

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## Alt İşverenler Arasında Devre İlişkin Karar İncelemesi

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2007/33274

**Karar No** : 2008/35297

**Tarihi** : 25.12.2008

### ÖZET

Alt işveren işçilerinin, alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri, alt işverenler arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. Maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulünü gerektirir.

### DAVA

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan MTA Ege Bölge Müdürlüğü avukatı tarafından

temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi S. Betin tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

**1-** Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

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

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yada tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak açıklanmıştır. O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olan işverenin varlığı gerekir. Bundan başka işverene ait 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 da olabilir.

Asıl işverene ait işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine ait yardımcı bir işin alt işverene bırakılması ile alt işveren açısından bağımsız bir işyerinden söz edilip edilemeyeceği sorunu öncelikle çözümlenmelidir. Zira, asıl işveren ya da 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 olduğu iş kolunun yardımcı iş için de geçerli olduğunu söylemek gerekirse de, 4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesinin açık hükmü karşısında işin alt işverene bırakıldığı durumların bundan ayırık tutulması gerekir. Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanununun 2/III. maddesinde, “işyeri, 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. 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. Esasen bu çözüm tarzı alt işverenlik kurumunun niteliğine de uygun düşmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden önce de, alt işverenin işyerinin asıl işveren ait işyerinden bağımsız olduğu

sonucuna varmıştır ( Yargıtay HGK. 6.6.2001 gün 2001/ 9-711 E, 2001/ 820 K ).

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri, işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanununun 6. 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. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir.

Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkan dahilindedir. Uygulamada işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin de kararlaştırıldığı görülmektedir. Listede isimleri yer alan işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işveren geçtiği tartışmasızdır. Ancak isimleri bulunmayan ve 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 ya da süresinden önce asıl işveren alt işveren ilişkisini sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerini alarak işyerinden ayrılması ve 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 gerçekleştiğinden 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 durumunun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının

tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Beklenen süreç, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürme şeklinde gerçekleşmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin, alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri, alt işverenler arasında 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulünü gerektirir. Devralan işverenin devam eden hizmet akitlerini devraldığı 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde açıklanmıştır.

Alt işverenlerin aralarında herhangi bir hukuki işleme bağlı olmaksızın değişmesini işyeri devri olarak kabul etmediğimiz taktirde, 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 aylık sürelerle işçi çalıştıran alt işverenler yönünden hiçbir zaman kıdem tazminatı ile izin ücreti ödeme yükümlülüğü doğmaz ve buna rağmen asıl işverenin bu işçilik haklarından sorumluluğu gündeme gelir. Oysa asıl işverenin sorumluluğunun alt işveren veya işverenlerin sorumluluğunu aşması düşünülemez.

1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede, işyerlerini 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. 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 son-

ra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki yada 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.

İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir.

Somut olayda; davalılardan MTA Ege Bölge Müdürlüğü davacının kendilerine bağlı alt işverenler nezdinde çalışmasının devam ettiğini, kendileri açısından hizmet ilişkisinin hiç kesilmeden devam ettiğini iddia etmektedir. Davacı işçinin asıl işverene bağlı diğer bir alt işveren yanında aralıksız olarak çalışıp, çalışmadığı belirlenmeden eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.12.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

Yukarıda mezkur kararın incelenmesinde üç kavram açıklığa kavuşturulmak zorundadır: asıl işveren işyeri, alt işveren işyeri ve işyerinin devri. Bu üç kavramın açıklığa kavuşturulmasını müteakip yapacağımız dava konusu olay bakımından incelemede, kararda yer alan işçilik haklarıyla ilgili bir sonuca varılabilecektir kanısındayız.

### 1. Asıl İşveren İşyeri

İş Kanunu anlamında “işyeri” denildiğinde akla gelen, “işin yapıldığı yer” yanında, “işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir.” İşin yapıldığı yer, teknik anlamda mal ve hizmet üretiminin yapıldığı ve gerçekleştirildiği yer (mekan, alan) olabilir. Bu gibi hallerde işyeri, sadece işin yapıldığı yerden ibaret olabilir. Bir konfeksiyon atölyesi ile otel işletmesi böyledir. Özellikle iktisadi ve teknik amacın birleştiği bu gibi işyerlerinde, “işyeri” ve “işletme” kavramları da birbirine benzeyen, iç içe geçmiş, aynı anlamda kavramlar olarak karşımıza çıkar. İşletmenin tek işyerinden ibaret olduğu böyle işyerleri yanında, bazen birden çok işyerinin bağlı olduğu işletmeler de olabilir. Örneğin bir banka işletmesine ait birden çok şubeler, Türk Hava Yolları Genel Müdürlüğü ile bilet satış yerleri, denizcilik şirketine ait gemilerin her biri işletmeye bağlı böyle işyerleridir.

Bunun yanında, asıl işe yardımcı, onun tamamlayıcısı olan ve yapılan mal veya hizmet üretimine (asıl işe) niteliği ve yürütümü bakımından bağlı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler” de işyerinden

**Asıl işe “nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerlerin” aynı işyerinden sayılması için teknik ve hukuki bağlılığın bir arada bulunması şarttır.**

sayılır. Ancak bunun için, işyerine bağlı yerin “aynı teknik amaca” hizmet etmesi (teknik bağlılık) ve “aynı işverene ait olması” (hukuki bağlılık) şarttır. Örneğin bir “çelik tencere” fabrikasının çelik saçlarının depo edildiği yer, kesilerek preslendiği atölye, traşlanarak ve galvanize edilerek parlatıldığı imalathane ile bakalit kapak saplarının takıldığı yerler, ayrı ayrı işyerleri olabilir. Hatta bu işyerleri için ayrı ayrı işyeri numarası da alınmış olabilir. Ama, bu işyerlerinde yapılan işler aynı teknik amaç (tencere üretimi) için organize edilmiş ise, işin “niteliği” ve “yönetimi” (yürütümü) bakımından “işyerine bağlı yer” kabul edilecektir. Yeter ki, bu teknik bağlılık, hukuki bağlılık ile tamamlanmış; bu işyerleri, mülkiyeti aynı işverene ait ortak bir yönetime sahip olsun. Bir işyerinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne “ayrı işyeri numarasıyla” kaydettirilmesi, “ayrı” ve “bağımsız” bir işyerinin doğumunu kanıtlamak için yeterli değildir. Zira bu kayıt, sadece kanunun uygulanmasını sağlamak ve denetlemek için yapılmaktadır<sup>1</sup>.

Öyleyse, asıl işe “nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerlerin” aynı işyerinden sayılması için teknik ve hukuki bağlılığın bir arada bulunması şarttır. Aksi halde, tencere fabrikasının “bakalit kapak saplarını” yapan imalathane ayrı bir işverene ait ise, artık ayrı bir “işyeri” ile karşı karşıyayız demektir. Aynı şekilde, aynı işverene ait olmakla birlikte, sadece kendi tencere fabrikasına değil, başka fabrika ve imalathanelere de “fason” üretim (bakalit kapak sapı) yapan, özellikle işçilerinin ücret bordroları ile işe giriş ve çıkışlarını ayrı belgelendiren “bağımsız bir organizasyona” sahip işyeri de<sup>2</sup> artık ayrı bir işyeri olarak kabul edilecektir<sup>3</sup>.

Nihayet Kanun’da, işyerinin eklentileri ile araçlar da “işyerinden” sayılmıştır. İşyerinin dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım (revir), beden veya mesleki eğitim yerleri (spor sahası, yüzme havuzu, konferans salonu veya derslikler) ile avlu (bahçe, garaj, otopark) gibi yerler eklenti kavramı içinde yer alır. Ancak Kanun’daki bu sayımı sınırlı görmemek gerekir; işyerinin garajı ile park yerlerini de eklenti kavramı içinde kabul etmek gerekir. Bunun gibi, “işin imali için, hiz-

metin ifası için sabit veya müteharrik her türlü makine, nakliye vasıtalarının heyeti umumiyesi, otobüs, kamyon, sabit vinç, buldozerler, dozerler, ve sair aletler araç tabirinin içerisine girmektedir.”<sup>4</sup> Araçların mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunması gerekmediği gibi, işverenin mülkiyeti altında bulunması da zorunlu değildir. Araçların kiralanmış veya ödünç alınmış olması da onların işyeri sayılmasına yerlidir<sup>5</sup>.

## 2. Alt İşveren İşyeri

Kanun'un zor anlaşılır bir şekilde verilen tanımına göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında daima iki işveren vardır. Bunlardan biri “diğer işveren” (tali işveren), ötekisi “asıl işveren” olarak nitelendirilir. Burada “diğer işveren” olarak anılan kişi, öğretide ve Kanunda “alt işveren”, iş hayatındaki uygulamada ise “taşeron” (müteahhit) olarak adlandırılan kişidir. Ancak, iş hayatında “taşeron” olarak adlandırılan her gerçek veya tüzel kişi İş Kanunu anlamında “alt işveren” sayılmaz. Kanun'da öngörülen iki işverenin “birlikte sorumluluğu”<sup>6</sup>, İş Kanunu anlamında “alt işveren” sayılan taşeron ile asıl işveren arasında söz konusu olur (İş K. md. 2/6). Üstelik, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılacak sözleşme türünün “birlikte sorumluluğun” doğması bakımından herhangi bir önemi yoktur. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme ihtiyaca göre istisna (eser), vekalet, kira, taşıma (servis) veya son zamanlarda sıkça görülen “işletme”, “güvenlik”, “bakım onarım” veya “temizlik” sözleşmelerinden biri olabilir<sup>7</sup>.

“Alt işveren işyeri” ile ilgili olarak ise, İş Kanunu'nda ayrı ve bağımsız bir tanım verilmemiştir. Alt işveren işyerini İş Kanunu'nun “alt işveren” tanımından çıkarmak gerekmektedir. Buna göre, alt işverenin (taşeronun) işyeri, asıl işverenin “işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işi” yaptığı işyeridir (md.2/6). Buna karşılık, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverenlere verile-

**Asıl işvereni de sorumlu kılan bir alt işveren işyerinin, asıl işin yapılmasına ve bitirilmesine “bağımlı” ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden “sürekli” (mütemadi) bir işyeri olması gerekir.**

memektedir.” (md. 2/7)<sup>8</sup>. Bir başka deyişle, alt işverenin yaptığı işin işyeri, asıl işverenin işinin tamamlanmasına hizmet eden bir işin işyeri olması gerekmektedir. Bu anlamda büyük bir iş merkezinin yapılmasını anahtar teslimi üzerine alan asıl işverenin, iş merkezinin kaba inşaatını bitirdikten sonra çatı, doğrama, elektrik, su, kalorifer tesisatı, boya-badana gibi asıl inşaatı tamamlayıcı nitelikteki işleri ve çevre (bahçe) düzenlemesi gibi yardımcı işleri konusunda uzmanlaşmış taşeron alt işveren firmalara vermesi mümkündür ve bu işlerin yapıldığı yerler alt işveren işyerleridir.

Nitekim Yargıtayımız da bir kararında, anahtar teslimi “bina inşaatını üstüne alan bir işverenin (asıl işveren), binanın çatısının yapılmasını başka bir işverene (alt işverene) vermesini” Kanun'un ilgili maddesinin kapsamında görmüş; çatıyı yapan “alt işverenin işçisinin kazaya uğraması halinde her iki işverenin müteselsil sorumlu olacağını” kararlaştırmıştır<sup>9</sup>. Bunun gibi, asıl işe yardımcı işler arasında bulunan, bir fabrikanın işçilerinin işyerine geli-gidişlerinin (servis hizmetinin)<sup>10</sup>, “güvenlik, itfaiye, kurye ve şoförlük”<sup>11</sup> gibi hizmetlerin, “paketleme ve torbalama”<sup>12</sup> işlerinin, “yemekhane” ve “temizlik” işlerinin de taşeronlara (alt işverene) verilmesi mümkün olup<sup>13</sup> bu işlerin yapıldığı yerler alt işverenlerin işyeri sayılmak gerekir. Buna karşılık, işyeri “iş güvenliği” işinde de alt işverenin işçisinin çalışabileceğini kabul eden Yargıtay, “işyeri hekimliği” işinin alt işverene verilemeyeceğini kararlaştırmıştır<sup>14</sup>. Bunun gibi, işverenler arasında yapılan iş bulmaya aracılık (İş K. md. 90) sözleşmeleri de asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulması anlamına gelmez<sup>15</sup>.

Bununla birlikte, alt işverenin yaptığı işin asıl işverenin yaptığı işle “sürekli” ilişkisi olan,



“geçici” olmayan bir iş olması gerektiği için, alt işveren işyerinin de asıl işveren işyerinin devamı müddetince ona “sürekli bağlılığı” olan bir işyeri olmasıdır. Bu anlamda bir tekstil fabrikasının bahçe duvarlarının bir taşerona (müteahhide) yaptırılması, İş Kanunu anlamında bir “alt işveren işyerinden” bahsetmemize engeldir. Çünkü, bahçe duvarlarının “asıl işin güvenlik içinde tamamlanmasına yardımcı bir işyeri” olduğu iddia edilse bile, asıl işle ilgili olmayan, duvarların yapılmasıyla biten “geçici” bir işyeridir. Halbuki asıl işvereni de sorumlu kılan bir alt işveren işyerinin, asıl işin yapılmasına ve bitirilmesine “bağımlı” ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden “sürekli” (mütemadi) bir işyeri olması gerekir. Asıl işverenin işyeri ile alt işverenin işyeri arasındaki bu “bağımlılık” ve “süreklilik” ilişkisi, “birlikte sorumluluğun” ön koşullarından biri olmaktadır<sup>16</sup>.

Böyle olunca, “alt işveren” de olsa, İş Kanunu kapsamında bir işyerini “kuran”, her ne suretle olursa olsun “devralan”, çalışma konusunu kısmen veya tamamen “değiştiren”, yapılan işin tamamlanması yüzünden veya herhangi bir sebeple sürekli olarak “çalışmasını bırakan” işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama ve bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini, varsa işveren vekil veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini “bir ay” içinde Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne bildirmek zorundadır (İş K. md. 3/1). Bu nedenle, asıl işyerinde işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümü “devralan” alt işverenler de bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdikleri kendi işyeri için ayrıca aynı süre içinde bu bildirimde bulunmak mecburiyetindedirler. Bu bildirim yaparken, “kendi işyerlerinin tescili için asıl işverenden aldıkları yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte” bu “bildirimi yapmak zorundadırlar.” (5763 s.k. değişik İş K. md. 3/2). Öyle ki, incelenen Yargıtay kararında da belirtildiği gibi, bu konuda “alt işverenin başlangıçta bir işyerinin bulunması da şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri nedeniyle kazanmış da olabilir.” Gerçi, niteliği bakımından en çok 30

işgünü süren “süreksiz işlerde” bu bildirim zorunluluğu bulunmamaktadır (İş K. md. 10/2). Ancak, 30 günden fazla süren “sürekli işlerde” bu bildirim zorunluluğuna uymayan işverenler ve dolayısıyla alt işverenler hakkında para cezası uygulanır (İş K. md. 98)<sup>17</sup>.

Görüldüğü gibi, İş Kanunu bir yandan alt işveren işyerinin fiilen ve hukuken asıl işveren işyerine iş ilişkisinin “sürekliliği” bakımından “bağımlı” olmasını ararken, öte yandan çelişkili biçimde alt işverenin ayrı bir gerçek veya tüzel kişi olması nedeniyle onun yaptığı işin işyerini “bağımsız bir işyeri” olarak kabul etmektedir. Halen doktrin ve incelenen yargı kararında da belirtildiği gibi, “esasen bu çözüm tarzı alt işverenlik kurumunun niteliğine de uygun düşmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu<sup>18</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden önce de, alt işverenin işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu sonucuna varmıştır”. Bu nedenle, “süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkan dahilindedir.” Üstelik, “uygulamada işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin de kararlaştırıldığı görülmektedir.” Bu noktada çalışmaya devam edecek işçilerden “isimleri listede yer alan işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır. Ancak, isimleri bulunmayan ve başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir.”

İşte bu noktada, değişen alt işverenler ve bunun işçilik haklarına etkileri bakımından “İşyeri Devrinin” incelenmesi gerekmektedir.

**Hukukumuzda, 4857 sayılı İş Kanunu’na kadar işletmenin devri halinde işçilerin hizmet sözleşmelerinin akıbetini düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktaydı.**

### 3. İşyerinin Devri

#### a) Genel Hükümlere Göre

Günümüzde işyerlerinin değişik nedenlerle el değiştirmesi sonucu işveren değişikliğine de uğradığı bir gerçektir. Gerek “işyerinin devri” (kira, satış, isim değiştirme, vb) gerek “işverenin ölümü” gerekse “işyerine el koyma” halleri işveren değişikliğine yol açar. İşte bu gibi hallerde işçinin kıdemi ve bu kıdeme bağlı olarak hangi işverenin tazminattan sorumlu tutulacağı önem kazanır.

Hukukumuzda, 4857 sayılı İş Kanunu'na kadar işletmenin devri halinde işçilerin hizmet sözleşmelerinin akıbetini düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktaydı. Buna karşılık, Fransız İş Kanunu'nda (C.T.L. 122-12, al-2) işyerinin miras, satış, birleşme, şirketleşme yoluyla el değiştirmesi halinde mevcut hizmet sözleşmelerinin yeni işverenle işçiler arasında hüküm ve sonuçlarını meydana getirmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır<sup>19</sup>. Bizde, daha önce İş Kanunu'nda özel bir hüküm bulunmaması nedeniyle Yargıtayımız sorunu Borçlar Kanunu'nun 179-180. maddeleri çerçevesinde çözümlenmekteydi. Buna göre, işyeri işletme niteliği taşıyor ise, devir BK md. 179 uyarınca yapılacaktır. İki işletmenin birleşmesi suretiyle yapılıyorsa sorun aynı esaslara yollamada bulunan BK md. 180'e göre çözümlenecektir. Bir işletmenin “cüz'i halefiyet” yolu ile devrini veya birleşmesini düzenleyen bu hükümlere göre, işletmeyi bütün hak ve borçlarıyla devir alan kimse, keyfiyeti alacaklılara ihbar ve gazetelerde ilan ettiği tarihten başlamak üzere işletmenin borçlarından sorumludur. Ayrıca eski işveren dahi yeni işverenle birlikte devirden önceki işçilik hakları için devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile müteselsilen sorumludur (BK. md. 179)<sup>20</sup>.

Bunun gibi, iki veya daha çok ticaret ortaklığının birleşerek yeni bir ticaret ortaklığı meydana getirmesi veya mevcut bir ortaklığa katılması halinde işletmenin külli intikali, bir başka deyişle “külli halefiyet” sonucunu doğuran bir birleşme söz konusudur. Bu durumda uygulanan Türk Ticaret Kanunu'nun 146. maddesine göre, işyeri bütün olarak ve tek bir olayla (birleşme veya katılma) yeni işverene geçer. Yeni işveren borçlardan sorumlu olduğu için hizmet ilişkisine tam

olarak girer ve eski işverenin yerini alır. İşverenin ölümü ile işyeri kanunen ve kendiliğinden (külli halefiyet yolu ile) mirasçılara geçtiği için burada da aynı hükümler uygulanır. Bu çözüm yolunun, işverenin şahsı nazara alınarak yapılmış sözleşmelerin işverenin ölümü ile mirasçılara karşı devam edeceği yolundaki Borçlar Kanunu hükmü (md. 347/2) ile işyeri devrinde işçilerin iş sözleşmelerinin sürdürülmesini sağlayan 1475 sayılı İş Kanunu (md. 14/2, 53) ve TİSGLK (md. 8) hükümlerine ve dolayısıyla İş Hukukunun “işçiyi koruyucu” özelliğine uygun düştüğüne de kuşku yoktur<sup>21</sup>. Böyle olunca, “işverenin değişmesi” nedeniyle işçiyeye de haklı sebeple sözleşmeyi fesih hakkı verilemez; çünkü hizmet ilişkisi yeni işverenle otomatik olarak devam etmektedir<sup>22</sup>.

Uygulamada Yargıtay da son yıllardaki kararlarında, Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde getirilen çözüm yolunu reddetmezsiniz, doğrudan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin “buyurucu (emredici) ve bağlayıcı” niteliğine dayanmış; “işyerinin devri halinde işverenin kişiliğinde çeşitli şekillerde olan değişikliklerin hizmet akdi ilişkisini de sürdüreceği, devrin işçiyeye haklı nedenle fesih hakkını vermeyeceği ve akdi ilişki kesilmediği sürece kıdem tazminatı hakkının da doğmayacağını” kararlaştırmıştır<sup>23</sup>. Bunun gibi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi yanında 53. maddesini de göz önünde bulunduran Yüksek Mahkeme, “işyerinin herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde ihbar, kıdem ve yıllık ücretli izin hakları yönünden işçinin her iki işveren dönemine ait hizmet sürelerinin birlikte göz önünde tutulacağını” kararlaştırmıştır<sup>24</sup>.

#### b) 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerine Göre

4857 sayılı İş Kanunu Fransız İş Kanunu'nda olduğu gibi özel bir hükümle Yargıtay kararlarını doğrulayarak yasalaştırmış; “işyerinin veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesi” halinde, “devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği” hükme bağlanmıştır (İş K. md. 6/1). Öyle ki, satış, kira veya “yeni bir oluşumla isim değiştirerek işye-

## “Devir” işçi için de devreden ve devralan işveren için de başlı başına iş sözleşmesinin feshini “haklı” kılan bir sebep sayılmadığı gibi, “geçerli” kılan bir sebep de sayılmaz.

rini işletmeye devam eden”<sup>25</sup> devralan işveren, “işçinin hizmet süresinin esas alındığı bütün haklarda”, işçinin “devreden işveren yanında” geçen hizmet sürelerinin tamamını işe başladığı tarihten itibaren hesaba katmak zorundadır<sup>26</sup>. Bu anlamda devralan işveren, işçinin yıllık izin ücretleri yanında ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin haklarını hesaplarken, “devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür” (İş K. md. 6/2).

Üstelik, “devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte sorumlu” tutulan devreden ve devralan işveren, “sırf işyerinin veya bir bölümünün devrinden dolayı” iş sözleşmesini “feshedemezler.” İşçi de “devir nedeniyle” iş sözleşmesini feshedemez<sup>27</sup>. Bu nedenle, “devir” işçi için de devreden ve devralan işveren için de başlı başına iş sözleşmesinin feshini “haklı” kılan bir sebep sayılmadığı gibi, “geçerli” kılan bir sebep de sayılmaz. Ancak, işçi ile devralan ve devreden işveren yönünden “devir” dışındaki mevcut “haklı sebeple” (İş K. md. 24, 25) fesih hakları saklı kaldığı gibi; devreden ve devralan işverenin “ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin” gerekli kıldığı “geçerli sebeple” (İş K. md. 18) fesih hakları da saklıdır (İş K. md. 6/5). Bunun gibi, devreden işveren ile devralan işveren arasında, işçilerin başta ücret ve ekleri ile ihbar ve kıdem tazminatları olmak üzere “her türlü haklarının ödenerek” işyerinin veya bir bölümünün devrini öngören anlaşmalar yapılmasını engelleyen bir hüküm de mevcut değildir<sup>28</sup>.

Görüldüğü gibi, “işyerinin veya bir bölümünün devri” başlı başına iş sözleşmelerinin feshi için “haklı” veya “geçerli” bir sebep oluşturmazken; işyerinin devrinden önce ve son-

ra işverenler yanında geçirilen toplam hizmet süreleri üzerinden hesaplanan işçilik haklarından, başta kıdem tazminatı olmak üzere her iki işveren de kural olarak sorumlu tutulmaktadır. Ancak, “devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı” tutulan devreden işverenin bu sorumluluğu (İş K. md. 6/3); ayrıca “işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret düzeyi ile (tekrar) sınırlandırılmıştır” (1475 s. İş K. md. 14/3).

Üstelik, sınırlı bir sorumluluğu olsa da, ne zamanasını bakımından ne de diğer işçilik hakları bakımından devreden işverenin sorumluluğu taraflar arasında yapılacak herhangi bir “sözleşme” ile kısıtlanamaz ve “ortadan kaldırılamaz.”<sup>29</sup> Buna karşılık, işyerinin devrinden sonra gerçekleşen kıdem tazminatı gibi, yapılan “fazla mesai” ve hak edilen “yıllık ücretli izin” ve “ücret alacakları ile “ihbar tazminatından” sadece devralan yeni işveren sorumlu olup, devreden eski işverenin sorumluluğu yoktur.”<sup>30</sup>

Ekleyelim ki, işçinin devreden işveren yanında geçmiş hizmetleri de dahil bütün hizmetleri için en son ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı tutarından devralan işveren sorumlu tutulmakta; ancak devralan işveren, işçinin devreden işveren yanında çalıştığı süre ve devir esnasındaki ücret düzeyi ile sınırlı olarak hesaplanan kıdem tazminatı tutarından, devreden işvereni sorumlu tutabilmektedir. Üstelik bu “sınırlı müteselsil (birlikte) sorumluluk”, İş Kanunu ile “devir tarihinden itibaren iki yıllık” zamanasını süresi ile tekrar sınırlandırıldığından, işçi de devir tarihinden itibaren sadece “iki yıllık” süre içinde devreden işverene karşı bir dava açabilecek demektir<sup>31</sup>.

Bu anlamda devralan işveren, devreden işverene işçinin sadece onun yanında çalıştığı süre ile sınırlı tutardaki kıdem tazminatını rücu edebilmektedir. Bu nedenle, işçi ya son işvereni tazminatın tamamından sorumlu tutan bir dava açabilecek ya da eski ve yeni işvereni yanlarında çalıştığı süre ve ücret düzeyi ile sınırlı olarak ayrı ayrı dava edebilecektir<sup>32</sup>. Devreden işverenin sorumluluğu “işçiyi çalıştırdığı süreler ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret düzeyi” ile sınırlı olarak hükme bağlandığından (1475 s. İş K. md. 14/3), devreden işveren devralan işverenle birlikte kıdem tazminatının “tamamından



müteselsil (birlikte) sorumlu” tutulamayacaktır<sup>33</sup>. Üstelik, genel hükümlere göre “ücret alacaklarının 5 yıllık bir zamanaşımına” bağlandığı ve bunun “sözleşmeyle değiştirilemeyeceği” (BK. Md. 126, 127) göz önünde tutulacak olursa, işçinin devreden işverene karşı açabileceği davanın “iki yıl” ile sınırlandırılmasının İş Hukukunun “işçiyi koruma” ilkesiyle ne kadar bağdaşabileceği her zaman sorgulanabilecektir.

#### 4. Olay Bakımından İnceleme

Olayımızda, incelenen kararda da belirtildiği gibi, uygulamada da sık sık alt işverenin değişmesi “süresi sona erdiği veya süresinden önce asıl işveren alt işveren ilişkisi sonlandırıldığı” için “alt işverenin işyerinden ayrılması”, “ardından işin başka bir alt işverene verilmesi” ve “yeni gelen alt işveren nezdinde işçilerin çalışmaya devam etmesi şeklinde gerçekleşmektedir.” Bu durumda yine kararda belirtildiği gibi, “alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleştiğinden, alt işverenler arası bir işyeri devrinden de bahsedilemeyeceği” ileri sürülebilecektir.

Ancak, yapılan devir işleminin de tamamen “hukuksuz” olduğu ileri sürülemeyecektir. Asıl işverenin ihaleye çıkması veya bir özel hukuk sözleşmesi ile işin uzmanlık isteyen bir bölümünü alt işverene vermesi, sözleşme süresi sona ermeden veya sona erdikten sonra yeni bir ihale veya sözleşme ile yeni bir alt işverene işin devredilmesi işlemlerinin de “yasalara” ve “hukuka dayalı” işlemler olduğu muhakkaktır. Zaten, her iki alt işveren bir araya gelseler ve anlaşmaya varsalar bile asıl işverenin rızası olmadan bu “iş” ve işin yapıldığı “işyerini” birbirlerine devredemezler. Araya mutlaka “asıl işverenin” girmesi mecburiyeti vardır. Bir başka deyişle, her iki alt işverenin bir araya gelerek kendi aralarında bir “hukuki işlem” ile “işyeri devrini” gerçekleştirmeleri zorunlu olmadığı gibi, mümkün de değildir. Daha önceki bir Yargıtay kararları da bu yöndedir<sup>34</sup>. Dikkat edilirse, bütün bu hukuki işlemlerde asıl işveren esasen “işyerini” değil “iş”i devretmektedir. Bu nedenle, “işyeri devri” esasen asıl işverenin “hukuki işlemleri” aracılığı ile “alt işverenler”

arasında gerçekleşmektedir. Öyle ki, bu devirlerde asıl işveren işçi alacaklarıyla ilgili olarak devamlı “müteselsil (birlikte) sorumlu” olduğu halde, alt işverenler de birbirlerine karşı “hukuken sorumlu” olabilmektedirler. Bu durumda, alt işverenler arasında hiç “hukuki ilişki” bulunmadığını ileri sürmek de zorlaşmaktadır.

Öyleyse, gerek 1475 sayılı Yasa’nın 14/2. maddesi hükmüne göre, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesi hükmüne göre, her bir alt işveren için “bağımsız bir işyerinde” yürütülen “işlerin” asıl işveren tarafından gerçekleştirilen hukuki işlemler aracılığı ile “devredilmesi”, kanımızca alt işverenler arası “işyeri devrinden” başka bir şey değildir. Gerçi kararda, 1475 sayılı Yasa’nın 14/2. maddesi hükmünün, işyerlerinin devir veya intikalinden söz ettikten sonra “...yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli...” demek suretiyle “uygulama alanını 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesine göre daha geniş biçimde çizdiğinden” bahsedilmekte; “o halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından o işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki yada 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.” denilmektedir.

Kanımızca, 1475 sayılı yasanın 14/2. maddesinde yer alan “... yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi...” hükmüne yer verilmemiş olsaydı bile, alt işverenler arasında asıl işverenin gerçekleştirdiği hukuki işlemler aracılığı ile yapılan “işyeri devrinden”, işçi alacakları bakımından her iki alt işvereni de sorumlu tutmak mümkün olabilecekti. Çünkü, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinde yer alan “işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün “hukuki bir işleme” dayalı olarak başkasına devri” ifadesinin, asıl işverenin yine “hukuki işlemler” aracılığı ile gerçekleştirdiği alt işverenler arasındaki “işyeri devrini” bertaraf ettiğini düşünmüyoruz. Bu anlatıma göre de, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsa-

mında faaliyetini yürüttüğü işyerinin asıl işvereninin “hukuki işlemleri” aracılığı ile başka bir alt işverene devri de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesi kapsamında tam bir “işyeri devri” niteliğindedir.

Böyle olunca, davacının asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi; olayımızda iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapıldığı anlaşıldığından, iş sözleşmesinin değişen alt işverenle devam ettiği ve dolayısıyla feshe bağlı haklar olan “ihbar” ve “kıdem tazminatı” ile “izin ücreti” talep koşullarının gerçekleşmediği gerekçesiyle bozulan mahkeme kararının isabetli olduğu kanısındayız.

## DİPNOTLAR

9. HD, 07.06.1985, 6069/6260, YKD, Ekim 1986, 1478-1480; 9. HD, 08.05.1997, 8063/8456, GÜNAY, Şerhli İş Kanunu-I, Ankara 1998, md. 1, s. 128, dn. 139; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 16. B., İstanbul, 2003, s. 52.
- N. ÇELİK, s. 52.
- Yargıtay da verdiği bir kararında, iktisaden birbirini tamamlayıcı nitelikte bir bütün oluşturan yerlerin “tek bir işyeri” olduğunu; fakat, bunun yeterli bir ölçü olmadığını, “o iş gereğince bağlı olmaksızın çalışılan yer”in “bağımsız bir işyeri” olduğunu kararlaştırmıştır. 9. HD, 22.11.1964, 6840/7266, N. ÇELİK, s. 54, dn. 8; 9. HD, 07.06.1985, 6069/6260, YKD, 1986, s. 1478-1480; 9. HD, 08.05.1997, 8063/8456, GÜNAY, I, s. 128, dn. 139.
- İş Kanunu’nun hazırlanması sırasında Cumhuriyet Senatosu Geçici Komisyon Sözcüsünün açıklamasını nakleden N. ÇELİK, s. 50, dn. 1.
- Krş. DEMİRCİOĞLU-CENTEL, İş Hukuku, 9. B. İstanbul, 2003, s. 48-49. Yargıtay da bir kararında, “servis aracında sendikal nedenle çıkan tartışma sırasında yapılan darp sonucu aldığı raporla işe gelememeyi ve karşılıklı şikayetleri içeren olayı “işyerinden kaynaklanmadığı” gerekçesiyle “geçerli sebep” saymayan mahkeme kararını” bozmuştur: 9. HD, 22.11.2004, 19146/25836-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, Uygulamada İş Güvencesi, LEGAL Yayınları No: 52, s. 83.
- İş Kanunu’nda öngörülen “birlikte sorumluluğun” (md. 2/6), Borçlar Kanunu’nda öngörülen “müteselsil sorumluluk” (md. 50, 51) olduğu kuşkusuzdur: ÇELİK, N. 21. B. s. 49 ve orada belirtilen kaynaklar.
- S. TAŞKENT, Alt İşveren, LEGAL-İHSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s. 363; A. GÜZEL, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Sendikası, 2004/1, İstanbul, s. 38; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2004, s. 30; CANBOLAT,

Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s. 38; Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, Tühis, Mayıs-Ağustos 1998; O. G. ÇANKAYA, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, Dr. Aydın ÖZKUL’a Armağan, Kamu-İş, C. 6, S. 4, Ankara 2002, s. 19.

- Yargıtay’ın, “kauçuk ve plastik hortum üretimi” işinin davalı şirketin asıl işi olduğu, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde olduğunun ispatlanamadığı” yolunda kararı için bkz. 9. HD, 12.02.2007, 32217/3258, Toprak İşv. Eylül 2007, s. 22. Aynı şekilde, PTT’nin posta tekeli dışında yaptığı “gönderilenin kabulü, nakli ve dağıtım işinin” yardımcı iş sayılamayacağı, “bu işin asıl iş olup, bunun teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir yönü de bulunmadığından alt işverene verilemeyeceği” yolunda bkz: 9. HD, 14.05.2007, 3132/14914, Çalışma ve Toplum, 2007/4, s. 240. Buna karşılık, işverenin asıl işi olan “soğutma sonu ve bant paketleme” işinin “uzmanlık gerektiren” bir iş olduğu yolundaki “çelişkili” kararı için bkz: 9. HD, 31.05.2005, 31850/2487, Tekstil İşv. Mayıs 2005, s. 41.
9. HD, 04.11.1993, 5757/15708, Tekstil İşv. D.; Mart-Nisan 1994, s. 39. Yargıtay’ın “uzmanlık” ölçütünü ele aldığı ve tartıştığı kararlar için bkz: 9. HD, 13.01.2005, 33416/931 ve 9. HD, 01.04.2005, 18633/26052, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları, SİCİL, Mart 2006, s. 19 ve dn. 23; 9 HD, 18.01.2006, 36991/486, LEGAL-İHSGHD-10, s. 674; 31.01.2005, 31850/2487, Tekstil İşv. Mayıs 2005, s. 41. Teknoloji gerektirmemesi nedeniyle alt işveren ilişkisi kurulamayacağına ilişkin bir Yargıtay Kararı için bkz: 9. HD, 14.09.2006, 24492/22445, Çalışma ve Toplum-12, s. 270; Yargıtay 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 8.
- Yargıtay bir kararında, “işverenin (asıl işverenin) işçilerini işyerinden evlerine götürüp getiren üçüncü şahsın (alt işverenin) işçisi servis şoförünün yaptığı kazayı iş kazası sayarak” asıl işvereni de işçilik haklarından sorumlu tutmuştur: 9. HD, 18.01.1989, 10312/139, Tekstil İşv. D., Nisan 1989, s. 15-16.
9. HD, 01.06.2005, 28445/20073, LEGAL, İHSGHD-8, s. 1705 ve Tekstil İşv. Aralık 2005, s. 41; 9. HD, 18.01.2006, 36991/486, LEGAL,İHSGHD-10, s. 674; 9. HD, 26.06.2006, 16835/18809, Çalışma ve Toplum-12 2007/1, s. 302; 9. HD, 26.06.2006, 13231/18825, Çalışma ve Toplum-12, s. 305.
9. HD, 29.05.2006, 13218/15765, Tekstil İşv. Mart 2007, s. 2; Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 10.
- İş Kanunu’nun 6. ve 7. maddelerinin değişiklik gerekçesine göre, “yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerlerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır.” SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul, 2008, s. 145.
- Sırasıyla 9. HD, 12.06.2006, 14473/17149, ve 9. HD,

- 05.06.2006, 12876/16262 - SİCİL, Aralık 2006, s. 106-Ö. EKMEKÇİ'nin ilk kararı isabetli, ikinci isabetsiz bulan incelemesi.
- 15 9. HD, 04.04.2005, 7774/11838, ÇANKAYA, O.G./ÇİL, Ş. Üçlü İlişkiler, s. 73.
- 16 Uygulamada Yargıtay da bir kararında, asıl işverenin işi ile alt işverenin işinin birbirinden "ayrı" ve "bağımsız" olmasının "birlikte sorumluluğu" ortadan kaldıracığına hükmetmiştir. Kararda "asıl işi otomobil ve buna benzer araçlar üretmek olan işverenin (asıl işverenin) binanın tamir ve onarımını bir başkasına (alt işverene) yaptırması bağımsız ve ayrı bir iş" olarak nitelendirilmiş, binayı "tamir işini üstlenen işverenin işçilerinin geçirdiği iş kazasından asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı" sonucuna varılmıştır: 21. HD, 04.07.1995, 2660/3844, YKD, Ekim 1995, 1612-1614; Aynı doğrultuda "fabrikanın tesisat onarımı" hakkında bkz: HGK, 07.02.1996, E. 1996/9-901, K. 1996/44, Çimento İşv. Mayıs 1996, s. 26; Bir "temizlik firmasının" yaptığı iş hakkında bkz.: 9. HD, 13.09.2001, 4151/5593, İşveren D., Şubat 2002, s. 18; Kararların ve yasal düzenlemenin eleştirisi için bkz: A. GÜZEL, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, s. 43-44.
- 17 Geniş bilgi için bkz: M. AYDEMİR, İş Hukukunda ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları, Ankara, 2002, s. 43.
- 18 Yarg. HGK. 6.6.2001, 9-711/ 820. Ayrıca bkz: 9. HD, 25.03.2004, 16528/5827-O. G. ÇANKAYA-Ş. ÇİL, Üçlü İlişkiler, s. 29; T. CANBOLAT, Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s. 34.
- 19 Geniş bilgi ve Mukayeseli Hukukta bkz: F. DEMİR, İş Güvencesi Hukuku, İzmir, 1999, s. 71; A. GÜZEL, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 14; PELISSIER/SUPIOT/JEAMMAUD, Droit du Travail, Dalloz, Précis, 21. Edition, Paris, 2003, s. 419; G. GUERY, Pratiques du Droit du Travail, Montchrestien, Guliano, Paris, 2003, 141; KÖSEOĞLU, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul, 2004, s. 57 vd.
- 20 4. HD, 03.04.1961, 3748/2899; 9. HD, 17.03.1966, 1043/2267; 9. HD, 30.05.1967, 5189/5077-ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1984, s. 150-151; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1988, s. 151; Borçlar Hukuku I, s. 682-691; ESENER, İş Hukuku, 3. B, Ankara, 1978, s. 107; 9. HD, 29.09.1983, 4362/5947, YKD, Mart 1984, s. 398.
- 21 K. TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, s. 151; Borçlar Hukuku I, s. 686-691; EKONOMİ, İş Hukuku I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984, s. 115; A. GÜZEL, İşverenin Değişmesi, s. 280 vd.; N. ÇELİK, s. 54 ve 233; TUNÇOMAĞ-CENTEL, 2003, s. 225-226.
- 22 A. GÜZEL, işverenin Değişmesi, s. 397-398; F. DEMİR, İş Güvencesi, s. 75 vd.; aynı yolda: 9. HD, 28.12.1984, 10452/12182, Tekstil İşv. D., Haziran 1985, s. 16; 9. HD, 14.02.1985, 1153/1778, Tekstil İşv. D., Nisan 1986, s. 15; 9. HD, 21.02.1985, 12093/1996, Yasa D., Temmuz 1985, s. 998; Aksi görüşte: 9. HD, 05.03.1985, 12575/2445, İşveren D., Haziran 1985, s. 18.
- 23 9. HD, 28.12.1984, 10452/12182, Tekstil İşv. D., Haziran 1985, s. 16; 9. HD, 14.02.1985, 1153/1778, Tekstil İşv. D., Nisan 1986, s. 15; 9. HD, 31.03.1989, 142/2927, Çimento İşv. D., Temmuz 1989, s. 32; HGK, 17.01.1990, E. 989/9-610, K. 1990/5, Tekstil İşv. D., Aralık 1990, s. 14; 9. HD, 17.01.1991, 9163/195, Ö. EKMEKÇİ İncelemesi, İHD, Temmuz-Eylül 1991, s. 421; 28.11.1995, 24715/34812, Tekstil İşv. D., Ocak 1996, s. 18; 9. HD, 15.01.1996, 24707/54, İşveren D., Mart 1996, s. 18; 9. HD, 02.10.1996, 7732/18863, Çimento İşv. D., Kasım 1996, s. 30; 9. HD, 04.05.2000, 2591/6577, TÜHİS, Kasım 2000 - Şubat 2001, s. 63; 9. HD, 14.03.2001, 225/3914, TÜHİS, Mayıs - Ağustos 2001, s. 61.
- 24 9. HD, 28.05.1987, 5197/5359, Tekstil İşv. D., Mayıs 1988, s. 16 ve Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararları; HGK, 25.11.1987, E. 1987/9-382, K. 1987/874, Tekstil İşv. D., Ağustos 1988, s. 17; 9. HD, 25.03.1991, 12769/6444, Tekstil İşv. D., Eylül 1991, s. 18; 9. HD, 30.04.1991, 5209/7823, TÜHİS, Mayıs 1991, s. 13; 9. HD, 09.05.1994, 2379/7056, Tekstil İşv. D., Aralık 1994, Kararlar Eki; 9. HD, 03.04.1997, 746/6660, Tekstil İşv. D., Ağustos 1997, s. 15.
- 25 9. HD, 07.03.2005, 6628/7496, Çalışma ve Toplum 5, 2005/2, s. 177.
- 26 9. HD, 15.02.2005, 12339/4341, LEGAL-İHSGHD, 2005/6, s. 669; Çalışma ve Toplum-5, 2005/5, s. 205.
- 27 "Salt işveren değişikliği iş şartlarının esaslı değiştiğini göstermez.": HGK, 17.01.1990, E. 1989/9-610, K. 1990/5-AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s. 188-189.
- 28 Yargıtay'a göre de "işyeri devri halinde, devreden işverenin kendi dönemini tasfiye etmek üzere, iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatını ödemesi halinde, işçinin devralan işverenle yaptığı iş sözleşmesi yeni bir sözleşme olarak kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının devir öncesindeki hizmetlerinin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru olmaz. Devreden işverenin ödediği kıdem tazminatı avans olarak değerlendirilemez.": 9. HD, 19.06.2007, 9692/19505, İşveren D. Haziran 2008, Yargı K. s. 18.
- 29 9. HD, 08.12.1994, 13155/17394, YKD, Temmuz 1995, s. 1060.
- 30 9. HD, 28.11.1994, 12716/16683, T. Maden-İş, s. 38; 9. HD, 25.09.2003, 2336/15352, Tekstil İşv. D. Mayıs 2004, s. 41.
- 31 Kıdem tazminatıyla ilgili aksi görüş: TUNÇOMAĞ-CENTEL, 2003, s. 63; ÇANKAYA-ÇİL, Üçlü İlişkiler, s. 192.
- 32 9. HD, 04.05.1981, 5398/6475, TÜTİS, Eylül 1981, s. 33; 9. HD, 19.01.1988, 11294/144, İşveren D., Mayıs 1988, s. 17; 9. HD, 20.09.1989, 4093/7207, Türk Kamu-Sen, Aralık 1989, s. 57; 9. HD, 10.10.1989, 5729/7806, Tekstil İşv. D., Ocak 1990, s. 17; 9. HD, 17.03.1992, 14854/3123, İşveren D., Kasım 1992, s. 17.
- 33 9. HD, 04.04.1990, 1102/4424, YKD, Ekim 1990, s. 1482; 9. HD, 30.04.1991, 5209/7823, TÜHİS, Mayıs 1991, s. 13; 9. HD, 27.01.1994, 12002/779, YKD, Eylül 1994, s. 1445; 9. HD, 15.02.2005, 10507/4324, LEGAL-İHSGHD 2005/6, s. 702; Çalışma ve Toplum 5, 2005/2, s. 20.
- 34 9. HD, 11.07.2008, 24091/19938- Ş. ÇİL, Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu, 04 Nisan'09, İstanbul, s. 56; O. G. ÇANKAYA-Ş. ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s. 201 vd.