

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**  
**E. 2014/6960**  
**K. 2014/11226**  
**T. 26.5.2014**

- ÜST İŞVERENİN ALT İŞVERENİN BORCUNDAN SORUMLULUĞU ( İşçilik Alacakları Davası - Üst İşverenin Alt İşverenin Borcundan Sorumlu Olduğu Göz Önünde Tutularak Karar Verilmesi Gerektiği )
- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI ( Belirli Süreli İş Akdinin Süresinin Sona Erdiği ve Yenilenmediği - Davacının Üst İşveren Yanında İşe Devam Etmesinin Sözleşmesinin Feshedildiği Gerçeğini Değiştirmeyeceği/Üst İşverenin Alt İşverenin Borcundan Sorumlu Olduğu Göz Önünde Tutularak Kıdem İhbar Tazminatı ve Yıllık İzin Alacağı Talebi Hakkında Karar Verileceği )
- DEĞİŞEN ALT İŞVERENLER ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİNİN TESPİTİ ( Belirli Süreli İş Akdinin Süresinin Sona Erdiği - Davacının Üst İşveren Yanında İşe Devam Etmesinin Sözleşmesinin Feshedildiği Gerçeğini Değiştirmeyeceği/Üst İşverenin Alt İşverenin Borcundan Sorumlu Olduğu Göz Önünde Tutularak İşçilik Alacakları Hakkında Karar Verilmesi Gerektiği )
- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENİLENMEMESİ ( Belirli Süreli İş Akdinin Süresinin Sona Erdiği ve Yenilenmediği - Davacının Üst İşveren Yanında İşe Devam Etmesinin Sözleşmesinin Feshedildiği Gerçeğini Değiştirmeyeceği/Üst İşverenin Alt İşverenin Borcundan Sorumlu Olduğu Göz Önünde Tutularak İşçilik Alacakları Hakkında Talebi Hakkında Karar Verileceği )
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI ( Belirli Süreli İş Akdinin Süresinin Sona Erdiği - Davacının Üst İşveren Yanında İşe Devam Etmesinin Sözleşmesinin Feshedildiği Gerçeğini Değiştirmeyeceği/Üst İşverenin Alt İşverenin Borcundan Sorumlu Olduğu Göz Önünde Tutularak İşçilik Alacakları Hakkında Karar Verilmesi Gerektiği )
- ISLAHIN SÜRESİ İÇİNDE YAPILMAMASI ( Davacının Süresi Geçtikten Sonra Davasını İslah Ettiği - Hiç İslah Yapılmamış Gibi Davaya Devam Edileceği/Süresinde Yapılmayan İslaha Değer Verilerek Hüküm Kurulmayacağı )

**ÖZET :** Dava işçilik alacaklarına ilişkindir.

Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, değişen alt işverenler arasındaki hukuki ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri konusunda toplanmaktadır.

Davacıya gönderilen telgraf ile belirli süreli iş akdinin süresinin sona erdiği ve yenilenmeyeceği bildirilmiştir. Davacının üst işveren yanında işine devam etmesi, alt işveren olan şirket tarafından akdin feshedildiği gerçeğini değiştirmez. Yapılan yeni bir sözleşmedir. Davacının davalı üst işveren şirket yönünden iş akdi devam ediyorsa da, üst işveren olarak yasadan doğan sorumluluğu nedeniyle alt işverenin borcundan sorumlu olması nedeniyle, alacaklardan müteselsil ve müştereken sorumlu olacağı

gözönünde tutularak davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı talebi hakkında bir karar verilmesi gerekir.

Islah için, bir haftalık süre verileceği ve süresi içinde yapılmaması durumunda ıslah hiç yapılmamış gibi davaya devam edileceği açıkça hükme bağlanmıştır. Davacı, bilirkişi raporunun dosyaya sunulmasında sonra duruşmada davasını ıslah etmek üzere talepte bulunmuş ve kendisine iki haftalık süre verilmiştir. Davacı, bir haftalık yasal süre ve kendisine verilen iki haftalık süre geçtikten sonra davasını ıslah etmiş ve harcını da aynı gün yatırmış, mahkemece de ıslah edilen miktar üzerinden hüküm kurulmuştur. Süresinde yapılmayan ıslaha değer verilerek hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

**DAVA :** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün Yargıtay'ca incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı, dosya incelendi, gereği görüldü:

**KARAR :** 1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalı TEİAŞ'ın tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı, davalı işyerinde taşeron işçisi olarak çalışırken iş akdinin taşeron tarafından ihale süresinin bitmesi nedeniyle sona erdirildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

Davalı TEİAŞ, davacının kendi işçisi olmadığını savunarak, davanın husumetten ve esastan reddini, davalı şirket ise iş akdinin feshedilmediğini davacının halen üst işveren TEİAŞ nezdinde çalışmaya devam ettiğini savunarak davanın reddini talep etmişlerdir.

Mahkemece, davacının işinden ve işyerinden ayrılmadan aynı asıl işveren TEİAŞ'nin 07.11.2013 tarihli SGK cevabi yazısında belirtilen diğer alt işvereni dava dışı ... .. SGK sicil nolu Ç... Elektrik A.Ş. firmasında çalışmaya devam ettiği, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti talep koşullarının gerçekleşmiş sayılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İş akdinin davalı G... Genel Elektrik Makine San. Pazarlama Ve Tic. Ltd. Şti. tarafından feshedilip feshedilmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, değişen alt işverenler arasındaki hukuki ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri konusunda toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, işveren bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak açıklanmıştır. O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için öncelikle mal veya hizmetin üretildiği işyeri bulunan bir işverenin ve aynı işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren,

işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri nedeniyle kazanmış olabilir.

Asıl işverene ait işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine ait yardımcı bir işin alt işverene bırakılması nedeniyle, alt işveren açısından bağımsız bir işyerinden söz edilip edilemeyeceği sorunu öncelikle çözümlenmelidir. Zira asıl işveren veya alt işverenin değişmesinin işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti için işyeri kavramının bu noktada açıklığa kavuşturulması gerekir.

Soruna 2821 sayılı Sendikalar Kanunu açısından baktığımızda, asıl işin tabii bulunduğu iş kolunun yardımcı iş için de geçerli olduğunu söylemek gerekirse de 4857 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin açık hükmü karşısında, işin alt işverene bırakıldığı durumların bundan ayırık tutulması gerekir. Gerçekten, 4857 sayılı Yasanın 2/III maddesinde, “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” şeklinde Sendikalar Kanunu ile örtüşen ana kurala yer verildiği halde, sonraki bentlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi düzenlenmiş, bir anlamda yardımcı işin alt işverene bırakılması ile ayırık bir durum öngörülmüştür. Daha sonra da, aynı yasanın 3 üncü maddesinde “Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür” şeklinde kurala yer verilerek sorun açık biçimde çözümlenmiş ve alt işveren işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu ortaya konulmuştur. Belirtilen çözüm şekli alt işverenlik kurumunun niteliğine de uygun düşmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce de alt işverenin işyerinin, asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu sonucuna varmıştır.

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Bu anlatıma göre, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir. Dairemizin kökleşmiş içtihatları da bu yöndedir.

Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dahilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hallerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işveren geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir.

Alt işverenin asıl işverenle akdettiği çalışma süresinin sonunda veya süresinden önce alt işverenin, ilişkinin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerine başka işyeri göstererek işyerinden ayrılması, ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında

gerçekleştikten sonra belirtilen durum alt işverenler arasında işyeri devri olarak değerlendirilemez.

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında İş Kanununun 6 ncı maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden hizmet akitlerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Alt işverenlerin, aralarında herhangi bir hukuki işleme bağlı olmaksızın değişmesini işyeri devri olarak kabul etmediğimiz takdirde, her bir alt işverenin kendi dönemiyle ilgili olarak işçilik haklarından sorumluluğu söz konusu olacağından ve asıl işverenin sorumluluğu yasa gereği alt işverenin sorumluluğunu aşamayacağından hak kaybına neden olabilecektir. Örneğin işyerinde periyodik olarak 11 ay 29 gün sürelerle işçi çalıştıran alt işverenler yönünden hiçbir zaman kıdem tazminatı ile izin ücreti ödeme yükümlülüğü doğmayacak, buna rağmen asıl işverenin tüm süreye göre bu işçilik haklarından sorumluluğu gündeme gelecektir. Oysa asıl işverenin sorumluluğunun alt işveren veya işverenlerin sorumluluğunu aşması düşünülemez.

1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi hükmü, 4857 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede işyerlerinin devir veya intikalinden söz edildikten sonra "...yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli..." denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki veya fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın, kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir.

İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir ( Süzen, v. Zehnacker Krankenhausservice, Case 13/95, 1997, ECR I-1259.; Spijkers v. Benedik, Case 24/85, 1986, ECR 1119 ).

Avrupa Adalet Divanı, maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri yoluyla da işyeri devrinin gerçekleşebileceğini kabul etmektedir ( ATAD, 10.12.1998,173/96, Hidalgo, para. 26, NZA 199, H.4, 189 vd. ).

Avrupa Adalet Divanının kararlarında, “hukuki işlemle devir” ifadesi geniş şekilde değerlendirilmekte, yazılı, sözlü veya zımni bir anlaşma da yeterli görülmektedir. Yine üye ülkeler uygulamasında, ihale yoluyla bir işin alınmasında, devreden işveren bilmesede dahi işyeri devrinin mümkün olabileceği kabul edilmiştir. Avrupa Birliğine üye olmayan ancak benzer hükme sahip İsviçre’de Federal Mahkeme, devreden ve devralan arasında doğrudan hukuki işlemin bulunmasının şart olmadığı sonucuna varmıştır ( Bkz. Yenisey, K. Doğan: İşyeri Devri Çerçevesinde İşyeri ve İşyeri Bölümü Kavramları, Kadir Has Üni. İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, s. 135 ).

Yapılan bu açıklamalara göre; işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildiri yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz.

Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildiri ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.

Somut olayda, davacının iş akdi davalı G... Genel Elektrik Makine San. Pazarlama ve Tic. Ltd. Şti. tarafından davacıya gönderilen 06.01.2011 tarihli telgraf ile “Çalıştığınız işin ( TMI / 7.5.1 Çaycuma, Erdemir-1, Erdemir-2, Karadon trafo merkezleri işletme işi ) ana işvereni ile yapılan sözleşmesinin süresine bağlı olarak İşverenliğimizle akdetmiş olduğunuz belirli süreli iş akdinizin süresi 12.02.2011 tarihinde biteceğinden bu tarihten itibaren işverenliğimiz tarafından iş akdiniz yenilenmeyecektir.” demek suretiyle feshedilmiştir. Bu nedenle davacının üst işveren yanında işine devam etmesi, alt işveren olan şirket tarafından akdin feshedildiği gerçeğini değiştirmez. Yapılan yeni bir sözleşmedir. Davanın, davalı G... Genel Elektrik Makine San. Pazarlama ve Tic. Ltd. Şti. yanında geçen süre yönünden sona erdiği kabulü ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı taleplerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Her ne kadar davalı TEİAŞ yönünden iş akdi devam ediyorsa da, üst işveren olarak yasadan doğan sorumluluğu nedeniyle alt işveren G... Genel Elektrik Makine San. Pazarlama Ve Tic. Ltd. Şti.nin borcundan sorumlu olması nedeniyle, bu şirket yanında geçen süre yönünden, alacaklardan müteselsil ve müştereken sorumlu olacağı gözönünde tutularak davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı talebi hakkında bir karar verilmesi gerekirken bu alacaklar yönünden davalı TEİAŞ'a yönelik davanın yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacı tarafından yapılan ıslahın, süresinde olup olmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

6100 sayılı HMK'nun 176 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan ıslah müessesesi, mahkemeye yöneltilmesi gereken tek taraflı ve açık bir irade beyanı ile

tarafının dilekçelerinde belirttikleri vakıaları, dava konusunu veya talep sonucunu değiştirebilmesi imkânını sağlamaktadır. İki taraf da duruşmada hazır iseler ıslah sözlü olarak yapılabilir. Usule ilişkin işlemlerin tamamen ya da kısmen ıslahı mümkündür. Ancak, her iki durumda da usulüne uygun açılmış bir davanın bulunması şarttır. Başka bir anlatımla ıslah, açılmış bir davada taraflarca yapılmış usule ilişkin işlemlere yönelik olarak yapılmalıdır.

HMK 181.maddesinde kısmi ıslah için, bir haftalık süre verileceği ve süresi içinde yapılmaması durumunda ıslah hiç yapılmamış gibi davaya devam edileceği açıkça hükme bağlanmıştır. Ayrıca HMK'nun 90. maddesinde sürelerin kanunda belirtileceği veya hakim tarafından tespit edileceği, kanunda belirtilen istisna durumlar dışında hakimin kanundaki süreleri artırıp eksiltemeyeceği bildirilmiştir.

Somut olayda davacı vekili, bilirkişi raporunun dosyaya sunulmasında sonra 9.1.2013 tarihli duruşmada davasını ıslah etmek üzere mahkemeden talepte bulunmuş, mahkemece kendisine iki haftalık süre verilmiştir. Davacı, bir haftalık yasal süre ve kendisine verilen iki haftalık süre geçtikten sonra 1.3.2013 tarihinde davasını ıslah etmiş ve harcını da aynı gün yatırmış, mahkemece de ıslah edilen miktar üzerinden hüküm kurulmuştur. Ne var ki, süresinde yapılmayan ıslaha değer verilerek hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre davacının avukatlık ücretine yönelik temyiz itirazının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde, davacıya iadesine, davalıdan temyiz harcı peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına, 26.05.2014 tarihinde oyçokluğuyla ( sadece 3 nolu bent açısından diğer konularda oybirliği ) karar verildi.

**KARŞI OY :**

Dairemizce Karadeniz Ereğli 1.İş Mahkemesinin 2011/606 Esas 2012/1116 Karar sayılı ilamın ıslahın süresinde yapılmadığı belirtilerek ıslah ile artırılan kısım için hüküm kurulmuş olmasının usul ve yasaya aykırı olduğu belirtilmiştir.

6100 sayılı HMK'nun 176 ve devamı maddelerinde ıslah müessesesi düzenlenmiştir. HMK'nun 177. maddesinde ıslahın tahkikatın sona ermesine kadar yapılabileceği 2.fıkrasında ise ıslahın sözlü veya yazılı olarak yapılabileceği, karşı taraf duruşmada hazır değilse veya ıslah talebi duruşma dışında yapılıyorsa bu yazılı talep veya tutanak örneği haber vermek amacıyla karşı tarafa bildirileceği belirtilmiş, 178.maddede ise "ıslah eden tarafın ıslah sebebi ile geçersiz hale gelen işlemler için yapılan yargılama giderleri ile karşı tarafın uğradığı ve uğrayabileceği zararları karşılamak üzere hakimin takdir edeceği teminatı bir hafta içinde mahkeme veznesine yatırmak zorunda olduğu aksi halde ıslahın yapılmamış sayılacağı" açıklanmıştır.

Davacı tarafından yapılan ıslah HMK'nun 181.maddesinde belirtilen kısmi ıslahtır. Davacı vekili 09.01.2013 tarihli celsede ve ıslah talebinde bulunmak için süre talep

etmiş, mahkemece 2 hafta süre verilmiştir. HMK'nun 181. Maddesinde belirtilen 1 haftalık süre kesin süre niteliğinde olup hakim tarafından azaltılıp çoğaltılmasa da kesin sürenin sonuçları hatırlatılmamıştır. Bu durumda tahkikatın sonuna kadar ıslah dilekçesi verilebilir. Davacı vekiline ıslah dilekçesi sunmak için süre verilip kesin sürenin sonuçlarının hatırlatılmamış olması ve usul ekonomisi gözetilerek yapılan ıslah işleminin usulüne uygun ve süresinde yapıldığı gözetilerek bu konuda bozma yapılmaması görüşünde olduğumdan çoğunluğun bu konudaki görüşüne katılmamaktayım.