

Konut Kapıcılarının Ücret Alacaklarından Kat Malikleri ile Yöneticilerin Sorumluluğu

Responsibility of Flat Owners and Building Managers for the Unpaid Wages of Janitor

Didem Yardımcıoğlu 

Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Anabilim Dalı, Diyarbakır, Türkiye
didem.yardimcioglu@dicle.edu.tr



Öz: Kentleşmenin artması sonucu sıklıkla karşılaşılan bir meslek haline gelen konut kapıcılığı diğer çalışma biçimlerinden ayrılan birtakım özellikler göstermektedir. Konut kapıcılarının ara dinlenme sürelerinin fazla olması, serbest zaman kullanma imkanlarının bulunması, genellikle çalıştıkları apartmanlarda ikamet ediyor olmaları gibi nedenlerle çalışma yaşamları ile özel hayatları iç içe geçmektedir. Bu durum ise konut kapıcılarının ücret alacaklarının tespiti ve bu alacaklardan kimlerin sorumlu olması gerektiği noktasında sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Uygulamada konut kapıcısının ödenmemiş ücret ve ücret eklerini kat maliklerinden mi yoksa apartman yöneticisinden mi talep etmesi gerektiği; kat malikleri ile apartman yöneticisi arasında müteselsil sorumluluk bulunup bulunmadığı; zorunlu arabuluculuk ve yargılama süreci tümüyle apartman yöneticisi ile yürütülmüş ise hükmün yönetici mi yoksa kat malikleri hakkında mı verilmesi gerektiği; tüm yargılama sürecinin yönetici ile yürütülmüş olması durumunda mahkeme kararının temyizinin kimler tarafından yapılabileceği gibi pek çok konuda tereddütler yaşanmaktadır. Bu tereddütlerin giderilmesi amacıyla çalışmamızda öğreti görüşleri ve Yargıtay kararlarından da faydalanılarak konut kapıcılarının ücret hakları ve ödenmeyen ücretlerinden kat malikleri ile apartman yöneticilerinin sorumluluğu ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Konut Kapıcısı, Apartman Yöneticisi, Kat Malikleri, Ücret, İş Sözleşmesi

Geliş Tarihi/Received: 21.07.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 15.09.2024
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
30.10.2024

Abstract: Janitorial services, which has become a frequently encountered profession as a result of increasing urbanization, has some characteristics that distinguish it from other forms of work. Working lives and private lives of the janitors are intertwined for reasons such as having long breaks, having opportunities to use free time, and generally residing in the buildings where they work. This situation causes problems in determining the wages that janitors will receive and who should be responsible for these receivables. In practice, there are hesitations on many issues such as whether the janitor should request the unpaid wages and wage supplements from the flat owners or the building manager; whether there is joint liability between the flat owners and the building manager; if the mandatory mediation and trial process was carried out entirely with the building manager, whether the verdict should be given about the manager or the flat owners; if the entire trial process is carried out with the building manager who can appeal the court decision. In order to eliminate these hesitations, in our study, the wage rights of janitors and the responsibility of flat owners and apartment managers for their unpaid wages will be examined in detail, making use of doctrinal opinions and Supreme Court decisions.

Keywords: Janitor, Building Manager, Flat Owners, Wage, Employment Contract

Extended Abstract

Janitor, which is a job preferred by people who migrate from villages to cities and cannot find a suitable profession for themselves in urban life, in order to earn a living for themselves and their families, causes various problems in practice in terms of labour rights due to its structure that differs from other forms of work. Because the fact that janitors generally live in the building where they work creates a situation where business life and private life are intertwined, which causes hesitation about the calculation of labour receivables, especially wage receivables, and who should be responsible for these receivables.

Cite as (ISNAD): Yardımcıoğlu, Didem. "Konut Kapıcılarının Ücret Alacaklarından Kat Malikleri ile Yöneticilerin Sorumluluğu". *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2) (2024), 869-898. <https://doi.org/10.56701/shd.1519921>

First of all, it should be noted that the contract made with the janitor has the nature of an employment contract. The employee side of this contract is the janitor, and the employer side is the owner or partners of the house. The building manager acts as the representative of the employer in this relationship.

Since the contract made with janitors has the nature of an employment contract, it must include the elements of employment, wage and dependency. For this reason, janitors are also entitled to a wage. In addition, in cases where a house is allocated to the janitor due to his duty, rent cannot be requested for the duration of the employment contract. Therefore, it is not possible to employ a janitor without paying a fee, considering the allocation of free housing as a substitute for wages. However, it should be noted that allocating free housing to the janitor will be considered as a wage supplement that has the nature of social assistance, although it does not replace the main wage. If it is agreed in the employment contract that the janitor will not pay expenses such as water, electricity, heating, etc., these should also be considered as wage supplement.

One of the important issues to determine for janitors is overtime pay. In order to determine whether overtime is being done, the number of flats in the building where the janitor works, how many floors the building has, whether there is a garden belonging to the building, how the building is heated, what work the janitor does in a day, in summer and winter, should be revealed one by one, and it is necessary to determine how long it will take to carry out these works, by conducting an investigation if necessary, and to reach a conclusion by evaluating the witness statements in the light of these determinations.

In general, flat owners, as employers, are equally responsible for the unpaid wages and wage supplements of the janitor. The janitor must direct his request for remuneration to all flat owners, in other words, to the board of the flat owners. Since the board of flat owners is a board without legal entity, in the lawsuit filed by the janitor regarding his remuneration, the request must be directed to all the flat owners. Otherwise, it is deemed that party formation has not been achieved. In addition, the unpaid wages that janitors are within the scope of mediation, which is a condition of litigation in Labour Law. For this reason, the unpaid wages of the janitor must first be requested from the flat owners during the mediation process, and then, if the process does not result in an agreement, the court stage must be started.

If the janitor provides services to more than one building within the framework of a joint employment relationship, all of the buildings where the service is provided will be jointly responsible for the remuneration of the janitor. However, if it is a matter of providing janitorial services to two separate buildings through part-time employment contracts rather than joint employment, there will be separate employers for each building and there will be no joint liability for the wages of the janitor.

Since the building manager is responsible for paying the wages of the janitor and wage supplements arising from the Labour Law and the employment contract signed with him, on time and in accordance with the procedure, the janitor can also request his unpaid wages from the building manager. It is also possible for the building manager to be a party to the mandatory mediation process. However, the point that should be taken into consideration in this regard is that the demand for unpaid wages cannot be directed to both the flat owners and the building manager at the same time. In other words, the janitor has the optional right to demand his unpaid wages from the flat owners or the building manager. However, it should be noted that even if the entire judicial process regarding the unpaid wages of the janitor was carried out with the building manager, the court decision should be made about the flat owners, not the building manager. Because the building manager is not the employer, but the representative of the employer, and the financial responsibilities belong to the flat owners who are the employers.

In order to file a lawsuit against the building manager, it must be examined whether a condominium has been established in the apartment where the janitor works. If there is a building in which a condominium has not been established, the lawsuit regarding the remuneration of the janitor will have to be filed against all partners.

The appeal of the decision taken in a process where the trial process is carried out with the building manager instead of the flat owners should be made by the building manager. If the building manager does not appeal the decision, each flat owner has the right to appeal the decision on his/her own behalf. If the decision is appealed by a single flat owner and not by other flat owners, the appeal review should be conducted only for the flat owner who appealed the decision. For other flat owners who do not appeal the decision, the decision should be considered final.

Giriş

Ülkemizde 1923-1950 yılları arasındaki dönemde oldukça düşük seyreden kentleşme hızı 1950'li yıllardan itibaren artış göstermiştir¹. Özellikle 1950'li yıllarda tarımda makineleşmenin başlamasıyla birlikte işgücü fazlası oluşması; kırsaldaki eğitim, sağlık ve alt yapı olanaklarının yetersizliğine karşılık kent yaşamının sunduğu çeşitli ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim ve sağlık olanakları gibi etmenler nedeniyle ülkemizde kırsaldan kentlere göç hareketi hızlanmıştır². Bu durum ise beraberinde kentlerde apartman ve site tarzı yapıların ortaya çıkmasını ve yaygınlaşmasını getirmiştir. Kentsel yapılaşmada meydana gelen bu dönüşüm konut kapıcılığı mesleğinin doğmasına ve sıklıkla karşılaşılan bir meslek dalı haline gelmesine neden olmuştur³.

Kentleşmede yaşanan bu dönüşüme paralel bir şekilde konut kapıcılığı mesleğine ilişkin yasal düzenlemelerde de gelişmeler söz konusu olmuştur. Gerçekten de, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununda⁴ konut kapıcılarına ilişkin bir düzenleme bulunmamakta iken, ilk kez 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanununun⁵ 5. maddesinde konut kapıcılarından bahsedilmiştir⁶. Kavramsal olarak her ne kadar ilk kez konut kapıcılarından bu madde hükmünde bahsedilmiş olsa da, madde içeriğine bakıldığında, konut kapıcılarının İş Kanununun kapsamı dışında bırakıldıkları görülmektedir⁷. Daha sonra 1970 yılında 931 sayılı İş Kanununda 1248 sayılı Kanun⁸ ile yapılan değişiklik neticesinde 5. maddenin 2. fıkrasına (e) bendi eklenerek "*Kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları*" İş Kanununun kapsamına alınmıştır⁹. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanununun¹⁰ yürürlüğe girmesiyle beraber konut kapıcılarının İş Kanunu hükümlerine tabi olup olmayacaklarının belirlenmesinde aynı kıstasın aranmasına devam edilmiştir. Nitekim 1475 sayılı İş Kanununun m. 5/2, (e) hükmünde yer alan düzenleme doğrultusunda kalorifersiz konutlarda konut

¹ Ensar Yılmaz-Salih Çitçi, "Kentlerin Ortaya Çıkışı ve Sosyo-Politik Açından Türkiye'de Kentleşme Dönemleri", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 10/35 (2011), 258.

² Ahmet Mutlu, "Türkiye'de Kentleşme", <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/ahmet.mutlu/131571/12.T%C3%9CRK%C4%B0YEDE%20KENTLE%C5%9EME%202.pdf>, (Erişim 25 Mayıs 2024).

³ Müjdat Şakar, "Bireysel İş Hukuku Açısından Kapıcıların Hukuki Durumu", *Yargıtay Dergisi* 11/1-2 (Ocak-Nisan 1985), 130; Osman Usta, "Türk İş Hukukunda Kapıcılık", *Yargıtay Dergisi* 25/3 (Temmuz 1999), 358; M. Fatih Uşan, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları", *Kamu-İş* 5/1 (1999), 63; Ender Demir, "Bireysel İş Hukuku Bakımından Konut Kapıcılarının Hakları", Prof. Dr. İlhan Ulsan'a Armağan, *İKÜHFD* 15/2 (2016), 577-578; Nihat Seyhun Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları ve Bunların Fazla Çalışması", *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10/2 (2020), 252.

⁴ İş Kanunu (3008 sayılı İş K.), *Resmî Gazete* 3330 (15 Haziran 1936), Kanun No. 3008.

⁵ İş Kanunu (931 sayılı İş K.), *Resmî Gazete* 12672 (12 Ağustos 1967), Kanun No. 931.

⁶ Demir, "Konut Kapıcılarının Hakları", 578.

⁷ Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi C. 2* (Ankara: Seçkin, 3. Baskı, 2008), 2456; Uşan, "Konut Kapıcıları", 64; Suphi Nahit Okay, "Türk İş Hukuku Açısından Konut Kapıcıları ve Kapıcılık Hizmetleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 30 (1979), 42; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 252; Demir, "Konut Kapıcılarının Hakları", 578.

⁸ 28/7/1967 Tarih ve 931 Sayılı İş Kanununun 5 inci Maddesinin Birinci Bendinin 6 ncı Fıkrasının Değiştirilmesine ve İkinci Bendine Bir (e) Fıkrası İlavesine Dair Kanun (1248 sayılı Kanun), *Resmî Gazete* 13469 (11 Nisan 1970), Kanun No. 1248.

⁹ Şakar, "Kapıcıların Hukuki Durumu", 132; Usta, "Kapıcılık", 360; Uşan, "Konut Kapıcıları", 64.

¹⁰ İş Kanunu (1475 sayılı İş K.), *Resmî Gazete* 13943 (1 Eylül 1971), Kanun No. 1475.

kapıcısı olarak çalışanlar ile çalışmasını farklı işverenlere veya farklı apartmanlara hasreden konut kapıcıları İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır¹¹. Konut kapıcılarının İş Kanunu kapsamında olup olmamasının bu şekildeki bir ayrıma dayanılarak belirlenmesinin getirdiği sorunlar, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun¹² (İş K.) yürürlüğe girmesiyle birlikte ortadan kaldırılmıştır. Bu sayede günümüzde konut kapıcıları herhangi bir ayırım olmaksızın İş Kanunu kapsamında sayılmaktadır¹³. 4857 sayılı İş Kanununun 110. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Konut Kapıcıları Yönetmeliği¹⁴ konut kapıcılarına ilişkin mevzuatımızdaki temel düzenlemeleri oluşturmaktadır.

Köyden kente göç eden, genellikle okuma-yazma bilmeyen ve kent yaşamında icra edebilecek kendisine uygun bir meslek bulamayan kişilerin kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlamak amacıyla tercih ettiği bir iş olan konut kapıcılığı¹⁵, diğer çalışma biçimlerinden ayrılan yapısı nedeniyle işçilik hakları bakımından uygulamada çeşitli sorunlar ile karşılaşılmasına neden olmaktadır. Zira konut kapıcılarının genellikle çalıştıkları apartman veya sitede ikamet ediyor olmaları, iş yaşamı ile özel hayatın iç içe geçtiği bir durum oluşturmakta, bu da başta ücret alacakları olmak üzere işçilik alacaklarının hesaplanmasını ve bu alacaklardan kimlerin sorumlu olması gerektiği noktasında tereddütlere yol açmaktadır. Özellikle apartman, site ve benzeri toplu yapılarda yönetici veya birden fazla kişiden meydana gelen yönetim kurullarının oluşturulması, konut kapıcılarının geçimi için hayati önem taşıyan ücret alacaklarından kat maliklerinin mi, yöneticinin mi yoksa her ikisinin birden mi sorumluluğuna gidilmesi gerektiği hususunda uygulamada sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle biz de çalışmamızda, öncelikle konut kapıcısı kavramını tanımlayarak konut kapıcıları ile yapılan sözleşmenin hukuki niteliğini ve taraflarını belirleyeceğiz. Ardından konut kapıcılarının ücret hakkı konusunda bilgi vererek, konut kapıcılarının ücret alacaklarından kat malikleri ile yöneticilerin sorumluluğunu ve uygulamada yaşanan problemleri öğretici görüşleri ile Yargıtay kararları doğrultusunda inceleyeceğiz.

I. Konut Kapıcısı Kavramı

Konut kapıcısı, Türk Dil Kurumu tarafından, "*Apartman, site vb. yerlerde bekçilik, temizlik, alışveriş gibi işlerle görevli kimse*" olarak tanımlanmaktadır¹⁶. 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmamış olan kavrama, Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin m. 3 hükmünde yer verilmiştir. İlgili Yönetmelik hükmüne göre konut kapıcısı, "*Anataşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişiyi*" ifade etmektedir. Madde hükmünde belirtilen "*ve benzeri*" ifadesinden anlaşılacağı üzere hükümde sayılan hizmetler sınırlı sayıda olmayıp konut kapıcılarının görevleri ile bağdaşan benzer nitelikteki işleri de görmeleri mümkündür. Ayrıca Yönetmeliğin 5. maddesinde kapıcıların görev ve sorumlulukları, "*a) Yöneticinin talimatı doğrultusunda konutun kaloriferini zamanında yakmak, ısıyı ayarlamak ve söndürmek, b) Hidrofor ve benzeri araçları çalıştırmak, c) Anataşınmazın ortak yerlerini ve*

¹¹ Uşan, "Konut Kapıcıları", 64; Okay, "Kapıcılık Hizmetleri", 43; Usta, "Kapıcılık", 360-361; Şakar, "Kapıcıların Hukuki Durumu", 131-132; Demir, "Konut Kapıcılarının Hakları", 579; Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları* (Ankara: Yetkin, 5. Baskı, 2013), 356; Ertuğrul Yuvalı, "Türk İş Hukukunda Konut Kapıcıları", *Legal İSGHD* 56 (2017), 1743; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 252. Hakikaten de 1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda da kapıcının gördüğü hizmetin niteliği ne olursa olsun İş Kanununun kapsamında sayılması için kaloriferli konutta çalışıyor olmasının yeterli olduğu belirtilmiştir, karar ve incelemesi için bkz. Sarper Süzek, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (2003), 7.

¹² İş Kanunu (İş K.), *Resmî Gazete* 25134 (10 Haziran 2003), Kanun No. 4857.

¹³ Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta, 36. Bası, 2023), 155; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 21. Baskı, 2021), 219-220; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (İstanbul: Beta, 13. Baskı, 2020), 32; Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 2456; Günay, *İş Hukuku*, 356; Arif Temir, *Apartman Yönetimi ve Kapıcılar* (Ankara: Yetkin, 3. Baskı, 2021), 49; Demir, "Konut Kapıcılarının Hakları", 579; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 252; Yuvalı, "Konut Kapıcıları", 1743.

¹⁴ Konut Kapıcıları Yönetmeliği (Yönetmelik), *Resmî Gazete* 25391 (3 Mart 2004).

¹⁵ Okay, "Kapıcılık Hizmetleri", 50.

¹⁶ *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*, "Kapıcı", (Erişim 8 Haziran 2024).

tesislerini temiz bulundurmak, demirbaşlarını, araç ve gereçlerini, düzenli, bakımlı ve işler şekilde tutmak, d) Kendisine ayrılan konutu başka amaçlarla kullanmamak, konutu korumak, kendisi veya ailesinden birisinin konuta vereceği zarar ve hasarları karşılamak, e) Yöneticinin talimatı çerçevesinde konutun güvenliğini sağlayıcı önlemleri almak, f) Belirlenen saatlerde servis hizmetlerini görmek, çöpleri toplamak, bahçe düzenlemesi ve bakımını yapmak, g) Verilen eğitimlere uygun davranmak ve koruyucu malzemeyi kullanmak, h) İş veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen diğer görevleri yerine getirmek” şeklinde ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Yönetmeliğin 5. maddesinin (h) bendi uyarınca da bu görevler sınırlı sayıda olmayıp, ilave görev ve sorumluluklar iş veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir¹⁷. Dolayısıyla, Yönetmelikte sayılan bu işlerin tamamını veya bir bölümünü bir özel hukuk sözleşmesi çerçevesinde ücret karşılığı yerine getiren kimselere konut kapıcısı denir¹⁸.

Yargıtay tarafından da konut kapıcısı kavramının çerçevesi Yönetmelikteki tanıma göre çizilmektedir. Bu doğrultuda Yargıtay vermiş olduğu çeşitli kararlarında, kapıcı dairesinde kira vermeden oturması karşılığında apartmanın temizlik işlerini yerine getiren kişiyi¹⁹; binanın bahçe bakımını, merdiven temizliği ve çöp toplama işini yapan kişiyi²⁰; ekmek, gazete ve apartman sakinlerinin diğer ihtiyaçlarını temin ederek dağıtan ve apartmanın çevre temizliğini yapan kişiyi²¹; bahçe sulama, budama ve bakımı, kalorifer yakma, çöp toplama, binaya yeni taşınan olduğunda asansörün kullanılmaması için başında bekleme, internette sıkıntı olduğunda çatıya çıkıp düzeltme gibi işleri yerine getiren kişiyi²²; temizlik, servis, çöp toplama, bahçe sulama, fatura ve kargo teslim alınması, aidat toplanması gibi hizmetleri yerine getiren kişiyi²³ kapıcı olarak nitelendirmiştir.

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 12. maddesinde ayrıca “geçici kapıcı” kavramına da yer verilmiştir. Hükme göre, “Kapıcı yıllık ücretli izin, hastalık izni veya tatil günlerinde görevinden ayrıldığında yerine geçici kapıcı çalıştırılabilir. Geçici kapıcıya asgari ücretin altında ücret ödenemez” (Yön. m. 12). Dolayısıyla, hükümde belirtilen durumlar nedeniyle esas kapıcının çalışmadığı sürelerde geçici olarak bir başka kişinin kapıcılık hizmeti sunması mümkün kılınmıştır.

II. Konut Kapıcısı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Konut kapıcıları ile yapılan sözleşmenin, tipik iş sözleşmelerinde bulunmayan bazı hususlar içermesi nedeniyle hukuki niteliğinin incelenmesi önem arz etmektedir. Uygulamada konut kapıcılarına ücret ödenmesinin yanı sıra klasik anlamdaki iş sözleşmelerinde bulunmayan bir şekilde konut tahsisi de yapılması ve çoğu kez su, elektrik faturaları ile doğalgaz veya kömür gibi ısınma giderlerinin de karşılanması söz konusu olmaktadır. Bu durum ise kapıcılar ile yapılan sözleşmenin hukuki niteliğinin iş sözleşmesi mi yoksa karma sözleşme mi olduğu yönünde tereddüte yol açmaktadır. Öğretideki baskın görüşe göre, konut kapıcısı ile işveren arasındaki sözleşme tipik bir iş sözleşmesinden ziyade kendine özgü bir karma sözleşmeye benzemektedir²⁴. Karma sözleşmeler, kanunun düzenlediği çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurların, özellikle de asli edimlerin, kanunun öngörmediği tarzda kısmen veya tamamen bir araya gelmesiyle kurulan sözleşmelerdir²⁵. Öğretide belirtilmiş olduğu üzere, kapıcılık sözleşmelerinde de karma sözleşmelerin tanımına uygun olarak iş sözleşmesi ile kira sözleşmesinin ve

¹⁷ Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 2458.

¹⁸ Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 45; Usta, “Kapıcılık”, 360; Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi* (Ankara: Olgaç Matbaası, 6. Baskı, 1986), 195; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 65.

¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Y9HD), K. 2016/19544 (8 Kasım 2016).

²⁰ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi (Y7HD), K. 2016/12348 (6 Haziran 2016).

²¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Y22HD), K. 2019/4918 (4 Mart 2019).

²² Y22HD, K. 2020/1032 (22 Ocak 2020).

²³ Y22HD, K. 2018/11140 (8 Mayıs 2018).

²⁴ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 72; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 137-138; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 581; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1744. Kapıcılık sözleşmesinin çift tipli bir karma sözleşme olduğu yönünde bkz. Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (Ankara: Legem Yayınevi, 11. Baskı, 2023), 957.

²⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 955; O. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.V/1, 1* (Ankara: Seçkin, 2. Baskı, 2019), 278; Cevdet Yavuz, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler C. 1* (İstanbul: Beta, 11. Baskı, 2022), 31; Fahrettin Aral-Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (Ankara: Yetkin, 11. Baskı, 2018), 57.

hatta bazen satım sözleşmesinin²⁶ unsurlarının kanunun öngörmediği bir şekilde bir araya gelmesi söz konusudur²⁷. Bu yönüyle tipik bir karma sözleşme olarak nitelendirilen kapıcılık sözleşmesinde baskın unsur ise şüphesiz iş görme unsurudur²⁸. Bir karma sözleşmenin varlığı durumunda uygulanması gereken hükümlerin tespiti açısından öğretide farklı teoriler ileri sürülmüştür²⁹. Bu teorilerden, karma sözleşmelerde üstünlük arz eden sözleşme tipi hangisi ise ona ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği görüşü (soğurma teorisi) baskın görüş olduğundan, kapıcılık sözleşmesi bakımından da üstünlük arz eden sözleşme türü olan iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması doğru olacaktır³⁰.

Öğretideki aksi görüşe göre ise kira ücretinin para dışında başka bir edimle belirlenmesi durumunda karma sözleşmeden bahsedilebilir. Bu nedenle de karma sözleşmenin var olabilmesi için kapıcının kendisine tahsis edilen konutun kira bedelini iş görerek ödemesi, kat maliklerinin de ücret ödeme borçlarını konut tahsisi şeklinde yerine getirmesi gerekmektedir. Oysa Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 13. maddesinde kapıcıya görevi nedeniyle konut tahsisi yapılmış ise iş sözleşmesinin devamı süresince bu konut için kira bedeli istenemeyeceği belirtilmiştir. Bu durumda kira sözleşmesinin unsurlarından biri olan kira bedeli ödenmesi unsuru ortadan kalkmış olduğundan bir karma sözleşmenin varlığından da söz etmek mümkün değildir. Yine bu görüşe göre, konut kapıcısına hem ücret ödenip hem de konut tahsisi yapılarak su, elektrik ve ısınma giderlerinin karşılanması söz konusu olduğunda da bunları ücret eki olarak kabul etmek gerekecektir. Bu nedenle de yine bir karma sözleşmeden değil, klasik bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilecektir³¹.

Belirtelim ki öğretideki bu görüşlerden hangisi kabul edilirse edilsin sonuç değişmeyecek ve Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 6. maddesinde de açıkça belirtilmiş olduğu üzere konut kapıcısı ile yapılan sözleşme bakımından iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. Zira Yönetmelikte açıkça *“kapıcı ile yapılan iş sözleşmesi”* ifadesi kullanılarak sözleşmenin iş sözleşmesi niteliği taşıdığı vurgulanmıştır (Yön. m. 6). Nitekim yerel mahkeme tarafından *“ taraflar arasında kiralama sözleşmesinin bulunduğu, davacının apartmanın kapıcı dairesinde kira vermeden oturması karşılığında apartmanın temizlik işlerini yerine getirdiği, böylelikle kira ödemediği, taraflar arasında işçi-işveren ilişkisinin bulunmadığı, açılan davada genel mahkemelerin görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı verilen”* bir uyuşmazlıkta Yargıtay, *“Dosya içeriğine göre davacının apartmanın kapıcı dairesinde kira vermeden oturması karşılığında apartmanın temizlik işlerini yerine getirdiği açık olup, bu husus mahkemenin de kabulündedir. 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesi anlamında iş sözleşmesi, kapıcılık yönetmeliği hükümlerine göre de kapıcılık sözleşmesi bulunmaktadır. Burada kısmi süreli çalışma kararlaştırıldığından, ücretin şekli ile davacının başka işyerinde sigortalı çalışmasının önemi yoktur. Bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir ve iş ilişkisi vardır”* demek suretiyle yerel mahkemenin aksine kira sözleşmesinin değil, iş sözleşmesinin var olduğunun altını çizmiştir³².

Son olarak, kapıcılık sözleşmesi en nihayetinde bir iş sözleşmesi olduğundan bu sözleşmenin belirsiz süreli ya da objektif koşulların bulunması (örneğin geçici kapıcı çalıştırılması) halinde belirli süreli olarak yapılması mümkün olduğu gibi sözleşmenin tam süreli yahut kısmi süreli olarak akdedilmesi de

²⁶ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 581; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 72.

²⁷ Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1744; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 581.

²⁸ Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 137.

²⁹ Bu görüşlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 961 vd.; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 279; Yavuz, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 34; Aral-Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 62 vd.

³⁰ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 72; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 138; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1744.

³¹ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 255-256; Usta, “Kapıcılık”, 366-367.

³² Y9HD, K. 2016/19544 (8 Kasım 2016). Yargıtay benzer bir başka kararında da, *“Sosyal Güvenlik Kurumu denetmeni tarafından ifadesi alınan apartman yöneticisi ve eşinin beyanlarına göre, davacı ve eşi 12 yıl gibi bir süre kapıcı dairesinde ikamet etmiş, çöp alma, ekmek servisi ve temizlik faaliyetini yürütmüştür. Diğer taraftan davacı tarafından sunulan Büyükşehir Belediye Başkanlığına hitaben yazılan ve apartman kaşesinin yer aldığı belgede de davacının 13 yıldır apartmanda görev yapmakta olduğu yazılıdır. Nihayet davacı tanıkları da, davacının 1999 yılından itibaren apartmanda çalışmaya başladığını beyan etmiştir. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacının 03.09.1999 ilâ 20.08.2013 tarihleri arasında iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek sonuca gidilmelidir”* denilerek kapıcının iş sözleşmesi ile çalıştığı hüküm altına alınmıştır, Y22HD, K. 2020/879 (21 Ocak 2020).

mümkündür³³. Konut kapıcısının özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılması da söz konusu olabilir. İş Kanunu m. 7/2 hükmünde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve haller sınırlı sayıda belirtilmiş olup, bunlar arasında konut kapıcılığı yer almamaktadır. Fakat İş K. m. 7/2, (a) bendinde, “*Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde*” özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması mümkün kılınmıştır. Bu çerçevede madde hükmünde belirtilen hallerde, örneğin zorunlu askerlik hizmetini ifa etmek üzere görevinden ayrılarak iş sözleşmesi askıda kalan konut kapıcısının yerine, geçici iş ilişkisi kapsamında bir başka konut kapıcısı çalıştırılması olanak dahilindedir³⁴.

III. Konut Kapıcısı ile Yapılan Sözleşmenin Tarafları

A. İşçi tarafı

Kapıcı ile işveren arasında akdedilen sözleşme bir iş sözleşmesi olduğundan, sözleşmenin işçi tarafını kapıcı teşkil etmektedir³⁵. Ancak kapıcılık işinin genelde kapıcının tüm aile bireylerini de kapsayıcı bir rol oynaması, başka bir deyişle yalnızca kapıcılık hizmeti gören kişinin değil, onun aile efradının da yardımlarıyla işin yürütülmesinin söz konusu olması bazen bu ilişkinin işçi tarafını tespit etmeyi güçleştirmektedir³⁶. Uygulamada özellikle de iş sözleşmesinin kapıcılık hizmetini gördüğünü iddia eden kişiyle mi yoksa onun eşiyle mi kurulduğunun tespitine yönelik uyuşmazlıkların yaşandığı görülmektedir. Bu noktada yapılması gereken, kapıcılık işinin tamamıyla kapıcı tarafından mı yoksa eşi tarafından mı görüldüğünün tespitidir³⁷. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesinin eşlerden biri ile

³³ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 186 vd.; Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 2457; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1745; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 580; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 261 vd.; “*Kapıcı ile binanın sahibi ya da kat malikleri kurulu arasında yapılmış olan iş sözleşmesinin tam süreli ya da kısmi süreli olarak yürürlüğe konulması mümkündür. Özellikle bağımsız bölüm sayısının az ve eklentiler ile ortak alanların da yoğun bir iş hacmini gerektirmeyecek durumda olduğu hallerde, kapıcının günlük yedibuçuk saat ve haftalık kırkbeş saat olağan mesaiye göre daha az sürelerle çalıştırılması imkan dahilindedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmamış ise, işyerinin özelliği ve işin niteliğine göre çalışma olgusunun kanıtlanması mümkündür*”, Y9HD, K. 2023/6388 (27 Nisan 2023); Y22HD, K. 2019/6677 (26 Mart 2019).

³⁴ Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve haller hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 246 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 297 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion, 7. Baskı, 2022), 352 vd.; Öner Eyrenci vd., *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 10. Baskı, 2020), 129 vd.; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Yetkin, 13. Baskı, 2023), 173 vd.; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), 102 vd.; Şükran Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Yetkin, 2022), 153 vd.; Esra Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi* (İstanbul: On İki Levha, 2019), 101 vd.; Duygu Çelebi Demir, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), 182 vd.; Ayşegül Ekin, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi* (Ankara: Seçkin, 2020), 147 vd.

³⁵ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 87; Süzek, *İş Hukuku*, 141-142; Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (İstanbul: Beta, 10. Baskı, 2022), 49; Ömer Ekmekçi-Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (İstanbul: On İki Levha, 5. Baskı, 2023), 36-37; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 165 vd.; Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 53-54; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 27; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 79 vd.; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, 51-52; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 256.

³⁶ Bu durumu vurgulayan bir Yargıtay kararına göre de, “...kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilebileceği, kapıcılık hizmetlerinin genellikle kapıcının tüm aile fertlerinin (karı veya koca ve çocukların) katkıları ile yürütüldüğü düşünüldüğünde davacının eşi olan ...'in yaptığı hizmetler eşine yardım niteliğinde olduğundan davacının davalı işyerinde 03.06.2011-31.12.2014 tarihleri arası çalıştığı kabul edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y22HD, K. 2019/23769 (19 Aralık 2019).

³⁷ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 95; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1745; “*İşyerinde önceki kapıcının emekli olmasından sonra yeni bir kapıcıyla yazılı bir sözleşme yapılmadığı, kapıcılık hizmetlerinin görülmesi konusunda; ödeme belgeleri ve karar defterindeki bilgiler bu işin davacının eşi A. M. tarafından yerine getirildiğini göstermektedir. Oysa davacının kapıcılık işini kendisinin yaptığını ileri sürmesi, davacının eşinin yakın bir sitede sürekli günlük elemanı olarak çalıştığının kayıtlardan anlaşılması davacının iddiasını güçlendirmiştir. Ancak kapıcılık hizmetlerinde hizmeti veren kapıcının aile fertlerinin de zaman zaman yardımlaşma ile işe katkı sağladıkları bilinmektedir. Somut olayda davalı tanıkları davacının başka yerlere temizliğe gittiğini, davacının eşinin haftada bir iki gün servis ve temizlik yaptığını, kapıcı dairesinde kira karşılığında bu işleri yaparak oturduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu anlamda öncelikle apartmanın kaç kat ve kaç daireden oluştuğu, apartmanda temizlik, servis, kalorifer gibi hangi kapıcılık hizmetlerinin verildiği, işyeri kayıtlarında kapıcı görünen davacının eşinin sürekli çalıştığı işi ile bu hizmetleri birlikte yerine getirip getiremeyeceği, buna bağlı olarak davacının bu işlerin görülmesinde eşine yardım eden durumunda olup olmadığı, davacının haftanın kaç günü temizliğe gittiği birlikte değerlendirilip, gerektiğinde, konuya dair davalı tanıklarının ayrıntılı beyanlarına başvurularak davacının bizzat kendisi tarafından mı kapıcılık hizmetlerinin yerine*

yapılmış olmasına rağmen sözleşmeden doğan kapıcılık hizmetlerinin tümünün diğer eş tarafından yerine getirilmesi ve bu duruma kat malikleri yahut yöneticinin itiraz etmemesi durumunda sözleşmenin işi fiilen yürüten eş ile yapıldığı kabul edilmelidir³⁸. Fakat işin ifasının tümüyle eşe bırakılması değil de, eşin bazen kapıcılık hizmetlerini yerine getirmesi söz konusu ise, eşin yaptığı işi aile içi yardımlaşma olarak görmek gerekir. Dolayısıyla bu kişi ile yeni bir iş sözleşmesi kurulduğundan bahsedilemeyecektir³⁹.

B. İşveren tarafı

Konut kapıcıları ile yapılan iş sözleşmesinin işveren tarafı ise Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 3. maddesinde de açıkça belirtilmiş olduğu üzere konutun maliki veya ortaklarıdır⁴⁰. Yönetmelikte açıkça “konutun maliki veya ortakları” ifadesi kullanılmış olduğundan, malik sıfatını haiz olmayan kiracılar ve sükna hakkı sahipleri ile bunların haricinde başka bir nedenle konutta sürekli olarak oturan kişiler işveren olarak nitelendirilemezler⁴¹.

Kapıcı ile yapılan iş sözleşmesinin işveren tarafının belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan bir diğeri de Yargıtay’ın da vurguladığı üzere, konutun kat mülkiyetine tabi olup olmadığıdır⁴². Kat mülkiyeti kurulmamış konutlarda işveren sıfatına konutun maliki ve varsa ortakları sahiptir⁴³. Kat mülkiyeti kurulmuş ve birden fazla bağımsız bölümü olan binalarda ise işveren sıfatını kat malikleri kurulu taşımaktadır⁴⁴. Belirtelim ki kat malikleri kurulu tüm kat maliklerinden oluşmakta

getirildiğinin belirlenmesi, davacının eşi A. M. tarafından güvenlikçi olarak çalıştığı mesaisinin dışında kalan zamanlarda kapıcılık işini yapmasının mümkün olup olmadığının saptanması... suretiyle tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekir”, Y22HD, K. 2013/14231 (13 Haziran 2013).

³⁸ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 581-582; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 95. Aynı yönde Hukuk Genel Kurulu kararı ve incelemesi için bkz. Ali Güzel, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (Ankara: Türk-İş, 2007), 13; Bu durumda dolaylı iş ilişkisinden söz edilebileceği yönünde bkz. Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (Ankara: Seçkin, 3. Baskı, 2023), 115.

³⁹ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 95; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1745-1746; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 581-582; Temir, *Apartman Yönetimi*, 62; “Somut olayda; davacı vekili, müvekkilinin davalı apartmanda kapıcı olarak çalıştığını iddia etmiştir. Davalı taraf ise, davacının kapıcı konutunda oturduğunu, apartmanda kapıcı olmadığını savunmuştur. Davacı tanıkları; davacının apartman görevlisi olarak çalıştığını beyan ederken davalı tanıklarından ikisi, sadece ekmek ve gazete dağıttığını, kapıcı dairesinde kira ödemediğini oturduğunu, haftasonu eşi ile birlikte genel temizlik yaptığını, kendisinin kalp ve ciğerlerinden ağır rahatsızlık geçirmesi sebebi ile eşinin ağır işleri yaptığını beyan etmiştir. Mahkemece davacının eyleminin eşine yardım mahiyetinde kaldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi isabetli olmamıştır. Zira dosyaya davalı tarafından sunulan 22.01.2014-04.02.2014 tarihleri arasında kamera görüntülerinin çözümlenmesine ilişkin bilirkişi raporunda; davacının asansör ve kapı önü temizliği yaptığı, ekmek poşetleri ile apartmana girdiği 14 günlük görüntülere istinaden apartmanı temizleyen ekmek ve gazete dağıtan kişinin davacı, saat 17:30’dan sonra çöp döken kişinin ise davacının eşi olduğu belirtilmiştir. Davacının eşinin başka bir işyerinde çalıştığı sabittir. Davacının bina yetkilisi olarak imza attığı iki adet asansör bakım formu mevcuttur. Dosya kapsamına göre, 8 katlı 16 dairelik apartmanda; davacının kat maliklerinin ortak mülkiyetinde bulunan kapıcı konutunda oturmaya başladığı, kira ödemesiz kapıcı konutunda oturulması karşılığında apartmanın ekmek dağıtma ve temizlik işlerini yaparak kapıcılık hizmetlerini yerine getirmeye başladığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca yukarıdaki paragraflarda ayrıntılarıyla açıklandığı üzere, taraflar arasındaki ilişkinin kapıcılık hizmetlerine dair iş sözleşmesine dayandığı kabul edilmeli, davacının alacaklarına yönelik talepleri değerlendirilmelidir”, Y22HD, K. 2019/4918 (4 Mart 2019).

⁴⁰ Günay, *İş Hukuku*, 358; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 256; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 140; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 579; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1749; Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi C. 2* (Ankara: Yetkin, 4. Baskı, 2015), 2376.

⁴¹ İbrahim Halil Şua, *Apartman Görevlileri ve Site Çalışanlarının İş Hukuku Problemleri* (Ankara: Seçkin, 2023), 34-35; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 69; Usta, “Kapıcılık”, 369; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 579; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 257; Temir, *Apartman Yönetimi*, 50.

⁴² Nitekim Yargıtay bir kararında bu hususa dikkat çekerek, “Kat mülkiyeti kurulmamış gayrimenkullerde davanın tüm ortaklara veya kat mülkiyeti kurulmakla birlikte yönetici veya yönetim kurulu oluşturulmamış gayrimenkullerde ise kat malikleri kuruluna (tüm kat maliklerine) karşı açılması gerekir. Somut olayda davalı apartman yönetimine karşı dava açılıp yine apartman yönetimi hakkında hüküm kurulmuştur. Oysa yukarıda anlatılan ilkeler ışığında davalı apartmanın tapu kaydı getirilmeli, kat mülkiyeti kurulup kurulmadığı araştırılmalı; kat mülkiyeti varsa hüküm yerinde kat malikleri belirlenip yönetim planında aksi belirtilmemişse eşit oranda sorumlu tutulmaları; kat mülkiyeti kurulmamışsa davanın tüm kat maliklerine yöneltilmesinin sağlanması ve hükmün de kat malikleri hakkında kurulması gerekir” gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur, Y7HD, K. 2014/17640 (18 Eylül 2014).

⁴³ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 68; Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 46.

⁴⁴ Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 46; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 69; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 256-257.

ve kapıcıyı işe alma ya da işten çıkarma yetkisine sahip bulunmaktadır⁴⁵. Eğer konutun tek bir maliki var ise işveren sıfatını da bu kişi taşıyacaktır⁴⁶.

Kamu kurumlarına ait lojmanlarda işveren sıfatının tespiti ana taşınmazın malikinin belirlenmesi ile mümkün olmaktadır. Konut Kapıcıları Yönetmeliğinde bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak yerleşik Yargıtay içtihadı doğrultusunda, “*kamu kurumlarına ait lojman işyerlerinde ana taşınmaz maliki, ilgili kamu kurumudur*”⁴⁷. Nitekim Yargıtay’ın bu konudaki önemli bir kararında da bu durum, “*Dosya içeriğine göre, davacının askeri lojmanlarda bina görevlisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı, davasını ... Lojmanları 5. Grup Blok Yönetimi Kurul Başkanlığına yöneltmiş olup; davalı tarafından ibraz edilen cevap dilekçesinde 2013 yılı Ekim ayında Tugay Komutanlığı tarafından yapılan düzenlemede, 5. Grup Yönetiminin ortadan kaldırıldığı, bu kurulla ilgili tüm işlemlerin 1. Grup Yönetimine bırakıldığı, kapıcı ve kaloriferci ile ilgili tüm işlemlerin 01.01.2014 tarihinden itibaren üst yönetim kurulu tarafından yönetilmeye başlandığı ifade edilmiştir. Davalı tarafından ibraz edilen temyiz dilekçesinde ise Milli Savunma Bakanlığının davaya dahil edilmesi gerektiği beyan edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 110. maddesi gereği çıkarılan Konut Kapıcıları Yönetmeliği uyarınca işveren konutun maliki ya da ortaklarıdır. Yönetici işveren vekili konumundadır. Kamu lojmanları bakımından da taşınmazın maliki ya da intifa hakkı sahibi olan kamu kurumu işveren konumundadır. Diğer taraftan Kamu Konutları Yönetmeliğinin 36. maddesi işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Söz konusu düzenleme idare ile lojman yönetimi arasındaki rücu ilişkisini belirleyici niteliktedir. Somut olayda, işveren Milli Savunma Bakanlığıdır. Davalıya karşı davanın görülüp sonuçlandırılması gerekirken tüzelkişiliği bulunmayan ... hakkında yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*” şeklinde vurgulanmıştır⁴⁸. Dolayısıyla kamu kurumlarına ait lojmanlar söz konusu olduğunda sözleşmenin işveren tarafı ilgili kamu kurumu olacaktır⁴⁹.

C. Konut yöneticilerinin durumu

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 3. maddesine göre yönetici, “*işveren vekili olarak hareket eden kişiyi*” ifade etmektedir. Yönetmeliğin m. 4/1 hükmüne göre ise “*Konut yöneticisi, İş Kanunu ve bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında ve yargı uyuşmazlıklarında işverenin temsilcisidir*”. Ayrıca 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun⁵⁰ m. 38/1 hükmünde, “*Yönetici, kat maliklerine karşı aynen bir vekil gibi sorumludur*”; m. 40/1 hükmünde ise “*Yönetici, kaide olarak vekilin haklarına sahiptir*” düzenlemeleri yer almaktadır. Tüm bu düzenlemeler uyarınca bina yöneticileri işveren değil, işveren vekili konumundadır⁵¹. Kat Mülkiyeti Kanununun m. 34/1 hükmüne göre, “*Kat malikleri, ana gayrimenkulün yönetimini kendi aralarından veya dışardan seçecekleri bir kimseye veya üç kişilik bir kurula verebilirler; bu kimseye (Yönetici), kurula da (Yönetim kurulu) denir*”. Bu doğrultuda yöneticinin tek bir kişi olması yahut bina yönetiminin birden fazla kişiden meydana gelen bir kurul şeklinde oluşturulması da söz konusu olabilir⁵².

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin m. 4/2, (a) bendi uyarınca yönetici, “*İşverence kendisine yazılı yetki verilmesi koşulu ile iş ve toplu iş sözleşmesi yapmak, değiştirmek ve fesh etmek*” yetkisine sahiptir. Bu nedenle kat malikleri tarafından kendisine yazılı yetki verilmiş olan yöneticinin konut kapıcısı ile iş

⁴⁵ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 257.

⁴⁶ Günay, *İş Hukuku*, 359; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 69; Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 46; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 257; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 2377.

⁴⁷ Y9HD, K. 2023/1636 (7 Şubat 2023); Y9HD, K. 2022/13868 (31 Ekim 2022); Y9HD, K. 2015/33495 (25 Kasım 2015); Y9HD, K. 2014/37969 (10 Aralık 2014); Y9HD, K. 2009/31351 (10 Kasım 2009); Y9HD, K. 2008/29735 (3 Kasım 2008).

⁴⁸ Y22HD, K. 2019/18558 (9 Ekim 2019).

⁴⁹ Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1748-1749; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 257.

⁵⁰ Kat Mülkiyeti Kanunu (634 sayılı Kanun), *Resmî Gazete* 12038 (2 Temmuz 1965), Kanun No. 634.

⁵¹ Temir, *Apartman Yönetimi*, 20; Şua, *Apartman Görevlileri*, 20; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 70; Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 47; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 579; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 141; Usta, “Kapıcılık”, 370; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1749.

⁵² Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 141; Usta, “Kapıcılık”, 371; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1749.

sözleşmesi yapabilmesi, bu sözleşmeyi değiştirebilmesi ya da feshedebilmesi mümkündür⁵³. Kat malikleri kurulu bu hususta yöneticiyi yetkilendirebilir yahut bu hakkın yöneticide olduğu yönetim planında düzenlenebilir⁵⁴. Bu noktada, yazılı yetki olmamasına rağmen yöneticinin konut kapıcısı ile iş sözleşmesi yapması durumunda bu sözleşmenin geçerli olup olmadığı sorusu sorulabilir. Bu soruya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun⁵⁵ (TBK) yetkisiz temsile ilişkin hükümleri doğrultusunda cevap vermek gerekmektedir. TBK m. 46/1 hükmüne göre, “Bir kimse yetkisi olmadığı hâlde temsilci olarak bir hukuki işlem yaparsa, bu işlem ancak onadığı takdirde temsil olunanı bağlar”. Temsil olunanın yapılan hukuki işlemi onaması durumunda ise işlem başlangıçtan itibaren yetki varmış gibi geçerli kabul edilir⁵⁶. Onama açık bir beyanla yapılabileceği gibi zımni şekilde de gerçekleştirilebilir⁵⁷. Dolayısıyla yöneticinin yetkisi olmadığı halde konut kapıcısı ile iş sözleşmesi yapması durumunda kat malikleri bu sözleşmeyi açıkça veya zımni bir şekilde onayabilir ve sözleşmeye geçerlilik tanıyabilir. Belirtelim ki, kat maliklerinin kapıcılık hizmetlerinden yararlanmaları sözleşmeyi zımnen onayladıkları anlamına gelecektir⁵⁸. Nitekim Yargıtay da çeşitli kararlarında bu hususu vurgulamaktadır⁵⁹. Son olarak ifade etmek gerekir ki, yöneticinin yetkisi olmamasına rağmen konut kapıcısı ile iş sözleşmesi yapması ve kat maliklerinin bir kısmının bu sözleşmeye onay vermesi, bir kısmının ise onay vermemesi durumunda sözleşme geçerlilik kazanamayacak, geçerli bir iş sözleşmesinden bahsedilemeyecektir⁶⁰.

IV. Konut Kapıcısının Ücret Hakkı

A. Genel olarak

Konut kapıcıları ile yapılan sözleşme iş sözleşmesi niteliğini taşıdığından, “iş görme”, “ücret” ve “bağımlılık” unsurlarını içermelidir⁶¹. İş sözleşmesinin tanımının yer aldığı İş K. m. 8/1 hükmünde de

⁵³ Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 47; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 579; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1749; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 257; Ahmet Türkmen-Burak Keçecioglu, “Kat Mülkiyetine Tabi Yapılarda Profesyonel Yöneticilik Sözleşmesi”, Prof. Dr. Şeref Ertas’a Armağan, *DEÜHFD* 19/Özel Sayı (2017), 877.

⁵⁴ Hasan Said Şaz, “Kat Mülkiyeti Kanununda Yönetim Meselesi ve Yöneticinin Husumet Ehliyeti”, *Terazi Hukuk Dergisi* 12/126 (Şubat 2017), 116; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 257; Türkmen-Keçecioglu, “Profesyonel Yöneticilik Sözleşmesi”, 875-876.

⁵⁵ Türk Borçlar Kanunu (TBK), *Resmî Gazete* 27836 (4 Şubat 2011), Kanun No. 6098.

⁵⁶ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Yetkin, 22. Baskı, 2017), 475; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 646; Turgut Akıntürk-Derya Ateş, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri* (İstanbul: Beta, 30. Baskı, 2022), 82; Cevdet İlhan Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (Ankara: Yetkin, 2. Baskı, 2015), 233; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 258.

⁵⁷ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 476; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 644; Turgut Akıntürk-Derya Ateş, *Borçlar Hukuku*, 82; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 258.

⁵⁸ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 580; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 258.

⁵⁹ “Konutun maliki ya da ortaklarının yazılı yetki vermedikleri halde kapıcılık hizmetlerinden yararlanmaları kapıcılık sözleşmesine onay verildiği anlamındadır”, Y9HD, K. 2023/1636 (7 Şubat 2023); Y9HD, K. 2022/13868 (31 Ekim 2022); Y9HD, K. 2019/4918 (4 Mart 2019).

⁶⁰ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 258. İş sözleşmesinin geçerli olmaması halinde yaptırımın ne olacağına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 294 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 346 vd.; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 98 vd.; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 565 vd.; Arıcı, *Türk İş Hukuku-İ Ferdî İş İlişkileri Hukuku*, 131-132; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 113-115; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 225-226; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, 181 vd.; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 185 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdî İş İlişkileri I* (İstanbul: Beta, 5. Baskı, 2014), 242 vd.; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin, 26. Baskı, 2022), 61; Nurşen Caniklioğlu, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi”, *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2011), 82 vd.; Arzu Arslan Ertürk, “Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları”, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* Özel Sayı (2012), 541 vd.; Kadriye Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması* (İstanbul: Beta, 2004), 423 vd.; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (İstanbul: Beta, 2014), 270 vd.; Ercüment Özkaraca-Canan Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* Özel Sayı (2014), 383 vd.

⁶¹ İş sözleşmesinin unsurları hakkında bkz. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 173 vd.; Ali Güzel, “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, *Kamu-İş* 4/2 (1997), 83-126; Süzek, *İş Hukuku*, 233 vd.; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 71 vd.; Mollamahmutoğlu

işçinin ücret karşılığı çalışan bir kimse olduğu vurgulanmıştır⁶². Ahlaki bir görev olarak veya hatır için yapılan işler ise ücret ödenmesini gerektirmez ve bu nedenle de bu tür bir ilişki iş ilişkisi olarak nitelendirilemez⁶³. Uygulamada kapıcıya bedelsiz bir şekilde konut tahsis edilmesi karşılığında ücret ödenmeksizin kendisinden iş görmesinin istendiğine şahit olunmaktadır. Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 13. maddesinde “*Kapıcıya, görevi nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemez*” düzenlemesi bulunmaktadır. Bu nedenle konut kapıcısı ile yapılmış olan iş sözleşmesi sona erene değin zaten kapıcıdan kira bedeli istenemez. Bunun ücret yerine geçecek şekilde kabul edilmesi ve ücretsiz konut karşılığı kapıcı ile iş sözleşmesi kurulduğundan bahisle kapıcıya ücret ödemesi yapılmaksızın çalıştırılması mümkün değildir⁶⁴. Ancak belirtmek gerekir ki, konut kapıcısına bedelsiz konut tahsis edilmesi asıl ücret yerine geçerse de sosyal yardım niteliği taşıyan bir ücret eki olarak değerlendirilmektedir⁶⁵. Yönetmeliğin 13. maddesinde ise “*Kapıcının su, elektrik, ısınma ve sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağı*”nın sözleşme ile belirleneceği ifade edilmiştir. Bu nedenle kapıcıya bu türden yardım ve hizmetlerin sağlanıp sağlanmadığı veya ne oranda sağlandığının tespiti için iş sözleşmesinin içeriğine bakmak gerekecektir. Eğer sözleşmede konut kapıcısının bu giderleri ödemeyeceği kararlaştırılmış ise bunları da ücret eki olarak kabul etmek gerekir⁶⁶.

İş Kanunu m. 32 hükmünde ücretin tanımı, “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*” şeklinde yapılmıştır. Madde hükmünde yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere ücret, işveren tarafından ödenebileceği gibi üçüncü bir kişi veya kişiler tarafından da ödenebilir⁶⁷. Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 8. maddesinde ise konut kapıcılarına İş Kanunu hükümlerine göre ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, konut kapıcısının ücretinin İş Kanunu m. 32 hükmü uyarınca en geç ayda bir ödenmesi; eğer iş

vd., *İş Hukuku*, 328 vd.; Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 77 vd.; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 62 vd.; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 127 vd.; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, 106 vd.; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 109 vd.; Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 25 vd.; Sümer, *İş Hukuku*, 37-39; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 165 vd.; Ercan Güven-Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (Eskişehir/İstanbul: Nisan Kitabevi, 6. Baskı, 2020), 95-98; Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (İzmir: Albi Yayınları, 9. Baskı, 2016), 82 vd.; M. Fatih Uşan-Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Ankara: Seçkin, 4. Baskı, 2023), 80-81; Aydın Başbuğ-Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 6. Baskı, 2021), 119-121; Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Ankara: Seçkin, 2016), 65 vd.

⁶² Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 173; Süzek, *İş Hukuku*, 139; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 54; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 334; Şahin Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2010), 1-2; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 61; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 99.

⁶³ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 174; Süzek, *İş Hukuku*, 139; Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 26; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 54; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 333; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 28; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 173; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 127.

⁶⁴ A. Can Tuncay, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011*, (Ankara: 2013), 20; Usta, “Kapıcılık”, 384; Şua, *Apartman Görevlileri*, 48; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 583; Temir, *Apartman Yönetimi*, 63; “1475 Sayılı Kanun’un Ek 1. maddesinde kapıcı konutları için kira istenemeyeceği kuralı bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanununda bu hükme yer verilmemiş, bu hususun düzenlenmesi de yönetmeliğe bırakılmıştır. Anılan yönetmeliğin 13. maddesine göre kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmesi zorunlu değildir. Bununla birlikte, konut verilmişse, konutun 3194 Sayılı İmar Kanunu ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgarî koşullara uygun olması gerekmektedir. Kapıcıya, görevi nedeniyle konut verilmesi 4857 sayılı Kanun uyarınca zorunlu değilse de, verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemeyeceği de yine yönetmelikte düzenlenmiştir. O halde kira bedelinin ücrete sayılması doğru değildir. Bu anlamda kapıcının kira ödemeksizin oturması ve karşılığında kapıcılık hizmetlerini görmesi şeklinde bir iş sözleşmesi yapıldığında, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmış sayılamaz. Kapıcı ile kira kontratı yapılmış olması da bu sonucu değiştirmez”, Y9HD, K. 2023/6388 (27 Nisan 2023); Benzer yönde bkz. Y22HD, K. 2019/6677 (26 Mart 2019); Y9HD, K. 2019/9183 (18 Nisan 2019); Y9HD, K. 2017/10972 (20 Haziran 2017).

⁶⁵ Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1754-1755; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 300; “...davacının kapıcı konutunda kira ödemeksizin kaldığı görülmektedir. Bu davacıya düzenli olarak yapılan ve parayla ölçülebilen nitelikteki aynı bir yardım olup ücret eki niteliğindedir”, Y22HD, K. 2014/19215 (25 Haziran 2014); Ücretin aynı olarak kararlaştırılmış olmasının sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel olmadığı yönünde bkz. Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 26.

⁶⁶ Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1755; Usta, “Kapıcılık”, 384.

⁶⁷ Usta, “Kapıcılık”, 384; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 583; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 334; Süzek, *İş Hukuku*, 375; Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 293; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 122; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 619; Sümer, *İş Hukuku*, 77; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 139-140; Güven-Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 189; Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, 461; Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 168; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 211; Uşan-Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 125; Başbuğ-Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 57; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 249.

sözleşmesinde veya varsa toplu iş sözleşmesinde belirtilmiş ise ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebilmesi mümkündür (İş K. m. 32/5). Ayrıca İş K. m. 39/1 hükmü uyarınca konut kapıcılarına ödenecek ücretin asgari ücretten düşük olarak belirlenmesi mümkün değildir⁶⁸.

İş Kanunu m. 32 hükmü doğrultusunda kapıcı ücreti kat malikleri, yönetici ya da başka bir üçüncü kişi tarafından ödenebilir⁶⁹. Kat Mülkiyeti Kanununun m. 20/1, (a) hükmü uyarınca kat maliklerinden her biri aralarında başka türlü anlaşma olmadıkça “kapıcı, kaloriferci, bahçıvan ve bekçi giderlerine ve bunlar için toplanacak avansa eşit olarak” katılmakla sorumlu tutulmuştur. Dolayısıyla her bir kat maliki, kapıcı ücretini eşit olarak ödemekle yükümlüdür. Ayrıca Kat Mülkiyeti Kanununun m. 20/1, (c) bendi nedeniyle, kat maliklerinden biri veya bazıları kapıcılık hizmetinden yararlanmadığını, bu hizmetten faydalanmaya lüzum ve ihtiyaç duymadığını ileri sürerek konut kapıcısının ücretini ödemekten kaçınamaz⁷⁰. İlave olarak Kat Mülkiyeti Kanunu m. 22/1 hükmünde, konut kapıcısının ücretinin ödenmesinden “...bağımsız bölümlerin birinde kira akdine, oturma (sükna) hakkına veya başka bir sebebe dayanarak devamlı bir şekilde faydalananlar da müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak, kiracının sorumluluğu ödemekle yükümlü olduğu kira miktarı ile sınırlı olup, yaptığı ödeme kira borcundan düşülür” denilmek suretiyle konut kapıcısının ücretini bu kişilerden de talep edebileceği belirtilmiştir⁷¹.

B. Fazla çalışma ücreti

Konut kapıcıları açısından belirlenmesi önem arz eden hususlardan biri de fazla çalışma ücretidir. Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 7. maddesinin 1. ve 2. fıkralarına göre, “Çalışma süresi genel olarak haftalık 45 saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanununun 63 üncü maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz./Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir”. İş K. m. 63 hükmünün 1. ve 2. fıkralarında ise haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu ve günlük çalışma süresinin de 11 saati aşamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca İş K. m. 41/1 hükmünde fazla çalışma, “Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır” şeklinde tanımlanmıştır. Belirtelim ki, günlük 11 saati aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. İlave olarak İş K. m. 41/3 hükmü, “Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır” düzenlemesini içermektedir⁷².

⁶⁸ Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, 2458; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 75; Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 51; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 144; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 584; Usta, “Kapıcılık”, 384.

⁶⁹ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 583.

⁷⁰ Semih Akkök, “Kat Maliklerinin Genel Giderlere Katılma Yükümlülüğü”, *Terazi Hukuk Dergisi* 14/154 (Haziran 2019), 1162; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 77; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1757; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 583; Şua, *Apartman Görevlileri*, 28; Temir, *Apartman Yönetimi*, 24.

⁷¹ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 583; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1757.

⁷² Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2008); Serkan Odaman, *Esnelik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri* (İstanbul: Legal, 2013), 27 vd.; Efe Yamakoğlu, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma* (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınevi, 2011); Hasan Kayırgan, *4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma* (Ankara: Seçkin, 2023); Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 776 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 827 vd.; Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 473 vd.; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 172 vd.; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 1299 vd.; Sümer, *İş Hukuku*, 143 vd.; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 283 vd.; Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 184 vd.; Güven-Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 432 vd.; Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 236 vd.; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 409 vd.; Uşan-Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 196 vd.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 643 vd.; Başbuğ-Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 170 vd.; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 560 vd.

Konut kapıcılarının normal veya zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapması söz konusu olabilir⁷³. Kapıcılık hizmetleri kendine özgü çalışma şartları olan, serbest zaman kullanma imkanı bulunan, ara dinlenme süresi fazla olan ve çalıştığı site veya binanın kapıcı dairesinde ikamet edilmesi sebebiyle özel hayat ve iş hayatının iç içe geçtiği bir çalışma biçimidir⁷⁴. Bu nedenle konut kapıcılarının fazla çalışma yapıp yapmadığının tespitinde birden çok faktörün göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁷⁵. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu çeşitli kararlarında konut kapıcılarının fazla çalışma taleplerini sonuca bağlarken nelere dikkat edilmesi gerektiğini detaylandırmıştır. Bu doğrultuda fazla çalışma yapılıp yapılmadığının tespitinde; kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısı, apartmanın site içerisinde olup olmadığı, binanın kaç katlı olduğu, binaya ait bahçenin bulunup bulunmadığı, binanın ısınmasının nasıl gerçekleştirildiği (örneğin kömür mü yakılıyor yoksa doğalgaz sistemine mi geçilmiş gibi), kapıcının bir günde yaptığı işlerin neler olduğunun yaz ve kış aylarında olmak üzere tek tek ortaya konulması ve bu işlerin ne kadar zamanda yapılabileceğinin gerekirse keşif yapılmak suretiyle belirlenmesi, tanık anlatımlarının da bu saptamalar ışığında değerlendirilerek sonuca ulaşılması gerekmektedir⁷⁶.

Konut kapıcısının kapıcılık hizmetlerinin yanı sıra bahçıvanlık veya bekçilik gibi ilave bir hizmet daha sunması durumunda ise fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından bu hizmetin niteliği göz önünde bulundurulmaktadır. Yargıtay da bir kararında aynı sitede hem kapıcılık hem de bekçilik yapan davacının fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında bu hususu göz önünde bulundurduğunu, *“davacı 12 ay boyunca davalı sitede bekçilik görevinde bulunduğu, davacının yaptığı bu işin niteliği, çalışma şekli dikkate alınarak davacının 24 saat çalıştığı kabulüyle hesaplama yapılması gerekmektedir. Dairemizce de benimsenen şekilde 24 saatlik çalışmada davacının en fazla 14 saat çalışabileceği ve bu 14 saatin de 3 saatinin fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerektiği”*ni ifade etmiştir⁷⁷. Konut kapıcısının aynı zamanda apartman yöneticisi olarak seçilmesi de uygulamada karşılaşılabilecek durumlardan biridir. Böyle bir durumda yalnızca kapıcı olarak geçirilen sürenin fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kapıcının yönetici olarak seçildiği tarihten itibaren ise artık kendi çalışma süresini kendisinin belirlemesi söz konusu olacağından fazla çalışma ücretine de hükmedilmeyecektir⁷⁸.

⁷³ Temir, *Apartman Yönetimi*, 73.

⁷⁴ Y22HD, K. 2019/10658 (15 Mayıs 2019).

⁷⁵ Konut kapıcılarının fazla çalışma ücretlerinin belirlenmesine yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 265 vd.

⁷⁶ Y22HD, K. 2020/1032 (22 Ocak 2020); Y9HD, K. 2020/11974 (14 Ekim 2020); Y22HD, K. 2019/10658 (15 Mayıs 2019); Y22HD, K. 2019/1405 (21 Ocak 2019); Y22HD, K. 2019/9055 (18 Nisan 2019); Y22HD, K. 2018/21678 (10 Ekim 2018).

⁷⁷ Y9HD, K. 2020/10375 (5 Ekim 2020).

⁷⁸ Nitekim bir Yargıtay kararında da isabetli olarak *“Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafından sunulan karar defterine göre davacının 07.09.2009 tarihinde yönetici seçildiği bu tarihe kadar kapıcı olarak çalıştığı, yöneticilik yaptığı dönemde kendi mesaisini kendisinin belirlediği anlaşılmaktadır. Ancak davacının kapıcılık yaptığı dönemde apartmanın kaloriferli olması sebebiyle tanık beyanları gözetilerek kış aylarında yaptığı fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil çalışmaları hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Taleplerin yazılı gerekçe ile tümünden reddi isabetsiz olmuştur”* şeklinde bu durum ifade edilmiştir, Y22HD, K. 2018/16570 (3 Temmuz 2018); İşveren vekillerinin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamayacaklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 845 vd.; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 1316 vd.; Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 505 vd.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 650; Kübra Doğan Yenisey, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (2009), 74; Gaye Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (İstanbul: On İki Levha, 2018), 354-355; Mustafa Alp, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (İstanbul: On İki Levha, 2022), 121 vd.; Canan Ünal Adınır, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler* (İstanbul: On İki Levha, 2. Baskı, 2023), 209 vd.

C. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri

Konut kapıcılarının da tıpkı İş Kanunu kapsamındaki diğer işçiler gibi hafta tatili hakkı bulunmaktadır⁷⁹. Nitekim Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 9. maddesinde konut kapıcısına “*İş Kanunu ile sözleşme hükümlerine göre hafta tatili*” verileceği ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Yönetmeliğin 10. maddesinde “*2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer alan tatil günlerinde, kapıcının çalıştırılıp çalıştırılmayacağı iş veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenir./Bu günlere ilişkin ücretler, İş Kanununun 47 nci maddesine uygun olarak ödenir*” düzenlemesine yer verilmiştir. Dolayısıyla konut kapıcıları İş Kanununun hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin hükümlerine tabidir. Uygulamada özellikle konut kapıcılarının tek başlarına çalışıyor olmaları nedeniyle, hafta tatili iznini kullanmalarında sorun yaşanmaktadır⁸⁰. Zira bina veya sitede sürdürülen kapıcılık hizmetlerinin aksayacak olması nedeniyle genellikle bu iznin kullanılmadığı ve ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra kapıcıların hafta tatili ücretlerini açtıkları işçilik alacakları davalarında talep ettikleri görülmektedir. Benzer durum ulusal bayram ve genel tatil ücretleri bakımından da söz konusudur. Bu konuda Yargıtay, konut kapıcılarının hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil izinlerinin kullanılmaması veya mevzuata aykırı şekilde bölünerek kullanılması halinde İş Kanunundaki düzenlemeler doğrultusunda karar vermektedir⁸¹.

D. Yıllık izin ücreti

Konut kapıcılarının yıllık ücretli izin hakları da bulunmaktadır. Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 11. maddesinde bu durum düzenlenmiş olup, kapıcıya İş Kanunu hükümlerine göre yıllık ücretli izin kullanılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla İş Kanunu m. 53/1 hükmü uyarınca “*işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan*” konut kapıcısına yıllık ücretli izin verilmesi gerekmektedir⁸². Fakat uygulamada hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin izinlerin kullanılması bakımından yaşanan problemlerin yıllık izinler açısından da yaşandığına sıklıkla şahit olunmakta ve konut kapıcısına işlerin aksayacağı gerekçesiyle yıllık izin kullanılmadığı görülmektedir. Oysaki bu durumda Yönetmeliğin 12. maddesinde düzenlenen geçici kapıcılık kavramından yararlanılması faydalı olacaktır. Fakat geçici kapıcı bulunamaz veya işveren tarafından geçici kapıcı çalıştırılması tercih edilmeyerek konut kapıcısı yıllık izin sürelerinde çalıştırılırsa, İş Kanunu m. 59/1 hükmündeki düzenleme uyarınca konut kapıcısının hak kazanıp da

⁷⁹ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 85; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 152; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1764; Usta, “Kapıcılık”, 386; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 586-587.

⁸⁰ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 587.

⁸¹ Yargıtay hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin belirlenmesinde nelerin dikkate alınması gerektiğini bir kararında, “*Mahkemece, yapılan işin niteliği de dikkate alınarak, davacının yaz ve kış döneminde aynı şekilde çalışıp çalışmadığı, Pazar çalışmalarının ne şekilde gerçekleştiği ve Pazar günleri hangi işlerin yapıldığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tamamında çalışıp çalışmadığı, diğer kapıcılarla nöbetleşe çalışma şeklinde bir uygulama olup olmadığı hususları gerekirse şahitler yeniden dinlenerek ve davacı isticvap edilerek belirlenmelidir. Oluşacak sonuca göre davacının fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları hakkında bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde denetime elverişli olmayan bilirkişi raporu ve eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*” ifadeleri ile belirtmiştir, Y22HD, K. 2013/7435 (5 Nisan 2013); Bir başka kararda ise “*Somut olayda; mahkemece hükmüne dayanak alınan bilirkişi raporunda, çalıştığı apartmanın kapıcı dairesinde kalan davacının hafta tatili olan pazar günü ve bayram günlerinde, sabah servisi ve akşam çöp toplama işinin yalnızca 1 saatini alacağı gerekçesiyle hafta tatili ve bayram günü çalışmaları için yalnızca 1 saatlik ücrette hak kazandığı gerekçesiyle hesaplama yapılmıştır. Ancak yukarıda detaylı açıklandığı üzere hafta tatilinin bölünerek kullanılmayacağından hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır, bayram günü çalışması için de aynı durum geçerli bulunmaktadır. Buna göre hafta tatili ve bayram çalışmaları yasal düzenlemelere göre hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken davacının çalışmış olduğu hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günleri için yalnızca 1 saatlik ücret hesaplamasına gidilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir*” ifadeleriyle Yargıtay hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin izinlerin bölünerek kullanılmayacağını ve bu izinlere ilişkin ücretlerin de bu durum göz önünde bulundurularak hesaplanması gerektiğini belirtmiştir, Y22HD, K. 2018/14390 (5 Haziran 2018).

⁸² Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 54; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 153; Usta, “Kapıcılık”, 396-397; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 587.

kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir⁸³.

E. Damga ve gelir vergisi istisnası

Konut kapıcılarının ücretleri 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun m. 23/6 hükmü doğrultusunda gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Ayrıca 488 sayılı Damga Vergisi Kanununun 2 sayılı tablosunda, “*Damga vergisinden istisna edilen kağıtlar*” başlığı altında düzenlenen IV. maddenin 34. fıkrasında, konut kapıcılarının ücretlerinden damga vergisi kesilmeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle konut kapıcılarının ücretleri hem gelir vergisinden hem de damga vergisinden istisna edilmiştir. Bununla bağlantılı olarak Yargıtay konut kapıcılarının asgari geçim indirimi taleplerini “*İşçiye ücreti dışında ödenen asgari geçim indirimi yasa ile getirilmiş olup, bireyin veya ailenin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Konut kapıcısı ücretleri ise damga ve gelir vergisinden muaftır. Bu itibarla, konut kapıcısı olan davacının asgari geçim indirimi talebinin reddi gerekirken, kabulü hatalıdır*” demek suretiyle kabul etmemektedir⁸⁴. Hemen ifade edelim ki, 27.01.2022 tarihli ve 31732 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği’nin 4. maddesinin 7. fıkrasında belirtilen, “*Yapılan düzenleme ile 1/1/2022 tarihinden itibaren 193 sayılı Kanunun 32 inci maddesinde düzenlenmiş bulunan asgari geçim indirimi uygulaması kaldırıldığından bu tarihten itibaren yapılan ücret ödemelerinde asgari geçim indirimi uygulanmayacaktır*” düzenlemesi ile asgari geçim indirimi yalnızca konut kapıcılarının ücretleri açısından değil, tüm ücret ödemeleri bakımından kaldırılmıştır.

F. Ücretin ödenmemesinin yaptırımı

İş Kanunu m. 34/1 hükmü uyarınca ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen konut kapıcısının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması ya da dilerse iş sözleşmesini İş K. m. 24/II, (e) bendi uyarınca ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmediği veya ödenmediğinden bahisle haklı nedenle feshetmesi mümkündür⁸⁵.

V. Konut Kapıcılarının Ücret Alacaklarından Sorumluluk ve Uygulamada Karşılaşılan Problemler

A. Kat maliklerinin sorumluluğu

Genel olarak konut kapıcısının ücret alacaklarından işveren sıfatıyla kat malikleri sorumludur⁸⁶. Kat Mülkiyeti Kanununun m. 20/1, (a) bendi uyarınca kat maliklerinden her biri aralarında başka türlü anlaşma olmadıkça kapıcı, kaloriferci, bahçıvan ve bekçi giderlerine ve bunlar için toplanacak avansa eşit olarak katılmakla yükümlü tutulmuştur. Bu nedenle kat malikleri konut kapıcısının ödenmemiş ücretlerinden ve ücret eklerinden eşit olarak sorumludur⁸⁷. Ayrıca Yargıtay’a göre, “*634 sayılı Kanun’un 1 inci maddesinde kat malikinin; bağımsız bölümler üzerinde kurulan mülkiyet hakkına sahip*

⁸³ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 834-836; Süzek, *İş Hukuku*, 880-883; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku*, 1409-1411; Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 197-198; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 346-348; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 593-595; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, 478-480; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 473 vd.; Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 557; Sümer, *İş Hukuku*, 169.

⁸⁴ Y9HD, K. 2016/4099 (25 Şubat 2016).

⁸⁵ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 586.

⁸⁶ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 76; Usta, “Kapıcılık”, 389; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 592; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 289; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1750; “*Konut kapıcılarının hak ve alacaklarından kat malikleri sorumludur*”, Y9HD, K. 2019/21233 (28 Kasım 2019).

⁸⁷ Şua, *Apartman Görevlileri*, 27; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1750; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 76; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 145; Günay, *İş Hukuku*, 356; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 290. Oysa 13.04.1983 tarihinde 2814 sayılı Kanunun 9. maddesi ile gelen bu değişiklikten evvel konut kapıcısı ücretlerinin kat maliklerinin arsa payları oranında bölüşülmesi esastı, bkz. Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 145; Günay, *İş Hukuku*, 359; Yuvalı, “Konut Kapıcıları”, 1750; Uşan, “Konut Kapıcıları”, 77; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 2377.

olanlar şeklinde tanımlandığı ve kat mülkiyetine konu taşınmazdaki bağımsız bölümlerden her birinin ayrı ayrı el birliği ve paylı mülkiyete konu olabileceği düşünüldüğünde eşit sorumluluğun her bir bağımsız bölüm yönünden bulunduğu hususu gözden kaçırılmamalıdır⁸⁸. Kat Mülkiyeti Kanunu m. 20/1, (a) bendinde açıkça “aralarında başka türlü anlaşma olmadıkça” ifadesi kullanılmış olduğundan kat maliklerinin farklı bir bölüşüm yapılacağı konusunda anlaşmaları mümkündür⁸⁹. Uygulamada bu yöndeki düzenlemelerin kat irtifakı veya kat mülkiyeti kurulurken hazırlanan sözleşmede ya da yönetim planında yapıldığı görülmektedir⁹⁰. Yargıtay da çeşitli kararlarında bu duruma dikkat çekmekte ve kapıcı ücretlerinin ödenmesi konusunda farklı bir düzenleme yapılmış olup olmadığının tespiti için yönetim planının getirilmesi ve incelenmesi gerektiğini belirtmektedir⁹¹. Hatta yönetim planında böyle bir düzenlemenin yapılmış olması durumunda bu düzenleme sadece yönetim planında imzası olan kat maliklerini değil, daha sonra malik olacak kişileri de bağlayacak nitelikte etki yaratmaktadır⁹². Ancak konut kapıcısı ücretlerinden kat maliklerinin eşit oranda sorumlu olmadığına ilişkin malikler arasında yapılacak böylesi bir anlaşma, konut kapıcısına karşı hüküm ifade etmeyecek, yalnızca kat malikleri arasındaki iç ilişkide sonuç doğurabilecektir⁹³.

Uygulamada zaman zaman karşılaşıldığı üzere, konut kapıcısının ödenmeyen ücret alacaklarını tek bir kat malikinden talep edebilmesi mümkün değildir. Zira Kat Mülkiyeti Kanununun m. 20/1, (a) bendinde kat maliklerinin sorumluluğunun çerçevesi, her bir kat malikinin giderlere eşit oranda katılacağı yönünde çizilmiştir. Dolayısıyla konut kapıcısının ödenmeyen ücretlerinden kat maliklerinin müteselsil sorumluluğu bulunmamaktadır⁹⁴. Fakat yapılacak kapıcılık sözleşmesinde tüm kat maliklerinin ödenmeyen kapıcı ücretlerinden müteselsilen sorumlu olacağına dair bir kararlaştırmanın yapılmasına da bir engel yoktur⁹⁵.

Konut kapıcısının ödenmeyen ücret alacaklarına ilişkin talebini tüm kat maliklerine, başka bir ifadeyle kat malikleri kuruluna yöneltmesi gerekmektedir. Kat malikleri kurulu tüzel kişiliği bulunmayan bir kurul olduğundan, konut kapıcısının ücret alacağına ilişkin açacağı davada talebin kat maliklerinin tamamına yöneltilmiş olması aranmaktadır. Aksi durumda taraf teşkili sağlanmamış kabul edilmektedir⁹⁶. Yargıtay da vermiş olduğu çeşitli kararlarında davanın tüm kat maliklerine karşı açılması ve hükmün kat maliklerinin eşit sorumlu olduğu esası gözetilmek suretiyle verilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁹⁷. Bu yönüyle konut kapıcılarının ücret alacaklarına ilişkin davalarda,

⁸⁸ Y9HD, K. 2023/1636 (7 Şubat 2023).

⁸⁹ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593.

⁹⁰ Şua, *Apartman Görevlileri*, 29; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 290; Songül Sarı Gündoğdu, *Toplu Konutlarda Yöneticinin Hukuki Sorumluluğu* (İstanbul: On İki Levha, 2022), 37.

⁹¹ “...aksine anlaşma olmadıkça tüm kat maliklerinin kapıcı giderlerinden eşit olarak sorumlu oldukları, mahkemece yönetim planının getirilip kapıcı gideri konusunda ayrı bir düzenleme bulunup bulunmadığı incelenerek Kat Mülkiyeti Kanunu'nun 20/a maddesi de dikkate alınmak suretiyle karar verilmelidir”, Y9HD, K. 2021/7662 (6 Nisan 2021).

⁹² Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 290; Nitekim bu durum bir Yargıtay kararında da, “Yönetim planı kat irtifakı kurulurken ilgili tapu müdürlüğüne verilmesi zorunlu belgelerden olup kuruluş aşamasındaki kat irtifakı hakkı sahiplerinin imzasını taşıması gerekmektedir. Yönetim planı bu aşamadan sonra bağımsız bölüm edinen her bir kat maliki ve onların haleflerini bağlar” şeklinde ifade edilmiştir, Y5HD, K. 2023/1630 (22 Şubat 2023); Eski tarihli bir kararında da Yargıtay bu durumu, “Yönetim planı tüm kat maliklerini bağlayan bir sözleşme hükmünde olup, yönteminde iptal edilmiş olmadıkça tüm kat malikleri ile onların külli ve cüzi halefleri ve yönetici ile denetçiler bu yönetim planı hükümlerine uymakla yükümlüdürler” ifadeleriyle vurgulamıştır, Y18HD, K. 2008/3679 (27 Mart 2008).

⁹³ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593.

⁹⁴ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593; Bu yöndeki bir Yargıtay kararında da, “634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'un 20/a. maddesinde, kapıcı, kaloriferci, bahçıvan ve beki giderlerinden kat maliklerinin eşit olarak; ana gayrimenkulün sigorta primlerine ve bütün ortak yerlerin bakım, koruma, güçlendirme ve onarım giderleri ile yönetici aylığı gibi diğer giderlere ve ortak tesislerin işletme giderlerine ve giderler için toplanacak avansa kendi arsa payı oranında sorumlu oldukları düzenlenmiştir. Bu durumda mahkemece hüküm altına alınan alacaklar yönünden kat maliklerinden müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesi hatalı olup...” ifadeleriyle kat maliklerinin konut kapıcısının ödenmeyen işçilik alacaklarından müşterek ve müteselsil sorumluluğunun bulunmadığı belirtilmiştir, Y22HD, K. 2019/795 (14 Ocak 2019).

⁹⁵ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593.

⁹⁶ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 281-282.

⁹⁷ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 596; Bu yöndeki bir Yargıtay kararında, “...kapıcının işveren hakkında açabileceği davanın kat maliki ya da maliklerine karşı açılması gerekmekte ise de, Yönetmelikten doğan bu temsil yetkisine göre davanın

davalı olan kat malikleri arasında kanundan kaynaklanmayan, fakat uyuşmazlığın en iyi şekilde çözümlenerek gerçeğin ortaya çıkarılabilmesi için gerekli olması nedeniyle şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmektedir⁹⁸.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun m. 3/1 hükmünün ilk cümlesine göre, “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır*”. Dolayısıyla, konut kapıcılarının ücret alacakları da İş Hukukunda dava şartı olan arabuluculuk kapsamındaki işçi alacaklarındandır. Bu nedenle konut kapıcısının ödenmeyen ücretlerinin kat maliklerinden öncelikle arabuluculuk sürecinde talep edilmesi, ardından süreç anlaşma ile sonuçlanmazsa mahkeme aşamasına geçilmesi gerekmektedir⁹⁹. Bu noktada zorunlu arabuluculuk sürecinin geçerli olarak tamamlanabilmesi için tüm kat malikleri ile birlikte yürütülmesinin ve kat maliklerinin hepsinin aynı yönde karar almasının, tasarrufta bulunmasının gerekli olup olmadığı sorusu sorulabilir. Bu soruya şekli mecburi dava arkadaşlığının niteliği göz önünde bulundurulmak suretiyle yanıt vermenin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. Şekli mecburi dava arkadaşlığının, maddi hukuka dayanan mecburi dava arkadaşlığından ayrılan yönünü, dava arkadaşları arasında sıkı bir ilişki kurulmamış olması teşkil etmektedir¹⁰⁰. Bu nedenle şekli mecburi dava arkadaşları, birbirlerinden bağımsız hareket edebilirler¹⁰¹. Şekli mecburi dava arkadaşlığı durumunda arabuluculuk talebinin, dava arkadaşlarının tümüne yöneltmesi zorunluluğu bulunmakla birlikte, arabuluculuk sürecinde uyuşmazlık konusuyla ilgili dava arkadaşlarının farklı yönde tasarrufta bulunması mümkündür¹⁰². Bu nedenle konut kapıcısının ücret alacağı yönünden arabuluculuk talebinin tüm kat maliklerine yöneltmesi gerekmekte; ancak arabuluculuk süreci sonucunda kat maliklerinin ortak karar alması zorunluluğu bulunmamaktadır. Fakat belirtmek gerekir ki, usulüne uygun arabuluculuk başvurusuna rağmen, kat maliklerinin tümüne değil de yalnızca bazılarında ulaşılması veya tüm kat maliklerinin arabuluculuk görüşmelerine katılmaması durumlarında, arabuluculuk görüşmesi yapılamadan “*anlaşma yapılamadı*” şeklinde durum tutanağa bağlanacaktır¹⁰³. Arabuluculuk görüşmesine tüm kat maliklerinin katılması, ancak kat maliklerinden bazılarının konut kapıcısı tarafından ileri sürülen teklifleri kabul etmemesi durumunda ise arabuluculuk süreci yapılan arabuluculuk görüşmesi sonucu anlaşmazlıkla sonuçlanmış olacak ve bu şekilde tutanağa bağlanacaktır¹⁰⁴.

Konut kapıcılarının aynı anda ve aynı iş sözleşmesi kapsamında birden fazla binaya kapıcılık hizmeti sağlaması durumunda birlikte istihdam ilişkisinin var olup olmadığı incelenmesi gereken önemli hususlardan biridir. Zira uygulamada birlikte istihdam ile kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma birbirine karıştırılabilmektedir. Öğretide de ifade edilmiş olduğu üzere, işçinin birden fazla işveren yanında tek bir iş sözleşmesi ile iş görme borcunu yerine getirmek üzere istihdam edilmesi durumunda, çalışma olgusu tek bir iş ilişkisine dayanmaktadır. Böyle bir durumda işverenlerin

doğrudan yönetici hasım gösterilerek açılması da mümkündür. Ancak bu halde dahi hükmün doğrudan yönetici hakkında kurulması doğru değildir. Mahkemece kat maliki ya da malikleri adına yönetici hakkında karar verilmesi gerekir. ... Hüküm altına alınan alacakların 634 Sayılı Kanunun 20/a maddesi uyarınca kat maliklerinden eşit olarak tahsili yerine “davalıdan tahsiline” karar verilmesi hatalı olup bozma sebebi” olduğu belirtilmiştir, Y9HD, K. 2020/8680 (22 Eylül 2020); Aynı yönde, Y9HD, K. 2022/4155 (30 Mart 2022); Y22HD, K. 2019/7097 (1 Nisan 2019); Y22HD, K. 2018/23078 (24 Ekim 2018); Y7HD, K. 2015/12864 (23 Haziran 2015); Y9HD, K. 2015/33495 (25 Kasım 2015).

⁹⁸ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 596; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 283.

⁹⁹ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 283.

¹⁰⁰ Hakan Pekcanitez vd., *Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku C. 1* (İstanbul: On İki Levha, 2017), 705; Fevzi Şahlanan, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İşe İade Davasında Husumet ve Hüküm”, *Tekstil İşveren Dergisi* 438 (Eylül-Ekim 2018), 4; İstar Urhanoğlu Cengiz, “Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 29 (Mart 2013), 118.

¹⁰¹ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu vd., *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk* (Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023), 288.

¹⁰² Bozkurt Gümrükçüoğlu vd., *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*, 288.

¹⁰³ Şua, *Apartman Görevlileri*, 63.

¹⁰⁴ Şamil Demir, “Arabuluculuk Arkadaşlığı”, *Ankara Barosu Dergisi* 2 (2013), 299-301; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 283; Şua, *Apartman Görevlileri*, 62-63.

müteselsil sorumluluğunu doğuran birlikte istihdam meydana gelmektedir. Birlikte istihdamda, işveren grubunu oluşturan kişiler, işçi karşısında tek bir işveren pozisyonundadır ve ortada işçiyle yapılmış tek bir iş sözleşmesi mevcuttur. Kısmi süreli çalışmada ise birden fazla işverenle ayrı ayrı yapılmış iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Dolayısıyla kısmi süreli çalışmada işçi, birlikte istihdamın aksine, birden fazla işverene ayrı ayrı iş görme edimi ifa etmektedir¹⁰⁵. Eğer birlikte istihdam ilişkisi çerçevesinde konut kapıcısı birden fazla binaya hizmet sunuyorsa, ücret alacaklarından da hizmet sunulan binaların tümü müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır¹⁰⁶. Fakat birlikte istihdam değil de, kısmi süreli iş sözleşmeleri ile iki ayrı binaya kapıcılık hizmeti sunumu söz konusu ise her bir bina için ayrı işverenlik söz konusu olacak ve konut kapıcısının ücret alacaklarından müşterek ve müteselsil sorumluluk doğmayacaktır¹⁰⁷.

Kamu kurumlarına ait lojman işyerlerinde ana taşınmaz maliki, ilgili kamu kurumu olduğundan konut kapıcısının ücret alacağından da işveren sıfatıyla ilgili kamu kurumu sorumlu olacaktır¹⁰⁸.

Kat Mülkiyeti Kanununun m. 22/1 hükmünde yer alan “*Kat malikinin, 20 nci madde uyarınca payına düşecek gider ve avans borcundan ve gecikme tazminatından, bağımsız bölümlerin birinde kira akdine, oturma (sükna) hakkına veya başka bir sebebe dayanarak devamlı bir şekilde faydalananlar da müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak, kiracının sorumluluğu ödemekle yükümlü olduğu kira miktarı ile sınırlı olup, yaptığı ödeme kira borcundan düşülür*” düzenlemesi nedeniyle kiracı da konut kapıcısının ücret alacağından kat maliki ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır¹⁰⁹.

Son olarak belirtelim ki, konut kapıcısının ücret alacağı için açmış olduğu davada kat malikinin ölümü durumunda yargılamaya mirası reddetmemiş olan yasal mirasçılar ile devam edilecektir¹¹⁰.

B. Yöneticinin sorumluluğu

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin m. 4/1, (d) bendinde yöneticinin görev, yetki ve sorumlulukları arasında “*Kapıcının İş Kanunu ve sözleşmesinden doğan ücret ve tazminat haklarını zamanında ve usulüne uygun olarak ödemek, sigorta primlerini zamanında yatırmak*” da sayılmıştır. Dolayısıyla yönetici, konut kapıcısının İş Kanunundan ve kendisiyle yapılan iş sözleşmesinden doğan ücret ve

¹⁰⁵ Gaye Baycık, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 13/2 (2022), 77, 78; Süzek, *İş Hukuku*, 157; Mehtap Yücel Bodur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik* (İstanbul: Beta, 2018), 70 vd.; Aybüke Karaca Yağcı, *Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu* (İstanbul: On İki Levha, 2022), 111 vd.; Sedef Koç Tangün, “İş Hukukunda Birlikte İstihdam”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8/107-108 (2013), 177-190.

¹⁰⁶ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 291; Bu konudaki bir Yargıtay kararına göre de, “*Somut uyumsuzlukta, davacı taraf dava dilekçesinde, ... ve ... Apartmanlarında 2001 yılının Kasım ayından 16.01.2015 tarihine kadar apartman görevlisi olarak kesintisiz çalışmasını sürdürdüğünü iddia ederek davasını davalı olarak ... ve ... Apartmanları yönetimi ve kat maliklerini temsilen yöneticilerine yöneltmiş, yapılan yargılama sonucunda mahkemece, davacının fazla mesai alacağı talebi dışındaki talepleri kabul edilmiş ve davalılardan müştereken ve müteselsilen alınmasına karar verilmiştir. Dosya içeriğinden ve tanık beyanlarından, davacının davalılar nezdindeki çalışmalarından ötürü davalılar arasında birlikte işverenlik bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, hükümde her iki apartmanın “kat maliklerinden eşit olarak alınarak davacıya verilmesine” şeklinde hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir*”, Y22HD, K. 2019/1095 (16 Ocak 2019).

¹⁰⁷ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 291.

¹⁰⁸ Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 596; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 288; “*Kamu kurumlarına ait lojman işyerlerinde ana taşınmaz maliki, ilgili kamu kurumudur*”, Y9HD, K. 2023/1636 (7 Şubat 2023); Aynı yönde, Y9HD, K. 2022/13868 (31 Ekim 2022); Y9HD, K. 2015/33495 (25 Kasım 2015); Y9HD, K. 2014/37969 (10 Aralık 2014); Y9HD, K. 2009/31351 (10 Kasım 2009); Y9HD, K. 2008/29735 (3 Kasım 2008); “*Kamu lojmanları bakımından da taşınmazın maliki ya da intifa hakkı sahibi olan kamu kurumu işveren konumundadır. ... Somut olayda, işveren Milli Savunma Bakanlığıdır. Davalıya karşı davanın görülüp sonuçlandırılması gerekirken tüzelkişiliği bulunmayan ... hakkında yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*”, Y22HD, K. 2019/18558 (9 Ekim 2019).

¹⁰⁹ Uşan, “Konut Kapıcıları”, 77; Okay, “Kapıcılık Hizmetleri”, 48; Şakar, “Kapıcıların Hukuki Durumu”, 145; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 292; Akkök, “Genel Giderlere Katılma Yükümlülüğü”, 1166.

¹¹⁰ Nitekim bu konudaki bir Yargıtay kararında da bu durum, “*Davalının yargılama aşamasında vefat ettiği anlaşılınca, davalının ölümü halinde taraf ehliyeti ortadan kalkacağından ve mirası reddetmeyen mirasçılarının zorunlu dava arkadaşı olarak davaya devam etmesi gerektiğinden; mahkemece, yargılama aşamasında ölen davalının yasal mirasçılarının davadan haberdar edilerek yargılamaya devam edilmesi gerekir*” ifadeleriyle belirtilmiştir, Y22HD, K. 2020/1133 (23 Ocak 2020).

ücret eklerini zamanında ve usulüne uygun olarak ödemekle mükelleftir. Konut kapıcısı, ödenmeyen ücretleri söz konusu olduğunda bunların ödenmesini kat maliklerinden veya yöneticiden isteyebilir. Belirtelim ki yöneticinin, Konut Kapıcıları Yönetmeliği m. 4/1 hükmünde düzenlenmiş olduğu üzere “*yargı uyumsuzluklarında işverenin temsilcisi*” olduğu gözetilerek zorunlu arabuluculuk sürecinde de taraf olması mümkündür¹¹¹. Fakat bu hususta dikkat edilmesi gereken nokta, ödenmeyen ücretlere ilişkin talebin zorunlu arabuluculuk aşamasında veya sonrasında dava açılması durumunda hem kat maliklerine hem de yöneticiye aynı anda birlikte yöneltilemeyeceğidir. Başka bir ifadeyle, konut kapıcısı ödenmeyen ücretlerini kat maliklerinden ya da yöneticiden talep etme konusunda seçimlik bir hakka sahip kılınmıştır¹¹². Bu doğrultuda da talebini isterse kat maliklerine, isterse doğrudan yöneticiye yöneltilebilecektir¹¹³. Yargıtay husumetin yöneticiye yöneltilebilmesi için konut kapıcısının çalışmakta olduğu apartmanda kat mülkiyetinin kurulmuş olup olmadığını incelemektedir¹¹⁴. Eğer kat mülkiyeti kurulmamış bir yapı söz konusu ise konut kapıcısının ücret alacağına ilişkin husumetin tüm ortaklara yöneltilmesi gerekecektir¹¹⁵. Kat mülkiyeti kurulmamış yapılarda, ortakların aralarından birini yönetici olarak belirlemiş olması da bu durumu değiştirmeyecektir. Zira bu şekilde belirlenen bir yönetici Kat Mülkiyeti Kanunu m. 34 hükmü doğrultusunda seçilen bir yönetici olmadığından hem arabuluculuk aşamasında hem de mahkeme sürecinde temsil yetkisine sahip olmayacaktır¹¹⁶. Bununla birlikte, bazen kat mülkiyeti kurulmuş olmasına rağmen yöneticinin belirlenmediğine de rastlanmaktadır. Böyle bir durumda da husumet tüm kat maliklerine yöneltilecektir¹¹⁷.

Konut kapıcısının çalışmakta olduğu apartmanda kat mülkiyeti kurulmuş ve Kat Mülkiyeti Kanunu m. 34 hükmü doğrultusunda seçilen bir yönetici görev yapmakta ise husumet yöneticiye yöneltilebilir. Fakat Yargıtay’ın da çeşitli kararlarında vurguladığı üzere, konut kapıcısının ödenmeyen ücretlerine ilişkin arabuluculuk sürecinde de sonrasındaki mahkeme aşamasında da husumet yöneticiye yöneltilmiş, tüm süreçler yönetici ile yürütülmüş olsa dahi karar yönetici hakkında değil, kat malikleri hakkında verilecektir¹¹⁸. Zira yönetici işveren değil, işveren vekili pozisyonundadır ve mali

¹¹¹ Şua, *Apartment Görevlileri*, 62.

¹¹² “Öncelikle şu husus belirtilmelidir ki; davanın kime yöneltileceği konusunda tercih hakkı davacı tarafa aittir... Davacı vekili, davayı hem kat maliklerine hem de (22/05/2014 tarihli dilekçeyle) ilaveten apartman yönetime yöneltmiştir. Ancak, yukarıda yapılan açıklamalar da dikkate alındığında, davanın ya tüm kat maliklerine ya da sadece kat maliklerini temsilen yönetime karşı yöneltilmesi gereklidir. Bu halde, davacı vekilinden tercihi sorularak, davayı tüm kat maliklerine karşı mı ya da sadece temsilen yönetime karşı mı devam ettirmek istediği hususundaki açık iradesi belirlenmelidir. Neticeye göre, yargılamaya devam edilmelidir”, Y22HD, K. 2018/11140 (8 Mayıs 2018).

¹¹³ Sarı Gündoğdu, *Yöneticinin Hukuki Sorumluluğu*, 88-89; Demir, “Konut Kapıcılarının Hakları”, 593; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 285; Şaz, “Yöneticinin Husumet Ehliyeti”, 118; “...davanın ya tüm kat maliklerine ya da sadece kat maliklerini temsilen yönetime karşı yöneltilmesi gereklidir”, Y22HD, K. 2019/13238 (18 Haziran 2019).

¹¹⁴ “...davalı apartmanın tapu kaydı getirilmeli, kat mülkiyeti kurulup kurulmadığı araştırılmalı; kat mülkiyeti varsa hüküm yerinde kat malikleri belirlenip yönetim planında aksi belirtilmemişse eşit oranda sorumlu tutulmaları; kat mülkiyeti kurulmamışsa davanın tüm kat maliklerine yöneltilmesinin sağlanması ve hükmün de kat malikleri hakkında kurulması gerekir”, Y7HD, K. 2014/17640 (18 Eylül 2014).

¹¹⁵ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 286; “Kat mülkiyeti kurulmamış gayrimenkullerde davanın tüm ortaklara veya kat mülkiyeti kurulmakla birlikte yönetici veya yönetim kurulu oluşturulmamış gayrimenkullerde ise kat malikleri kuruluna (tüm kat maliklerine) karşı açılması gerekir”, Y7HD, K. 2015/12864 (23 Haziran 2015).

¹¹⁶ Günay, *İş Hukuku*, 359; Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 286; “Kat mülkiyeti kurulmamış ortak konutta ortakların anlaşarak yönetici şeklinde işveren vekili görevlendirmelerine kanunen bir engel yoksa da 634 sayılı Kanununun 34. maddesi gereğince seçilen yöneticinin işveren vekili olarak yargı uyumsuzluklarında işvereni temsil edebilmelerine karşın, işveren vekili sayılan böyle idari şekilde atanmış yöneticinin işvereni mahkemelerde temsil yetkisi yoktur”, Y7HD, K. 2014/17640 (18 Eylül 2014).

¹¹⁷ Alp, “Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları”, 286; “Somut olayda, dosyada mevcut kolluk araştırmasından davaya konu yerde müstakil bahçeli villaların bulunduğu, site şeklinde etrafının çevrili olmadığı, ancak aynı tipte 10-15 villadan ibaret bu yere Akkent Sitesi denildiği, site yönetiminin bulunmadığı, davacının bu bölgede bahçivanlık yaptığının belirtildiği anlaşıldığından, mahkemece doğrudan yönetici hasım gösterilerek açılan davanın husumet sebebiyle reddi hatalı olup, HMK 124 maddesi doğrultusunda husumetin doğru hasıma, bir başka ifadeyle tüm kat maliklerine tevcihi için usulü işlemlerin tamamlanması gerekirken eksik incelemeyle karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir”, Y9HD, K. 2015/25603 (14 Eylül 2015).

¹¹⁸ “Gerek işçilik alacakları gerekse hizmet tespitine ilişkin davalar işveren vekili olan yöneticiyi hasım göstererek açılabilirse de dava sonucunda hüküm yönetici hakkında değil hüküm yerinde işveren olan kat malikleri belirtilip kat maliklerinin yönetim planında aksi belirtilmemiş ise eşit oranda sorumlu tutulmaları gerekir”, Y7HD, K. 2016/13104 (13 Haziran 2016); Benzer yönde bkz. Y9HD, K. 2022/4155 (30 Mart 2022); Y9HD, K. 2020/8680 (22 Eylül 2020); Y22HD, K. 2019/7097 (1 Nisan

sorumluluklar işveren olan kat maliklerinin üzerindedir¹¹⁹. Ayrıca yönetici Kat Mülkiyeti Kanunu m. 38/1 hükmü uyarınca kat maliklerine karşı bir vekil gibi sorumludur¹²⁰. İlave olarak, her ne kadar husumet yöneticiye yöneltilmiş olsa da uyuşmazlık konusu en nihayetinde kat malikleri ile konut kapıcısı arasındaki maddi hukuk ilişkisinden kaynaklanmaktadır¹²¹. Bu nedenle hükmün kat malikleri hakkında kurulması gerektiği yönündeki Yargıtay içtihadı isabetlidir¹²².

Uygulamada karşılaşılan sorunlardan biri de konut kapıcısının, yönetici olduğunu düşündüğü bir kat malikine ücret alacağı talebini yöneltmesi fakat daha sonrasında bu kişinin yönetici olmadığını ortaya çıkması halidir. Böylesi bir yanılmanın hem zorunlu arabuluculuk sürecinde hem de sürecin anlaşmama ile sonuçlanması üzerine mahkeme aşamasında devam etmesi mümkündür. Bu durumda Yargıtay yanılmanın giderilebilmesi ve husumetin doğru kişi veya kişilere yöneltilmesi için davacıya imkan tanınması gerektiği görüşündedir¹²³. Davanın hem yöneticiye hem de yönetici yardımcısı olan kişiye karşı açılması durumunda ise yüksek mahkeme yönetici yardımcısına karşı açılan davanın husumet yokluğu nedeniyle reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹²⁴.

Konut kapıcısının aynı zamanda apartman yöneticisi olarak görev yapması durumunda, ödenmeyen ücret alacağına ilişkin husumetin zorunlu arabuluculuk ve mahkeme aşamasında kime yöneltilmesi gerektiği de yanıtlanması gereken bir husustur. Zira böyle bir durumda konut kapıcısı hem ücreti ödenmeyen işçi, hem de konut kapıcısının ücretini ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen bir

2019); Y22HD, K. 2018/23078 (24 Kasım 2018); Y7HD, K. 2015/12864 (23 Haziran 2015); Y9HD, K. 2015/33495 (25 Kasım 2015).

¹¹⁹ Yuvalı, "Konut Kapıcıları", 1748; Günay, *İş Hukuku*, 356; Okay, "Kapıcılık Hizmetleri", 47; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 289; Temir, *Apartment Yönetimi*, 24; "Davacıların apartman yöneticisi oldukları sabit olup, işçilik alacaklarından dolayı şahsi sorumlulukları bulunmamaktadır", Y7HD, K. 2016/13104 (13 Haziran 2016).

¹²⁰ Uşan, "Konut Kapıcıları", 70; Okay, "Kapıcılık Hizmetleri", 47; Yuvalı, "Konut Kapıcıları", 1749; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 284; Şua, *Apartment Görevlileri*, 19, 20; Temir, *Apartment Yönetimi*, 24; Türkmen-Keçecioglu, "Profesyonel Yöneticilik Sözleşmesi", 863; "634 Sayılı Kanun'un 38. maddesinde yönetimin, kat maliklerine karşı aynen bir vekil gibi sorumlu bulunduğu belirtilmiştir. Bu durumda yönetici, vekaletnameyle tayin edilen bir vekil gibi değildir. Kanuni bir temsilcidir, yetkisini kanundan almaktadır. Bu sıfatla yaptığı sözleşmelerden dolayı kendisine husumet yöneltilbilir. Kat malikleriyle yönetici arasındaki ilişki ise 634 Sayılı Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir. Temsil yetkisi Kanundan doğduğu için, verilecek kararın mali sonuçları kat maliklerine ait olacaktır", Y22HD, K. 2019/13238 (18 Haziran 2019).

¹²¹ Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 287.

¹²² Yöneticinin hukuki işlemlerde temsil yetkisinin, davalarda dava takip yetkisinin bulunduğu ve konut kapıcılarının işçilik alacaklarına yönelik davalarda yöneticinin dava takip yetkisini kullanabilmesi için açık bir yetki ile yetkilendirilmesine gerek olmadığı yönünde bkz. Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 287.

¹²³ Bu konudaki bir karara göre, "Somut uyuşmazlıkta, dava ... adına kat maliki B. Y. aleyhine açılmıştır. Aleyhine dava açılmış olan kat maliki B. Y.'in, davacının apartman görevlisi olarak çalıştığını iddia ettiği Nezih Hanım Apartmanını temsil hakkı bulunup bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılacaktır. Açıklanan nedenlerle, aleyhine dava açılmış olan kat maliki B. Y.'in, Nezih Hanım Apartmanının yöneticisi olup olmadığı araştırılmalı ve apartmanda yöneticinin kim olduğu belirlenmelidir. Yöneticinin davalı B. Y. olmadığından anlaşılması durumunda, davacının temsilcide yanılma ile davasını B. Y.'e yönelttiği kabul edilmelidir. Buna göre davacı vekilinin talepte bulunması hâlinde davasını kat maliklerini temsilen yöneticiye yöneltmesine imkân tanınarak taraf teşkili sağlandıktan sonra sonuca gidilmelidir", Y9HD, K. 2022/13868 (31 Ekim 2022); Bir başka karara göre de, "Somut uyuşmazlıkta davacının, işçilik alacaklarına ilişkin dava şartı arabuluculuk başvurusunda kat maliki M. S.'nu taraf gösterdiği, arabuluculuk görüşmelerinin davacı ile kat maliki M. S. arasında yapıldığı ancak davacının konut kapıcısı olarak çalıştığını ileri sürdüğü taşınmazın tek malikinin M. S. olmadığı, 634 sayılı Kanun kapsamında 33 bağımsız bölümden oluşan söz konusu taşınmazın 15 bağımsız bölümünün M. S.'na ait olduğu, davacı ile kat maliki M. S. arasında yapılan arabuluculuk görüşmelerinin anlaşmama ile sonuçlanması üzerine Dap Sitesi Yöneticiliği aleyhine husumet yöneltilerek dava açıldığı, kat maliki M. S. tarafından davalı Dap Sitesi Yöneticiliği adına davaya cevap dilekçesi verilmiş ise de karar defterine göre davacının çalıştığı taşınmazın yöneticisinin dava dışı M. S. U. olduğu anlaşılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesince; dava şartı arabuluculuk görüşmelerinin kat maliklerini temsil yetkisine sahip yönetici ile yapılmadığı hâlde yönetici aleyhine husumet yöneltilerek dava açıldığından bahisle dava şartının gerçekleşmediği kabul edilmiş ise de davacı işçinin kat maliki M. S. ile dava konusu asgari geçim indirimi alacağı dışındaki tüm alacaklar yönünden arabuluculuk sürecini işlettiği anlaşılmış olup bu nedenle kat maliki M. S. yönünden asgari geçim indirimi alacağı dışındaki tüm alacaklar için arabuluculuk dava şartının yerine getirildiği kabul edilmelidir. Ancak kabul edilebilir bir yanılığa dayandığı anlaşılan hatasından kaynaklı olarak davacı vekiline 6100 sayılı Kanun'un 124 üncü maddesine göre taraf değişikliği için kesin süre verilmeli ve daha sonra işin esası incelenmelidir", Y9HD, K. 2023/1636 (7 Şubat 2023).

¹²⁴ "Somut olayda, davacı tarafça dava dilekçesinde davalı yönetim kurulu başkanından başka, davalı sıfatıyla V. M. aleyhine de dava açılmıştır. Davalı V. M.'in davalı Dostlar Sitesi yönetim kurulu başkan yardımcısı olduğu, husumetin ise davalı Dostlar Sitesi adına yönetim kurulu başkanı A. A. aleyhine açılması yeterli ve gerekli iken davalı sıfatıyla V. M.'e de dava açılması hatalıdır. Mahkemece V. M. aleyhine açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Y7HD, K. 2014/23329 (30 Aralık 2014).

işveren vekili pozisyonunda olacak ve davacı ile davalı sıfatı aynı kişide birleşecektir. Ancak yukarıda da vurgulamış olduğumuz üzere, esasen mali sorumluluklar işveren olan kat maliklerinin üzerindedir ve uyuşmazlık konusu kat malikleri ile konut kapıcısı arasındaki maddi hukuk ilişkisinden kaynaklanmaktadır¹²⁵. Ayrıca konut kapıcısı, ödenmeyen ücretlerini kat maliklerinden veya yöneticiden istemek konusunda seçimlik bir hakka sahiptir. Bu doğrultuda da talebini isterse kat maliklerine, isterse doğrudan yöneticiye yöneltebilmektedir¹²⁶. Husumetin doğrudan yöneticiye yöneltildiği hallerde dahi hüküm yönetici yerine kat malikleri hakkında kurulmaktadır¹²⁷. Tüm bu bilgiler ışığında, konut kapıcısının aynı zamanda yönetici sıfatı da taşıması durumunda, husumetin artık kat maliklerini temsilen yöneticiye yöneltmesinin davacı ve davalı sıfatının birleşmesi nedeniyle mümkün olmayacağı, bu durumda husumetin doğrudan kat maliklerine yönelteceği, hem zorunlu arabuluculuk sürecinin hem de sonrasında mahkeme sürecinin kat malikleri ile işletilerek sonuçlandırılacağı söylenebilecektir.

Toplu konutlarda çalışan konut kapıcılarının ücret alacakları taleplerini kime yönelteceklerinin tespitine ilişkin ise öncelikle sitede kat mülkiyetine geçilip geçilmediğinin incelenmesi gerekmektedir. Henüz kat mülkiyetine geçilmemiş ise sitenin Toplu Konut İdaresi Başkanlığının sorumluluğunda olduğu kabul edilecektir. Yargıtay da henüz kat mülkiyetine geçilmeyen dönemde geçici site yönetimi adı altında kurulan yönetimlerin Kat Mülkiyeti Kanunu uyarınca kurulan bir yönetim olmadığından bahisle bu tür yönetimlerin dava ve taraf ehliyetine sahip olmadığını kabul etmekte; bu nedenle de husumetin geçici site yönetimine değil, Toplu Konut İdaresi Başkanlığına yöneltilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yüksek mahkeme, aksi durumda ise geçici site yönetimine karşı açılan davanın dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine karar verilmesi gerektiği görüşündedir¹²⁸.

Yargılama sürecinin kat malikleri yerine yönetici ile yürütüldüğü bir süreçte alınan kararın temyizinin nasıl gerçekleştirileceği sorusu da yanıtlanması gereken önemli bir sorudur. Böyle bir durumda kararı yöneticinin temyiz etmesi gerekmektedir. Eğer yönetici temyiz etmez ise kararı her bir kat malikinin kendisi adına temyiz etme hakkı bulunmaktadır. Kararın tek bir kat maliki tarafından temyiz edilmesi, diğer kat malikleri tarafından temyiz edilmemesi durumunda ise temyiz incelemesi yalnızca kararı temyize götüren kat maliki için yapılacaktır. Kararı temyiz etmeyen diğer kat malikleri açısından ise karar kesinleşmiş sayılacaktır¹²⁹.

¹²⁵ Yuvalı, "Konut Kapıcıları", 1748; Günay, *İş Hukuku*, 356; Okay, "Kapıcılık Hizmetleri", 47; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 287, 289; Temir, *Apartman Yönetimi*, 24.

¹²⁶ Sarı Gündoğdu, *Yöneticinin Hukuki Sorumluluğu*, 88-89; Demir, "Konut Kapıcılarının Hakları", 593; Alp, "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları", 285; Şaz, "Yöneticinin Husumet Ehliyeti", 118.

¹²⁷ "Yönetmelikten doğan bu temsil yetkisine göre davanın doğrudan yönetici hasım gösterilerek açılması da mümkündür. Ancak bu halde dahi hükmün doğrudan yönetici hakkında kurulması doğru değildir. Mahkemece kat maliki ya da malikleri adına yönetici hakkında karar verilmesi gerekir", Y9HD, K. 2020/8680 (22 Eylül 2020).

¹²⁸ "Site/apartman yönetimlerinin tüzel kişiliği bulunmadığından, kural olarak site/apartman yöneticisi ya da yönetim kurulunun dava ve taraf ehliyeti bulunmamaktadır. Yönetici ya da site/apartman yönetimi ancak 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'nun tanıdığı yetkiler dâhilinde dava açma hakkını kullanabilir. Somut uyuşmazlıkta, dava konusu dönemde söz konusu sitede henüz kat mülkiyeti kurulu değildir. Dolayısıyla Üç Kuyular Geçici Site Yönetimi adı altında oluşturulan yönetim 634 Sayılı Kanun'a göre oluşturulan bir yönetim değil, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı tarafından görevlendirme şeklinde oluşturulan geçici bir yönetimdir. Nitekim, davalı Toplu Konut İdaresi Başkanlığının 18.02.2009 tarih ve 877 Sayılı Başkanlık Makamı Olur'u ile Diyarbakır Üç Kuyular 1, 2, 3 ve 4. Etap Toplu Konutlarında geçici yönetim ve denetim kurullarının oluşturulduğu, 25.04.2011 tarih ve 2230 Sayılı Başkanlık Makamı Olur'u ile Yönetim Kurulunda üye değişikliği yapıldığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca tüzel kişiliği bulunmayan ve bu nedenle dava ve taraf ehliyeti söz konusu olmayan Üç Kuyular Geçici Site Yönetimi aleyhine dava açılması mümkün değildir. Sözü edilen yönetim tarafından yapılan eylem ve işlemlere karşı Toplu Konut İdaresi Başkanlığının sorumlu olacağı açıktır. Her ne kadar aynı işyeri ile ilgili olarak açılan benzer dosyalarda söz konusu yönetimin sorumluluğuna dair verilen kararlar Dairemizce onanmış ise de yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alınarak yeniden yapılan değerlendirme sonucunda, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı tarafından görevlendirme ile geçici yönetim şeklinde oluşturulan Üç Kuyular Site Yönetiminin dava ve taraf ehliyeti bulunmadığı anlaşıldığından davalı Üç Kuyular Site Yönetimi hakkında açılan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır", Y9HD, K. 2022/7227 (8 Haziran 2022); Aynı yönde bkz. Y9HD, K. 2022/11090 (4 Ekim 2022); Y9HD, K. 2021/6604 (22 Mart 2021); Y9HD, K. 2021/6790 (24 Mart 2021).

¹²⁹ Bu konudaki bir Yargıtay kararına göre de, "Mahkemece yapılacak iş, siteyi yani kat maliklerinden herbirini ayrı ayrı site yöneticisinin temsil ettiği, site yöneticisinin kararı temyiz etmediği, davalı kat malikinin kararı ancak kendisi için temyiz edebileceği ve kararın diğer kat malikleri tarafından temyiz edilmemesi nedeni ile onlar açısından kesinleştiği dikkate alınarak

Sonuç

Köyden kente göç eden, genellikle okuma-yazma bilmeyen ve kent yaşamında icra edebilecek kendisine uygun bir meslek bulamayan kişilerin kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlamak amacıyla tercih ettiği bir iş olan konut kapıcılığı, diğer çalışma biçimlerinden ayrılan yapısı nedeniyle işçilik hakları bakımından uygulamada çeşitli sorunlar ile karşılaşılmasına neden olmaktadır. Zira konut kapıcılarının genellikle çalıştıkları apartman veya sitede ikamet ediyor olmaları, iş yaşamı ile özel hayatın iç içe geçtiği bir durum oluşturmakta, bu da başta ücret alacakları olmak üzere işçilik alacaklarının hesaplanmasını ve bu alacaklardan kimlerin sorumlu olması gerektiği noktasında tereddütlere yol açmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, konut kapıcısı ile yapılan sözleşme iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır. Bu sözleşmenin işçi tarafını konut kapıcısı, işveren tarafını ise konutun maliki veya ortakları oluşturmaktadır. Yönetici ise bu ilişkide işveren vekili sıfatı taşımaktadır.

Konut kapıcıları ile yapılan sözleşme iş sözleşmesi niteliğini taşıdığından, “iş görme”, “ücret” ve “bağımlılık” unsurlarını içermelidir. Bu nedenle konut kapıcılarının da ücret hakkı bulunmaktadır. Ayrıca Konut Kapıcıları Yönetmeliğine göre konut kapıcısına görevi nedeniyle konut tahsis edilmiş olduğu durumlarda iş sözleşmesinin devamı boyunca kira istenemez. Dolayısıyla bedelsiz konut tahsisi ücret yerine geçecek şekilde göz önünde bulundurulurken konut kapıcısının ücret ödenmeksizin çalıştırılması mümkün değildir. Ancak belirtmek gerekir ki, konut kapıcısına bedelsiz konut tahsis edilmesi asıl ücret yerine geçerse de sosyal yardım niteliği taşıyan bir ücret eki olarak değerlendirilecektir. Eğer iş sözleşmesinde konut kapıcısının su, elektrik, ısınma gibi giderleri ödemeyeceği kararlaştırılmış ise bunları da ücret eki olarak kabul etmek gerekir.

Konut kapıcıları açısından belirlenmesi önem arz eden hususlardan biri de fazla çalışma ücretidir. Fazla çalışma yapıp yapılmadığının tespitinde kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısı, site içerisinde olup olmadığı, binanın kaç katlı olduğu, binaya ait bahçenin bulunup bulunmadığı, binanın ısınmasının nasıl gerçekleştirildiği (örneğin kömür mü yakılıyor yoksa doğalgaz sistemine mi geçilmiş gibi), kapıcının bir günde yaptığı işlerin neler olduğunun yaz ve kış aylarında olmak üzere tek tek ortaya konulması ve bu işlerin ne kadar zamanda yapılabileceğinin gerekirse keşif yapılmak suretiyle belirlenmesi, tanık anlatımlarının da bu saptamalar ışığında değerlendirilerek sonuca ulaşılması gerekmektedir. Konut kapıcısının kapıcılık hizmetlerinin yanı sıra bahçıvanlık veya bekçilik gibi ilave bir hizmet daha sunması durumunda ise fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından bu hizmetin niteliği de göz önünde bulundurulmaktadır. Konut kapıcısının aynı zamanda apartman yöneticisi olarak seçilmesi de uygulamada karşılaşılabilecek durumlardan biridir. Böyle bir durumda yalnızca kapıcı olarak geçirilen sürenin fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kapıcının yönetici olarak seçildiği tarihten itibaren ise artık kendi çalışma süresini kendisinin belirlemesi söz konusu olacağından fazla çalışma ücretine de hükmedilmeyecektir. Ayrıca konut kapıcılarının da tıpkı İş Kanunu kapsamındaki diğer işçiler gibi ulusal bayram ve genel tatiller, hafta tatili ve yıllık ücretli izin hakları bulunmaktadır.

Genel olarak konut kapıcısının ödenmemiş ücretlerinden ve ücret eklerinden işveren sıfatıyla kat malikleri eşit sorumludur. Uygulamada zaman zaman karşılaşıldığı üzere, konut kapıcısının ödenmeyen ücret alacaklarını tek bir kat malikinden talep edebilmesi mümkün değildir; zira konut kapıcısının ödenmeyen ücretlerinden kat maliklerinin müteselsil sorumluluğu bulunmamaktadır. Fakat akdedilen kapıcılık sözleşmesinde tüm kat maliklerinin ödenmeyen kapıcı ücretlerinden müteselsilen sorumlu olacağına dair bir kararlaştırmanın yapılmasına engel de yoktur. Konut

dava konusu edilen alacaklar hakkında 1 numaralı bozma nedeni de kapsayacak ve karar lehine bozulan kat malikinin sorumlu olduğu miktarı belirleyecek şekilde ek hesap raporu almak ve daha sonra davalı kat malikinin sorumluluğunu karar yerinde göstermek sureti ile istekler hakkında karar vermek olmalıdır”, Y7HD, K. 2014/14214 (24 Haziran 2014).

kapıcısının ödenmeyen ücret alacaklarına ilişkin talebini tüm kat maliklerine, başka bir ifadeyle kat malikleri kuruluna yöneltmesi gerekmektedir. Kat malikleri kurulu tüzel kişiliği bulunmayan bir kurul olduğundan, konut kapıcısının ücret alacağına ilişkin açacağı davada talebin kat maliklerinin tamamına yöneltilmiş olması aranmaktadır. Aksi durumda taraf teşkili sağlanmamış kabul edilmektedir. Bu yönüyle, konut kapıcılarının ücret alacaklarına ilişkin davalarda, davalı olan kat malikleri arasında kanundan kaynaklanmayan, fakat uyuşmazlığın en iyi şekilde çözümlenerek gerçeğin ortaya çıkarılabilmesi için gerekli olması nedeniyle Yargıtay tarafından kabul edildiği üzere şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunmaktadır. Ayrıca konut kapıcılarının ücret alacakları İş Hukukunda dava şartı olan arabuluculuk kapsamındaki işçi alacaklarıdır. Bu nedenle konut kapıcısının ödenmeyen ücretlerinin kat maliklerinden öncelikle arabuluculuk sürecinde talep edilmesi, ardından süreç anlaşma ile sonuçlanmazsa mahkeme aşamasına geçilmesi gerekmektedir.

Konut kapıcısının birlikte istihdam ilişkisi çerçevesinde birden fazla binaya hizmet sunması durumunda, ücret alacaklarından hizmet sunulan binaların tümü müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır. Fakat birlikte istihdam değil de kısmi süreli iş sözleşmeleri ile iki ayrı binaya kapıcılık hizmeti sunumu var ise her bir bina için ayrı işverenlik söz konusu olacak ve konut kapıcısının ücret alacaklarından müşterek ve müteselsil sorumluluk doğmayacaktır. Kamu kurumlarına ait lojman işyerlerinde ana taşınmaz maliki, ilgili kamu kurumu olduğundan konut kapıcısının ücret alacağından da işveren sıfatıyla ilgili kamu kurumu mesul olacaktır. Kat Mülkiyeti Kanununun m. 22/1 hükmü uyarınca kiracı, süknâ hakkı sahibi veya konuttan başka bir sebebe dayanarak devamlı şekilde faydalananlar da konut kapıcısının ücret alacağından kat maliki ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır. Ancak kiracının sorumluluğu ödemekle yükümlü olduğu kira miktarı ile sınırlı olup, yaptığı ödeme kira borcundan düşülecektir.

Yönetici, konut kapıcısının İş Kanunundan ve kendisiyle yapılan iş sözleşmesinden doğan ücret ve ücret eklerini zamanında ve usulüne uygun olarak ödemekle yükümlü olduğundan, konut kapıcısı ödenmeyen ücretlerini yöneticiden de isteyebilir. Yöneticinin zorunlu arabuluculuk sürecinde taraf olması da mümkündür. Fakat bu hususta dikkat edilmesi gereken nokta, ödenmeyen ücretlere ilişkin talebin zorunlu arabuluculuk aşamasında veya sonrasında dava açılması durumunda hem kat maliklerine hem de yöneticiye aynı anda birlikte yöneltilemeyeceğidir. Başka bir ifadeyle, konut kapıcısı ödenmeyen ücretlerini kat maliklerinden ya da yöneticiden talep etme konusunda seçimlik bir hakka sahip kılınmıştır. Bu doğrultuda da talebini isterse kat maliklerine, isterse doğrudan yöneticiye yöneltebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, konut kapıcısının ödenmeyen ücretlerine ilişkin arabuluculuk sürecinde de sonrasındaki mahkeme aşamasında da husumet yöneticiye yöneltilmiş, tüm süreçler yönetici ile yürütülmüş olsa dahi karar yönetici hakkında değil, kat malikleri hakkında verilecektir. Zira yönetici işveren değil, işveren vekili pozisyonundadır ve mali sorumluluklar işveren olan kat maliklerinin üzerindedir.

Husumetin yöneticiye yöneltilebilmesi için konut kapıcısının çalışmakta olduğu apartmanda kat mülkiyetinin kurulmuş olup olmadığı incelenmelidir. Eğer kat mülkiyeti kurulmamış bir yapı söz konusu ise konut kapıcısının ücret alacağına ilişkin husumetin tüm ortaklara yöneltilmesi gerekecektir. Ortakların aralarından birini yönetici olarak belirlemiş olması da bu durumu değiştirmeyecektir. Zira bu şekilde belirlenen bir yönetici Kat Mülkiyeti Kanunu m. 34 hükmü doğrultusunda seçilen bir yönetici olmadığından hem arabuluculuk aşamasında hem de mahkeme sürecinde temsil yetkisine sahip olmayacaktır. Toplu konutlarda çalışan konut kapıcılarının ücret alacakları taleplerini kime yöneltmeleri gerektiğine ilişkin de öncelikle sitede kat mülkiyetine geçilip geçilmediğinin incelenmesi gerekmektedir. Henüz kat mülkiyetine geçilmemiş ise sitenin Toplu Konut İdaresi Başkanlığının sorumluluğunda olduğu kabul edilecektir.

Son olarak, yargılama sürecinin kat malikleri yerine yönetici ile yürütüldüğü bir süreçte alınan kararın temyizinin nasıl gerçekleştirileceği sorusu da yanıtlanmalıdır. Böyle bir durumda kararı yöneticinin

temyiz etmesi gerekmektedir. Eğer yönetici temyiz etmez ise kararı her bir kat malikinin kendisi adına temyiz etme hakkı bulunmaktadır. Kararın tek bir kat maliki tarafından temyiz edilmesi, diğer kat malikleri tarafından temyiz edilmemesi durumunda ise temyiz incelemesi yalnızca kararı temyize götüren kat maliki için yapılacaktır. Kararı temyiz etmeyen diğer kat malikleri açısından ise karar kesinleşmiş sayılacaktır.

Kaynakça

- Akıntürk, Turgut-Ateş, Derya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri*. İstanbul: Beta, 30. Baskı, 2022.
- Akkök, Semih. "Kat Maliklerinin Genel Giderlere Katılma Yükümlülüğü". *Terazi Hukuk Dergisi* 14/154 (Haziran 2019), 1154-1171.
- Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Seçkin, 3. Baskı, 2023.
- Akyiğit, Ercan. *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi. C. 2*. Ankara: Seçkin, 3. Baskı, 2008.
- Alp, Mustafa. "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi". *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*. İstanbul: On İki Levha, 2022.
- Alp, Nihat Seyhun. "Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları ve Bunların Fazla Çalışması". *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10/2 (2020), 251-301.
- Antalya, O. Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler. C.V/1, 1*. Ankara: Seçkin, 2. Baskı, 2019.
- Aral, Fahrettin-Ayrancı, Hasan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. Ankara: Yetkin, 11. Baskı, 2018.
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Arslan Ertürk, Arzu. "Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları". Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı* (2012), 537-563.
- Astarlı, Muhittin. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.
- Bakırcı, Kadriye. *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*. İstanbul: Beta, 2004.
- Başbuğ, Aydın-Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 6. Baskı, 2021.
- Baycık, Gaye. "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi". *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*. İstanbul: On İki Levha, 2018.
- Baycık, Gaye. "İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması". *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 13/2 (2022), 76-85.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz vd. *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023.
- Caniklioğlu, Nursen. "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi". *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri*. 78-109. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2011.
- Çelebi Demir, Duygu. *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- Çelik, Nuri vd. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 36. Bası, 2023.
- Çenberci, Mustafa. *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası, 6. Bası, 1986.
- Çil, Şahin. *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2010.

- Demir, Ender. "Bireysel İş Hukuku Bakımından Konut Kapıcılarının Hakları". Prof. Dr. İlhan Ulusan'a Armağan. *İKÜHFD* 15/2 (2016), 577-599.
- Demir, Fevzi. *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları, 9. Baskı, 2016.
- Demir, Şamil. "Arabuluculuk Arkadaşlığı". *Ankara Barosu Dergisi* 2 (2013), 289-314.
- Doğan, Sevil. *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*. Ankara: Seçkin, 2016.
- Doğan Yenisey, Kübra. "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. 2009.
- Doğan Yenisey, Kübra. *İş Hukukunun Emredici Yapısı*. İstanbul: Beta, 2014.
- Ekin, Ayşegül. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Seçkin, 2020.
- Ekmekçi, Ömer-Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha, 5. Baskı, 2023.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin, 22. Baskı, 2017.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Legem Yayınevi, 11. Baskı, 2023.
- Ertürk, Şükran. *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin, 2022.
- Eyrenci, Öner vd. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 10. Baskı, 2020.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*. Ankara: Yetkin, 5. Baskı, 2013.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Kanunu Şerhi. C. 2*. Ankara: Yetkin, 4. Baskı, 2015.
- Günay, Cevdet İlhan. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin, 2. Baskı, 2015.
- Güven, Ercan-Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir/İstanbul: Nisan Kitabevi, 6. Baskı, 2020.
- Güzel, Ali. "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi". *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005*. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. Ankara: Türk-İş, 2007.
- Güzel, Ali. "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme". Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. *Kamu-İş* 4/2 (1997), 83-126.
- İş K., İş Kanunu (Kanun No. 4857), *Resmî Gazete* 25134 (10 Haziran 2003). Erişim 20.08.2024. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>
- Karaca Yağcı, Aybüke. *Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu*. İstanbul: On İki Levha, 2022.
- Kayırgan, Hasan. *4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma*. Ankara: Seçkin, 2023.
- Koç Tangün, Sedef. "İş Hukukunda Birlikte İstihdam". *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8/107-108 (2013), 177-190.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi vd. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion, 7. Baskı, 2022.
- Mutlu, Ahmet. "Türkiye'de Kentleşme". Erişim 25 Mayıs 2024. <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/ahmet.mutlu/131571/12.T%C3%9CRK%C4%B0YEDE%20KENTLE%C5%9EME%202.pdf>
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. İstanbul: Beta, 5. Baskı, 2014.

- Odaman, Serkan. *Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*. İstanbul: Legal, 2013.
- Okay, Suphi Nahit. "Türk İş Hukuku Açısından Konut Kapıcıları ve Kapıcılık Hizmetleri". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 30 (1979), 40-56.
- Özkaraca,ERCÜMENT-ÜNAL, Canan. "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu". Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı* (2014), 355-410.
- Pekcanitez, Hakan vd. *Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku. C. 1*. İstanbul: On İki Levha, 2017.
- Sarı Gündoğdu, Songül. *Toplu Konutlarda Yöneticinin Hukuki Sorumluluğu*. İstanbul: On İki Levha, 2022.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin, 13. Baskı, 2023.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 26. Baskı, 2022.
- Süzek, Sarper. "Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi". *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001*. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. 2003.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 21. Baskı, 2021.
- Şahlanan, Fevzi. "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İşe İade Davasında Husumet ve Hüküm". *Tekstil İşveren Dergisi* 438 (Eylül-Ekim 2018), 2-4.
- Şakar, Müjdat. "Bireysel İş Hukuku Açısından Kapıcıların Hukuki Durumu". *Yargıtay Dergisi* 11/1-2 (Ocak-Nisan 1985), 130-155.
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta, 13. Baskı, 2020.
- Şaz, Hasan Said. "Kat Mülkiyeti Kanununda Yönetim Meselesi ve Yöneticinin Husumet Ehliyeti". *Terazi Hukuk Dergisi* 12/126 (Şubat 2017), 113-121.
- Şua, İbrahim Halil. *Apartment Görevlileri ve Site Çalışanlarının İş Hukuku Problemleri*. Ankara: Seçkin, 2023.
- TBK, Türk Borçlar Kanunu (Kanun No. 6098), *Resmî Gazete* 27836 (4 Şubat 2011). Erişim 20.08.2024. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204.htm>
- Temir, Arif. *Apartment Yönetimi ve Kapıcılar*. Ankara: Yetkin, 3. Baskı, 2021.
- Tuncay, A. Can. "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi". *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011*. Ankara: 2013.
- Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta, 10. Baskı, 2022.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Erişim 8 Haziran 2024. <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkmen, Ahmet-Keçecioglu, Burak. "Kat Mülkiyetine Tabi Yapılarda Profesyonel Yöneticilik Sözleşmesi". Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan. *DEÜHFD* 19/Özel Sayı (2017), 859-911.
- Urhanoglu Cengiz, İstar. "Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 29 (Mart 2013), 115-121.

- Usta, Osman. "Türk İş Hukukunda Kapıcılık". *Yargıtay Dergisi* 25/3 (Temmuz 1999), 358-398.
- Uşan, M. Fatih. "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları". *Kamu-İş* 5/1 (1999), 63-100.
- Uşan, M. Fatih-Erdoğan, Canan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin, 4. Baskı, 2023.
- Ünal Adınır, Canan. *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*. İstanbul: On İki Levha, 2. Baskı, 2023.
- Yamakoğlu, Efe. *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınevi, 2011.
- Yavuz, Cevdet. *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler. C. 1*. İstanbul: Beta, 11. Baskı, 2022.
- Yılmaz, Ensar-Çitçi, Salih. "Kentlerin Ortaya Çıkışı ve Sosyo-Politik Açından Türkiye'de Kentleşme Dönemleri". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 10/35 (2011), 252-267.
- Yiğit, Esra. *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. İstanbul: On İki Levha, 2019.
- Yuvalı, Ertuğrul. "Türk İş Hukukunda Konut Kapıcıları". *Legal İSGHD* 56 (2017), 1741-1772.
- Yücel Bodur, Mehtap. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*. İstanbul: Beta, 2018.
- Yargıtay, Yargıtay 5. Hukuk Dairesi. K. 2023/1630 (22 Şubat 2023). <https://kazanci.com.tr>
- Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. K. 2014/17640 (18 Eylül 2014). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. K. 2014/23329 (30 Aralık 2014). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. K. 2015/12864 (23 Haziran 2015). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. K. 2016/12348 (6 Haziran 2016). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. K. 2016/13104 (13 Haziran 2016). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2008/29735 (3 Kasım 2008). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2009/31351 (10 Kasım 2009). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2014/37969 (10 Aralık 2014). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2015/25603 (14 Eylül 2015). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2015/33495 (25 Kasım 2015). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2016/19544 (8 Kasım 2016). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2016/4099 (25 Şubat 2016). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2017/10972 (20 Haziran 2017). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2019/21233 (28 Kasım 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2019/4918 (4 Mart 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2019/9183 (18 Nisan 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2020/10375 (5 Ekim 2020). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2020/11974 (14 Ekim 2020). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2020/8680 (22 Eylül 2020). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2021/6604 (22 Mart 2021). <https://kazanci.com.tr/>

- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2021/6790 (24 Mart 2021). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2021/7662 (6 Nisan 2021). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2022/11090 (4 Ekim 2022). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2022/13868 (31 Ekim 2022). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2022/4155 (30 Mart 2022). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2022/7227 (8 Haziran 2022). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2023/1636 (7 Şubat 2023). *Çalışma ve Toplum* 2023/3, 2852.
- Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2023/6388 (27 Nisan 2023). https://kazanci.com.tr
- Yargıtay, Yargıtay 18. Hukuk Dairesi, K. 2008/3679 (27 Mart 2008). https://kazanci.com.tr
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2013/14231 (13 Haziran 2013). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2013/7435 (5 Nisan 2013). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2014/19215 (25 Haziran 2014). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2018/11140 (8 Mayıs 2018). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2018/14390 (5 Haziran 2018). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2018/16570 (3 Temmuz 2018). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2018/21678 (10 Ekim 2018). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2018/23078 (24 Ekim 2018). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/10658 (15 Mayıs 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/1095 (16 Ocak 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/13238 (18 Haziran 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/1405 (21 Ocak 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/18558 (9 Ekim 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/23769 (19 Aralık 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/4918 (4 Mart 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/6677 (26 Mart 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/7097 (1 Nisan 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/795 (14 Ocak 2019). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2019/9055 (18 Nisan 2019). *Çalışma ve Toplum* 2019/4, 2997-2998.
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2020/1032 (22 Ocak 2020). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2020/1133 (23 Ocak 2020). <https://kazanci.com.tr/>
- Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 2020/879 (21 Ocak 2020). <https://kazanci.com.tr/>

Yönetmelik, Konut Kapıcıları Yönetmeliği. *Resmî Gazete* 25391 (3 Mart 2004). Erişim. 20.08.2024.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040303.htm>

634 sayılı Kanun, Kat Mülkiyeti Kanunu (Kanun No. 634), *Resmî Gazete* 12038 (2 Temmuz 1965).
Erişim 20.08.2024. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12038.pdf>

931 sayılı İş K., İş Kanunu (Kanun No. 931). *Resmî Gazete* 12672 (12 Ağustos 1967). Erişim 20.08.2024.
<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12672.pdf>

1248 sayılı Kanun, 28/7/1967 Tarih ve 931 Sayılı İş Kanununun 5 inci Maddesinin Birinci Bendinin 6 ncı Fıkrasının Değiştirilmesine ve İkinci Bendine Bir (e) Fıkrası İlâvesine Dair Kanun (Kanun No. 1248), *Resmî Gazete* 13469 (11 Nisan 1970), Erişim 20.08.2024.
<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13469.pdf>

1475 sayılı İş K., İş Kanunu (Kanun No. 1475), *Resmî Gazete* 13943 (1 Eylül 1971). Erişim 20.08.2024.
<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf>

3008 sayılı İş K., İş Kanunu (Kanun No. 3008). *Resmî Gazete* 3330 (15 Haziran 1936). Erişim
20.08.2024. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>

Makale Bilgi Formu

Yazarın Katkıları: Makale tek yazarlıdır. Yazar makalenin son halini okuyup onaylamıştır.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Telif Beyanı: Yazar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptir ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Destek/Destekleyen Kuruluşlar: Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

Etik Onay ve Katılımcı Rızası: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.