ, M. T. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (11. Bs.). Cilt 1. Vedat Kitapçılık. 133.

<sup>351</sup>Ekmekçi&Yiğit, 117.

<sup>352</sup>Ekmekçi&Yiğit, 117.

<sup>353</sup>Ekmekçi&Yiğit, 122.

<sup>354</sup>Ekmekçi&Yiğit, 137.

ilişkinin işçi kiralama görünümünde olmaması ve madde 2/7’de de sözü geçen kanuna aykırılık oluşturabilecek diğer hallerdir<sup>355</sup>.

#### 4.2.1.2. Muvazaa- butlan görüşü

Yargıtay bir kararında muvazaayı: “.. *taraflar herhangi bir hukuki işlemi yapmak istemezler, yalnız görünürde bir hukuki işlem için gerekli irade açıklamasında bulunurlar ya da taraflar gerçekten bir hukuki işlemi yapmak isterler ancak onu saklamak amacıyla bir başka işlemin kurulduğu görüşünü yaratmak üzere irade açıklamasında bulunurlar.*” şeklinde tanımlamıştır<sup>356</sup>.

Yargıtay kararlarında, alt işverenlik sözleşmesinin geçerliliğine yönelik davalarda hem eski hem yeni Kanun döneminde genel muvazaa görüşü hakim olmuştur<sup>357</sup>. Ancak doktrinde kimi yazarlar kanunda getirilen sınırlandırmalara bakmaksızın genel muvazaa yaptırımının mutlak uygulanması gerektiğini savunurken<sup>358</sup>, kimi yazarlar bu yasakların mutlak olmayıp ancak işçilik haklarını zedelediğinde alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı kabul edilmesini savunmaktadırlar<sup>359</sup>. Nispi yasak görüşü olarak adlandırılan görüşe göre, bazı durumların doğrudan yasal karine olarak muvazaalı sayılması işçinin ispat sorumluluğunu hafifletecektir<sup>360</sup>. Bazı yazarlar ise, kanuni sınırlandırma görüşüne karşı çıkmakta, Kanunda sayılan sınırlandırmaların somut bir şekilde getirilmesinin çalışma hayatının dinamikliğine engel teşkil edeceği ve çalışma ve sözleşme özgürlüğünü zedeleyeceği görüşündedirler<sup>361</sup>.

Yasağın mutlak olarak uygulanması gerektiğini savunan yazarlara göre, ilgili kanun düzenlemesi emredici nitelikte olup, bir süre veya istisna sınırlaması koymak mümkün olmayacaktır. Sınırlamaların yasal ve adi karine olduğu görüşlerini de geçerli kabul etmemektedirler<sup>362</sup>. Mutlak yasak görüşünü savunmanın yanında, işçileri korumak için

---

<sup>355</sup>Ekmekçi&Yiğit, 136 vd.

<sup>356</sup> YHGK, 1979/13-1905 E., 1982/966 K., 22.12.1982 T., Bora, S. (2013). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa, *Terazi Hukuk Dergisi*.8(80), 63.

<sup>357</sup>Aydınlı, *Muvazaa Sorunu*, 372.

<sup>358</sup>Güzel, *Alt İşveren Kavramı*, 58-59.

<sup>359</sup>Süzek, *İş Hukuku*,169-170; Yazar, Kanunda muvazaa hallerinin belirlenmesinin de işçinin ispat yükümlülüğünü hafifleteceğini savunmuştur.

<sup>360</sup>Eyrenci, Ö. (2004). 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme. *Legal İSGHD*.(1), 22.

<sup>361</sup>Mollamahmutoglu&Astarlı&Baysal, 234.

<sup>362</sup>Güzel, *Alt İşveren Kavramı*, 49-50, Güzel. A. (2007). Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, 15.



getirilen bu düzenlemenin, işçilerin aleyhine sonuç doğuracağı ve yasa koyucunun düzenlemesiyle bu ihtimalin giderilmesi gerektiğini savunan yazarlar da mevcuttur<sup>363</sup>.

#### 4.2.1.3. Özel yasak görüşü

Bu görüşlerin yanında ayrıca, Kanun maddesinde sayılan durumların meydana gelmesi halinde geçersizlik türünün muvazaa değil, kendine özgü doğrudan yasak getiren hükümler içeren bir tür olduğunu savunan yazarlar da mevcuttur<sup>364</sup>.

Bu görüşe göre, kanun koyucunun alt işveren ilişkisinde doğrudan mutlak nitelikte üç yasak getirdiği, bunların muvazaadan ayrı özel geçersizlik nedeni olduğu belirtilmektedir. Bu yasaklara uyulmadığı takdirde, geçersizlik türünün muvazaa olmayacağı ve yaptırım olarak da emredici normlara aykırılık yaptırımının uygulanması gerektiği savunulmaktadır. Bahsi geçen üç geçersizlik nedeni; alt işveren olacak kişinin iş aldığı yerde daha önce çalışmış olması, asıl işverenin işçilerini daha düşük koşullarla işe alarak çalıştırmaya devam ettirmesi ve gerekli şartları taşımadan (uzmanlık vs.) asıl işin bir bölümünde iş alınması halleridir<sup>365</sup>. Bununla birlikte, bu görüşe göre yardımcı işi alan alt işveren işçilerinin asıl işi yapmaları ise, tipik bir muvazaa hali olarak değerlendirilebilecektir<sup>366</sup>.

#### 4.2.1.4. Görüşümüz

Türk hukuk sistemi, İsviçre kanunlarındaki yöntem olan soyut kural yöntemini benimsemiştir. Soyut hukuk kuralları, kazuistik kuralların aksine her olayı öngörüp detaylı kural koymak yerine birbirine benzeyen tüm kuralları içine alan genel düzenlemeler içermektedir<sup>367</sup>.

4857 sayılı Kanun madde 2/7 fıkrasında sayılan haller göz önüne alındığında ise, detaylı ve özel kural koyulmuş algısı oluşmaktadır. Halbuki 4857 sayılı Kanun gerekçesinde; “İşyerinde alt işverene iş verilmesinin çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve

---

<sup>363</sup>Çankaya&Çil, 34.

<sup>364</sup>Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*(3. Bs.). C.I, Seçkin, 119.

<sup>365</sup>Akyiğit, Şerh, C:I, 118, Akyiğit, E. (2011). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)* (1. Bs.). Seçkin, 102.

<sup>366</sup>Akyiğit, *Taşeronluk İlişkisi*, 102.

<sup>367</sup>Aydınlı. *Muvazaa Sorunu*, 289.

*hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Yargıtay'ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür.*"<sup>368</sup>Gerekçede de zikredildiği üzere, düzenlenen kuralların amacı alt işveren ilişkilerinin sınırlarını daraltmak değil, uygulamadaki kötüye kullanımların önüne geçmektir.

Bizim görüşümüze göre de alt işverenlik ilişkisinin kurulması günümüz şartları ve küreselleşme göz önüne alındığında kaçınılmaz bir uygulamadır. İşverenlerin bu uygulamayı kötüye kullanmasını engellemek amacıyla getirilen hukuki kuralların, dar yorumlanarak mutlak yasak kabul edilmesi işverene ve muhakkak ki işçilere zarar verecektir. İşçilerin hakkını korumak amacıyla getirilen düzenlemelerin mutlak kabul edilmesi, hakimin takdir yetkisini de ortadan kaldıracaktır. Nitekim 4857 sayılı Kanun madde 2/7 fıkrasında muvazaa kabul edilen durumlar belirtildikten sonra: "*Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*" şeklinde düzenleme yapılarak kanaatimizce hakimin muvazaa değerlendirmesini her olaya göre ayrıca yapması için yol gösterilmiştir.

Kısaca belirtmek gerekirse, Kanunda getirilen sınırlamaların mutlak yasak olduğu görüşüne katılmamakla birlikte, muvazaa tanımı ve sayılan yasaklarla da sınırlı kalınmaması, her olaya özgü değerlendirme yapılarak muvazaa nitelendirmesinin yapılması taraftarıyız. Kanun metninde hukuki nitelendirmenin açıkça muvazaa olacağı belirtildiği için harici nitelendirme görüşlerine katılmıyoruz.

---

<sup>368</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Ziraat Grup Matbaacılık. 2010.

## 4.2.2. Geçersizliğin Etkisine İlişkin Görüşler

### 4.2.2.1. Doktrindeki görüşler

İşverenler arasında kurulmuş olan alt işveren ilişkisinin geçersizliği halinde bu durumun alt işverenle işçileri arasındaki iş sözleşmesini nasıl etkileyeceği konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur<sup>369</sup>. Bu konu uygulamada iş güvencesi ve işe iade durumlarında alt işveren işçilerinin kimi muhatap alacağı noktasında önem kazanmaktadır. Metin içerisinde asıl işverenle alt işveren arasındaki sözleşmeyi “üst sözleşme”, alt işveren ve işçileri arasındaki sözleşmeyi “alt sözleşme” olarak nitelendirmek anlatım kolaylığı sağlayacaktır.

Doktrindeki kimi yazarlara göre üst sözleşme ile alt sözleşme aynı yaptırıma tabii olmalı ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmalıdırlar<sup>370</sup>. Bu durumun istisnası ise, asıl işveren işçilerinin daha düşük ücretle alt işveren tarafından çalıştırılması halidir. İşçilerin haklarının korunması adına, asıl işverenle alt işveren arasındaki sözleşme geçersiz sayılmamalıdır. Yazar, üst ilişkideki tüm geçersizliklerin alt ilişkiyi de geçersiz kılacağını, ancak alt ilişkideki geçersizliklerin kendi içinde değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bununla birlikte, eğer alt ilişkinin tümünde geçersizlik veya muvazaa hali var ise, üst ilişki de geçersiz olacaktır<sup>371</sup>.

Kimi yazarlar ise, Kanunda zikredilen muvazaa hallerinin alt ilişkiye yönelik olduğu, üst ilişkinin böyle bir değerlendirmeye tabi olmayacağı görüşündedir<sup>372</sup>. Genel olarak eser, kira ve taşıma sözleşmesi şeklinde yapılan alt işverenlik sözleşmelerinin hukuka uygunluk denetiminin Borçlar hukukuna göre yapılması gerektiği savunulmaktadır. Yazara göre üst ilişkinin sadece işçilerin aleyhine olan işçilik hakları ile ilgili olan hükümleri kısmi butlan yaptırımına tabi olacaktır<sup>373</sup>.

Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise, üst sözleşmenin hükümleri arasında işçinin lehine ve aleyhine ayırım yapmak zordur<sup>374</sup>. Yazara göre, Kanunda muvazaalı sayılan ilişki alt

---

<sup>369</sup>Aydınlı. *Muvazaa Sorunu*,363.

<sup>370</sup>Akyiğit. Şerh, C.I. 120.

<sup>371</sup>Akyiğit. Şerh, C.I. 122.

<sup>372</sup> Demir, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (3. Bs.). Nadir Kitap. 44-45.

<sup>373</sup> Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*, 45.

<sup>374</sup>Güzel. *Alt İşveren Kavramı*, 53.

işveren ilişkisidir. Muvazaaya sebep olan durum ise, alt işverenin asıl işverenin eski işçisi olması veya asıl işverenin eski işçilerinin işe alınması durumlarıdır.

#### 4.2.2.2. Görüşümüz

4857 sayılı Kanunun madde 2/6 fıkrasında alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin yasal koşulları düzenlenmişken, aynı maddenin 7. fıkrasında ilişkinin muvazaaya dayandığı haller belirlenmiştir. Bununla birlikte Kanunda alt işveren ilişkisi 4857 sayılı Kanun madde 2/6 fıkrasında zikredilen yasal koşullar oluşmadan kurulmuşsa yaptırım ve sonucun ne olacağı belirlenmemiştir<sup>375</sup>.

Yargıtay'a göre yasal koşullara uyulmadan oluşturulan alt işveren ilişkisi, yedinci fıkra düzenlenmiş yapıya tabi olacak ve başlangıçtan itibaren alt işveren işçileri asıl işveren işçisi olarak kabul edilecektir<sup>376</sup>.

Kanun metninin lafzından muvazaalı kabul edilen sözleşmenin üst sözleşme veya alt sözleşme olduğu anlaşılamamaktadır. Bu geçersizliğin yalnızca üst sözleşme için var olduğunu kabul edersek, alt işveren işçilerinin konumu ve davalardaki değerlendirmelerle verilecek kararlar büyük belirsizlik içinde olacaktır. İki taraf arasındaki sözleşmenin geçersizliğinin, taraf olmayan kişilere etkili olması hukukumuzdaki illilik prensibine aykırı olacaktır<sup>377</sup>. Üst sözleşme devam ederken alt sözleşmenin Kanundaki koşullara ve yaptırımlara tabi olacağı kabul edilirse de, işçilerin işverenlerden hangisine husumet yönelteceği tartışma konusu olabilecektir. Kısaca belirtmek gerekirse, Kanun metnindeki muvazaa ölçütleri tespit edilerek yaptırımın uygulanacağı sözleşmenin hem alt işverenle işçileri arasındaki hem de asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşme olarak kabul edilmesi gerektiği görüşündeyiz.

---

<sup>375</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 168.

<sup>376</sup> Y9HD., 2008/32916 E., 2008/26551 K., 13.10.2008 T., Çalışma ve Toplum. 2009/2, S.21, s.213-216.

<sup>377</sup> Aydın, *Muvazaa Sorunu*, 366; Yazarın görüşüne göre ise, belirsizliğin sebebi Kanun hükmünün aksi amaçlandığı halde işçi aleyhine sonuçlanacak şekilde düzenlenmiş olmasıdır.

### 4.3. Alt İşverenlik Uygulamasında Geçerli Fesih Nedenleri

#### 4.3.1. Geçerli Neden Kavramı

4857 sayılı Kanun madde 18/1 fıkrasına göre: “*belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*”<sup>378</sup>. Kanun metninde sayılan geçerli fesih nedenlerini, işçiye ilişkin nedenler ve işletmeye ilişkin nedenler olarak sayabiliriz<sup>379</sup>. Kanunda bu nedenler sınırlı olarak sayılmış, gerekçede ise örneklerle bu sayı artırılmıştır.

4857 sayılı Kanun madde 25’te sayılan haklı nedenle feshe sebep olacak kadar ağır olmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen haller işçinin yetersizliği ve davranışları olarak tanımlanabilir<sup>380</sup>.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan hallerde geçerli nedenle fesih olması için işçinin kusuru aranmamaktadır<sup>381</sup>. Bununla birlikte, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde kusur aranacaktır<sup>382</sup>. Kanun gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler, ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yakın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği ve benzeri halleridir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih hallerinde savunma alınması her halükarda zorunlu değildir. Gerçekten kanunun gerekçesine göre işçinin zihinsel ya da bedensel yetersizliği, amirleri ve arkadaşları ile sıkça ve gereksiz tartışmaya girmesi gibi durumlarda savunma alınmasının işverenden beklenemeyeceği belirtilmiştir. Öte

---

<sup>378</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 527.

<sup>379</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 572.

<sup>380</sup>Tulukçu. *İşe İade*. 163 vd.,Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 527.

<sup>381</sup>Doğan Yenisey, *Değerlendirme 2016*. 469, Kabakçı, M. (2012). *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme*. Beta Basım Yayım, 195, Süzek, S. (2005). *İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih*. A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, 569-570.

<sup>382</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 573.

yandan, işçinin savunmasının alınması ile amaçlanan, işçiye kendini savunabilmesi için gerekli fırsatın verilmesidir<sup>383</sup>.

Kanun gerekçesinde işçinin davranışlarına örnek olarak ise, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller sayılmıştır. Belirtilen nedenleri taşıması halinde, iş sözleşmesine aykırılık bulunmasa dahi, işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilecektir<sup>384</sup>.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih sebepleri ise, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış Pazar kaybı, ham madde sıkıntısı, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması şeklinde işyerinin içinden ve dışından kaynaklanan nedenler olarak belirtilmiştir<sup>385</sup>.

Gerekçede bunlara ek olarak, işçinin yetersizliğinden ve davranışından kaynaklanan nedenlerin, ancak işyerini olumsuz etkilemesi halinde geçerli fesih nedeni olabileceği düzenlenmiştir<sup>386</sup>.

Yargı kararları ve öğretideki görüşlere göre, bu hususlar dışında bazı ilkelere de dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu ilkeler; somut olay için geçerli bir sebebin bulunması<sup>387</sup>, bu sebebin gelecekte de devam edeceği öngörüsünün olması<sup>388</sup> ve feshin somut olay

---

<sup>383</sup>Göktaş, S. (2016). 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 421. <https://testapi.aybu.edu.tr/admin/genel/GetFile?id=294635fb-e1e8-46de-a2a5-1c48bdc22673.pdf>, E.T. 06.12.2021.

<sup>384</sup> Kılıçoğlu, M. & Şenocak, K. (2013). *İş Kanunu Şerhi*. Legal Yayıncılık. 390 vd.

<sup>385</sup>Süzek. *İş Hukuku*. 595

<sup>386</sup>Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. 528, Süzek. *İşçinin Yetersizliği*. 565-594

<sup>387</sup>Caniklioğlu, Nurşen(2017). *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi*, Prof. Dr. Turhan Esener II. Uluslararası Kongresi(1. Baskı). Seçkin Yayıncılık. İstanbul. 67-131. 69-70

<sup>388</sup> Kabakçı. *Yetersiz İş Görme*.178-179, DOĞAN, Sevil(2019). *İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi*, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. On İki Levha Yayınları.1013 vd.

açısından yegane ve son çare olmasıdır<sup>389</sup>. Son olarak gözetilecek husus ise, menfaatler tartılıp feshin işverenin menfaati dahilinde olduğunun tespiti olacaktır<sup>390</sup>.

Yargı kararlarında işçinin davranışlarından ve yetersizliğinden kaynaklanan feshin örneği olarak; işverenden izin alamayan işçinin istirahat raporu olarak tatile gitmesi<sup>391</sup>, denetimli serbestliğe ayrılan işçinin işyerinden üç saat erken ayrılması<sup>392</sup>, banka işçisinin maaşının üzerinde kredi borçlanması<sup>393</sup>, işçinin iş kazası geçirmesi nedeniyle 1.5 yıl boyunca raporlu olması<sup>394</sup> gösterilebilir.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplere örnek karar olarak ise, telekomünikasyon alanında teknolojinin hızla gelişmesi sonucunda yüksek eğitimli personele ihtiyaç duyulması nedeniyle işyerinde ilköğretim mezunu olan işçinin istihdamına son verilmesi<sup>395</sup>, işverenin dışardan bir OSGB ile anlaşması üzerine işyerinde çalışan hekimin iş sözleşmesini feshi<sup>396</sup> gösterilebilir.

#### 4.3.2. Alt İşveren Uygulamasında Geçerli Nedenler

##### 4.3.2.1. Genel olarak

İşveren, işyerinin işleyişiyle ilgili işletmesel kararları almakta serbesttir. Bu konularda mahkeme sadece işletmesel kararların objektif olarak uygulanıp uygulanmadığını denetlemek durumundadır<sup>397</sup>.

Kurumların ve firmaların değişen koşullara uyum sağlamak amacıyla yeniden örgütlenmeleri için gerçekleştirdiği faaliyetlere yeniden yapılandırma denilmektedir.

<sup>389</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 555, Centel, *İş Güvencesi*, 145-146.

<sup>390</sup> Güzel, A. (2005). *İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları*, A. Can Tuncay'a Armağan. Legal Yayıncılık.

<sup>57</sup> vd., Kabakçı, *Yetersiz İş Görme*, 241 vd. Centel. *İş Güvencesi*. 143 vd., GÜRSEL, İ. (2018). Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihden Önce İşçiyi Başka Bir İşte Çalıştırması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 0(40). 97 vd.

<sup>391</sup> Y9HD., 2015/5656 E., 2015/15836 K., 30.04.2015 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021.

<sup>392</sup> Y9HD., 2018/7654 E., 2018/16859 K., 27.09.2018 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021.

<sup>393</sup> Y9HD., 2017/535 E., 2018/2166 K., 08.02.2018 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021.

<sup>394</sup> Y9HD., 2019/1979 E., 2019/16536 K., 23.09.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021.

<sup>395</sup> Y9HD., 2005/21085 E., 2005/21085 K., 07.07.2005 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021.

<sup>396</sup> Y9HD., 2015/3000 E., 2015/12939 K., 02.04.2015 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021 Buna karşılık 22. Hukuk Dairesi aynı konuda aksi yönde karar vermiştir; 2014/22981 E., 2014/26721 K., 01.10.2014 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 02.12.2021.

<sup>397</sup> Centel, *İş Güvencesi*, 137, Soyer, P. (2005). Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları. I. Oturum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı.

Uygulamada karşılaşılan yeniden yapılandırmalar; norm kadro uygulaması sonucunda işyerinde bazı kadroların iptal edilmesi, işyerindeki bazı bölümlerin kapatılması ve işyerindeki bazı işlerin alt işverene verilmesidir<sup>398</sup>.

Geçerli bir asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin kurulması nedeniyle doğan istihdam fazlalığı asıl işveren bakımından, kural olarak, fesih için geçerli sebep kabul edilmektedir. Bu durumda yargısal denetim feshin son çare olması ilkesi yönünde yapılıır<sup>399</sup>.

Alt işverenin, asıl işverenden almış olduğu işin süresinin bitmesi veya başka bir nedenle asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sona ermesi durumunda, alt işveren işçisinin durumunun ne olacağı ve asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sona ermesinin yalnızca alt işveren işçisinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturup oluşturamayacağı ile alt işverenlik uygulamasına geçilmesinin tek başına geçerli fesih nedeni olup olmayacağı uygulamada alt işveren ilişkisinde geçerli neden konusunda çoğunlukla sorun teşkil etmektedir.

#### 4.3.2.2. Alt işverenlik uygulamasına geçilmesi

Alt işverenlik uygulamasına geçilmesi sebebine dayanılarak iş sözleşmesinin feshi muvazaalı iddiasının varlığı ve ispatı halinde geçersiz olacaktır. Bu durumda asıl işverenin işyerine iadesine karar vermek gerekecektir<sup>400</sup>.

Tarafların gerçek iradesi işçi temini olduğu halde işlemi alt işverenlik ilişkisi olarak göstermeleri, alt işveren işçisinin hangi alt işverenle çalıştığını bilmemesi gibi hususlar aralarındaki işlemin muvazaalı olduğunun göstergesidir<sup>401</sup>.

Alt işverene asıl işin bir bölümünün verilmesi uzmanlık gerekçesiyle olsa da altında yatan asıl sebep işletme verimliliğidir<sup>402</sup>. Bu durumda bir işverenin asli işini kendi işyerinde ve imkanları ile yapması asıl iken işlerinde ve işgücünde bir değişme olmadığı halde işin bir bölümünü alt işverene vererek bu sebeple işçi çıkarırsa, alt işveren ilişkisi geçersiz olacaktır

<sup>398</sup> Keser, H. (2019). Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılamayacağına İlişkin Bir Değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (41), 17.

<sup>399</sup>Göktaş, Sempozyum, 425.

<sup>400</sup>Kar.İş Güvencesi, 311.

<sup>401</sup>Kar.İş Güvencesi, 311.

<sup>402</sup> Engin, M. (2006). Tebliğ: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004. 2-3.



için yapılan fesihler de geçersiz olacaktır. Böyle fesihlerde gözetilecek unsurlar, alt işveren için uzmanlık ölçütünün varlığı ve işletme verimliliğidir. Her iki kurum için de aranan ölçüt, genel işletme maliyetinde tasarruf olacaktır<sup>403</sup>.

Bir işyerinde alt işveren uygulamasına geçilmesi tek başına geçerli neden oluşturmayacaktır. Öncelikle işçinin başka bir işte istihdamının mümkün olup olmadığına, feshin son çare olduğu ilkesine riayet edilip edilmediğine bakılmalı, işçinin çalıştığı işyerinde veya işverene ait başka işyerinde çalıştırılması mümkünse öncelikle bu sağlanmış olmalı, mümkün değilse, alt işverene verilen iş haricinde bir işte esaslı değişiklik olmadan çalıştırılmalı, son ihtimaldeyse işçiye yazılı rızası alınarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılarak istihdam imkanı teklif edilmelidir<sup>404</sup>.

Yargıtay, 2006 tarihli bir kararlarında işyerinde yeniden yapılanma ihtiyacının işyeri içi nedenlerden kaynaklanan bir durum olup bunun aynı zamanda alt işveren ilişkisi kurulması için işletmenin ve işin gereği olduğu, aynı nedenin asıl işverene bu işte çalışan işçilerinin geçerli nedenle işten çıkarılması yetkisini de verdiğini ancak böyle olsa da geçerli feshin değerlendirilmesinde fesihte son çare ilkesinin göz önüne alınması gerekliliğini vurgulayarak iki kurum arasındaki en önemli farkı dile getirmiştir<sup>405</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında ise, işyerinde yardımcı iş niteliğindeki güvenlik hizmetinin alt işverene verilmesinin işletmeyi ve işyerini etkileyen objektif nedenlerden olduğunu belirterek, işçinin işten çıkarılmadan önce feshin son çare olması ilkesinin gözetilip gözetilmediğinin belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>406</sup>.

Doktrinde alt işveren ilişkisinde aranan işyeri ve işletme gerekleri ile iş güvencesinde aranan işyeri ve işletme gerekleri arasındaki en önemli farkın son çare ilkesi olduğu da savunulmaktadır<sup>407</sup>.

Alt işverene devrin işletme gereklerine dayanan geçerli fesih nedeni olması, 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları uyarınca geçerli ve muvazaaya dayanmayan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması şartına bağlıdır. Alt işverene yardımcı iş ya da

---

<sup>403</sup> Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi*. Beta. 85 vd.

<sup>404</sup> Çankaya & Çil, 67.

<sup>405</sup> Y9HD., 2006/36991 E., 2006/486 K., 18.01.2006 T.; Y9HD., 2005/39106 E., 2006/933 K., 23.01.2006 T.; Y9HD., 2006/16835 E., 2006/18809 K., 26.06.2006 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 09.12.2021.

<sup>406</sup> Y9HD., 2007/11603 E., 2007/11501 K., 01.03.2007 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 09.12.2021.

<sup>407</sup> Akyiğit, E. (2007). *Açıklamalı ve İctihath Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)*. Seçkin, 271-272.

asıl işin bir bölümü ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işin varlığı halinde verilebilecektir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi 2021 tarihli bir kararında, davacının davalıya ait işyerinde beton mikser operatörü olarak çalıştığı, davalı işveren tarafından ekonomik nedenlerle alınan işletmesel karar nedeniyle bir kısım şubelerde yapılan bir kısım işlerin hizmet alım sözleşmesi ile yaptırılmasına karar verilmiş olup meydana gelen istihdam fazlalığı nedeniyle davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin bildirildiği olayda, davalı işveren tarafından alınan işletmesel karar uyarınca norm kadro çalışması yapıldığı, işten çıkarılmasına karar verilen işçilerin hangi kriterlere göre belirlendiği, işletmesel kararın tutarlı ve objektif olarak uygulandığı, feshe en son çare olarak başvurulduğu hususları ispatlanamamış olduğundan geçerli nedenin bulunmadığı hükmünü vermiştir<sup>408</sup>.

Mahkeme yerindelik denetimi yapamazken, alt işverenlik ilişkisinin oluşması için gerekli olan koşulları denetlemek zorundadır. Konuya ilişkin Konya Bölge Adliye Mahkemesi 2021 tarihli bir kararında: *“Davalı asıl işi olan taşımacılık işini alt işverene devrettiği iddiası ile davacının iş akdini sonlandırmış, dışarıdan alınan hizmet neticesinde davacıdan boşalan pozisyon kurulduğu iddia edilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi neticesinde alt işverenin işçisi ile doldurulmuştur. Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığından ve asıl işveren halen asıl işini icra etmeye devam ettiğinden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi, 4857 sayılı yasanın m. 2 hükmüne aykırılık teşkil ettiğinden anılan ilişki geçersiz olacağından iş sözleşmesinin feshi de geçersizdir.”* şeklinde karar vererek yerel mahkeme kararını onamıştır<sup>409</sup>.

Nitekim Ankara Bölge Adliye Mahkemesi konuya ilişkin 2020 tarihli bir kararında, davalı şirket tarafından mahkemece yapılan araştırmalar neticesinde işçinin istihdam edilebileceği pozisyonların işyerinde mevcut olduğunu ancak davacı işçinin belirtilen işlerde istihdam edilip edilemeyeceğine ilişkin imkanların araştırılmadığını belirlemiştir. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinde feshin en son çare olması ilkesine de uyulmadığı anlaşılacak işverence yapılan feshin geçersizliğine hükmedilmiştir<sup>410</sup>.

<sup>408</sup> Ankara BAM7HD, 2021/1280 E., 2021/1600 K., 02.06.2021 T. www.uyap.gov.tr, E.T. 05.12.2021.

<sup>409</sup> Konya BAM8HD., 2021/239 E., 2021/ 937 K., 01.06.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 06.12.2021.

<sup>410</sup> Ankara BAM6HD., 2020/2836 E., 2020/3285 K., 08.01.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 03.12.2021.

Konya Bölge Adliye Mahkemesi ise konuya ilişkin bir kararında, işverenin özelleştirme kapsamı dışında kalan diğer şeker fabrikalarında alt işverenlere bağlı olarak işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı, alt işverenlik ilişkisine konu hizmet alımlarının hangi işlere yönelik olarak gerçekleştirildiği, emeklilik nedeni ile özelleştirme çerçevesinde iş sözleşmeleri sonlandırılan işçilerin alt işverenlere verilen işlerde görevlendirilme imkanlarının bulunup bulunmadığı, kısaca feshe son çare olarak başvurulup vurulmadığı belirlenerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini belirterek feshin geçersizliğine karar vermiş, fesihden önce göz önünde bulundurulabilecek son çare ilkesi kriterlerini belirlemiştir<sup>411</sup>.

#### 4.3.2.3. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sona ermesi

Alt işverenin, asıl işverenden almış olduğu işin süresinin bitmesi veya başka bir nedenle asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sona ermesi sebebiyle alt işveren işçisinin sözleşmesinin feshi halinde, alt işveren işçisinin başka bir yerde çalıştırılma olanağının bulunup bulunmadığı, başka bir deyişle feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığına bakılmalıdır.

Konya Bölge Adliye Mahkemesi 2021 tarihli kararında, işverenin feshin işletmesel karar sonucu gerçekleştiği savunmasında bulunduğunu, feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararının aranması gerektiğini, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durumun araştırılması gerektiğini, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediğinin, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığının(tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığının (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığının kısacası ölçülülük denetimi olan feshin son çare olması ilkesinin uygulanıp uygulanmadığının irdelenmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>412</sup>.

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 2021 tarihli bir kararında istihdam fazlalığından söz eden işverenin, işçiyle birlikte 181 işçinin iş akdini feshettiği 2019 Temmuz ayında 143 yeni işçi alımı yapmasının çelişki oluşturduğunu dolayısıyla işverenin aldığı işletmesel kararın

<sup>411</sup> Konya BAM8HD., 2019/2041 E., 2019/1208 K.,12.07.2019 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 03.12.2021.

<sup>412</sup>Konya BAM8HD., 2021/2392 E., 2021/1375 K., 30.09.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 07.12.2021.

gerekliliğini, bu kararı tutarlı ve ölçülü şekilde uyguladığını, feshin son çare olması ilkesine uyduğunu ispatlayamadığını, feshe son çare olarak başvurulması gerektiği ilkesi ile çıkarılacak işçilerin objektif olarak seçildiğinin, performanslarının kötü olduğu ya da son girenin ilk çıkarılma kuralına uyulduğu gibi çıkarılacak işçilerin seçiminde objektif davranıldığı delillendirilemediği ve işçi çıkarmadan önce dosyaya işçiye iş akdinin feshinden önce başka bir görev teklif edildiğine dair yazılı kayıt veya başka bir delil sunulmaması ve fesihden önce tasarruf tedbiri olarak ücretsiz izne çıkarma gibi seçenekler denenmeksizin işçinin iş sözleşmesi feshinin son çare olması ilkesine uygun olmadığı gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesinin feshini geçersiz kabul etmiştir<sup>413</sup>.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi ise 2021 tarihli bir kararında, bağlı işletmelerde, bir kısım işlerin alt işverenlik ilişkileri çerçevesinde, kadrolu olmayan işçilerin eli ile yürütüldüğü de ileri sürüldüğünden, bu hususta gerekli araştırma yapılarak, davalı işverenin özelleştirme kapsamı dışında kalan diğer şeker fabrikalarında alt işverenlere bağlı olarak işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı, alt işverenlik ilişkisine konu hizmet alımlarının hangi işlere yönelik olarak gerçekleştirildiği, emeklilik nedeni ile özelleştirme çerçevesinde iş sözleşmeleri sonlandırılan işçilerin alt işverenlere ait işlerde görevlendirilme imkanlarının bulunup bulunmadığı, kısaca feshe son çare olarak başvurulup vurulmadığı hususları birlikte değerlendirilip sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>414</sup>.

#### **4.4. Alt İşverenlik Uygulamasında İşe İade Davasının Sonuçları**

##### **4.4.1. İşe İade Davasının Sonuçları**

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğinin tespiti ve işçinin işe başlatılması kararları verilecektir. İşçi işe iade kararından itibaren on iş günü içinde işverene başvurmak zorundadır. Başvurunun şekliyle ilgili Kanunda düzenleme bulunmamaktadır<sup>415</sup>.

İşverenin daveti üzerine işçi işyerinin bulunduğu yerde ikamet ediyorsa iki, farklı yerde ikamet ediyorsa dört gün içinde işverenin davetiyle işe başlamalıdır<sup>416</sup>.

<sup>413</sup> İzmir BAM9HD., 2021/727 E., 2021/839 K., 20.05.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 07.12.2021.

<sup>414</sup> İstanbul BAM28HD., 2021/512 E., 2021/1964 K., 11.11.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 08.12.2021.

<sup>415</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 589.

<sup>416</sup> Y22HD., 2011/6908 E., 2011/2518 K., 10.10.2011 T.; Y9HD, 2007/30406 E., 2008/34836 K., 22.12.2008 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 10.12.2021.

Kanun düzenlemesinde işçiye işe başlama yerine tazminat almayı seçme hakkı tanınmamış, bu yaptırımlarda seçenek işverene bırakılmıştır.

İşveren, işçinin başvurusu üzerine işçiyi işe başlatmazsa en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Hakim işe iade kararı verirken işe başlatmama halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler<sup>417</sup>.

Kanuna göre işçinin mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları<sup>418</sup> kendisine ödenir. (m.21/3) Yargıtay'a göre işçinin talebi olmasa dahi, hükümde iş güvencesi tazminatı ve boшта geçen süre ücreti belirlenmelidir<sup>419</sup>.

#### 4.4.2. Alt İşverenlik Uygulamasında İşe İade Kararından Sorumluluk

Mahkemece muvazaa tespiti yapılmamış asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçisinin sözleşmeyi fesheden alt işverenle birlikte asıl işverene de dava açması işçinin zaman kaybını ve dava açma süresini kaçırmamasını önleyecektir. Ancak işçi, iş sözleşmesini fesheden alt işverene işe iade için başvurabilecekken, asıl işverene bu talebini yöneltmeyecektir<sup>420</sup>.

Hukuka uygun olan alt işveren ilişkisinde alt işveren işçisini işe başlatma sorumluluğu sözleşmeyi feshetmiş olan alt işverene aittir. Ancak Kanuna aykırı ya da muvazaalı olduğu tespit edilmiş olan alt işveren ilişkisi söz konusuysa, işçi baştan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edileceği için işe iade talebini asıl işverene yöneltebilecektir<sup>421</sup>.

Yargıtay, işe iade davalarında asıl işveren aleyhine işe iade hükmü kurulamayacağını, asıl işverenin sadece işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücretinden müteselsil sorumlu tutulabileceğini belirtmiştir<sup>422</sup>.

---

<sup>417</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 594.

<sup>418</sup> Yargıtay'a göre, dosya içeriğinden davacının diğer haklardan olan ikramiye ve yemek ücretinin işyerinde uygulanmakta olduğu anlaşıldığından sadece brüt çıplak ücrete hükmedilemez. Y9HD, 2003/19181 E., 2003/ 19777 K., 01.12.2003 T., www.uyap.gov.tr E.T. 10.12.2021.

<sup>419</sup>Y9HD, 2003/14994 E., 2003/14267 K., 11.09.2003 T., www.uyap.gov.tr (E.T. 10.12.2021) Aynı doğrultuda görüş için bkz; Güzel, A. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi. İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri,110

<sup>420</sup>Çankaya&Çil,İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 64.

<sup>421</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 134.

<sup>422</sup> Y9HD., 2007/24560 E., 2008/186 K., 18.02.2008 T.; Çankaya& ÇİL. 51 vd., Y9 HD., 2009/44022 E., 2011/162 K., 24.01.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 13.12.2021.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında: “*davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunduğundan davacının davalı alt işverene işe iadesine karar verilmesi ve işe iadenin maddi sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu tutulmasının yerinde olduğu görülmüştür.*” şeklinde karar vermiş ve ayrıca müteselsil sorumluluğun sonucu olarak arabuluculuk ücretinin davalı asıl işveren ve alt işverenden müteselsil ve müştereken tahsil edilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>423</sup>.

#### 4.4.3. Alt İşverenlik Uygulamasında Parasal Sonuçlardan Sorumluluk

4857 sayılı Kanunun madde 2/6 fıkrasına göre, asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak “*bu Kanun*” dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Kanun lafzından anlaşılması gereken Borçlar Kanununda yer alan müteselsil sorumluluktur<sup>424</sup>.

Kanun hükmüne göre alt işveren işçisi, asıl işverenden ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili genel tatil ve yıllık izin ücretinin yanında kıdem, ihbar tazminatı, kötüniyet ve ayrımcılık tazminatını ve boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını talep edebilecektir<sup>425</sup>.

Kanun metninde geçen iş sözleşmesinden doğan haklar tanımı, iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılan hakların yanında çalışma koşulu(işyeri uygulaması) haline gelmiş hakları da kapsayacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2021 tarihli bir kararında: “*..asıl işveren müteselsil sorumluluk hükümleri çerçevesinde alt işveren işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zararlardan alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılmasının, bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi ya da mirasçılarını bağlamasına*

<sup>423</sup>Ankara BAM9HD, 2021/789 2021/1025 K., 08.04.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 13.12.2021.

<sup>424</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 125.

<sup>425</sup>Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 125, DEMİR, *Müteselsil Sorumluluk*.,846 vd., AYKAÇ, H. B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*. Beta. 303 vd.

*olanak bulunmamaktadır.” şeklinde hüküm kurarak alt ve asıl işverenin aralarında sorumsuzluk anlaşmaları yapmalarının sonucu değiştirmeyeceğine hükmetmiştir<sup>426</sup>.*

Kanun maddesinde geçen bu Kanun ifadesi ile kastedilen 4857 sayılı İş Kanunudur. Ancak işçinin asıl işverenden sendikal ayrımcılık nedeniyle fesih halinde sendikal tazminat talep edip edemeyeceği öğretide tartışılmıştır. Bizce de isabetli olan görüşe göre, bu fesih iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcuna aykırılık nedeniyle geçersiz olacaktır ve alt işveren işçisi, işvereninden ve asıl işverenden ayrı ayrı veya aynı anda sendikal tazminat talep edebilecektir<sup>427</sup>.

#### **4.5. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Değişmesinin İşe İade Bakımından Sonuçları**

##### **4.5.1. Asıl İşverenin Değişmesi**

###### **4.5.1.1. Asıl işverenin değişmesi halleri**

Asıl işveren değişikliği, uygulamada en çok işyeri devri ile karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı Kanunda işyeri devri halleri sayılmamakla birlikte, devrin hukuki sonuçlarına ve bir kısım unsurlarına yer verilmiştir. Buna göre: *“İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer.”* (m.6/1)

4857 sayılı Kanunda yer alan hüküm ile devreden işveren, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işveren ile birlikte 2 yıl süre ile müteselsil sorumludur.

###### **4.5.1.2. İşe iade davası bakımından etkileri**

Asıl işverenin sorumluluğu, alt işveren işçisinin kendi döneminde çalıştığı süreyle sınırlıdır. Alt işveren işçisinin alacağı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olmadığı bir

<sup>426</sup> YHGK., 2018/10(21)- 341 E., 2021/1290 E.,21.10.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 14.12.2021.

<sup>427</sup>Özkaraca, E. (2019). Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi işbirliği ile düzenlenen “Türk Hukukunda Sendikal Haklar” Sempozyumu, 50, Çelik &Caniklioğlu&Canbolat, 125.

dönemde doğmuşsa, asıl işverenin kural olarak bu alacaktan dolayı sorumluluğu olmayacaktır<sup>428</sup>.

Yargıtay'a göre<sup>429</sup>, alt işveren işçisi, alt işveren tarafından alt işverenin aldığı işten dolayı bu süre zarfında sadece bu işte çalışmış ve alt ve asıl işveren arasındaki ilişki sona erdiğinde veya asıl işveren alt işveren ilişkisi devam ederken iş ilişkisi sonlanmış ise, işçinin feshe bağlı alacakları dahil tüm işçilik alacaklarından asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur. İşçi asıl işveren ilişkisi başlamadan önce de alt işveren işçisi olarak, alt işverenin kendi işinde veya alt işverenin işini üstlendiği farklı bir asıl işverende çalışmış ve işçinin iş sözleşmesi sonra kurulan asıl alt işveren ilişkisi sırasında veya bitiminde sonlanmış ise, alt işveren tüm süre üzerinden işçilik alacaklardan sorumlu iken, asıl işveren sadece kendi dönemindeki süre ve ücret üzerinden alt işverenle birlikte sorumludur.

Aynı karara göre, asıl işveren ilişkisi sona ermesine rağmen, işçi alt işverenin kendi işinde veya alt işverenin yeni yüklendiği farklı bir asıl işverene ait işte çalışıyor ise, fesih olgusuna bağlı haklar hariç, asıl işverenin kendi dönemindeki ücret ve süre üzerinden ücret ve diğer işçilik alacaklarından alt işverenle birlikte sorumluluğu devam eder.

İşçinin iş sözleşmesinin daha sonra sonlandırılması halinde ise asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona erdiği tarihteki süre ve ücret üzerinden, sadece kıdem tazminatı ve gerçekleşen işçilik alacaklarından alt işverenle birlikte asıl işveren sorumlu olacaktır. Fesih olgusu asıl alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştiği için, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağından asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bir kararında alt işverenden iş alan işverenin işçisinin yüksekte düşerek iş göremez hale gelmesi üzerine hem işçinin işverenine göre asıl işveren konumunda olan işverenin, hem de somut olaydaki asıl işverene iş veren iş sahibinin işçiye karşı zincirleme sorumluluğunu kabul etmiştir<sup>430</sup>.

Kıdem tazminatının feshe bağlı bir hak olması ve iş sözleşmesinin feshi üzerine doğması nedeniyle asıl işverenin alt işveren işçisinin yanında çalıştığı sürenin kıdeminden sorumlu

---

<sup>428</sup>Şen & Naneci, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, 43, Güzel, A. (2014). İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar - 4, Seçkin, 106.

<sup>429</sup> Y9HD., 2012/4365 E., 2012/4634 K., 20.02.2012 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 14.12.2021.

<sup>430</sup> YHGK., 2012/21-732 E., 2013/207 K., 06.02.2013 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 14.12.2021.



tutulması öğretide eleştiri konusu olmuştur<sup>431</sup>. Eleştiri nedeni ise, hem asıl işverenin bu hakkın doğduğunu bilme ve kontrol etme imkanının olmaması, hem de kıdem tazminatı gibi kıdeme bağlı olan ve fesihle birlikte doğan ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinin asıl işveren sorumluluğu kapsamında kabul edilmemesidir.

Kamu kurumlarının asıl işveren konumunda olduğu hallerde, alt işverene rücu hakkında Kanunda herhangi düzenleme bulunmamakla birlikte, kamu kurumu ve alt işveren arasında 4857 sayılı Kanun madde 2/6 fıkrası uyarınca müteselsil sorumluluk bulunduğu kanaati öğretide savunulmaktaydı. 2019 yılında çıkarılan 7166 sayılı Kanun<sup>432</sup> ile kamu kurumlarının alt işveren işçisine ödediği kıdem tazminatı için alt işverene rücu edemeyeceği düzenlenmişse de, Anayasa Mahkemesi tarafından bu hüküm eşitliğe aykırı bulunarak iptal edilmiştir<sup>433</sup>.

#### 4.5.2. Alt İşverenin Değişmesi Halinde Sorumluluk

##### 4.5.2.1. Alt işverenin değişmesi halleri

Asıl işveren- alt işveren ilişkilerinde uygulamada karşılaşılan durumlardan biri de işçilerin değişen alt işverenlerin yanında kesintisiz olarak aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi halidir. Bu durumda alt işverenlerin ve asıl işverenin işçilerin haklarından nasıl sorumlu olacakları sorun olabilmektedir.

Öğretide eleştirilmekle birlikte<sup>434</sup>, Yargıtay bu konuda somut şartları da değerlendirerek işyeri devri hükümlerinden yararlanmaktadır. Doktrinde önceki ve sonraki alt işveren hukuki bir işleme dayanarak aralarında işyeri devri sözleşmesi yapmadığı sürece işyeri devrinin mümkün olmayacağı görüşü de yer almaktadır<sup>435</sup>.

4857 sayılı Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde

---

<sup>431</sup>Alpagut, G. (2012). *2010 yılı Yargıtay Kararları Semineri*. Kamu-İş Yayınları.

<sup>432</sup> RG., 22.02.2019, 30694.

<sup>433</sup> AYM, 2019/42 E., 2019/73 K., 19.09.2019; RG., 15.10.2019, 30919.

<sup>434</sup> Korunan menfaatler bakımından İş Kanununun 6. maddesinin kıyasen uygulanması gerektiği hakkındaki görüş için bkz.;Süzek, S. (2013). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan. *DEÜHFD*. 15(0). Özel Sayı.325, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588782E.T>. 15.12.2021.

<sup>435</sup>Sümer, H. H. (2009). Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları. *Sicil*, (15),110.

veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Ölüm halinde ise tüm hak ve borçlar külli halefiyet yoluyla ölenin mirasçılara geçecektir<sup>436</sup>.

Genel olarak işyeri devri şeklinde gerçekleşen alt işverenin değişmesi halleri uygulamada ayrıca ihale ile işyerinde bulunan işleri alt işverenlere veren kamu kurum ve kuruluşlarında da karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca iş sözleşmesinin devri şeklinde de alt işverenin değişmesi durumu söz konusu olabilmektedir.

Yargıtay'ın görüşüne göre alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen alt işverenin işçilerinin o işyerindeki yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmesi halinde eski ve yeni alt işveren arasında örtülü bir hukuki işlemin varlığı sebebiyle işyeri devrinin gerçekleştiği kabul edilmelidir<sup>437</sup>. Nitekim bu hukuki işlemde alt işveren işçilerinin yeni alt işverenle çalışmaya devam etmeleri kendilerinin işe davet edilmemeleri yoluyla örtülü biçimde istenmiştir<sup>438</sup>.

Öğretide, Yargıtay'ın da benimsediği alt işverenlerin değişmesi durumunda işyeri devri hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşü farklı eleştiriler almıştır. Bu eleştirilerden biri de ihtimallere göre değerlendirilme yapılması gerektiği görüşüdür<sup>439</sup>. Bu görüşe göre, alt işveren, sözleşme süresinin bitiminde işçilerini alıp tamamen işyerinden ayrıldıysa yerine başka alt işveren başlasa dahi iki alt işveren arasında işyerinin devri söz konusu olmayacaktır. Ancak asıl işveren ile alt işverenin sözleşme süresi bitse dahi alt işveren işçileri aynı işyerinde yeni alt işverenle çalışmaya devam ediyorsa yeni ve eski alt işveren arasında örtülü hukuki işlemin varlığı kabul edilecektir.

Sözleşme süresi sona eren alt işverenin iradesinin belirlenmesi gerektiği görüşüne göre ise, eğer sözleşme süresi sona eren alt işveren, işçilerinin sözleşmesini feshetmişse ve işçiler yeni alt işverenle aynı işyerinde çalışmaya devam ediyorsa bu durumda yeni alt işverenle işçiler arasında yeni sözleşme yapıldığı kabul edilmelidir<sup>440</sup>. Sözleşme süresi sona eren alt işverenin işçileri yeni aldığı işe davet ettiği halde işçilerin bu daveti kabul

---

<sup>436</sup>Süzek, *İşyeri Devri*, 313

<sup>437</sup>Çankaya&Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 88.

<sup>438</sup>Y9HD., 2007/38517 E., 2009/8233 K., 30.09.2009 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 15.12.2021.

<sup>439</sup>Özkaraca, E. (2008). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*. Beta, 96-102.

<sup>440</sup>Sümer, *Alt İşveren İşçisi*, 108.

etmeyerek mevcut işyerinde yeni alt işverenle çalışmaları halinde ise işçilerin eski alt işverenle olan iş sözleşmelerini feshettikleri kabul edilmelidir.

Başka bir görüşe göre ise, aralarında herhangi bir hukuki işleme dayalı devir sözleşmesi olmadığı sürece işyeri devri hükümleri uygulanmayacak, önceki alt işveren işçilerini de beraberinde götürmemişse işçileriyle olan sözleşmelerini feshettiği kabul edilecek, yeni alt işverenin yanında çalışıyorlarsa önceki dönemin alacaklarından sorumlu tutulamayacaktır<sup>441</sup>.

#### 4.5.2.2. İşe iade davası bakımından sorumluluk

Alt işverenin değişmesi halleri en yaygın biçimde süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışması şeklinde meydana gelmektedir. Yargıtay'a göre bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ve hukuki sonuçlarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yargıtay'ın benimsediği görüşe göre, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmesi halinde, son alt işveren sadece işçinin kendi yanında çalıştığı süreden değil, işi devraldığı alt işveren yanında çalıştığı süreden de sorumludur. Ancak önceki alt işveren kendi dönemindeki kıdem tazminatından devir tarihindeki ücret üzerinden sorumlu olup devralan alt işverenin önceki alt işverene rücu hakkı bulunmamaktadır. Asıl işveren ise kendi işyerinde geçen tüm süre üzerinden sorumlu olacaktır<sup>442</sup>.

Konya Bölge Adliye Mahkemesi 2021 tarihli kararında: “İhale süresinin bitmesi tek başına iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli neden oluşturmayıp davacının başka bir projede çalıştırılma imkanı olup olmadığı araştırılmadan feshin son çare olması ilkesine uyulmadan iş sözleşmesi feshedilmiştir.” hükmü kurarak ihaleyi devralan son alt işveren ve asıl işvereni davalı kabul etmiş, işverence yapılan feshin geçersizliğine karar vermiştir.

Yine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 2021 tarihinde: “Davalı Turka şirketi en son alt işveren değildir. Bu nedenle sorumluluğu kıdem tazminatı ile kendi çalıştırdığı süre ile sınırlı sorumludur. Feshe bağlı haklar olan ihbar tazminatı ve yıllık izin alacaklarından ise sorumluluğu bulunmamaktadır.” şeklinde karar vermiş, son alt işverenin kıdem

<sup>441</sup>Sümer, *Alt İşveren İşçisi*, 110.

<sup>442</sup>Y9HD., 2013/5587 E., 2013/9305 K., 19.03.2013 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 16.12.2021.

tazminatı ve kendi çalıştırdığı süreden alt işveren işçisine karşı sorumlu olduğuna hükmetmiştir<sup>443</sup>.

Yargıtay, süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılmasının da imkan dahilinde olduğunu belirtmiştir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hallerde sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiğini, yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından da başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiği sonucuna varmış, kısacası yeni alt işveren tarafından işe başlatılmayan ve eski alt işverence de başka işyerinde çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işverence feshedildiğini kabul etmiştir<sup>444</sup>.

Yargıtay, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gitmekte, bu durumda değişen alt işverenlerin işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş işçilik haklarını devraldığını kabul etmektedir. Başka bir deyişle işçi, devreden ve devralan işverenler yanında geçirdiği sürelerin toplamı üzerinden kıdem tazminatını devralan işverenden isteyebilecektir<sup>445</sup>. Devralan işveren ödediği tazminatın devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olan kısmını devredene rücu edebilecektir. Devreden işveren ödenecek kıdem tazminatından müteselsil sorumlu kabul edilemeyecektir.

---

<sup>443</sup> Ankara BAM7HD, 2020/3076 E., 2021/26 K., 18.01.2021 T., www.uyap.gov.tr, E.T. 09.12.2021.

<sup>444</sup>Y9HD., 2017/5821 E., 2017/7397 K., 03.04.2017 T., www.uyap.gov.tr, E. T. 10.12.2021.

<sup>445</sup>Süzek, *İş Hukuku*. 199.

## 5. SONUÇ

Günümüz şartlarında globalleşen dünyanın getirileri ve teknolojinin hayatımıza her alanda hakim olması neticesinde iş dünyasında da alt işverenlik uygulaması oldukça fazla sayıda yer almaya başlamıştır. Bu uygulama neticesinde şirketler, işverenler uzmanlık gerektiren fakat kendi işi alanında olmayan işlerini başka işverenlere vererek daha verimli hizmet sunma imkanına erişmektedirler.

Alt işverenlik uygulamasının en sakıncalı yönü, asıl işverenden iş alan alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğunu yerine getirmede işçinin mağdur olması en basit anlatımla iki işvereni olduğu halde işçinin hak ettiği emeğinin karşılığını alamayacak olmasıdır. Bir diğer riskli ve kanunu dolanma olarak da nitelendirebileceğimiz durum ise, aslında böyle bir niyetleri olmadığı halde tarafların alt işveren ilişkisi varmışçasına muvazaalı bir hukuki ilişki meydana getirmeleridir. Ancak gerek yıllardır uygulanan Yargıtay kararları, gerekse son yıllarda daha detaylı ve çözüm odaklı kanuni düzenlemeler sayesinde bu ihtimalin önüne geçilmektedir.

Bu uygulanagelen yerleşik içtihatlarla ve kanuni düzenlemelere göre, iş sözleşmesi feshedilen ve işçisi olduğu alt işverenden işçilik alacaklarını alamayan işçi, Kanunda belirtilen muvazaalı kabul edilen durumların alt işverenlik ilişkisinde bulunmaması ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için aranan kanuni şartların var olması durumunda, asıl işverene onun asıl işveren olarak alt işverene verdiği işte çalıştığı süre boyunca doğmuş alacaklarından dolayı başvurabilecektir.

Yahut asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması durumunda kanun koyucu işçiyi bu muvazaalı iş ilişkisinin başlamasından veya işçinin alt işverenle çalışmaya başlamasından kısacası başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul etmiştir. Bu sayede iş sözleşmesi feshedilen işçi, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunu kanıtlaması durumunda veya bu iddianın varlığı üzerine mahkemece Kanunda yer alan muvazaalı ölçütlerinin varlığının tespiti halinde hak kaybına uğramayacak ve asıl işveren işçileriyle eşit hak ve alacaklara sahip olacaktır.

Ancak uygulamada olabildiğince fazla örnekle karşımıza çıkan bu hukuki ilişki, aynı zamanda çeşitli konularda çözüme veya açıklığa kavuşmaya muhtaç halde bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iş sözleşmesinin alt işverence feshi üzerine işçinin işe iade talebiyle mahkemeye başvurması halinde husumeti kime yöneltecek olmasıdır. Şöyle ki,

asıl işverenle alt işveren arasında muvazaalı bir ilişki bulunmuyor ise öğretideki çoğunluk görüş ve Yargıtay kararlarının çoğu doğrultusunda gelişen BAM kararları gereğince iki işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığının varlığının kabulü nedeniyle işçi her iki işvereni aynı anda davalı olarak göstermek zorundadır. Bu koşul kanun koyucu tarafından dava şartı kabul edildiği için, hakim tarafından resen göz önüne alınacaktır. Ancak hakkını aramakta olan işçinin bu durumu bilememe ihtimali oldukça yüksektir. Her ne kadar mahkeme süre vererek husumetin yöneltmesini sağlayacaksa da bu durum vakit kaybına neden olacaktır.

Dava şartı olan arabuluculuk aşamasına başvurmadan işe iade davası açan işçinin davası dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddedilecek ve karar taraflara resen tebliğ edilecektir. Kesinleşen ret kararının resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde işçi arabulucuya başvurabilecektir.

Arabuluculuk aşamasında işe iade konusunda anlaşma sağlanması durumunda işçinin işe iade talebiyle işverene başvurması ve işverence işe başlatılmaması ve parasal haklarının da ödenmemesi durumunda işçinin izleyeceği yol kanun koyucu tarafından belirlenmemiştir. Bu durumda işçi, anlaşma sağlandığı için mahkemede dava açma yoluna başvuramayacaktır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olan arabuluculuk görüşmeleri neticesinde varılan sonucun icraya zorlama gücü teorik olarak bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin işe başlatılmaması durumunda nasıl çözüm üreteceği açıkça düzenlemeye muhtaçtır.

7036 sayılı Kanunun getirdiği büyük yeniliklerden biri de ilk derece mahkemelerince verilen işe iade davası kararlarının artık istinaf kanun yoluna tabi olmasıdır. Mahkeme kararının kesinleşmesini geciktiren bu halde, işçinin işe iadesi kararı verilmiş dahi olsa icra olunmayacaktır. Bölge Adliye Mahkemesinin ilk derece mahkemesi kararını onaması halinde ise karar kesinleşmiş, işçi işe iadesini işverenden talep edebilir hale gelmiş olacaktır. Ne var ki hayatın olağan akışına göre işçinin yeni bir işe başlamış olma ihtimali yüksektir. İşçi işverenden işe başlatılmak yerine parasal haklarının ödenmesini talep edemeyecek, etse dahi pek muhtemeldir ki işveren bu talebi kabul etmeyecektir. Zira işçinin ikisi arasında seçim hakkı olmamakla, terditli olarak işe iade başvurusunun reddi halinde iş güvencesi tazminatının ödenmesi şeklinde düzenleme mevcuttur. İşe iade

kararlarının uygulamadaki bu sorunları şüphesiz alt işverenlik uygulamasında alt işveren işçisi için de sorun olacaktır.

7036 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanunda yapılan değişiklikten itibaren ilk derece mahkemelerinin verdiği kararlar parasal haklar yönünden yasal sınırın üzerinde olmadığı sürece temyiz kanun yoluna götürülemeyecektir. Bölge Adliye Mahkemelerinin yargı işleyişindeki konumu da göz önüne alındığında temyiz kanun yolunun kapatılması hak arama hürriyetinin ihlali olarak nitelendirilmiş ve öğretilerde eleştirilmiştir.

Asıl işverenlerin değişmesi halinde yeni asıl işveren ile çalışmaya başlayan alt işverenin işçisinin iş sözleşmesi alt işverence feshedilirse, asıl işverenin işçiye ödenecek kıdem tazminatından asıl işverenden alınan işte alt işveren tarafından çalıştırıldığı süre ile sınırlı olarak alt işverenle müteselsil sorumlu olacağı öngörülmektedir. Kıdem tazminatının feshe bağlı bir alacak olması nedeniyle asıl işverenin bu alacakta müteselsil borçlu gösterilmesi doktrinde eleştiri nedeni olmuştur. Zira fesih olayı, asıl işveren alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra meydana gelmiştir.

## KAYNAKÇA

- Akkurt, S. S. (2014), Hukuki İşlemlerde Geçersizlik Olgusuna Genel Bir Bakış. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.4(1). 99-131.
- Akyiğit, E. (2010). Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1-38, "Alt işverenlik"
- Akyiğit, E. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik* (2. Bs.), Seçkin. "İş ve Sosyal Güvenlik"
- Akyiğit, E. (2007). *Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)* (1. Bs.), Seçkin, Ankara . "İş Güvencesi"
- Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*(3. Bs.). C.I, Seçkin. Ankara. "Şerh, C:I"
- Akyiğit, E. (2011). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)* (1. Bs.), Seçkin, Ankara. "Taşeronluk İlişkisi"
- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku* (13. Bs. Güncellenmiş), Seçkin, Ankara, 61."İş Hukuku"
- Alpagut, G. (2005). İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi. III. Yılında İş Yasası Semineri. Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 200-251 "İş Güvencesi"
- Alpagut, G. (2012). *2010 yılı Yargıtay Kararları Semineri*. Kamu-İş. Yayınları. Ankara.
- Astarlı, M. (2017).7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (38), 40-53. "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu"
- Aydınlı, İ. (2021), *Türk İş Hukukunda Alt İşveren( Taşeron) İlişkisi Ve Muvazaa Sorunu* (5. Bs. Güncellenmiş), Seçkin, Ankara." Muvazaa Sorunu"
- Aykaç, H. B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*, Beta Yayınları. İstanbul.
- Başbuğ, A. (2013). *İş ve Hukuk Çalışanların Hakları ve Sorunları*, Binyıl. Ankara.
- Bostancı, Y. & Kırtıloğlu, S. S. (2013). İşçinin Asıl İşverene Karşı Dava Açması Durumunda Davanın Alt İşverene Teşmil Edilme Zorunluluğu (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2012/12237 Esas, 2012/15447 K. Sayılı Kararı Çerçevesinde). *ERÜHFD*. 8(2). 845- 864.
- Caniklioğlu, N. (2017). *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan Esener II. Uluslararası Kongresi*(1. Bs.), Seçkin, İstanbul. 67-131. "Değerlendirme 2017"
- Centel, T. (2020), *İş Güvencesi*(2. Bs. Gözden geçirilmiş ve yenilenmiş ), Legal, İstanbul.
- Çankaya, O. G. (2002). Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.6(4).
- Çankaya, O. G. & Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (3. Bs. Genişletilmiş). Yetkin. Ankara.
- Çelik, N. (2010). İş Hukukumuzda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17). "Alt İşveren İlişkisi"



- Çelik, N. (2012). Alt İşverenlik Konusunda Bir Yargıtay Kararındaki Değerlendirmeler Üzerine Düşüncelerimiz, *Legal İSGHD*, 9(15), “Alt İşverenlik”
- Çelik, N. (2009). Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları (Karar İncelemesi), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (13), “Karar İncelemesi”
- Çelik, N. & Caniklioğlu, N. & Canbolat & T. (2020), *İş Hukuku Dersleri* (33. Bs. Yenilenmiş), Beta, İstanbul.
- Çil, Ş. (2009). Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi”, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Editör: GÜZEL, Ali, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum - 04 Nisan 2009, *Kadir Has Üniversitesi Yayınları*,4-126, “Alt İşveren”
- Çil, Ş. (2018). *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi*, Yetkin, Ankara, “Arabuluculuk”
- Çil, Ş. (2008). Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları. *Ankara Barosu Dergisi*.66(1). 44-86. “İşe İade”
- Demir, E. (2016). Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı*, 15(1), 825-887, “Müteselsil Sorumluluk”
- Demir, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*(3. Bs. Yeniden Düzenlenmiş).Nadir Kitap. İzmir. “İş Hukuku ve Uygulaması”
- Doğan, S. (2019). *İş Sözleşmesinin Feshinde Olumsuz Öngörü İlkesi*, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan. On İki Levha Yayınları. İstanbul.1013-1040
- Doğan Yenisey, K. (2018). *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*, Seminer Ankara 01-02 Aralık 2017, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 449-453, “Değerlendirme 2016”
- Ekmekçi, Ö. &Alpagut, G. ve Gülver, E. (2021). İş Hukuku Temel Kanunları(4. Bs.), On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.
- Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E. (2020). Bireysel İş Hukuku Dersleri (2.Bs.), On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.
- Ekonomi, M. (2008). Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, 21-52 “Alt İşveren”
- Ekonomi, M. (2003). Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmesi, *Çimento İşveren Dergisi Eki*,17(2), 1-40.”Hizmet Akdinin Feshi”
- Ekonomi, M. (2012). İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, *Legal İSGHD*, 10(34), 3-32 “İş Güvencesi”
- Engin, M. (2006). Tebliğ: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004. Ankara.” Değerlendirme 2004”

- Engin, M. (2003). İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi. Beta. İstanbul. "İşletme Gerekleri"
- Eren, F. (2014). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*(16. Bs.). Yetkin. Ankara.
- Eren, F. (2021), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*(26. Bs.), Yetkin, Ankara.
- Eyrenci, Ö. (2004). 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme. *Legal İSGHD*. (1). 15-54"Genel Değerlendirme"
- Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan, D. & Baskan, E. (2020). *İş Hukuku* (10. Bs.), Beta
- Göktaş, S. (2012). Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (27), 56-67. "Asıl İşveren"
- Göktaş, S. (2009). İşveren Vekilinin İş Güvencesi, *Çalışma ve Toplum*, 2009/1(20), 61-73. "İşveren Vekili"
- Göktaş, S. (2016). *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu*.413-429 <https://testapi.aybu.edu.tr/admin/genel/GetFile?id=294635fb-e1e8-46de-a2a5-1c48bdc22673.pdf>, E.T. 06.12.2021. "Sempozyum"
- Gürsel, İ. (2018).Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihden Önce İşçiyi Başka Bir İşte Çalıştırması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 0(40). 97-113.
- Güzel, A. (2016). İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Üzerine Bazı Aykırı Düşünceler!..., *Çalışma ve Toplum*, (3). 1131-1146.
- Güzel, A. (2014). *İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)"*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Legal Yayınları, İstanbul, 237-317."Sözleşmenin Sona Ermesi"
- Güzel, A. (2005). *İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları*, A. Can Tuncay'a Armağan. Legal Yayıncılık. İstanbul. "Son Çare"
- Güzel, A. (2005). Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. 9-75 "Değerlendirme 2005"
- Güzel, A. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi. İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri. İstanbul. 15-145
- Güzel, A. (2014). *İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi*, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar - 4*, Editörler: GÜZEL, Ali, UganÇatalkaya, Deniz, Seçkin, Ankara, 95-120
- Kabakçı, M. (2012). *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme*. Beta, İstanbul. "Yetersiz İş Görme"
- Kar, B. (2020), İş Güvencesi ve Uygulaması (4. Bs.), Yetkin, Ankara. "İş Güvencesi"
- Kar, B. (2008). İşe İade(İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları. *Ankara Barosu Dergisi*. (1). 87-115.

- Keser, H. (2019). Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılmayacağına İlişkin Bir Değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (41), 11-35. “Ekonomik Kriz”
- Kılıç, M. & Özaydın, M. M. (2022), Türkiye’de Alt İşveren Uygulamasına İlişkin Güncel Sorunlar, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1),81-106.
- Kılıçoğlu, M. & Şenocak, K. (2013). *İş Kanunu Şerhi*. Legal Yayıncılık. İstanbul.
- Korkmaz, F. & Alp, N. S. (2019). Bireysel İş Hukuku (4. Bs. Güncellenmiş), Seçkin.
- Kuru, B. (2017). *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı* (1. Bs.). Yetkin, Ankara.
- Manav, E. (2010). İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü. *TAAD*, 1(3), 259-300.
- Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Ders Kitabı*(5. Bs. Güncellenmiş), Lykeion, Ankara.
- Mutlay, F. B. (2018). İş İade Davalarında Arabuluculuk, *Çalışma ve Toplum*. (4), 2129-2154.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2017). İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Yenilikler), *Sicil İş Hukuku Dergisi*,(38).”Feshin Geçersizliği”
- Narter, S. (2022), *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar* (5. Bs.), Adalet, Ankara.
- Odaman, S. & Karaçöp, E. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 44-62.
- Oğuzman, M. K. & Öz, M. T. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*(11. Bs.). Cilt 1. Vedat Kitapçılık. İstanbul.
- Özekes, M. (2018). 7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 62-77.
- Özekes, M. (2005). *Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları*(1. Bs.). Legal Yayınevi, İstanbul. ”Uygulama Sorunları”
- Özkan, H. (2017). İş Davalarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, *Legal İSGHD*, 14(56), 1881.
- Özkaraca, E. (2008). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta, İstanbul. “İşyeri Devri”
- Özkaraca, E. (2012). İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 92-136. “Eleştirel Bakış”
- Özkaraca, E. (2019). Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi işbirliği ile düzenlenen “Türk Hukukunda Sendikal Haklar” Sempozyumu, Ankara. 35-61.

- Pekcanitez, H. & Atalay, O. & Özekes, M. (2017). *Medenî Usul Hukuku Temel Bilgiler*(11. Bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Soyer, P. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*,(1), 16-28, “İş Kanunu”
- Soyer, P. (2005). *Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları*. I. Oturum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul.
- Subaşı, İ. (2017). *İşe İade Davaları İle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (1. Bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Sümer, H. H. (2009). Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (15), 104-111.
- Süzek, S. (2005). *İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih. A. Can Tuncay'a Armağan*, Legal Yayıncılık, İstanbul. “İşçinin Yetersizliği”
- Süzek, S. (2013). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, *DEÜHFD*,5, Özel Sayı 2013, 311-330, “İşyerinin Devri”
- Süzek, S. (2020), *İş Hukuku* (20. Bs.), Beta.
- Süzek, S. (2013). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan. *DEÜHFD*. 15(0). Özel Sayı. 311-330. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588782>,”İşyeri Devri”
- Süzek, S. (2010).Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, *Legal İSGHD*, 7(25), 12-29. “Alt İşveren”
- Şahlanan, F. (2003).Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası: Yeni İş Yasası, 20-35.
- Şen, M. & Naneci, A. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (15), 24-53,”Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”.
- Taşkent, S. (2004), Alt İşveren, *Legal İSGHD*, (2), 363-367.
- Tulukçu, N. B. (2017), *İş Güvencesi- İşe İade*, Seçkin, Ankara.
- Urhanoglu Cengiz, İ. (2013). Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı (Karar İncelemesi). *Sicil İş Hukuku Dergisi*,0(29), 115-121.
- Ürcan, G. (2011). Asıl İşverenin Rücu Alacağı-Karar İncelemesi-,*Legal İSGHD*, 8(30).
- Yerebakan, E. (2014). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı, *Legal İSGHD*,11(44). 37-49.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı :Tuğba ULUĞ

Doğum Yeri – Tarihi :

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :2016, KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk

Yüksek Lisans Öğrenimi :2022, KTO Karatay Üniversitesi, Özel Hukuk

Bildiği Yabancı Diller :Arapça, İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

### İŞ DENEYİMİ

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Konya Barosu, Adalet Bakanlığı

Tarih: 21 Nisan 2021