

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**  
**E. 2014/14549**  
**K. 2014/22345**  
**T. 10.7.2014**

- İŞE İADE DAVASI ( Davacının İş Sözleşmesinin Davalı Alt İşveren Tarafından Geçerli Neden Olmadan Feshedildiğinin Kabulüyle Davacının Alt İşverene İadesine Maddi Sorumluluk Açısından İse Davalıların Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğuna Karar Verilmesi Gerektiği )
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ ( İş Sözleşmesi Alt İşveren Tarafından Feshedildiğinden Feshin Geçersizliği ve İşe İade Yükümlülüğü Alt İşverende Olup Asıl İşverenin İş İlişkisinde Sözleşmenin Taraf Sıfatı Bulunmadığından Asıl İşverenin İşe İade Yönünde Bir Yükümlülüğünden Söz Edilemeyeceği )
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDAN SORUMLULUK ( Asıl İşverenin İşe İade Kararı Sonrası İşçinin İşe Başlamak İçin Başvurması ve Alt İşverenin İşe Almamasından Kaynaklanan İşe Başlatmama Tazminatıyla Dört Aya Kadar Boşta Geçen Süre Ücretinden Alt İşverenle Birlikte Sorumluluğu Olduğu )
- MÜTESELSİL SORUMLULUK ( Davalılar Arasında Asıl Alt İşveren İlişkisi Olduğu - Davacının Alt İşverene İadesine Maddi Sorumluluk Açısından İse Davalıların Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğuna Karar Verilmesi Gerektiği )
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI ( Asıl İşverenin İş İlişkisinde Sözleşmenin Taraf Sıfatı Bulunmadığından Asıl İşverenin İşe İade Yönünde Bir Yükümlülüğünden Söz Edilemeyeceği - Maddi Sorumluluk Açısından İse Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğu Bulunduğu )

**ÖZET :** Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. Davalılar arasında imzalanan güvenlik hizmet sözleşmesiyle davacı işçinin işvereni olan anonim şirket tarafından güvenlik ve koruma hizmetinin üstlenildiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğinin kabulüyle davacının alt işverene iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir.

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı M... Ltd. Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR** : Davacı işçi, davalı şirkete ait M... M... Ankara Forum Mağazasında çalışmakta iken 31.12.2010 tarihinde işten çıkarıldığını, fesih ihtarında işten çıkarma gerekçesi olarak performansının düşük olmasının gösterildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatla boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı M... Ltd. Şti. vekili, husumet yönünden, diğer davalı şirket vekili ise davacının işyerinde sadece 2 ay çalışması olduğunu ve davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının davalılardan M... Ltd. Şti.'ne ait M... M... Forum Mağazasında çalışmakta iken 31.12.2010 tarihi itibarıyla iş aktinin haksız olarak feshedildiği, davacının asıl işverenin M... Ltd. Şti. olduğu, dosyada bulunan ticaret sicil kayıtlarına göre pek çok alt işverenin değiştiği, fakat bu değişikliklere rağmen davacının aynı yerde işi yapmaya devam ettiği ve son alt işverenin ise dahili davalı R... A.Ş. olduğu, her ne kadar gerek davalı M... Ltd. Şti. gerekse de R... şirketi davacının kendi elemanları olmadığını ileri sürmüş ise de; fesih bildiriminden davacının her iki davalı şirkette de çalıştığının anlaşıldığı, davacının asıl işverenin M... Ltd. Şti. olduğu gerekçesiyle davacının davalı asıl işveren M... Ltd. Şti.'ndaki işine iadesine karar verilmiştir.

Kararı davalı M... Ltd. Şti. avukatı temyiz etmiştir.

1- )Mahkeme tarafından davanın kabulüne dair verilen kararın davalılar vekilince temyizi üzerine 9. Hukuk Dairesinin 2012/17307 esas 2012/35706 karar sayılı 1.11.2012 tarihli kararıyla özetle "... Dava iki ayrı tüzel kişiliğe sahip şirkete karşı ikame edilmesine rağmen hüküm fıkrasında davacının davalılardan hangi işverene ait işyerine iade edildiği belirtilmediği, davalı şirketler arasındaki ilişkinin niteliği üzerinde durulmak suretiyle davacının hangi işverene ait işyerine iade edileceği belirtilerek sonuca gidilmesi gerektiği..." gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma ilamına uyularak yargılama yapılmıştır.

2- )Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı ve işe iadenin mali sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu olup olmadıkları noktasında toplanmaktadır.

Alt işveren; bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine dair asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde kanun koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Kanun'un 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında "işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11. maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için "işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi" şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

4857 Sayılı Kanun'un 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 Sayılı Kanunla asıl işverenin, bu kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatlarıyla ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm sebebi ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Bu kapsamda dosya içeriğine göre davalılar arasında imzalanan güvenlik hizmet sözleşmesiyle davalı R... A.Ş. tarafından diğer davalı şirketin güvenlik ve koruma hizmetinin üstlenildiği, davalı R... A.Ş. tarafından üstlenilen işin 4857 Sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırı olmadığı anlaşılmaktadır. Davalılar arasında 4857 Sayılı Yasaya uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu göre davacının, davalı M... Ltd. Şti işçisi olduğunun kabul edilmesi hatalıdır.

Hal böyle olunca, davalılar arasında imzalanan güvenlik hizmet sözleşmesiyle davacı işçinin işvereni olan R... A.Ş. tarafından güvenlik ve koruma hizmetinin üstlenildiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğinin kabulüyle davacının alt işveren R... A.Ş.'nin işyerine iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir. Bu sebeple mahkemece yapılan yargılama neticesinde davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine dair tespitinde mevcut dosya kapsamı ve delil durumuna göre

isabetsizlik bulunmamakla birlikte izah edilen hususlar gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 Sayılı Kanun'un [20.](#) maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**SONUÇ** : Yukarıda belirtilen sebeplerle:

- 1- )Mahkemenin yukarda tarih ve sayısı belirtilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2- )İşverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının R... A.Ş.'nde işe iadesine,
- 3- )Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
- 4- )Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,
- 5- )Karar tarihi itibariyle alınması gerekli olan 25,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 24,30 TL harcın mahsubuyla bakiye 90 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsiliyle hazineye irad kaydına,
- 6- )Davacının yapmış olduğu 230,90 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiliyle davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 7- )Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500,00 TL ücreti vekaletin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,
- 8- )Peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 10.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.