

Hukuk Fakültesi Dergisi
Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068
Cilt / Volume 29 Temmuz / July 2025 Sayı / No. 3

**YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE ASIL İŞVERENİN ALT
İŞVERENE RÜCU SORUNU**

WITHIN THE FRAMEWORK OF JUDICIARY DECISIONS THE ISSUE
OF RECOURSE OF PRINCIPLE EMPLOYER TO SUBCONTRACTOR

İbrahim SUBAŞI*  

Zeycan ÜNÜVAR ALTINAY**  

ÖZET

İş ilişkisi en yalın hali ile işçi ve işveren arasında iki tarafa borç yükleyen akdi bir ilişkidir. İşçilik alacaklarının korunması amacıyla işçilik alacaklarından sorumlu tutulanların kapsamını genişleten düzenlemeler yapılmıştır. İş hukukunda üçlü iş ilişkileri olarak ifade edilen bu hallere örnek olarak asıl işveren alt işveren ilişkisi, işyeri devri, geçici iş ilişkisi yahut iş sözleşmesinin devri sayılabilir. Üçlü iş ilişkilerinin çalışmamız açısından önem arz eden noktası asıl işveren alt işveren ilişkisi ile işyeri devrinin iç içe geçmek suretiyle oluşturduğu sorumluluk sarmalıdır. Asıl işveren değişmeksizin alt işverenler arasında zincirleme şekilde gerçekleşen işyeri devirlerinin bulunduğu çalışma şeklinde, rücu konusunun özellikle kıdem tazminatı yönü ile incelenmesi amaçlanmıştır. Asıl işveren alt işveren arasında rücu davalarının incelenmesinin nedeni ise rücu davalarının temyiz incelemesi ile görevli Yargıtay dairelerinin, temeli iş hukukundan kaynaklanan birlikte sorumluluğun

* **Prof. Dr.**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/İSTANBUL, **E-Posta:** isubasi@ticaret.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-4200-9797,

** **Dr. Öğr. Üyesi**, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/SİVAS, **E-Posta:** zunuvar@cumhuriyet.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-2164-0408 **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1537834.

- **Atıf Şekli / Cite As:** Subaşı, İbrahim/Ünüvar Altınay, Zeycan, “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Asıl İşverenin Alt İşverene Rücu Sorunu”, HBV-HFD, 2025, C. 29, S. 3, s. 915-952.
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



iç ilişkide ne şekilde giderilmesi gerektiği noktasında vermiş oldukları kararların zaman içinde gösterdiği değişimdir. Bu kapsamda güncel içtihat nazara alınarak asıl işveren alt işveren ilişkisi, işyeri devri, işçinin kıdeminin bütünlüğü ilkesi, birlikte sorumluluk kavramı ve özellikle kıdem tazminatı yönüyle birlikte sorumluluğun iç ilişkide ne şekilde giderilerek kişisel sorumluluk miktarlarının belirleneceğine dair rücu davalarına ilişkin Yargıtay kararları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Asıl işveren, Alt işveren, İşyeri devri, Rücu, Kıdem tazminatı

ABSTRACT

The employment relationship is fundamentally a contractual arrangement between the employee and the employer, imposing obligations on both parties. Regulations have been made to broaden the scope of those held responsible for labor claims in order to protect labor claims. Instances of these scenarios, termed triangular employment relationships in labor law, include the principle employer and subcontractor employment transfer, temporary employment arrangements, or the assignment of the employment contract. The critical element of triangular employment relationships relevant to our investigation is the cycle of liability generated by the interconnection of these relationships.. The examination of recourse cases between the principle employer and the subcontractor is prompted by the alteration in the Supreme Court of Appeals' rulings regarding the resolution of joint liability as stipulated by labor legislation within internal relationships. In this context, taking into account the current case law the decisions of the Supreme Court of Appeals' focusing on the relationship between the principle employer and the subcontractor; the transfer of the workplace, the principle of employee seniority integrity, the notion of joint liability, and the assessment of personal liability by excluding joint liability in internal relations, particularly concerning severance pay, will be examined.

Keywords: Principle employer, Sub-employer, Transfer of undertaking, Recourse, Severance allowance

EXTENDED ABSTRACT

One manifestation of the growing demand for workforce flexibility within our legal framework is the practice of subcontracting. The major employer-sub-employer relationship, which has proliferated alongside the demand for its application, is also one of the most contentious and troublesome domains of labor law. This paper examines the Supreme Court of Appeals' rulings on recourse between employers in employment relationships involving simultaneous sub-employment and workplace transfer; comparing these opinions with labor law legislation and case law. Upon the termination of the sub-employment relationship, the sub-employer vacates the premises, while the workers persist in their roles as employees of the new sub-employer. This circumstance requires a comprehensive examination of the validity of the principle employer-sub-employer relationship. Nonetheless, the rulings of the Supreme Court of Appeals have not considered it adequately for the relationship to

be invalidated for the sub-employer's employees to commence employment with the new sub-employer, and efforts to resolve the issue have involved the application of provisions regarding the transfer of the workplace. The labor court determines which employer is accountable for a worker's labor receivables when the worker files a claim against many sub-employers at the same workplace. Moreover, pursuant to the Labor Law (art. 2/6), sub-employers bear joint and several liabilities for labor receivables owed by the major employer. According to the principle of joint and multiple liability, the worker may recover his/her receivables from any of the employers sharing this liability. To validate and apply recourse between the principal employer and sub-employer, the party seeking recourse must have compensated the worker, deemed a third party unrelated to the claim, in an amount surpassing their own share of liability. At this juncture, the matter of recourse emerges within the internal dynamics of the employers. The employer is obligated to pay the labor receivables from other employers for amounts above their own contribution. The frequent reassignment of the office managing recourse cases between companies has resulted in varying concepts concerning the distribution of responsibility and culpability across employers throughout time. These alterations in case law result in varying rulings by local courts. Under the obsolete legal precedent, in instances where the contract between the principal employer and the subcontractor fails to specifically delineate the allocation of responsibility for labor receivables, it was traditionally maintained that the liability should be equitably divided between the parties. Subsequently, the Supreme Court of Appeals abrogated this precedent and commenced assessing the distribution of culpability based on variables including the nature of the labor receivable and the period in which it arose. Consequently, it has been established that the sub-employer shall be accountable for the remuneration owed to employees, contingent upon the duration of employment, in relation to claims arising from actual work performed, including wage receivables, overtime compensation, and weekly holiday pay. The initial allocation of the annual leave charge was based on the yearly leave period accrued by each sub-employer; whereas the last sub-employer is now accountable for the annual leave compensation in compliance with labor legislation. The obligation to provide money in place of notice rests with the final sub-employer who terminates the employment contract without the requisite notice time. This adoption conforms to the stipulations specified in the labor legislation. The concepts established in the remedy cases are incongruent with labor law rules regarding severance pay. The sub-employer's obligation for severance compensation should be determined by evaluating the duration of the worker's employment with the sub-employer and the last gross salary offered by the sub-employer. In recourse cases, this computation is based on the worker's gross wages at the moment of job termination and is allocated *pro rata* according to the duration spent with each sub-employer. This acknowledgment imposes an unexpected obligation on sub-employers. This calculation represents a clear violation of Article 14 of Labor Law No. 1475. The imposition of an unforeseen duty on individuals due to calculations that disregard Article 14 of Labor Law No. 1475, notwithstanding a clear legal provision, contravenes the idea of legal security.

GİRİŞ

Asıl işveren alt işveren ilişkisi; iş hukuku alanında gerek teori gerekse uygulama yönüyle tartışılan ve sorun yaşanan konularından biridir. Konunun iş hukuku açısından tartışılan birçok yönünün yanı sıra alt işveren işçilerinin işçilik alacaklarından asıl işverenin alt işveren ile müteselsil sorumluluğu ve sorumluluğun iç ilişkide giderilmesi usulü de ayrı bir sorun kaynağı teşkil etmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde rücu davaları mahiyeti itibariyle içinde her biri ayrı bir çalışma konusu teşkil edecek hukuki kavram ve ihtilafları barındırmaktadır. Rücu davalarının incelenebilmesi için temel olan alt işverenlik, işyeri devri ve bu iki ayrı düzenlemenin birbiriyle ilişkisi de çalışmaya dâhil edilmiştir. Rücu davalarında, ilke kararı olarak nitelendirebileceğimiz temel ilkeler tespit edilerek, kıdem tazminatının rücu edilmesi noktasında, içtihadın iş hukukuna aykırılığının sonuçları kapsamında inceleme yapılmıştır. Özellikle kıdem tazminatının asıl işveren tarafından ödenerek alt işverenlere rücu edildiği davalar yönüyle Yargıtay yerleşik içtihadı 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

I. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN KAVRAMI

A. Terminoloji

Hukukumuzda asıl işveren ve alt işvereni anlatmak için yüklenici, taşeron, aracı gibi çok sayıda ifade kullanılmaktadır. Yargıtay’ın asıl işverenle alt işveren arasında rücu davalarına bakan daireleri tarafından da farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir.¹ Doktrinde aynı kavramlar için farklı terimlerin kullanılması, uygulamada ortaya çıkan sorunlar nedeniyle eleştirilmiştir.² Bu nedenle bu çalışmada 4857 sayılı İş Kanun’u lafzına da bağlı kalınarak asıl işveren ve alt işveren terimleri kullanılmıştır.³

B. Tanım

Alt işverenlik uygulaması, çalışma hayatında esnekleşme arayışlarının

¹ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi kararlarında asıl işveren karşılığı sadece işveren ifadesi kullanılırken alt işveren yerine yüklenici teriminin de kullanıldığı görülmektedir. Y. 15. HD, T. 31.05.2021, E. 2021/1521, K. 2021/2333 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

² Canbolat, s. 30–31.

³ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 99; Çankaya, s. 6.

etkisiyle yaygınlaşan “*istihdamın dışsallaştırılması*”⁴ yöntemlerinden biridir.⁵ 4857 sayılı Kanun (m.2/6), “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.*” ifadesiyle asıl işveren ya da alt işveren kavramlarının doğrudan bir tanımını yapmaksızın ilişkinin unsurları üzerinden bir açıklama yapma yoluna gitmiştir.⁶ Doktrinde, alt işveren; “*bir işverenden*

⁴ Alpogut, s. 1350.

⁵ Asıl işveren alt işveren ilişkisi; iş hukukunun gelişim süreci içinde incelendiğinde, 3008 sayılı İş Kanunu’ndan beri Türk Hukuku’nda var olan bir kurumdur. Uygulamada yaşanan sorunlara paralel olarak mevzuatta değişiklikler yapılmıştır. Mülga 3008 sayılı İş Kanunu 1.maddesinin dördüncü fıkrasında; “*İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür.*” düzenlemesi yer almıştır. Madde 5518 sayılı Kanun ile 1950 tarihinde değişikliğe uğramış ve “*İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferuatında, iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler bu araçlar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar.*” şeklinde düzenlenmiştir. Gerek maddenin ilk hali gerekse değişiklik sonrasında, asıl iş ve yardımcı iş ayrımının yapılmadığı görülmektedir. Bu değişiklik ile maddenin ilk halinde “Asıl işveren mesuldür.” ifadesi ile sanki asıl sorumlunun asıl işveren olduğuna dair hatalı anlaşılmaya müsait olan ifade değiştirilerek müşterek ve müteselsil sorumluluk esası benimsenmiştir. 931 sayılı İş Kanunu’nun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin ardından, 931 sayılı İş Kanunu 1/son maddesi 1475 sayılı İş Kanunu’nda aynen korunmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu 1.maddesinin son fıkrasında; asıl işveren alt işveren ilişkisine dair “*Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Madde kapsamında asıl iş, yardımcı iş ayrımı yapılmaksızın işin alt işverene verilebileceği asıl işverenin sorumluluğu yönüyle düzenleme yapıldığı görülmektedir. Kanun koyucu; asıl işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, diğer işverene verilen işin bir bölümü ve eklentilerinde yapılan bir işin verilmesi gerektiğini ve münhasıran o işyeri ve eklentilerinde çalıştırılan işçiler yönü ile asıl işverenin sorumluluğu yoluna gidilebileceğini kabul etmiştir. Kanunun tanım yapmaksızın sorumluluk yönüyle düzenleme yapmış olmasının nedeni ise asıl işverenden iş alan alt işverenlerin ekonomik açıdan daha güçsüz olmaları karşısında işçinin alacaklarını güvence altına almak kaygısından kaynaklanmıştır. Subaşı, s. 125. Nitekim 29.madde kapsamında düzenlenen müteahhide verilen işlerde kamu kurum ve kuruluşlarına getirilen ücret yönünden sorumluluk hükümleri de aynı kaygının yansımasıdır. Bu düzenlemeden ötürü müteahhit ve taşeron arasında farkın ortaya konulması gerektiğinden hareketle müteahhit asıl işverenden iş alan kişi iken taşeronun müteahhitten iş alan kişi olduğu yönünde ayrımlar yapılmış olmakla 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan düzenleme ile dikey şekilde zincirleme alt işveren ilişkisi kurulması mümkün değildir. Aktay, s. 17; Çankaya, s. 2.

⁶ 27.09.2008 tarih, 27010 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği ile

işinin belirli bir bölümünü veya işyeri eklentisinde iş alan ve bu iş için kendi adına işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler” olarak asıl işveren ise “işlerinin belirli bir kısmını veya asıl iş ya da işyeriyle ilgili belirli işlerin yapımını başkasına veren işveren” olarak tanımlanmıştır. Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi asıl işveren namına değil kendi namına yürüten kişidir.⁷ Asıl işveren alt işveren arasındaki sözleşme bir istisna akdi olabileceği gibi kira yahut taşıma sözleşmesi de olabilir.⁸

C. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Birlikte Sorumluluğu

1. Sorumluluğun Kaynağı

Alt işveren tarafından asıl işverenden alınan işte çalıştırılan işçilerin ödenmeyen işçilik alacakları konusunda⁹ asıl işverenler, alt işverenle birlikte sorumludur.¹⁰ 4857 sayılı Kanun’un 2/6 maddesinin ikinci cümlesi *“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.”* düzenlemesine yer vermiştir. Asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında sözleşmeden kaynaklanan bir ilişki bulunmadığı belirtilmelidir.¹¹ Kanun koyucu; asıl işvereni, alt işveren işçilerinin ödenmeyen işçilik alacaklarından sorumlu tutmuştur. Asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı sorumluluğu kanundan kaynaklanan bir sorumluluktur. Alt işveren genelde ekonomik anlamda asıl işverenden daha zayıf olan ve geçici ya da süreli işler yapması nedeniyle sıklıkla yer değiştiren işverendir. Kanun koyucu, işçilik alacaklarının güvence altına alınması amacıyla işçinin emeğinden -dolaylı da

düzenlemeler yapılmıştır.

⁷ Süzek, 2010, s. 13.

⁸ Çankaya, s. 5; Doğan Yenisey, s. 169. Doktrinde bu sözleşmenin ağırlıklı olarak eser sözleşmesi olduğu fakat başka türde bir sözleşme ile de kanuni şartları taşıması durumunda asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabileceği savunulmuş, eser sözleşmesinin asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasında en yoğun kullanılan sözleşme türü olduğu vurgulanmıştır. Ulucan, s. 15; İşverenle alt işveren arasında ilişkinin eser sözleşmesine dayanmasının, ilişkisinin alt işveren sayılmasına engel şekilde kabul edilmesi eleştirilmiştir. Şahlanan, s. 38; Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulmasına ağırlıklı olarak istisna akdine dayandığına dair, Canbolat, s. 13.

⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sorumlulara açılan rücu davaları konusunda detaylı bilgi için Çetin, 2003.

¹⁰ Canbolat, s. 77.

¹¹ Kayırgan, s. 3037.

olsa- faydalanmış olan¹² asıl işverenin sorumluluğuna dair düzenleme yapma gereği duymuştur. Bu sayede alt işveren işçisi, ödenmeyen işçilik alacakları yahut uğramış olduğu zararın giderilmesi talebiyle alt işverene de asıl işverene de başvurma imkânına sahip olmuştur.¹³

2. Sorumluluğun Niteliği

Asıl işveren alt işveren arasında birlikte sorumluluk¹⁴ ile kastedilen, müteselsil sorumluluktur.¹⁵ Müteselsil sorumluluk, alacaklı karşısında birden çok kişinin aynı hukuki nedenden kaynaklanan ve borcun tamamını kapsar şekilde asıl borçlu sıfatı ile yükümlülük altına girmesi şeklinde tanımlanabilir.¹⁶ Müteselsil sorumluluğunun neticesi olarak zararı gideren müteselsil borçlu, kendi payını aşan kısım için diğer borçlulara rücu etme hakkına sahiptir. Alt işverenlik ilişkisinde alacaklarının ödenmesini isteyen işçinin, bu talebini işvereni olan alt işverene yönlendirmesi iş ilişkisinin gereğidir. Asıl işveren, alt işverenin işçisine karşı işveren sıfatını aslında hiç kazanmamış olduğundan sorumluluk yönü ile asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenin sorumluluğunu aşması mümkün değildir. Alt işverenin işçisinin işçilik alacaklarından aslında işvereni olmamasına rağmen asıl işverenin sorumlu tutulması konusunda, işyerinin aslında asıl işverene ait olmasına rağmen¹⁷ alt işvereni seçmekte gerekli özeni göstermeyen asıl işverenin kusuru bulunduğu için sorumlu olması gerektiği yönünde bir görüş bulunmaktadır.¹⁸ Rücu davalarında Yargıtay'ın önceki içtihadı incelendiğinde işçilik alacaklarının ödenmemesinde hem alt işveren hem asıl işverenin kusuru olduğundan bahisle yarı yarıya sorumluluk paylaşırma şeklinde bir yola gidildiği görülmektedir.¹⁹ Asıl işverenin sorumluluğunun bir kusur sorumluluğu değil

¹² Canbolat, s. 67.

¹³ Subaşı, s. 163.

¹⁴ Birlikte sorumluluk, müşterek ve müteselsil sorumluluk olarak ifade edilse de hukuk tekniği açısından aslında bunun doğru bir kullanım olmadığı görülmektedir. Birlikte sorumluluk bir üst kavram iken müteselsil sorumluluğun, birlikte sorumluluk türlerinden biri olmasına rağmen kalıp olarak müşterek ve müteselsil sorumluluk ifadesinin kullanılması doktrinde eleştirilmiştir. Canbolat, s. 3.

¹⁵ Subaşı, s. 162.

¹⁶ Akıntürk, s. 32.

¹⁷ Doktrinde alt işveren tarafından asıl işverene ait işyerinin ayrı bir işyeri olarak tescil edilmesi hususu, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğuna gidilme sebebinin ortadan kaldıran bir düzenleme olarak nitelendirilerek eleştirilmiştir. Aktay, s. 19.

¹⁸ Çenberci, s. 122.

¹⁹ Sözleşme ile sorumluluk paylaşımı yapılmayan hallerde, somut olayın özelliği nazara

kusursuz sorumluluk olduğu, mutlak emredici nitelikte bu sorumluluğunun anlaşma yolu ile dış ilişkide bertaraf edilemeyeceği bunun yanı sıra iç ilişki yönüyle bu tür sözleşme kayıtlarının hüküm ve sonuç doğurabileceği yönünde iştirak ettiğimiz bir görüş de bulunmaktadır.²⁰

Doktrinde de asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkinin akdi bir ilişki olduğu, yükümlülüklerin de bu sözleşmeye göre belirleneceği belirtilmektedir.²¹ Fakat tarafların sözleşmeye koyacakları bir hükümle işçiye karşı müteselsil sorumluluğu ortadan kaldıracak mahiyette bir düzenleme yapmaları mümkün değildir.²²

3. Sorumluluğun Sınırı

Alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin sorumluluğunda, bu sorumluluğun kapsamının tespiti önem arz eder. İşçinin uzun yıllardır alt işveren yanında çalışması ve uzun dönemli bu çalışma kapsamında hak kazandığı işçilik alacaklarının bulunması muhtemeldir. Asıl işverenin sorumluluğu; alt işveren ile yaptığı sözleşme konusu işin, kendi işyerinde görüldüğü süre ile sınırlandırılmıştır.²³ Diğer bir sınırlandırma ölçütü ise ücret seviyesidir. Asıl işveren; alt işveren işçisinin, kendi işyerinde iş gördüğü dönemdeki ücreti ile sınırlı sorumlu olup²⁴ bu husus özellikle kıdem tazminatından doğan sorumluluk yönü ile önem arz edecektir. İşçilik alacağının kanundan, iş sözleşmesinden yahut toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması mümkündür. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde sorumluluk sarmalı asıl işveren ve işçi sabit kaldığı halde işyeri devirleri ile birden fazla alt işverenin varlığında ortaya çıkmaktadır.

alınmaksızın yarı yarıya paylaşım ilkesinin uygulanmasının hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuracağı doktrinde ifade edilmiştir. Kabakçı/Hacıoğlu, s. 98.

²⁰ Soyer, 2006, s. 23.

²¹ Canbolat, s. 57.

²² Süzek, 2010, s. 27.

²³ Taşkent, s. 366.

²⁴ Kayırgan, s. 3011.

II. İŞYERİ DEVRİ KAVRAMI

İşyeri devrinde²⁵; işyerinde²⁶, işverenin kişiliğinde çeşitli nedenlerle bir değişikliğin meydana gelmesi ve bu değişikliğe rağmen işçinin iş sözleşmesinin kesintisiz olarak devam etmesi söz konusudur.²⁷ 4857 sayılı Kanun'da (m.6) işyerinin yahut bir bölümünün devri düzenlenmiştir.²⁸ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 428.maddesi 4857 sayılı Kanun ile aynı yönde düzenleme yapmıştır.

Türk Ticaret Kanunu kapsamında ticaret şirketleri yönüyle düzenlenen yapısal değişiklik türlerine de kısaca değinmek gerekir zira bu yapısal

²⁵ Özkaraca, s. 5; Konumuz itibarı ile esas olan işyerinin devri olmakla birlikte burada kısaca iş sözleşmesinin devrinden de bahsetmek gerekir. İşyerinin devri konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlemekle birlikte iş sözleşmesinin devri konusunda 4857 sayılı Kanun'un yasalaşma aşamasında bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İş sözleşmesinin devri ise 6098 sayılı Kanun'da (m.429) düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin devri; iş sözleşmesini devreden işveren ve devralan işveren ile işçinin onay vermesi sonucunda kurulan bir sözleşme olup işyeri devrinde olduğu gibi iş sözleşmesinin devrinde de iş sözleşmesi kesintiye uğramaksızın devam eder. Ancak işyeri devrinde işçinin ayrı bir onayı aranmaksızın iş sözleşmeleri kendiliğinden devrolunmakta iken iş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı onayı aranmaktadır. Ayrıca işyeri devrinde işçi aynı işyerinde çalışmaya devam ederken iş sözleşmesinin devrinde işçinin işyeri değişmektedir. 1979-1983 Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi seminerinde iş sözleşmesinin devri konusunun sözleşmenin devri adı altında olmasa da tartışıldığı görülmektedir. Aynı holdinge bağlı yavru şirketler arasında, yavru şirketlerin birinde çalışan işçinin diğer bir şirkete geçirilmesinde nasıl bir yorum yapılması gerektiği tartışılmıştır. Bu sorunun aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışma olarak nitelendirilmesinin mümkün olup olmadığı üzerinde durulmuş ancak ortada bir tüzel kişilik varken onu yok sayarak üst kuruluşu işveren olarak kabul etmenin mümkün olmayacağı yönünde görüşler ifade edilmiştir. Her ayrılaştı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre kıdeme hak kazanıp kazanmadığının mı tespiti gerekeceği düşünceleri bildirilmiştir. Konunun önem arz eden noktalarından biri de Milli Komite toplantılarına münhasır olarak 1975 tarihinden itibaren alt işverenlik konusu daha hiç ele alınmadan evvel iş sözleşmesinin devri konusunun temelinin Milli Komite toplantısında değerlendirilmiş olmasıdır. Şahlanan, s. 142.

²⁶ 55 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin İş Sözleşmesi (RG, T. 13.01.2004, S. 25345) 3.maddesinde işyeri tanımı yapılmış olup, buna göre *“işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrol altında bulunan bütün yerler”* olarak tanımlanmıştır.

²⁷ Çenberci, s. 310. Kübra Demir, s. 654.

²⁸ İşyeri devri, tek başına işçi için de işveren için de iş sözleşmesinin feshinde haklı neden değildir. İşveren yönü ile geçerli bir neden de teşkil etmez; Fevzi Demir, s. 84; 1475 sayılı Kanun döneminde 1984 tarihli Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirme Semineri'nde değerlendirilen Y. 9. HD, T. 17.02.1984, E.1053, K.1534 ilamına konu uyuşmazlıkta işyeri devredilen işçinin yeni işveren ile çalışmak istememesi karşısında iş sözleşmesinin devreden işveren tarafından feshedildiği yönünde karar ve karar doktrinde yerinde bir karar olarak nitelendirilmiştir. Narmanlıoğlu, 1986, s. 85.

değişikliğin de iş sözleşmesi üzerinde etkileri bulunmaktadır.²⁹ Yapısal değişik türleri olarak; birleşme, bölünme yahut tür değişme sayılabilir. TTK 178. madde kapsamında yapılan düzenlemeyle işçinin devre itiraz hakkı bulunmaktadır. İşyerinin devrini düzenleyen 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında devirlerin işçi ve işveren yönünden geçerli veya haklı neden sayılmayacağı belirtilmekle birlikte TTK 178. madde kapsamında ticari şirketlerin bölünme, birleşme yahut tür değişmesi halinde işçiye sağlanan itiraz hakkına ilişkin hükümlerin ayrıca değerlendirmesi gerekir. TTK 178. maddesinde tam ve kısmi bölünme halinde işçinin itiraz hakkına ilişkin olup birleşmeyi düzenleyen TTK 158. madde ve tür değişikliğine ilişkin TTK 190. maddeleri de TTK 178. maddesine atıfta bulunmuştur. İşyeri devriyle iş sözleşmelerinin de kendiliğinden devredilmesi temel olarak iş ilişkisinin kesintiye uğramamasını sağladığından yıllık izin, kıdem tazminatı gibi kıdeme bağlı haklar yönü ile işçinin menfaatinedir. Ancak itiraz hakkı, işçinin kişiliğinin ön planda olduğu iş sözleşmesinde, işçinin yeni işverenle çalışmak istememesi halinde işçinin aslında kendi seçmediği işverenle çalışmaya zorlanmama hakkını da vermektedir. İşçinin itiraz hakkını kullanma süresi konusunda kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Burada ölçütün makul süre olarak uygulanması gerektiği doktrinde ifade edilmiştir. Ancak makul sürenin başlangıcı noktasında işveren tarafından işçiye yazılı olarak bir bilgilendirme yapıldı ise bildirim tarihinden; işveren tarafından işçiye bildirim yapılmadı ise işçinin bu durumu öğrendiği tarihten itibaren işçinin makul sürede itirazını bildirmesi gerekmektedir. İşçinin itirazı üzerine iş sözleşmesi ihbar öneli sonunda kanun gereği kendiliğinden sona ermiş olacaktır. Burada kendiliğinden sona erme hali doktrinde tartışılmış, özellikle işçinin kıdem tazminatı alacağı yönü ile durumu ele alınmıştır. Nitekim 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre kendiliğinden sona erme hali kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri değildir. Ancak TTK 178. madde kapsamındaki düzenlemenin de işçinin aleyhine yorumlanmaması gerekir. Aksi yorumda zaten kıdem tazminatı alacağını kaybetmeyi göze alan işçinin iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmasa da her zaman feshedebileceği, itiraz hakkını kullanan işçiye kıdem tazminatının ödenmemesi halinde ise madde ile işçiye sağlanan bir haktan bahsedilemeyeceği de açıktır.

İşin bir bölümünün alt işverene verilmesi ile işyeri devri birbirinden farklı kavramlardır. Öncelikle alt işveren işçisi ile asıl işveren arasında iş sözleşmesi kurulmamakta iken işyeri devrinde, devrin gerçekleşmesi ile birlikte işçi ile

²⁹ Kayık Aydınalp, s. 72; Sermaye şirket ortaklarının ise şahsi sorumluluğu bulunmamaktadır.

devralan işveren arasında iş ilişkisi kurulmaktadır. Devreden işveren ile işçi arasında sözleşme sona ermekle beraber sorumluluk kapsamında devreden işverenin doğmuş olan haklar bakımından sorumluluğu sınırlı süre ile olsa da devam etmektedir.³⁰ Alt işverenlik ilişkisi geçici nitelikte bir ilişkiyken işin tamamının ya da bir kısmının devri süreklilik arz eden bir durumdur.³¹

III. İŞYERİ DEVRİNİN ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ İLE BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİ

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde olması gereken, sözleşme süresi sonunda alt işverenin işçilerinin de asıl işverene ait işyerinden ayrılmasıdır. Ancak işçilerin çalışmalarının kesintisiz devam ettiği halde alt işverenin periyodik olarak değiştiği çalışma düzenleri uygulanmaktadır.³² Örneğin alt işveren, işçilerini yeni işyerine çağırarak fakat işçiler bu davete uymamış ve alt işverenin yeni işyerinde işe başlamadan eski işyerinde alt işverene bağlı olmaksızın çalışmaya devam etmiş olabilirler. Bu durumda, işçiler tarafından iş sözleşmelerinin feshedildiğinin kabulü gerekmektedir. Yahut alt işveren süresinin sona ermesi ile birlikte 4857 sayılı Kanun'un 6.maddesinin aradığı şekilde hukuki bir işlemle işyerini yeni alt işverene devretmiş ya da işyeri devri olmaksızın iş sözleşmelerinin devri gerçekleştirilmiş olabilir. Sayılan ihtimallerin hiçbirisi gerçekleşmeksizin sözleşme süresinin bitiminde alt işverenin işçileri bırakıp işyerinden ayrılması halinin hukuken ne şekilde

³⁰ Çankaya, s. 9; Sorumluluk açısından ele alındığında alt işverenlik ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu, devamlılık arz eden bir sorumluluktur. İşyeri devrinde devreden işverenin devir tarihinden sonra doğan alacaklar yönünden sorumluluğu bulunmadığı gibi devreden işverenin sorumluluğu kıdem tazminatından doğan sorumluluk ayrı kalmak üzere devirden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Çankaya/Çil, s. 63; İşçilik alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olmasına rağmen devreden işverenin sorumluluğunun iki yılla sınırlandırılması, iş hukukunun temel ilkesi olan işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmayacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir; Fevzi Demir, s. 85.

³¹ Çankaya/Çil, s. 63; Burada süreklilik kavramı uzun süreli olarak da anlaşılmalıdır. İşin bir bölümünün 49 yıllığına kiraya verilmek sureti ile işverenin tamamı ile el çekmesi örnek gösterilebilir.

³² Milli Komite seminerlerine münhasır olarak bu nitelikte çalışma ilk defa 1985 yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri'nde ele alınmıştır. Y. 9. HD, T. 14.02.1985, E. 1984/1153, K. 1985/1778 sayılı ilamı incelenmiştir. Kararda asıl işveren tarafından senelik ihalelerle işlerini alt işverene devrettiği uyumsuzlukta işçinin hizmet bütünlüğü gözetilerek kıdem tazminatı talep edemeyeceğine oyçokluğu ile karar verilmiştir. Karşı oy yazısında ihaleyi alan şirketler arasında işyeri devrinin bulunmadığı, işçinin ihaleyi alan her iki şirketteki çalışmalarının bağımsız çalışmalar olduğu bu nedenle işçinin kıdem tazminatı alabileceği gerekçe olarak bildirilmiştir. Doktrinde ihale dönemi sona eren şirket tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilip erdirilmediğinin tespiti gerektiği, sözleşme sona ermemiş ise kıdem tazminatı alacağının doğmayacağı yönünde görüş bildirilmiştir. Şahlanan, s. 59.

nitelendirilmesi gerekeceği noktasında doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Alt işverenin sürekli değişmesine rağmen işçinin kesintisiz çalışmaya devam ettiği durumlarda, alt işverenlik ilişkisinin kurulması için temel şart olan kendi işçilerini çalıştırma halinin gerçekte var olmadığı, bu durumda geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulamayacağına dair³³ iştirak ettiğimiz bir görüş bulunmaktadır.

Yargıtay'ın iş uyuşmazlıklarının temyiz incelemesi ile görevli daireleri tarafından da alt işverenin sürekli değişmesine rağmen işçinin kesintisiz çalışmaya devam etmesi tek başına alt işverenlik ilişkisinin geçerlilik sorunu yaratan bir hal olarak değerlendirilmemiştir.³⁴ Bu noktada yeni dönem alt işverenin önceki dönem alt işvereni yanında çalışan işçileri işe almasına yasal bir engel bulunmadığı da ifade edilmiştir.³⁵

IV. ASIL İŞVEREN TARAFINDAN ALT İŞVERENE RÜCU EDİLMESİNDE TEMEL İLKELER

A. Genel Olarak

Asıl işveren alt işveren arasında rücu davaları³⁶ -her ne kadar borcun

³³ Soyer,1999, s. 23. Aynı yazar bir başka eserinde, “İşletmenin ve işin gereği teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren iş” ölçütünün bir bütün olarak kabul edilmesi halinde bunun asıl işveren alt işveren ilişkisinin uygulanmasını son derece daraltıcı olacağı kanaatini açıklarken verdiği örnekte “taşeron sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle alt işverenin işyerinden ayrılması sırasında, kendi işçilerinin, asıl işveren işçisi olduklarını ve işyerinde kalmaya devam etmek istediklerini ileri sürmesine imkân sağladığı” yönü ile eleştirmiştir.

³⁴ Arslan Durmuş, s. 393.

³⁵ Çankaya, s. 12; Doktrinde Daire uygulamasının yerinde olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Şahlanan, s. 472; Yine doktrinde aksi yönde görüşler de bulunmaktadır. Daire uygulamasına getirilen eleştirilerden biri her ne kadar bu kabul, işçilik alacaklarının korunması yönüyle uygun bir sonuç doğurmakta ise de hukuki ve teknik anlamda bir işyeri devrinden bahsedilemeyeceği, burada iş sözleşmesinin devrinin bulunduğu kabulünün daha yerinde olacağına dair görüş, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 240.

³⁶ Uygulamada daha sınırlı da olsa alt işveren tarafından asıl işverene açılan rücu davalarına rastlanılmaktadır. Alt işveren tarafından asıl işverene açılan rücu davasında, taraflar arasında yapılan sözleşmeyle işçilik alacaklarından asıl işverenin sorumlu olacağı açıkça kararlaştırıldığında alt işveren tarafından ödenen işçilik alacaklarının tamamının asıl işverene rücu edileceğine karar verilmiştir. Yargıtay'ın bu davalarda güncel görüşü, alt işveren tarafından zaten kendi işçisine ödeme yapıldığı ve asıl işveren alt işveren arasında düzenlenen sözleşmede, asıl işverenin alt işverenin işçilerinin işçilik alacaklarından sorumluluğu açıkça düzenlenmediği sürece alt işveren tarafından asıl işverene rücu edilemeyeceği yönündedir. Y. 23. HD, T. 22.10.2020, E. 2019/2117, K. 2020/3213 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 23. HD, T. 02.11.2020, E. 2019/2116, K. 2020/3368 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T. 08.11.2018, E. 2017/630, K. 2018/10450 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Kayırgan, s. 3021.

kaynağı bir işçi alacağı ise de- iş hukukundan kaynaklanan davalar olarak görülmemektedir. Bu davaların iş yargılaması içinde değil genel hükümler kapsamında açılacak davalar³⁷ olarak kabul edilmesi nedeniyle asliye hukuk mahkemeleri tarafından verilen görevsizlik kararları da Yargıtay tarafından bozulmaktadır.³⁸

Doktrinde uyumsuzluğun iş hukukundan kaynaklanmadığından bahisle asliye hukuk mahkemelerinin görevli kabul edilmesini yerinde bulan ve alt işverenlik ilişkisinin genel olarak ticari niteliği nazara alınarak bu davaların asliye ticaret mahkemeleri tarafından görülmesi gerektiği yönünde görüş bulunmaktadır.³⁹

Yargıtay, sözleşmenin üstünlüğüne önemle vurgu yapmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin temelde borç doğuran herhangi bir sözleşme olması mümkündür ve taraflar sözleşme ile sorumluluk konusunda da farklı düzenlemelere yer vermiş olabilirler. Nitekim doktrinde de sorumluluğun paylaşılması konusunun taraflar arasındaki sözleşmede ne şekilde düzenlendiyse rücuunun da aynı esaslar kapsamında yapılması gerektiği ifade edilmiştir.⁴⁰

³⁷ Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 21.01.2013 tarih ve 1 sayılı iş bölümü kararı ile “*tacirler arası hizmet alım sözleşmesinden kaynaklanan her türlü davalar (rücu dâhil) sonucu verilen hüküm ve kararların*” incelenmesi konusunda Yargıtay 23. HD görevlendirilmiştir. (<https://www.yargitay.gov.tr/documents/isbolumu/isbolumukarari2013.pdf>). Bu karar öncesinde ise Yargıtay 13. HD tarafından inceleme yapılmaktaydı. Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 03.11.2020 tarihli ve 245 sayılı Kararı ile Yargıtay 23. HD’ nin 04.02.2021 tarihinden geçerli olmak üzere kapatılmasına karar verilmiştir.

(<https://www.yargitay.gov.tr/documents/isbolumu/245isbolumu.pdf>). 28.01.2020 tarih ve 31022 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yargıtay Büyük Genel Kurulu’nun 23.01.2020 tarih ve 2020/1 sayılı iş bölümü kararı ile Yargıtay 23. HD’ ne verilen ve bu dairenin arşivinde bulunan işler 04.02.2021 tarihi itibarıyla Yargıtay 15. HD’ ye UYAP bilişim sisteminden devredilmiştir. Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu’nun 02.07.2021 tarihli ve 211 sayılı Kararı ile Yargıtay 15. HD’ nin numarasının Yargıtay 6. HD olarak değiştirilmesine karar verilmiştir. (<https://www.yargitay.gov.tr/documents/ek1-1632234416.pdf>). Bu karar ile de Yargıtay’da Hukuk Dairesi sayısı on ikiye indirilmiştir. Yargıtay 23. HD’ nin 04.02.2021 tarihinde kapatılarak dosyaların aynı tarih itibarıyla Yargıtay 15. HD’ ye devredilmesinin ardından, asıl işveren tarafından ödenen işçilik alacakları için alt işverene rücu konusunda verilen otuz dört adet karar bu çalışma kapsamında incelenmiştir. Asıl işveren alt işveren arasında rücu davalarının Yargıtay 13. HD’ den başlayan ve bugün itibarıyla Yargıtay 6. HD tarafından incelenen kararların incelenmesinde içtihadın birçok noktada değiştiği görülmektedir.

³⁸ Y. 23. HD, T. 25.10.2013, E. 2013/5327, K. 2013/6546 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 23. HD, T. 23.01.2014, E. 2013/7279, K. 2014/386 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

³⁹ Kabakçı/Hacıoğlu, s. 105.

⁴⁰ Süzek, 1991, s. 107.

B. Asıl İşveren Tarafından Alt İşveren İşçisine Ödeme Yapılmış Olması

Rücu davasına dayanak olan, asıl işveren tarafından alt işveren işçisine ödenen miktarın alt işverenden talep edilmesidir. İşvereni tarafından işçilik alacakları ödenmeyen bir işçi, alacağını sorumluluk kapsamına alınan ve ekonomik olarak daha kuvvetli olan asıl işverenden tahsil etme yoluna gitmiştir. Birlikte sorumluluk ilkesi karşısında asıl işveren işçiye karşı alacağını öncelikle iş ilişkisinin tarafı olan alt işverenden tahsil etmesi gerektiği yönünde bir savunmada da bulunamayacaktır.⁴¹ Bu durumda asıl işveren aslında tarafı olmadığı bir ilişkiden kaynaklanan fakat ödemek zorunda kaldığı işçilik alacaklarını, işçi-işveren ilişkisinin tarafı olan alt işverenden talep etmektedir. Asıl işveren tarafından işçilik alacağı kısmi olarak ödenmiş de olabilir. Bu durumda ödeme yapılan kısım kadar rücu talebinde bulunabileceği açıktır.⁴² Yargıtay 13. HD ilamında, rücu talebine ilişkin hesaplama yapılırken üst sınırı işçilik alacakları hakkındaki kararda belirlenen ve asıl işveren tarafından ödenen miktarı aşmayacak şekilde yapılması gerektiği kabul edilmiştir.⁴³

C. Alt İşverenin Kendi Dönemi ile Sorumlu Tutulması

İşçi işyerinde çalışmaya kesintisiz devam ettiği halde, alt işverenler arasında işyeri devri ile alt işverenlerin el değiştirmesi söz konusu olduğunda, her bir alt işverenin işçiye kendi yanında çalıştırdığı süre ve dönemle sınırlı-sorumlu olacağı genel ilke olarak kabul edilmiştir. Yargıtay, son alt işverenin kanun gereğince işçiye karşı tüm işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu, iş hukukundan kaynaklanan bu sorumluluğun rücu davasında esas alınmasının ve tüm rücu alacağının son alt işverenden istenilmesinin mümkün olmadığını kabul etmektedir.⁴⁴

Yargıtay'ın işçilik alacağının niteliğine göre ayırım yaptığı anlaşılmaktadır. Asıl işveren her bir alt işverene onun döneminde doğan temel ücret, fazla

⁴¹ Kabakçı/Hacıoğlu, s. 94.

⁴² Yargıtay, kısmi dava şeklinde açılan rücu davasında yerel mahkemenin “alacağın” tam ve belirlenebilir nitelikte olması kaydıyla kısmi dava olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle verilen kararı onamıştır. Y. 13. HD, T. 15.11.2018, E. 2018/3177, K. 2018/0752 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Alt işveren tarafından işçiye ödeme yapıldığına dair bir kaydın iş mahkemesine sunulması hesapta mahsup işleminin yapılması halinde bu hesaplamanın rücu davasında nazara alınması gerekmektedir.

⁴³ Y. 13. HD, T. 30.06.2014, E. 2014/3375, K. 2014/22018 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁴⁴ Y. 13. HD, T. 22.02.2018, E. 2015/39170, K. 2018/2369 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

çalışma⁴⁵, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları konusunda rücu edecektir. Yargıtay tarafından ihbar tazminatı ve yıllık izin ücret alacağının yalnızca son alt işverene rücu edilebileceği de kabul edilmiştir. Temel ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücretinden her bir alt işverenin kendi dönemi ile sorumlu olduğu, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinden ise yalnızca son alt işverenin sorumlu olduğu ve asıl işverenin bu ödemeler için alt işverenlere ancak bu kapsamda rücu edebileceğine dair kararlara iştirak etmekle birlikte kıdem tazminatı konusunda yerleşik içtihat ilerleyen bölümlerde ayrıca ele değerlendirilmiş olup, kıdem tazminatı yönüyle yerleşik içtihad⁴⁶ iştirak etmemektedir.

V. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA SORUNUNUN RÜCU DAVALARINDA YERİ

4857 sayılı Kanun (m.2/7), “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.*” şeklinde düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme ile kanun koyucu muvazaanın varlığına dair kanuni karineyi düzenlemiş ve neticede yaptırımının ne olacağına da yer vermiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaa yönü ile değerlendirmesinin bu maddede sayılan hallerle sınırlı olmadığı, genel hükümlere göre muvazaa değerlendirmesinin her şekilde yapılabileceğinin de kabulü gerekir.⁴⁷ 4857 sayılı Kanun’da alt işverenlik ilişkisinin denetimi yönü ile düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun (m.3/2) “*Bu Kanunun 2.maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.*” düzenlemesine yer vermiştir. 4857 sayılı Kanun’un 3.maddesinde

⁴⁵ Y. 23. HD, T. 09.07.2013, E. 2013/3809, K. 2013/4784 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁴⁶ Y. 23. HD, T. 07.12.2020, E. 2019/1404, K. 2020/4093 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁴⁷ Özveri, s. 397.

5763 sayılı Kanun⁴⁸ ile yapılan değişiklikler doktrinde eleştirilmiştir. Özellikle iş müfettişine muvazaa denetimi yönü ile verilen yetki bu denetimin yargısal bir denetim olduğu, muvazaanın tespitinin güçlüğü ve hâkim tarafından tayin edileceği gerekçesiyle eleştirildiği gibi aslında bu düzenlemede hatalı olan kısmın muvazaanın nitelendirilmesine ilişkin olduğu vurgulanmıştır.⁴⁹ Doktrinde açıklandığı üzere bir ilişkinin hukuken aranan şartları taşıyıp taşımadığı ayrı bir husus, bu işlemin muvazaalı olup olmadığı ise ayrı bir husustur. Muvazaada taraflar, görünüşte bir işlem tesis etmek suretiyle gerçek niyetlerini gizlemekte, kendi aralarında ise gerçekte hukuki sonuç bağladıkları bir sözleşme akdetmektedirler. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde aslında üçüncü kişiyi aldatmak amacıyla görünüşte tesis edilen bir işlemden ziyade aslında asıl işveren işini bölerek alt işverene vermek istemektedir. Üçüncü kişiyi aldatma kastı yoktur. İlişkinin geçerli olması için kanunda aranan şartları taşıması gerekir, aksi takdirde ilişki geçerli olmayacaktır. Bu durum ise muvazaa değildir. Fakat alt işveren işçilerine karşı asıl işveren, gerçekte işveren sıfatını devam ettirmekteyken yani emir ve talimat verme yetkisini kendisinin kullanmasına, disiplin hükümlerini kendisinin işletmesine, ücret borcunu bizzat kendisinin yerine getirmesine, fesih yetkisini kendi elinde bulundurmasına rağmen görünüşte bir alt işverenlik tesis edilmişse muvazaanın varlığı bu noktada incelenmelidir.⁵⁰

Muvazaanın varlığının tespiti halinde ise işçiler, iş ilişkisinin başlangıcından itibaren asıl işveren işçisi olarak kabul edileceklerinden asıl işveren tarafından kendi işçilerine yapılan tüm ödemeleri talep etme hakkına da sahip olacaklardır.⁵¹ Asıl işveren alt işverenin birlikte sorumluluğun düzenlenmesi karşısında riski azaltmak amacıyla aralarında tanzim edilen sözleşmeye, alt işveren tarafından işçilerine işçilik alacaklarının ödenip ödenmediğinin kontrolünü sağlayan ücret bordrosu suretlerinin, sosyal sigorta bildirimlerinin bir suretinin asıl işverene ibrazı gibi düzenlemelerin muvazaa olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir.⁵²

Muvazaanın varlığının tespiti halinde asıl işverenin ödediği işçilik alacakları için alt işverene başvuru başvurmayaacağı da ayrıca incelenmesi

⁴⁸ RG, T. 27.05.2008, S. 26887.

⁴⁹ Şahlanan, s. 474; Aydın, s. 16.

⁵⁰ Alpagut, s. 1356.

⁵¹ Taşkent, s. 366; Sur, s. 46.

⁵² Çankaya, s. 14.

gereken bir husustur. Doktrinde farklı görüşler bulunduğu gibi Yargıtay kararlarında da farklı içtihatlar bulunduğu görülmektedir. Doktrinde 4857 sayılı Kanun kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaa düzenlemesinin ve neticelerinin yalnızca işçiye yönelik olup taraflar arasında var olan sözleşmesel ilişkinin bu durumdan etkilenmeyeceği ifade edilmiştir.⁵³ Bu görüşün gerekçesinde; muvazaa kavramının hukuka aykırılık yerine kullanılıyor olması nedeniyle muvazaa olarak nitelendirilemeyecek hallerin bu kapsamda kabul edilmesinin sözleşmesel ilişkiyi etkilemeyeceği ayrıca muvazaanın işçiye yönelik bir sorumluluk hali olduğu belirtilmektedir. Bu noktada hizmet alımından kaynaklı rücu davalarında Yargıtay'ın muvazaa konusunda yaklaşımının da üzerinde durmak ve asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerliliği konusunda iş mahkemesi kararının rücu davasına etkili olup olmayacağının da değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 12.05.2004 tarihli E. 2004/11-254, K.2004/295 sayılı kararı da emsal olarak gösterilmektedir.⁵⁴ Asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaanın varlığı tespit edilse dahi alt işverenin sorumluluğunun devam edeceği kabul edilmektedir. Gerekçe olarak da alt işverenin muvazaa teşkil eden bir ilişki içine girerek işçiye zarara uğrattığı ve bu yönüyle de muvazaalı bu ilişkinin aynı zamanda haksız fiil teşkil ettiği kabul edilmiştir.⁵⁵ Asıl işveren tarafından alt işverene açılan rücu davasında yerel mahkeme asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaanın varlığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay 11. HD davanın taşeron aracılığıyla hizmet temin sözleşmesine dayandığı, 1475 sayılı Kanun'un m.1/son hükmünde yer alan sorumluluğunun, işçilere karşı bir sorumluluk olduğu, taşeron-asıl işveren arasında yer alan ilişkiye uygulanamayacağı, taraflar arasında yapılan sözleşmede yükümlülüklerinin belirlendiği, sözleşme hükümlerine göre sorumluluk miktarlarının belirlenmesi gerekçesiyle bozma kararı vermiştir. Yerel mahkeme tarafından direnme kararı verilmesi üzerine Yargıtay HGK kararında⁵⁶ Özel Daire bozma kararına uyulması gerektiğinden direnme kararının bozulmasına oy çokluğu ile karar vermiştir. Karşı oy gerekçesinde ise geçersizliğine karar verilen sözleşmenin davacıya rücu olanağı yaratmayacağı hukuksal gerçeği karşısında yerel mahkeme kararının yerinde olduğu, bozma

⁵³ Boydak, 2016, s. 239; Kabakçı/Hacıoğlu, s. 97.

⁵⁴ Boydak, 2016, s. 240.

⁵⁵ Göktaş, s. 157; Şahlanan, s. 171; Haksız fiil nitelendirmesine iştirak etmeyen ancak muvazaa varlığı halinde dahi alt işverenin de mali sorumluluğuna gidilmesi gerektiği yönünde görüş için Sur, s. 176–177.

⁵⁶ YHGK., T. 12.05.2004, E. 2004/11-254, K. 2004/295 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

yönünde çoğunluk görüşe bu nedenle katılmadıkları belirtilmiştir.

Yargıtay 13. HD kararında⁵⁷, asıl işveren alt işveren ilişkisinde muvazaanın varlığını kabul etmiş, taraflar arasında yapılan sözleşmede tarafların sorumluluğuna dair bir düzenlemenin yer almadığını da belirterek yarı yarıya sorumluluğu benimsemiş ve yerel mahkeme tarafından işçiye ödenen tazminatın tamamının çalıştığı dönemlerle sınırlı olmak kaydıyla rücu edilebileceğine dair kararı bozmuştur.

Yargıtay 13. HD 'nin kararları, içerdiği muhalefet şerhi ile de dikkat çekici niteliktedir.⁵⁸ İşe iade davasında asıl işveren tarafından asıl işin alt işverene verilmiş olması karşısında alt işverenlik ilişkisinin geçerli olmadığı kanaatiyle alt işverene açılan dava husumet yokluğundan yerel mahkeme tarafından reddedilmiştir. Rücu davasına bakan mahkeme tarafından da iş yargılamasında alt işveren aleyhine açılan davanın reddedilmiş olması gerekçesiyle rücu davasının da reddine dair yerel mahkeme kararı çoğunluk görüşü ile onanmıştır. Muhalefet şerhinde husumetten ret kararının delil olarak nitelendirilemeyeceği, iş mahkemesinin vermiş olduğu kararın rücu davası açısından kesin hüküm teşkil etmediği, rücu davasında sözleşme ve şartnameler de incelenmek suretiyle taraf sorumluluklarının belirlenmesi gerektiği kanaati bildirilmiştir. Daire, 20.04.2015 tarihinde yine 26.05.2014 tarihli yukarıda yer verilen kararı ile aynı yönde karar vermiştir.⁵⁹

Bu kapsamda muhalefet şerhi içeren Yargıtay 15. HD'nin kararı⁶⁰ incelendiğinde, çoğunluk görüşüne göre öncelikle taraflar arasınca rücu tahsile imkân verecek nitelikte bir hukuki ilişkinin bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Geçerli bir alt işverenlik ilişkisi kurulmadı ise bu durumda asıl işveren zaten işçilik alacaklarını bizzat ödemekle yükümlü olan kişi olduğundan işveren sıfatı olmayan kişiye rücu etmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir. İş yargılamasında verilen muvazaanın varlığına dair karar ile de yetinmeyerek rücu davasına bakan mahkemenin muvazaa yönüyle inceleme yapması gerektiğine karar vermiştir. Karar oy çokluğu ile alınmış olup muhalefet şerhinin incelenmesinde iş mahkemesi tarafından verilen kararın tarafları, dava konusu ve sebebi farklı olduğundan rücu davasında kesin hüküm

⁵⁷ Y.13. HD, T. 26.05.2014, E. 2014/3676, K. 2014/1603 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁵⁸ Y. 13. HD, T. 02.03.2015, E. 2014/45921, K. 2015/6169 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T. 02.03.2015, E. 2014/45922, K. 2015/6170 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁵⁹ Y. 13. HD, T. 20.04.2015, E. 2015/7625, K. 2015/12607 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶⁰ Y. 15. HD, T. 04.03.2021, E. 2021/545, K. 2021/662 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. Burada tartışılması gereken hususun davalının muvazaa iddiasının dinlenilip dinlenmeyeceği noktasında olduğu, bu durumda tarafın kendi muvazaasına dayanmayacağı ve bu nedenle davalının muvazaa savunmasının, muvazaa sabit olsa da dinlenemeyeceği vurgulanmıştır.

Yargıtay 15. HD oy birliği ile verdiği kararında⁶¹ ise iş mahkemesinde işe iade talepli olarak açılan davada verilmiş karar ile asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkide muvazaanın tespiti nedeniyle davacı işçinin asıl işveren davalı üniversiteye iadesine, mali yükümlülükler yönüyle de üniversitenin sorumlu olduğu belirtilerek yükleniciye rücu edilemeyeceğine karar vermiştir. Rücu davasına bakan mahkemenin muvazaa yönü ile yeniden inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir. Yargıtay 23. HD ilamına konu olan uyuşmazlıkta ise rücu davasına bakan mahkeme tarafından muvazaanın varlığı kanaatiyle rücu talebini reddettiği davada bu kez de iş mahkemesi kararı rücu davasına dayanak olarak nitelendirilmiştir. Rücu davasına dayanak olan iş mahkemesi kararında muvazaalı bir ilişki tespit edilmediği de gerekçe yapılarak muvazaa nedeniyle rücu talebinin reddine dair verilen karar bozulmuştur.⁶² Yine Yargıtay 23. HD kararında; kesinleşen iş mahkemesi kararında alt işveren yönü ile davanın husumetten reddedilmesi karşısında rücu davasının da reddi gerektiği yönünde karar verilmiştir.⁶³

Sonuç olarak yargılama neticesinde sözleşmenin geçersizliğine karar verilmişse, “Bu sözleşme işçiye karşı geçersiz ama taraflar arasında geçerli bir sözleşmenin sonuçlarını doğuracaktır.” şeklinde bir sonuca varılıp varılamayacağının irdelenmesi gerekir. Hukuki bir işlemin geçersizliğine karar verildiğinde geçersizliğe dair karar hukuk alanında sonuçlarını doğuracaktır. Geçersizliğine karar verilen sözleşmesel ilişki kapsamında edimini ifa eden taraf, sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde karşı taraftan yapmış olduğu ödemenin iadesini talep edebilir ama bu artık bir rücu ilişkisi olmayacaktır. Geçersizliğine karar verilen sözleşme kapsamında asıl işverenin işçilik alacaklılarına yaptığı ödemelerde alt işverene rücu etmesinin mümkün olmadığı, artık taraflar arasında sözleşmesel ilişkinin sona erdiği fakat yapılan ödemenin sebepsiz zenginleşme hükümleri kapsamında geri istenmesi yolunun açık olduğu kabul edilmelidir.

⁶¹ Y. 15. HD, T. 10.03.2021, E. 2021/612, K. 2021/736 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶² Y. 23. HD, T.22.10.2020, E.2019/2119, K.2020/3214 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶³ Y. 23. HD, T.07.12.2020, E.2019/3017, K.2020/4096 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

VI. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN ARASINDA SORUMLULUĞUN PAYLAŞTIRILMASI ESASLARI

Asıl işveren alt işveren arasında kabul edilen müteselsil sorumluluk işçinin korunması amacı ile getirilen bir düzenlemedir. Nitekim Yargıtay ilke kararı olarak yer verdiği şekli ile rücu ilişkisinde taraflar arasında sözleşme hükümlerinin uygulanmasının sözleşme hukukun gereği olduğu ifade edilmektedir. Yargıtay 13. HD kararlarına bakıldığında dairenin iç ilişkide taraflar arasında yapılan hizmet alım sözleşmeleri ve teknik şartname içeriğinde paylaşımına dair bir hüküm var ise bu esasa göre sorumluluğun giderilmesi, eğer taraflar kendi aralarında böyle bir paylaşım yapmadıysa bu durumda 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 146 (6098 sayılı Kanun m. 167) göre sorumluluğun yarı oranında paylaştırılması gerektiğine karar verildiği görülmektedir.⁶⁴ Yargıtay 13. HD 30.06.2014 tarihli kararında⁶⁵, asıl işverenin birden fazla alt işverene rücu ettiği uyuşmazlıkta öncelikle sözleşmelerin incelenerek sorumluluğun sözleşme kapsamına göre belirlenmesi gerektiğine dair karar vermiştir. Bu kapsamda öncelikle vurgulanması gereken husus, Yargıtay 13. HD'nin asıl işveren alt işveren arasında uygulanan hizmet alım sözleşmesine göre sözleşmede tarafların sorumluluğuna dair bir düzenlemenin olmaması halinde⁶⁶ müteselsil sorumluluğun yarı oranında giderilmesi esasını benimsemiş olmasıdır.⁶⁷ Yargıtay 23. HD, Yargıtay 13. HD'nin asıl işveren alt işveren arasında sorumluluğun paylaştırılmasında her bir alt

⁶⁴ Y. 13. HD, T.20.11.2018, E.2016/27649, K.2018/10901 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T.13.02.2018, E.2015/43093, K.2018/1632 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T. 14.01.2014, E. 2013/31029, K.2014/425 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T.18.02.2014, E.2013/31030, K.2014/4177 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T.25.02.2014, E.2013/23685, K.2014/5067 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T.04.03.2014, E.2013/31033, K.2014/5901 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Nitekim Y. 13. HD, kararlarında birden fazla alt işverenin varlığı yahut işyeri devri konuları tartışılmamıştır. Y. 13. HD, T. 22.12.2015, E. 2015/39829, K. 2015/37511 sayılı ilamının incelenmesi neticesinde de teknik şartnamede açıkça yüklenicinin tüm işçilik alacaklarından sorumlu olduğunun kararlaştırılması karşısında asıl işveren tarafından yapılan ödemenin tamamının rücu edilebileceği kabul edilmiştir. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶⁵ Y. 13. HD, T. 30.06.2014, E. 2014/3375, K. 2014/22018 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶⁶ Y. 13. HD, T. 13.11.2013 E. 2013/18401, K. 2013/28126 ilamında asıl işveren alt işveren arasında imzalanmış olan hizmet alım sözleşmesinde yer alan işçilerin işten çıkartılmaları halinde ödenen kıdem ve ihbar tazminatları, maddi ve manevi tazminatları, mahkeme giderleri ve vekalet ücretinin yükleniciye ait olduğuna dair düzenleme karşısında asıl işveren tarafından dava dışı işçiye yapılan ödemenin tamamının alt işverene rücu edilebileceğine karar vermiştir. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶⁷ Y. 13. HD, T. 13.12.2012, E. 2012/27716, K. 2012/28635; Y. 13. HD, T. 06.02.2013, E. 2012/21133, K. 2013/2540 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

işverene kendi dönemi ile sınırlı ve yarı oranında rücu edilebileceği yönünde içtihadından dönmüştür. Yargıtay 23. HD asıl işverenin müşterek ve müteselsil sorumluluğunun taraflar arasında sözleşme hükümlerine göre giderilmesi gerektiği, sözleşmede açıkça asıl işverenin alt işveren işçilerinin ücretinden sorumlu tutulmadığı hallerde ise asıl işverenin alt işverene tam olarak rücu edebileceği genel olarak kabul edilmiştir. Yargıtay 13. HD sözleşmede bir hüküm bulunmaması halinde iç ilişkide müteselsil sorumluluğun yarı oranında giderilebileceğine dair karar vermekte iken Yargıtay 23. HD sözleşmede asıl işverenin sorumlu olduğuna dair özel bir kayıt bulunmadıkça işçilerin aslında alt işveren işçisi olduğu, asıl işverenin sorumluluğunun yalnızca işçinin korunması amacı ile getirilen bir düzenleme olduğu ve iç ilişkide asıl işverenin alt işverenin işçilerinin alacaklarından sorumlu tutulamayacağı yönünde karar vermiştir. Bozma kararları genel olarak incelendiğinde ise eski içtihadı uygun şekilde yarı oranında sorumluluk yönünde verilen kararların etkisinin devam ettiği görülmektedir.⁶⁸ Yargıtay 6. HD tarafından da Yargıtay 23. HD kararı doğrultusunda hizmet alım sözleşmesinde rücuya dair özel hüküm bulunmadığından bahisle yarı oranında rücu yönünde karar veren yerel mahkeme kararı bozulmuş ve asıl işveren tarafından yapılan dava dışı işçiye yapılan ödemenin tamamının rücu edilebileceği yönünde karar verilmiştir.⁶⁹ Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu haller ayrık tutulmuştur. Yine işe iade davasından kaynaklı alacaklar yönü ile alt işverenin işe iadesine karar verilen işçiyi asıl işveren olmaksızın buradaki işine iade etme imkânı

⁶⁸ Y. 6. HD, T. 21.10.2021, E. 2021/748, K. 2021/1046; Y. 6. HD, T. 04.10.2021, E. 2021/681, K. 2021/552; Y.15. HD, T. 23.06.2021, E. 2021/931, K. 2021/2925; Y. 23. HD, T. 12.11.2020, E. 2019/2246, K. 2020/3575; Y. 23. HD, T. 21.12.2020, E. 2019/2277, K. 2020/4435 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁶⁹ “Taraflar arasındaki uyuşmazlık, dava dışı işçiye ödenen kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti ve UBGH ücreti alacağından hangi tarafın veya tarafların ne oranda sorumlu olduklarına ilişkindir. (Kapatılan) 13. HD’ nin bozma ilamına uyulmasıyla oluşan kazanılmış hak gözetildiğinde uyuşmazlığın çözümünde öncelikle taraflar arasındaki sözleşme hükümleri, aynı sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıkla ilgili verilmiş mahkeme kararları ve genel hukuk prensipleri dikkate alınarak bir sonuca gidilmelidir. Taraflar arasında imzalanan sözleşmenin eki mahiyetinde bulunan Teknik Şartnamenin 7.10. maddesinde “yüklenici, idarenin hizmetinde çalıştırdığı tüm dönemleri kapsayacak şekilde işçilerin yıllık izin, ihbar ve kıdem tazminatları ile eksik kalan tüm sosyal haklarını mevzuatta öngörüldüğü haliyle eksiksiz olarak işçiye ödeyecektir.” hükmü mevcuttur. Bu hükmün taraflar arasındaki iç ilişkide sorumluluğa ilişkin düzenleme getirdiği ve bu doğrultuda davalının tüm bedelden sorumlu olduğu göz önüne alınarak davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken teknik şartname ve taraflarca imzalanan sözleşmeye aykırı olarak davanın kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olmuş, bozmayı gerektirmiştir.” Y. 6. HD, T.15.09.2021, E. 2021/702, K. 2021/86; Aynı yönde Y. 6. HD, T. 16.11.2021, E. 2021/876, K. 2021/1507 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

bulunmadığından bahisle bu durumda asıl işveren alt işveren arasında sorumluluk paylaştırılmasında yarı yarıya sorumlu tutulmaları gerektiğini kabul etmiştir.⁷⁰

Müteselsil sorumluluk işçiye karşı var olmakla farklı sözleşmeler kapsamında hizmet veren alt işverenler arasında iç ilişki bakımından müteselsil bir sorumluluk bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir alt işveren yönüyle ayrı bir tahsil hükmü kurulması gerektiği yine eğer itirazın iptali davası söz konusu ise takibin hangi borçlu/davalı aleyhine hangi miktar üzerinden devam edeceğinin de ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.⁷¹

6098 sayılı Kanun hükümleri uyarınca müteselsil sorumlular arasındaki iç ilişkide sorumluluğun paylaştırılması noktasında müteselsil borçluların alacaklıya yapılan ifadan eşit paylarla sorumlu olmaları gerekmektedir. Genel olarak sözleşmede asıl işverenin sorumluluğunun bulunmadığına dair hükme itibar edilerek asıl işverenin alt işverenin işçilik alacaklarından sorumlu olmadığı görülmektedir. Dış ilişkide asıl işveren tarafından ödeme yapılmışsa asıl işveren tarafından yapılan ödemenin tüm ferileri de dâhil olmak üzere tamamının alt işverenlere rücu edilebileceği, ayrıca bu durumda alt işveren tarafından asıl işverene rücu edilemeyeceği de kabul edilmektedir.⁷²

Yargıtay 6. HD tarafından, asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında alt işverenin iş ortaklığı ya da adi ortaklık olması halinde adi ortaklık nezdinde çalışılan sürenin tek işverende geçmiş gibi değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir.⁷³ Yargıtay 23. HD kararında⁷⁴, adi ortaklığın ortaklarından her birinin sözleşmeden müşterek ve müteselsil sorumlu olacağının kararlaştırılması sonucunda borcun tamamından sorumlu olacaklarına karar vermiştir. Yargıtay 6. HD tarafından sözleşmede kararlaştırılmış olmasına dair bir kayıt aranmaksızın adi ortaklık bünyesinde geçen çalışma dönemi bütün olarak kabul edilmiştir.

VII. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 19.09.2019 TARİHLİ İPTAL KARARININ RÜCU DAVALARI YÖNÜ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

6552 sayılı Kanun'un 8.maddesi ve 4857 sayılı Kanun'un 112.

⁷⁰ Kayırgan, s. 3029.

⁷¹ Y. 15. HD, T. 17.03.2021, E. 2021/643, K. 2021/976 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁷² Y. 23. HD, T. 03.11.2020, E. 2019/1288, K. 2020/3383 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁷³ Y. 6. HD, T. 04.10.2021, E. 2021/777, K. 2021/551 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁷⁴ Y. 23. HD, T. 02.11.2020, E. 2019/2117, K. 2020/3347 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

maddesinde yapılan değişiklik ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu⁷⁵ kapsamında (m.62/1-e) alt işveren işçilerinin kıdem tazminatları yönünden özel düzenleme getirilerek bu işçilerin kıdem tazminatı alacakları konusunda kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluğu düzenlenmiştir. 6552 sayılı Kanun ile amaçlanan işçinin alacağına daha kolay şekilde ulaşmasını sağlamak ve bir taraftan da dava yükünü azaltmaktır. Çünkü işçilik alacaklarını tahsil edemeyen işçi alacağına daha çabuk kavuşabileceği inancı ile asıl işverene başvurma yoluna gitmiş ve neticede kamu işverenleri çok sayıda dava ile karşı karşıya kalmıştır. 6552 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle alt işverenler tarafından asıl işverenin artık alt işverene rücu edemeyeceği yönünde savunmalar yapılmıştır. 6552 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme ile alt işverenin sorumluluğunun sınırlandırılması amaçlanmamıştır.⁷⁶ Yapılan düzenlemede tek amaç, işçinin alacağına kavuşabilmesi ve kamu işverenlerinin dava yüküne ve yargılama giderlerine de son verilmesidir.⁷⁷

Kanun koyucu 7166 sayılı Kanun (m.11)⁷⁸ ile 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesine bir fıkra daha eklemiştir. Yapılan değişiklik ile kamu işverenleri yönü ile istisnai düzenlemeye yer verilerek asıl işveren-alt işveren arasında yapılan sözleşmede, alt işverenin kıdem tazminatından sorumlu olduğuna dair açık bir hüküm olmamak kaydıyla 11.09.2014 tarihinden ileriye doğru olmak üzere alt işverenlere rücu edilmeyeceğine dair düzenleme yapılmıştır.

Bu düzenleme Anayasa Mahkemesi'nin 19.09.2019 tarihli kararı⁷⁹ ile özel sektörde iş alan alt işverenler ile kamu sektöründe iş alan alt işverenler arasında, kamu sektöründe faaliyet gösteren alt işverenler lehine olacak şekilde ayırım yapmak suretiyle Anayasa'nın 10.maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı bulunarak iptal edilmiştir.⁸⁰ Karar oy çokluğu ile alınmış olup karşı oy gerekçesinde özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerden iş alan alt işverenler ile kamu sektöründe faaliyet gösteren işverenlerden iş alan alt

⁷⁵ RG, T. 22.01.2002, S. 24648.

⁷⁶ Kabakçı/Hacıoğlu, s. 100.

⁷⁷ Boydak,2020, s. 26; Kayırgan, s. 3021.

⁷⁸ RG, T. 22.02.2019, S. 30694.

⁷⁹ AYM, T. 19.09.2019, E.2019/42, K.2019/73 (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>).

⁸⁰ Doktrinde de asıl işveren alt işveren ilişkisinde kamu sektöründe kurulan alt işverenlik ilişkileri ile özel sektörde kurulan alt işverenlik ilişkilerinin farklı yorumlanmasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceği ifade edilmiştir. Şahlanan, s. 475.

işverenlerin hukuki statülerinin aynı olmadığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda farklı hukuksal statüye tabi olan sùjeler arasında eşitlik ilkesinin tatbikinin mümkün olmadığından bahisle Anayasa'ya aykırılık (m.10) bulunmadığı gibi verilen iptal kararının hukuki güvenlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği de belirtilmiştir.⁸¹ Karşı oy gerekçesinde yer alan kamu sektöründe faaliyet gösteren işverenler ile özel sektörde faaliyet gösteren işverenler arasında hukuki durumlarının farklılık arz ettiği görüşü ise doktrinde eleştirilmiş ve alt işverenlik kurumunu düzenleyen 4857 sayılı Kanun m. 2/6 hükmünde bu nitelikte bir ayırımın bulunmadığı belirtilmiştir.⁸² Anayasa Mahkemesi'nin kararı ile iptal edilen norm görölmekte olan davalarda esas alınmayacaktır.⁸³

VIII. İŞ MAHKEMESİNDE GÖRÜLEN DAVANIN RÜCU DAVASINA ETKİSİ

Rücu davalarına bakan tüm Dairelerin üzerinde önemle durdukları, iş mahkemesince verilen kararın rücu davası yönü ile kesin hüküm teşkil etmediği yönündeki kabulleridir. İş mahkemesi tarafından verilen kararın asıl işveren alt işveren arasında görülen rücu davasında kesin hüküm teşkil etmemekle birlikte, açılan davanın rücu davası olduğu gerçeği göz ardı edilmektedir. Kanundan doğan bir müteselsil sorumluluk karşısında 6098 sayılı Kanun 168. madde düzenlemesinde de açıkça yer verildiği üzere aslında bu dava basit bir rücu davası değildir. Burada halefiyet ilkesinin benimsendiği görölmektedir. Dava dışı alt işveren işçisinin işçilik alacaklarını ödeyen asıl işveren, yaptığı ödeme kapsamında işçinin alacaklarına halef olmaktadır. Özellikle Yargıtay 13. HD sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça 6098 sayılı Kanun 167. maddesi kapsamında sorumluluğu paylaştırırken 168. madde ise değerlendirilmemiştir. Asıl işveren alacak miktarı iş mahkemesi kararıyla belirlenen işçinin halefi olarak hareket ederken alacağı dayanak olan iş mahkemesi kararı da gözetilmelidir. Yargıtay 13. HD kararlarında rücu talebine esas iş mahkemesinde açılan dava dosyasının ve bu dosyada karara esas alınan bilirkişi raporunun ve tüm dosya kapsamının incelenerek karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁸⁴

Asıl işveren tarafından alt işverene açılan rücu davasında yerel

⁸¹ (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>).

⁸² Aydın, s. 20.

⁸³ Boydak, 2020, s. 32.

⁸⁴ Y. 13. HD, T. 08.12.2014, E. 2014/2102, K. 2014/39121 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T.15.11.2018, E. 2018/2802, K. 2018/10751 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

mahkeme tarafından işçilik alacaklarının kabulüne dair iş mahkemesi kararının henüz kesinleşmediği ve bu nedenle rücu davasının şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle verilen ret kararı Yargıtay tarafından bozulmuştur. Bozma gerekçesi olarak işçilik alacaklarına ilişkin verilen kararın infazı için kesinleşmesine gerek olmaması gösterilmiştir.⁸⁵

IX. ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENE RÜCU ETMESİNDE KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI SORUNU

A. Kıdem Tazminatı Kavramı

Kıdem tazminatı, iş hukukunun güncelliğini her zaman koruyan ve önem arz eden bir konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin tartışmaların başında tazminatın hukuki niteliği gelmiştir.⁸⁶ Yürürlükteki hukuk açısından sahip olduğu özgün düzenleme⁸⁷ ise fon tartışmaları ışığında halen varlığını korumaktadır. 1475 sayılı Kanun 14. maddesi kapsamında iş sözleşmesinin kanunda sayılı hallerden biriyle sona ermesi halinde⁸⁸ işçiye her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir. Her tam yıl karşılığı 30 günlük ücret ifadesi kullanılmakla

⁸⁵ Y. 13. HD, T. 19.12.2017, E. 2017/1171, K. 2017/12842 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁸⁶ Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda farklı görüşler savunulmuştur. Kıdem tazminatının hukuki niteliğinin ücret, tazminat, ikramiye, işsizlik sigortası, yaşlılık sigortası olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Arslan Durmuş, s. 65; Kocaoğlu, s. 11. Kıdem tazminatının işsizlik sigortasının henüz kurulmadığı dönemde, işsizlik sigortasının görevini kısmen ifa etmek amacıyla yapılan bir düzenleme olduğu ancak giderek genişletilmesi gerçeği karşısında da İş Hukuku açısından sorun arz eden bir konu olduğuna dair görüş için, s. 30; Diğer bir görüş ise kıdem tazminatı ile sosyal sigorta yardımlarının yahut sosyal yardımların her ne kadar amaç yönü ile benzerlikleri bulunsun da kıdem tazminatının devlete yüklenen sosyal sigorta yükümlülükleri ile aynı yapıya sahip olmadığını, işsizlik sigortasının işçinin işsiz kaldığı dönemde korunmasını sağlayan bir sigorta dalı olmasına rağmen kıdem tazminatının kıdemli işçiliği değerlendiren bir müessese olduğu, her ne kadar her iki düzenlemenin de işsizlik durumunda ortaya çıkan mali güclüğü ortadan kaldırma amacı bulunsun da amacın gerçekleştirme usul, esas ve dayanakları bakımından birbirinden ayrılmış oldukları yönündedir. Narmanlıoğlu, 1973, s. 26-27; Doktrinde kıdem tazminatının iş hukukuna özgü, işçinin işini kaybetmesi olgusuna dayanan, kıdem esasına göre kurulmuş özel bir tazminat türü olduğu da ifade edilmiştir. Narmanlıoğlu, s. 337; Kıdem tazminatının zaman içinde değişim ve gelişim gösteren, belirli bir kalıba sokulması mümkün olmayan kendine özgü bir yapı olduğu görüşünün baskın kabul gördüğü de ifade edilmiştir. Kocaoğlu, s. 18.

⁸⁷ Doktrinde 4857 sayılı Kanun kapsamında kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeye yer verilmeyerek tek maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kalkmış bir kanun olan 1475 sayılı Kanun'un tek bir maddesinin yürürlükte bırakılması eleştirilmekte hatta "hukuk garabeti" olarak nitelendirilmektedir. Şahlanan, s. 469.

⁸⁸ Subaşı/Kabakçı, s. 121.

beraber tam yıla tamamlanmayan süreler de hesaplamaya dâhil edilmelidir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin aynı işverene ait işyeri yahut işyerlerinde bir tam yıl çalışmış olması gerekir.

B. Yargıtay İçtihadı Doğrultusunda Asıl İşveren Tarafından Ödenen Kıdem Tazminatının Alt İşverene Rücu Edilmesi

Asıl işverenin alt işverene rücu davalarına bakan Yargıtay Daireleri tarafından son alt işverenin kıdem tazminatından sorumluluğunun kendi dönemiyle sınırlı olduğuna, iş hukuku hükümleri kapsamında kıdem tazminatından rücuya esas sorumluluk tayinin mümkün olmadığına karar verilmiştir.⁸⁹

Doktrinde kıdem tazminatının rücu edilmesinde her bir alt işverenin kendi döneminde geçen çalışma süresini esas alan ancak ücreti esas almaksızın rücu edilmesinin yerinde olduğuna dair görüş bulunmaktadır.⁹⁰ Yargıtay'ın yerleşik içtihadı bu yönde olmakla birlikte tespit edilen istisna bir karara ve oy çokluğu ile alınan kararlarda muhalefet şerhine dikkat çekmek gerekir.

Yargıtay 23. HD kararında⁹¹; asıl işveren tarafından dava dışı işçiye ödenen kıdem tazminatı alacağı için son alt işverene rücu edildiği uyuşmazlıkta, hizmet alım sözleşmesinde işçilik alacaklarından alt işverenin sorumlu olduğu belirtilerek asıl işveren tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemesinin tamamı ile son alt işverene rücu edilebileceğine dair yerel mahkeme kararı oy çokluğu ile onanmıştır. Karşı oy gerekçesinde ise dava dışı işçinin son alt işveren yanında geçen çalışmasının üç ayla sınırlı olmasına rağmen son alt işverenin geriye dönük 10 yıllık kıdem tazminatının tamamından sorumlu tutulamayacağına kabulü nedeniyle onama kararına iştirak edilmediği ifade edilmiştir. Yargıtay her bir alt işverenin kendi dönemi ile sorumlu olduğu, bu sürenin bir yıldan daha kısa süreli olmasının alt işverene rücu edilmesine engel teşkil etmeyeceğine karar vermiştir.⁹²

⁸⁹ Kayırgan, s. 3027; Y. 23. HD, T. 03.06.2013, E. 2013/2874, K. 2013/3750 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹⁰ Kabakçı/Hacıoğlu, s. 103.

⁹¹ Y. 23. HD, T. 26.10.2015, E. 2015/5859, K. 2015/6854 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹² Aynı yönde Y. 13. HD, T. 12.05.2015, E. 2014/26304, K. 2015/15119 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T.28.11.2017, E. 2015/30885, K. 2017/11680 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T. 07.11.2018, E. 2016/3897, K. 2018/10428 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 13. HD, T. 07.04.2015, E. 2014/11177, K. 2015/10931 sayılı ilamında, dava dışı işçinin değişen alt işverenler yanında toplamda 5 yıl 3 ay 11 gün kıdeminin bulunduğu uyuşmazlıkta alt işverenlerden biri tarafından ileri sürülen işçinin kendi yanında

Yargıtay 23. HD' nin muhalefet şerhi ile çıkan dört adet kararı da dikkat çekicidir. Yargıtay 23. HD, 19.12.2019 tarihli⁹³ 30.01.2020 tarihli⁹⁴; 10.02.2020 tarihli⁹⁵; 28.01.2020 tarihli⁹⁶ kararlarında muhalefet şerhinin incelenmesinde, açıkça her bir alt işverenin kendi dönemi ve bu dönemin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerektiği yönüyle çoğunluk görüşüne katılmadığı ifade edilmiştir. Muhalefet şerhi sonraki tarihli kararlarda bulunmamaktadır. Yargıtay 6. HD' nin de asıl işveren tarafından ödenen kıdem tazminatının rücu edilmesi konusunda önceki görüşü devam ettirerek yalnızca alt işveren yanında geçen süre üzerinden oranlama yaptığı ve alt işveren yanında aldığı son ücreti rücu hesabında dikkate almadığı anlaşılmaktadır.⁹⁷

Son alt işverenin tüm kıdem süresinden sorumluluğunun kabul edilmemesinin sonuçları üzerinde durmak gerekir. İşçinin kıdem tazminatı alacağı en son aldığı giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Her bir alt işveren kendi dönemi ile sorumlu tutulduğu takdirde arada alt işveren tarafından karşılanmayan bir fark ortaya çıkacaktır. Asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenin sorumluluğunu geçmesi mümkün olmadığından 1475 sayılı Kanun'un 14.maddesi esas alınmaksızın ve işçinin son alt işveren yanında aldığı en son giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı miktarını, tüm alt işverenlere gün sayısına göre paylaşırma yönetimi ile rücu edilebileceğini kabul etmiştir.⁹⁸

Asıl işveren alt işveren arasındaki uyumsuzlukta üçüncü kişi olan işçinin

geçen kıdem süresinin bir yıldan az olduğu bu nedenle Asıl işveren tarafından ödenen kıdem tazminatı alacağı için kendisine rücu edilemeyeceği savunmasına karşı, rücu davasının taraflar arasındaki sözleşme ilişkisine göre çözümlenmesi gerektiği, her bir alt işverenin kendi dönemi ile sorumlu olduğu, bu sürenin bir yıldan daha kısa süreli olmasının alt işverene rücu edilmesine engel teşkil etmeyeceği gerekçeleri ile yerel mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹³ Y. 23. HD, T. 19.12.2019, E. 2016/7225, K. 2019/5450 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹⁴ Y. 23. HD, T. 30.01.2020, E. 2019/522, K. 2020/544 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹⁵ Y. 23. HD, T. 10.02.2020, E. 2019/629, K. 2020/799 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹⁶ Y. 23. HD, T. 28.01.2020, E. 2019/371, K. 2020/470 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹⁷ Y. 6. HD, T. 17.11.2021, E. 2021/1502, K. 2021/1581 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

⁹⁸ Y. 6. HD, T. 22.09.2021, E. 2021/687, K. 2021/301 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 6. HD, T. 04.10.2021, E. 2021/556, K. 2021/550 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 15. HD, T. 14.06.2021, E. 2021/929, K. 2021/2663 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 15. HD, T. 23.06.2021, E. 2021/932, K. 2021/2929 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Y. 23. HD, T. 19.03.2014, E. 2013/8205, K. 2014/2099 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

iş mahkemesinde, asıl işveren ile tüm alt işverenlere karşı da dava açıldığını kabul ettiğimizde, bu dava neticesinde karar verilirken her bir alt işverenin işçilik alacaklarından sorumlu oldukları miktarlar da belirlenecektir.⁹⁹ Kararın onanması ile alt işverenin sorumlu olduğu kıdem tazminatı miktarı da kesinleşmiş olacaktır. Örnek olarak Yargıtay 9. HD 'nin kararında¹⁰⁰ son alt işverene karşı açılan davada, davalının rücu hakkı bulunduğundan bahisle dava dışı alt işverenin de sorumlu olduğu kıdem tazminatı miktarının hesaplanarak kararda yer verilmesi gerektiğinden bozma kararı verilmiştir. İşçi tarafından asıl işverene karşı icra takibine başladığı, alt işverene takip başlatmadığı ihtimalde, asıl işveren tarafından da tüm dosya borcunun kapatıldığını ve alt işverenlere rücu ettiğini kabul ettiğimizde, hukuk güvenliğini ortadan kaldıran bir sonuçla karşı karşıya kalınmaktadır. Çünkü Yargıtay; iş yargılamasında tarafların farklı olduğu, bu kararın rücu davasında kesin hüküm teşkil etmeyeceği kanaatindedir. İlke kararına göre de kıdem tazminatını farklı bir hesaplama göre paylaştırılmakta ve böylece alt işverenin sorumlu olduğu kıdem tazminatı alacağı yönü ile iki ayrı bedel ve iki ayrı kesin hüküm ortaya çıkmaktadır.¹⁰¹ Doktrinde işçinin çalışma süresinin bütünlüğü esas alınarak ve son ücreti esas alınarak hesaplanan kıdem tazminatının tümünün yeni işveren tarafından ödenmesi halinde, son işverenin işyerinin devrinden önceki sürenin devir esnasında işçinin aldığı ücretle çarpımı sonucunda bulunacak kısım sınırlı olmak üzere eski işverene rücu edebileceği belirtilmiştir.¹⁰²

Devreden işverenin, işçinin kendi yanında çalışmadığı dönemlerden

⁹⁹ Çankaya/Çil, s. 67.

¹⁰⁰ Y. 9. HD, T. 22.04.2004, E. 2003/20352, K. 2004/9110 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

¹⁰¹ Nitekim doktrinde verilmiş bir örneğe baktığımızda “A’nın işyerinde 4 yıl süre ile çalışan ve son olarak 5.000 TL ücret alan işçi, işyerinin B’ye devredilmesi üzerine aynı işyerinde 6 yıl daha çalışsa ve 6.Yılın sonunda hizmet sözleşmesi B tarafından haklı neden olmaksızın feshedilse son aylık ücreti 8.000 TL ise 4+6:10 yıllık bir hizmet süresi için 10x8.000:80.000 liralık kıdem tazminatı istemeye hak kazanmıştır. A’nın sorumluluğu 4x5.000 TL:20.000 TL’dir. İşçi bu 80.000 liranın tamamını işyerini devralmış olan B’den tahsil ettiğinde, B Borçlar Kanunu 146 hükmü kapsamında eski işveren A’ya rücu ederek 20.000 lirayı kendisine ödenmesini isteyebilir.”; Benzer bir tartışma 1927 sayılı Kanun’dan önce yapılan devirler için yapılmıştır. 1927 sayılı Kanun’dan önce işyerini devreden işverenin, işçinin kıdem tazminatı yönü ile sorumluluğu yoktu. Her iki işverenin aralarında yapılmış olan sözleşmeyle işlemiş kıdem tazminatından eski işverenin sorumlu olacağının kararlaştırılması halinde, işçinin kıdem tazminatının son ücreti üzerinden hesaplanması karşısında, devreden işverenin sorumluluğunun kendi döneminde aldığı ücretle sınırlı olup olmayacağı konusu tartışılmıştır. Doktrinde aralarında anlaşma olsa dahi önceki işverenin sorumluluğunun kendi dönemindeki ücret ile sınırlı olması gerektiği belirtilmiştir. Reisoğlu, s. 78.

¹⁰² Süzek, 1991, s. 71.

sorumlu tutulamayacağı ifade edilmiştir. Son işverenin tüm dönemden sorumlu olduğu göz ardı edilerek her bir işverenin yalnızca kendi dönemindeki süre ve ücret üzerinden ayrı ayrı sorumlu tutulmasının da kanuna aykırı olduğu belirtilerek devreden işverene rücu edilebilecek kısmın kendi yanında çalıştığı süre ve ücretle sınırlı olduğu vurgulanmıştır.¹⁰³

Özel bir düzenleme olmadığı takdirde, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde düzenleme varken içtihat yoluyla yasal düzenlemeden tamamen ayrılmak hukuk güvenliğini ortadan kaldırmaktadır.

Asıl işveren alt işveren arasında rücu davalarına bakan Yargıtay Daireleri tarafından;

Asıl işverene bağlı olarak alt işverenler değişmekle birlikte, kesintisiz olarak çalışan işçinin sözleşmesinin bütünlük arz ettiği kabul edilmektedir.

İhbar tazminatı yönü ile verilen kararlar incelendiğinde ihbar tazminatında son alt işvereni sorumlu tutmakla birlikte, toplam çalışma süresine göre ihbar önelinin tayini kabul edilmekte ve böylece alt işverenler arasından işyeri devrinin de bulunduğu kabul edilmektedir.¹⁰⁴

Kıdem tazminatı yönü ile son alt işverenin tüm hizmet süresinden sorumlu olduğu kabul edilmemektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere asıl işveren tarafından alt işverene rücu edildiğinde asıl işveren hakları iş mahkemesi kararında hesaplanan işçiye halef olmaktadır. Yani bu işçi A işvereninden ne kadar alacak hakkına sahipse

¹⁰³ Narmanlıoğlu,1992, s. 79.

¹⁰⁴ İhbar tazminatından son alt işverenin sorumluluğu noktasında ise gerekçe; son alt işverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın sona erdirerek ihbar tazminatı alacağının doğumuna sebebiyet vermesi olarak gösterilmiştir. Kabakçı/Hacıoğlu, s. 103; Y. 13. HD, 08.02.2018, E. 2016/5800, K. 2018/1507 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Y. 13. HD, T. 30.06.2014, E. 2014/3375, K. 2014/22018 sayılı kararında ihbar tazminatının tamamından dava dışı işçinin iş akdini fesheden son alt işverenin sorumlu olduğuna, Y. 13.HD, T. 17.03.2015, E. 2014/15357, K. 2015/8487 sayılı kararında ise birden fazla alt işverenin bulunduğu uyumsuzlukta her bir alt işverenin yalnızca kendi dönemi ile sınırlı sorumlu olduğuna ihbar tazminatından son alt işverenin sorumlu olduğuna karar verilmiştir (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Y. 13. HD, T. 02.04.2015, E. 2014/46061, K. 2015/10519, Y. 13. HD, T. 05.02.2018, E. 2016/23212, K. 2018/1163, (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). İhbar tazminatından son alt işvereni sorumlu tutan gerekçede, haklı neden olmaksızın sözleşmeyi fesheden ve ihbar tazminatının doğmasına sebebiyet veren son işverenin sorumluluğunun kabul edilmiş olması yönüyle önemli bir karardır. Y. 6. HD, T. 22.09.2021, E. 2021/683, K. 2021/303 sayılı kararında herhangi bir açıklamaya yer vermeksizin “İhbar tazminatından son işveren sorumludur.” ifadesi ile yetindiği görülmektedir. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).

dayanak ilama göre asıl işveren de ancak o kadar miktar için rücu hakkına sahip olacaktır. Asıl işveren rücu ettiği kişiyi halefi olduğu haktan daha ağır bir duruma sokacak şekilde rücu hakkına sahip değildir.

Yargıtay tarafından bu husus gözetilmeden alt işverenin kendi dönem ve son ücreti ile sorumlu olduğu ilkesi göz ardı edilmiştir. Bu yüzden alt işveren, doğrudan işçiye ödeme yapacak olsa daha az bir ödemeyele borcunu ifa etmiş olacakken asıl işverene daha yüksek miktarda ödeme yapmak zorunda bırakılmaktadır.

C. Hesaplama Yöntemleri

Bir örnek üzerinden hesaplama yaparak farklı içtihadın uygulamaya yansımaları somutlaştırılacaktır. “X Hastanesi bünyesinde hizmet alım ihalesi kapsamında iş yapan alt işverenler yanında çalışan işçi... 09.01.2007 – 31.12.2013 tarihleri arasında, ek menfaat sağlanmaksızın asgari ücretli olarak çalışmış, iş sözleşmesi son alt işveren tarafından haklı neden olmaksızın derhal feshedilmiştir. Davalı idareye başvurarak kıdem tazminatının ödenmesi talebinde bulunmuş, idare tarafından da kıdem tazminatı ödenerek alt işverenlere rücu edilmiştir. Asıl işveren alt işveren sözleşmelerinin incelenmesinde işçinin 09.01.2007-18.02.2009 tarihleri arasında A Ltd. Şti., 19.02.2009-31.12.2013 tarihleri arasında da B firması bünyesinde çalıştığını kabul ettiğimizde 1475 sayılı Kanun 14. maddesine göre ve Yargıtay içtihadına göre iki farklı hesaplama yapılarak sorumluluk miktarları tespit edilecektir.”

1. Kıdem Süresinin Belirlenmesi

İşçinin kıdem süresinin tespiti:
31.12.2013 işten ayrılış tarihi
1.1.2007 giriş tarihi
-
23 gün 11 ay 6 yıl

2. 1475 Sayılı İş Kanunu 14.maddesi Kapsamında Yapılan Hesaplama

Son işveren B firmasının kıdem tazminatından sorumlu olduğu miktar, öncelikle 1475 sayılı Kanun’un 14.maddesi gereğince son işveren B tüm kıdem süresinden işçinin en son aldığı giydirilmiş brüt ücret üzerinden sorumludur.

2013 yılı ikinci dönem işçiler için uygulanan asgari ücret tarifesine göre 1.021,50 TL'dir.
$1.021,50 \text{ TL} \times 6 \text{ YIL} = 6129 \text{ TL}$
$1.021,50 \text{ TL} / 12 \times 11 \text{ AY} = 936,38 \text{ TL}$
$1.021,50 \text{ TL} / 365 \times 23 \text{ GÜN} = 64,37 \text{ TL}$
+
Toplam kıdem tazminatı alacağı = 7.129,75 TL

Önceki alt işveren A firmasının B ile birlikte müşterek ve müteselsil olarak sorumlu olduğu miktar ise 09.01.2007-18.02.2009 dönemini kapsayacak ve kendisi tarafından verilen son ücret esas alınarak hesaplanacaktır. İşçinin asgari ücret ile çalıştığı ve ek başkaca menfaatin bulunmadığı kabul edilerek hesaplama yapılacaktır.

18.02.2009
09.01.2007
-
10 gün 1 ay 2 yıl
2009 yılı birinci dönem asgari ücret = 666,00 TL
$666,00 \text{ TL} \times 2 \text{ YIL} = 1332$
$666,00 \text{ TL} / 12 \times 1 \text{ AY} = 55,5$
$666,00 \text{ TL} / 365 \times 10 \text{ GÜN} = 18,25$
+
1.405,75 TL

1475 sayılı Kanun 14. maddesine göre A firmasının sorumlu olduğu miktar 1.405,75 TL'dir.

3. Yargıtay İçtihadı Doğrultusunda Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene Rücu Halinde Hesaplama

İşçinin kıdem süresinin tespiti:
31.12.2013
09.01.2007
-
23 gün 11 ay 6 yıl
2013 yılı ikinci dönem 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücret tarifesine göre 1.021,50 TL'dir.
$1.021,50 \text{ TL} \times 6 \text{ YIL} = 6129 \text{ TL}$
$1.021,50 \text{ TL} / 12 \times 11 \text{ AY} = 936,38 \text{ TL}$
$1.021,50 \text{ TL} / 365 \times 23 \text{ GÜN} = 64,37 \text{ TL}$
+
Toplam kıdem tazminatı alacağı = 7.129,75 TL.

Asıl işveren tarafından 7.129,75 TL'nin işçiye ödendiğinin kabulü halinde her bir alt işverenin kendi dönemlerine göre sorumlu oldukları miktar hesaplanmıştır: Buna göre davacı; A firması bünyesinde 770 gün, B firması bünyesinde 1773 gün olmak üzere toplam 2543 gün çalışmıştır.

Toplam 2543 gün karşılığında ödenen 7.129,75 TL olduğuna göre
A firmasının sorumluluğu $(7.129,75 \text{ TL}/2543) \times 770 = 2.158,83 \text{ TL}$
B firmasının sorumluluğu $(7.129,75 \text{ TL}/2543) \times 1773 = 4.970,92 \text{ TL}$ olarak belirlenmektedir.

1475 sayılı Kanun 14. madde kapsamında A firmasının sorumlu olduğu miktar 1.405,75 TL iken, Yargıtay içtihadına göre yapılan hesaplama neticesinde sorumluluk miktarı 2.158,83 TL'dir. B firması ise son işveren olarak 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca tüm çalışma süresinden sorumlu olduğundan kıdem tazminatı alacağının tamamından sorumlu olması gerekirken 7.129,75 TL $(7.129,75 - 1.405,75 : 5.724,00 \text{ TL})$, Yargıtay içtihadına göre sorumluluğu 4.970,92 TL ile sınırlı tutulmuştur.

Son işveren dediğimiz işçinin en son ücretini, güncel ücretini, kıdem tazminatına esas olan ücretini ödeyen kişinin sorumluluğu daraltılmıştır. Önceki dönemde işçi çalıştıran, işçi ile iş ilişkisi sona ermiş olan bir alt işveren işçiye kendi tarafından ödenmeyen bir ücret miktarı üzerinden kıdem tazminatı ödemekle yükümlü kılınmaktadır. Sözleşme hukukunun üstünlüğünü savunan görüş yönü ile alt işverenle iş ilişkisi yıllar önce biten bir işçinin gelecekte alacağı zamlanmış ücretten nasıl sorumlu tutulduğu kısmı çelişki arz etmektedir.

Türk Hukukunda aynı kavramların farklı şekillerle de anlamlandırılması neticesinde hukukun güvenilirliği ve hukuk güvenliği zedelenmektedir. Aynı işçinin aynı çalışma dönemi açısından işçilik alacaklarının hesaplanmasında onu çalıştıran alt işverenler arasında sorumluluk yönünden farklı sonuçlarına varılmasının hukuk güvenliğine aykırılık teşkil etmektedir.

Yargıtay son alt işverenin ihbar tazminatından sorumlu olduğunu kabul etmekte iken kıdem tazminatı için bu yorumun yapılmaması da ciddi bir çelişkidir.

Yargıtay son alt işverenin ihbar tazminatının doğmasına sebebiyet verdiği için sorumlu tutulduğu kanaatinde ise bu durumda kıdem tazminatından sorumluluk yönü ile de aynı incelemeyi yapması gerekmektedir. İhbar tazminatı ve yıllık izin kavramlarını iş hukuku öğretisi kapsamında anlatan

ve açıklayan içtihadın kıdem tazminatı içinde aynı yoruma varması hukuk güvenliği gereğidir.

SONUÇ

Bu çalışma kapsamında asıl işveren alt işveren arasında görülen rücu davalarında Yargıtay kararlarının yaklaşık on yıllık taraması yapılmıştır.

İncelenen kararlarda; Yargıtay daireleri arasında iş bölümü gereği farklı dönemlerde rücu davalarına bakmakla farklı Dairelerin görevlendirilmiş olduğu, Daire değişikliklerine bağlı olarak içtihadın da zaman içinde değiştiği ancak her Dairenin kendi görüşünü ortaya koyması ve bir Daire görüşünün diğer Daire tarafından benimsenmemesi karşısında aynı tarihlerde farklı Dairelerden farklı kararların verilmiş olduğu, bu durumun hukuk güvenliğine aykırılığı tespit edilmiştir.

Rücu edilen işçilik alacakları yönünden içtihadın incelenmesi neticesinde ise elde edilen sonuçlar maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır:

Yargıtay 13. HD öncelikle hizmet alım sözleşmesinde düzenleme varsa sorumluluğu sözleşme hükümlerine göre sözleşmede düzenleme yoksa 6098 sayılı Kanun 167. madde uyarınca asıl işveren alt işveren arasında sorumluluğun yarı oranında paylaştırılması yönünde içtihadta bulunmuştur. Bu içtihadın Yargıtay 23. HD ve onun halefi olan Yargıtay 15. HD ve bugün itibari ile Yargıtay 6. HD tarafından benimsenmediği görülmüştür.

Sözleşmenin üstünlüğü prensibinin Yargıtay 6. HD tarafından da esas alındığı ancak hizmet alım sözleşmesinde hükmün bulunmaması halinde dava dışı işçinin gerçekte alt işveren işçisi olması karşısında, ödenen işçilik alacağından alt işverenin sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmiştir. Bu kapsamda asıl işveren tarafından dava dışı işçiye ödeme yapılması halinde alt işverene tam olarak rücu edilmesinin mümkün olduğu benimsenmiştir. Ödemenin alt işveren tarafından yapılması halindeyse zaten kendi işçisine ödeme yapan alt işverenin ise asıl işverene rücu edemeyeceği kabul edilmiştir.

Kıdem tazminatının rücu edilmesi noktasında; Yargıtay sadece dönemsel olarak rücu ilkesini uygulamış, alt işverenlerin kendi dönemleri ile ve kendi dönemlerinde işçinin aldığı son ücretiyle sorumlu olduğu ilkesini ise benimsememiştir. Bu kabul rücu davasının niteliğiyle örtüşmemektedir. Dava dışı işçilik alacaklarını ödeyen işverenin TBK. 168. maddede açıkça yer aldığı üzere alacak hakkını ödediği işçinin yerine geçerek onun sahip olduğu hak ve yetkilerle diğer işverenlere rücu edebileceği açıktır. İşçinin kıdem tazminatını

her bir alt işverenden yalnızca onun yanında geçirdiği süre ve o alt işverenden aldığı son ücret üzerinden talep yetkisine sahip olması karşısında, rücu eden işverenin dava dışı işçinin sahip olduğu hakkı aşar mahiyette ve rücu ettiği kişiyi zarara uğratacak şekilde bir hakka sahip olduğunun kabulünün mümkün olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak rücu davalarına bakan Yargıtay Daireleri tarafından iş mevzuatı kimi yerde benimsenmekte ve alt işverenler arasında işyeri devrinin varlığı gibi iş hukuku açısından dahi farklı görüşler barındıran bir konu tereddütsüz kabul edilip uygulanmaktadır. Ancak kıdem tazminatının rücu edilmesi noktasında açıkça 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi göz ardı edilmektedir. Olması gereken noktada kıdem tazminatı gibi teknik ve açıkça yasal düzenlemesi bulunan bir konuda yoruma açık olmaksızın kanunda düzenlenen paylaştırma esaslarının uygulanması ve rücu davaları yönü ile de son alt işverenin tüm kıdem süresinden sorumlu tutulması bir zarurettir. Her bir alt işverenin kendi dönem ve kendi döneminde verdiği son ücret ile sorumlu tutulması gerektiği; yürürlükte olan açık bir kanun hükmünün yok sayılarak oluşturulan içtihadın hukuk güvenliğini ihlal ettiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıntürk, Turgut, Mütessesil Borçluluk, 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1971.
- Aktay, Nizamettin, “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar” Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1994, C.3, S.3, s. 11-23. (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/332.pdf>, Erişim Tarihi:04.05.2022).
- Alpagut, Gülsevil, “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, C. 5, S. 20, s. 1347-1358.
- Arslan Durmuş, Seda, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Aydın, Ufuk, “Kamu Asıl İşverenlerinin Ödedikleri Kıdem Tazminatları Sebebiyle Alt İşverenlere Rücu Sorunu (Anayasa Mahkemesi Kararı İncelemesi)”, Çimento İşveren Dergisi, 2019, C.33, S.6, s. 8-23. (<https://ceis.org.tr/yayin/2019/>, Erişim Tarihi: 08.09.2023).
- Boydak, Alptekin Burak, “Anayasa Mahkemesinin Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişisine Dair Kararının Değerlendirilmesi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2020, C.11, S.43, s. 23-34. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/taad/issue/59539/873671>, Erişim Tarihi: 05.06.2022).
- Boydak, Alptekin Burak, “Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Mütessesil Sorumluluk Kaynaklı Rücu İlişkisi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2016, C. 7, S. 24, s. 227-243. (<https://taad.taa.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 03.06.2022)
- Canbolat, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, 1. Baskı, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.
- Çankaya, Osman Güven, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar” Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2002, C. 6, S. 4. (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/642.pdf>, Erişim Tarihi: 06.07.2022).
- Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi” Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, S.3, s. 54-80. (<https://sicil.mess.org.tr/tr/sicil-sayi-3>, Erişim Tarihi: 03.05.2022)
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

- Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, 5.Baskı, Ankara 1984.
- Çetin, Emrah, “Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s.545-572 (Editör: Ocak, Saim).
- Demir, Fevzi, “Alt İşverenler Arasında Devre İlişkin Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, S.16, s. 77-87. (<https://sicil.mess.org.tr/tr/sicil-sayi-16>, Erişim Tarihi: 03.05.2022)
- Demir, Kübra, “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, C.25, S.2, s. 653-681. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/51063>, Erişim Tarihi:21.05.2022)
- Kabakçı, Mahmut/Hacıoğlu, Arzu, “Asıl İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi”, 2016, S.36, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 91-106. (<https://sicil.mess.org.tr/tr/sicil-sayi-36>, Erişim Tarihi: 03.05.2022)
- Kayık Aydınalp, Aslıhan, “Birleşmede İşçilik Alacaklarından Dolayı Ortaklığın Şahsi Sorumluluğu”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, C.5, S.9, s. 65-78. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/65257/1003975>, Erişim Tarihi: 16.04.2022)
- Kayırgan, Hasan, “Kamu Kurumunun İşçilik Alacakları Nedeniyle Alt İşverene veya Yükleniciye Rücu Hakkının Kapsamı ve Değerlendirilmesi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C.29, S.4, s. 3005-3040. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/65757/996527>, Erişim Tarihi: 26.05.2022)
- Kocaoğlu, Muharrem, Dünya Geneline Kıdem Tazminatı Uygulamaları ve Türkiye İçin Alternatif Modeller, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2023
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal, “Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, 1. Baskı, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1986.
- Narmanlıoğlu, Ünal, “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı

- Açısından Yargıtay’ın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1990, 1. Baskı, MESS Yayını, İstanbul 1992.
- Narmanlıoğlu, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, 1. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973.
- Özkaraca,ERCÜMENT, “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Özveri, Murat, “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, C.1, S.2, s. 383-399.
- Reisoğlu, Safa, 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, 1. Baskı, Tütis Yayınları, Ankara 1976.
- Soyer, M Polat, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 1. Baskı, MESS Yayını, İstanbul 1999.
- Soyer, M Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, S. 1, s. 16-28. (<https://sicil.mess.org.tr/tr/sicil-sayi-1>, Erişim Tarihi: 03.05.2022)
- Subaşı, İbrahim, “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.1, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.
- Subaşı İbrahim/Kabakcı, Mahmut, “15 Yıl+3600 Gün=Kıdem Tazminatı?”, İş ve Hayat, 2018, C.4 S.8, s. 118-134. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/48947/679018>, Erişim Tarihi:15.03.2022)
- Sur, Melda, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Süzek, Sarper, “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, 1. Baskı, MESS Yayınları, İstanbul 1991.
- Süzek, Sarper, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, Legal İş ve Sosyal

Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S. 25, s. 11-29.

Şahlanan, Fevzi, “Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1979-1983 Yılları Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, 1. Baskı, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1985.

Taşkent, Savaş, “Alt İşveren”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S.2, s. 363-366.

Tunçomağ, Kenan, “Ferdî İş İlişkilerinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtay’ın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, 1. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1979.

Ulucan, Devrim, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, 1. Baskı, MESS Yayını, İstanbul 1998.

1. Finansal Destek Beyanı | Financial Support Statement

Bu çalışma herhangi bir finansal destek almadan gerçekleştirilmiştir. | This research received no financial support.

2. Çıkar Çatışması Beyanı | Conflict of Interest Statement

Yazar, çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir. | The author declare no conflict of interest.

3. Etik Kurul Onayı | Ethics Committee Approval

Bu çalışma için etik kurul onayı gerekmemektedir. | Ethics committee approval was not required for this study.

4. Yazar Katkı Beyanı | Author Contributions

Bu makale yazarlar tarafından eşit katkı ile hazırlanmıştır. | This article was prepared by with equal contributions.

5. Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı | Research and Publication Ethics Statement

Yazar, çalışmada akademik etik kurallara uyulduğunu ve herhangi bir etik ihlal bulunmadığını beyan etmektedir. | The author declare that all ethical guidelines for research and publication have been followed and that no violations have occurred.

6. İntihal Taraması ve Hakemlik Süreci | Plagiarism and Peer Review Statement

Makale, intihal programıyla taranmış ve çift kör hakemlik sürecinden geçmiştir. | This article was screened by plagiarism detection software and evaluated through a double-blind peer-review process.