

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## Türk İş Hukukunda İşveren

### 1. İŞVEREN KAVRAMI

İş yasalarında işveren kavramı belirlenirken işçi kavramı esas alınmıştır (İK 2/1, DİK 1/1, BİK 1/1, SK 2/4). İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara...işveren denir". İş akdi, bir kişinin işçi niteliğini belirlediği gibi, sözleşmenin diğer tarafı olan işvereni de belirler.

Adı geçen hükümde yer alan tanıma göre işveren bir gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş olabilir. Tüzel kişi işverenin bir özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi) veya kamu hukuku tüzel kişisi (KİT, üniversite, belediye gibi) olması mümkündür. Hükümde tüzel kişiliği olmayan kurul ve kuruluşların da işveren olabileceği öngörüldüğünden, işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan örneğin bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları işveren sayılırlar.

Deniz İş Kanunu (m. 1/1, 2/B) ve Basın İş

Kanunu'na (m. 1,4) göre bir iş akdine dayanarak işçi (gemi adamı, gazeteci) çalıştıran kişiler işveren sayılırlar. Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin B bendine göre "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere 'gemiadamı' denir". Aynı maddenin B bendine göre ise "Gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse" işveren sayılır. Bu hüküm işverenin belirlenmesinde önemli bir noktaya işaret etmektedir. İşveren niteliğini kazanmak için mutlaka işyerinin maliki olmak zorunlu değildir. Yargıtay'a göre de "mücerret malik oluş, işveren niteliğini kazandıran bir unsur olarak düşünülemez"<sup>1</sup>. İşletme sahibinin kiracı olması veya bir işyerinde alt işveren (taşeron) olarak faaliyet göstermesi onun işveren niteliğini etkilemez.

Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasındaki tanıma göre "İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına" işveren denir. Bunun gibi, bireysel iş yasalarından farklı bir

**İş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler *soyut işveren*, buna karşılık, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler ise *somut işveren* sayılır.**

biçimde Sendikalar Kanunu'nda *işletmenin bütününü yöneten* işveren vekillerinin de işveren sayılacakları hükme bağlanmıştır (m. 2/6-7).

Öte yandan, Sendikalar Kanunu'na göre bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar işveren sayılırlar (m. 2/5). Adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanlar Sendikalar Kanunu anlamında işçi niteliğindedirler (m. 2/2). Buna karşılık, bu şirketin gerek sermaye gerek emek arzı suretiyle katılan ortakları işçilerden işin görülmesini isteme hakkına birlikte sahiptirler ve işçilere karşı birlikte işveren sıfatını taşırlar. Bu nedenle, adi şirkete gerek sermaye gerek emek getiren ortaklar işçilere karşı müteselsilen sorumludurlar<sup>2</sup>.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na göre toplu iş sözleşmeleri iş akitlerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlediğinden (m. 2), bu yasa açısından da iş akdine dayanarak işçi çalıştıran kişiler işveren sayılırlar. İşletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri Sendikalar Kanunu'na göre işveren sıfatını taşımaları nedeniyle işveren sendikalarına üye olabileceklerinden toplu iş sözleşmelerinden yararlanamazlar. Ayrıca yine Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na göre (işletmenin bütününü yönetmese dahi) işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya *toplulu görüşmede taraf* olarak hareket eden kimse bu yasanın uygulanması bakımından işveren sayılır (TSGLK 62/2).

## II. SOYUT-SOMUT İŞVEREN AYRIMI

İş akdi ücret unsuru dışında iş görme ve bağlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir.

İşçinin işverene kişisel bağımlılığı, işverenin iş ilişkisi içinde yönetim hakkına sahip bulunması ve işçinin de onun emir ve talimatlarına uyma (itaat) borcu altında olması biçiminde ortaya çıkar. Diğer bir deyişle, işveren *iş görme ediminin alacaklısı* olan ve işçiye *en üst düzeyde emir ve talimat veren* kişidir<sup>3</sup>. Kuşkusuz birçok durumda işveren bu iki özelliği birlikte taşır yani hem işin görülmesini isteme hakkına sahiptir hem de işçilere emir ve talimat verir.

Ancak bazı durumlarda iş ilişkisinde işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakkının değişik kişilerde toplanması mümkündür. Örneğin işletme sahibinin yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem ehliyetine sahip olmaması halinde, işletme sahibi küçük, iş görme ediminin alacaklısı sıfatıyla işin görülmesini isteme hakkına sahip olacak, yönetim hakkı ve emir ve talimat verme yetkisi ise yasal temsilcisi tarafından kullanılacaktır. Bunun gibi iflas halinde müflis iş görme ediminin alacaklısı, iflas masası ise emir ve talimat verme yetkisinin sahibidir. Aynı şekilde, mirasçılardan iş görme edimini talep hakkına sahip olmasına karşın, vasiyeti tenfiz memuru yönetim hakkını kullanacaktır.

Belirtilen örneklerden işveren özellikleri ve yetkileri değişik kişilerde bulunmakta, bu nedenle de bunların tümünün işveren olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler *soyut işveren*, buna karşılık, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler ise *somut işveren* sayılırlar. Yukarıda belirtildiği şekilde, küçük, müflis veya mirasçılar soyut işveren, yasal temsilci, iflas masası veya vasiyeti tenfiz memuru somut işveren niteliği taşır<sup>4</sup>. Aşağıda görüleceği gibi aynı durum yani iş akdinden doğan işverene ait yetkilerin bölünmesi tüzel kişi işverenler için de söz konusudur.

Bununla beraber belirtelim ki, işverenin yetkileri iş görme ediminin alacaklısı ve en üst düzeyde emir ve talimat verme hakkının sahibi olmaktan ibaret değildir. İş ilişkisi içinde işveren ayrıca belirli koşullarda kural koyma (iç yönetmelik düzenleme) ve yaptırım uygulama (disiplin cezası verme) yetkilerine de sahiptir<sup>5</sup>.

### III. TÜZEL KİŞİLERDE VE ŞİRKETLERDE İŞVEREN NİTELİĞİ

#### 1. Tüzel Kişinin Organının İşveren Niteliği

Tüzel kişilerde işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakları her zaman değişik kişilerde toplanmıştır. İş akdinin tarafı olan tüzel kişi işin görülmesini isteme hakkının sahibidir. Buna karşılık yönetim hakkı ve emir ve talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin *organı* tarafından kullanılır. Gerek medeni hukuk gerek ticaret hukuku tüzel kişilerinde (ticaret şirketlerinde) tüzel kişinin iradesi organları aracılığıyla açıklanır. Organlar, hukuki işlemleri ve diğer fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar (MK 50, TTK 137, 138).

Bu nedenle, tüzel kişi işverenlerde, tüzel kişinin kendisi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işveren sıfatını haizdir. Örneğin bir anonim şirkette, soyut işveren anonim şirketin kendisidir. Bunun yanında en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunan anonim şirketin organı *yönetim kurulu* da somut işveren olarak işveren sıfatını taşır. Yönetim kurulu üyesi kişilerle tüzel kişi arasında kural olarak bir vekâlet akdinin varlığı kabul edilir<sup>6</sup>.

Belirtelim ki, tüzel kişilerde organ bir kurul olabileceği gibi, tek başına bir kişi de organ niteliği taşıyabilir ve bu nedenle somut işveren niteliğini haiz olabilir. Bu takdirde, tüzel kişinin iradesi bu *kişi-organ* tarafından açıklanır ve tüzel kişi bunun tarafından temsil edilir<sup>7</sup>. Türk

**İşverenden aldıkları temsil yetkisine dayanarak işveren adına değişik düzeylerde işin yönetiminde görev alan ve talimat verme yetkisine sahip bulunan örneğin genel müdürler, müdürler veya şefler işveren niteliği taşımazlar, işveren vekili sayılırlar.**

Ticaret Kanunu'nun 319. maddesi uyarınca anonim şirketi yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan yönetim kurulu üyesi *murabhas* (veya murahhaslar) kişi-organ olarak somut işveren niteliği taşır. Aynı şekilde, limited, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde, şirketi yönetim ve temsil yetkisi bir ortak müdüre bırakılırsa, bu ortak müdür kişi-organ niteliği kazanır ve somut işveren sayılır<sup>8</sup>.

Tüzel kişilerde ve ticaret şirketlerinde sadece en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip, yukarıda belirtilen organ ve kişi-organlar işveren niteliğindedir. İşverenden aldıkları temsil yetkisine dayanarak işveren adına değişik düzeylerde işin yönetiminde görev alan ve talimat verme yetkisine sahip bulunan örneğin *genel müdürler*, müdürler veya şefler işveren niteliği taşımazlar, işveren vekili sayılırlar.

#### 2. Yönetim Kurulu Üyesi Genel Müdürün Durumu

Uygulamada görüldüğü gibi işveren vekili niteliği taşıyan ve iş akdiyle çalışan genel müdürün yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi halinde, hukuki statüsünün ne olacağına diğer deyişle şirketle arasındaki iş akdinin ortadan kalkıp kalkmadığının belirlenmesi gerekir. Sorun Yargıtay tarafından mahkemelerin görevi açısından ele alınmış ve 9. Hukuk Dairesi ile Hukuk Genel Kurulu farklı yönde kararlar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre "Davacı ile davalı arasında 2.1.1996 tarihli sözleşme ile kurulan ilişki hizmet ilişkisidir. Daha sonra gerçekleşen ve aynı zamanda vekâlet ilişkisini öngören yönetim kurulu üyeliğine seçilme, kurulan hizmet ilişkisini ortadan kaldırmayacağından uyuşmazlığın iş mahkemesince çözümlenmesi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır"<sup>9</sup>.

Buna karşılık, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu konuda şu görüşlere yer vermiştir: "Davalı(nın) ... bankanın genel müdürü ve yönetim kurulu üyesi olduğu anlaşılmaktadır... İlke olarak banka yönetim kurulu üyeleri ile banka tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişki vekâlet akdine dayanmaktadır...Yargıtay, yönetim kurulu üyeleri ile şirket (banka) arasında bir hizmet akdi bulunmadığını, en azından şir-

ket (banka) genel müdürü iken, yönetim kurulu üyeliğine seçilen kişinin hizmet ilişkisinin sona erdiğini kabul etmiştir<sup>10</sup>. Bu gerçeklerle Hukuk Genel Kurulu davanın iş mahkemesinde değil asliye ticaret mahkemesinde görüleceğini kararlaştırmıştır. Hukuk Genel Kurulu daha sonraki bir kararında da genel müdürün yönetim kuruluna seçilmesiyle iş akdinin sona ereceği yolundaki görüşünü yinelemiştir<sup>11</sup>.

Öğretide bir görüşe göre, genel müdürün bankalarda olduğu gibi baştan itibaren veya diğer şirketlerde görüldüğü üzere daha sonra yönetim kurulu üyeliğine getirilmesi banka ve şirket arasında bulunan iş akdini ortadan kaldırmaz. Bu kişi ile şirket arasında aynı zamanda vekâlet akdine dayalı bir ilişki de kurulmuş olur. Bir kimse ile değişik akitlere dayalı ilişkiler oluşturulabilir. Bir kişi ile aynı zaman diliminde uygulanmak üzere iki ayrı akit yapıldığında, bu akitlerden birine uygun davranılmaması halinde ilgili sözleşmeyi düzenleyen kurallar uygulanır<sup>12</sup>.

nin varlığının kabulü hiçbir şekilde mümkün değildir. Bu, iş akdinin temel ve ayırt edici özelliğini oluşturan, işçi ile işveren arasında bulunması gereken bağımlılık ilişkisine aykırıdır<sup>14</sup>.

Gerçekten, genel müdür yönetim kuruluna girip kişi organ (murahhas) diğer deyişle somut işveren niteliğinin kazanmışsa, onun şirketle iş akdinin zorunlu unsuru olan bağımlılık ilişkisi içinde bulunduğu kabul edilemez. Tam aksine somut işveren olarak en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin sahibidir ve çalışanlar onun bağımlılığı altındadır. Bu durumdaki genel müdürün iş akdiyle çalıştığını ileri sürmek, onun işçi sıfatının taşıdığını kabul etmek anlamına gelir. Oysa, işveren sıfatı ile işçi sıfatının aynı kişide birleşmesi mümkün değildir. Çünkü, bir genel hukuk prensibi gereği bir kişi aynı zamanda sözleşmenin iki tarafından yer alamaz.

Buna karşılık, genel müdür, yönetim kurulu üyesi seçildiğinde murahhas veya kişi-organ (somut işveren) *niteliği kazanmamışsa* böyle bağdaşmaz bir durum ortaya çıkmaz. Çünkü

## İşveren sıfatı ile işçi sıfatının aynı kişide birleşmesi mümkün değildir.

Her şeyden önce, genel müdür yönetim kurulu üyeliğine seçildiğinde, genel müdürlük görevi ve/veya iş akdi sona erdirilmişse ortada bir sorun yoktur. Böyle bir durumda iş akdi sona erer, bu kişinin yönetim kuruluna seçilmesi ile vekalet akdi kurulmuş olur.

Buna karşılık, genel müdür bu unvanını koruyarak ve iş akdi sona erdirilmeksizin yönetim kurulu üyesi olmuşsa, bu takdirde ikili bir ayrıma yer verilmelidir. Yönetim kuruluna seçilen genel müdür *tüzel kişinin organı* yani *murahhas* veya *kişi-organ olmuşsa* diğer deyişle işveren niteliği kazanmışsa yine iş akdinin sona erdiğini kabul etmek gerekir<sup>13</sup>. Buna karşılık genel müdür organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olmuşsa farklı sonuca varılması uygun olur.

İsviçre iş hukuku öğretisinde ve Federal Mahkeme içtihatlarında da isabetli olarak belirtildiği gibi bir şirket (tüzel kişi) ile onun organı işlevini yerine getiren kişi arasında bir iş (akdi) ilişkisi-

böyle bir durumda genel müdürle şirket arasında bağımlılık ilişkisi sona ermiş olmaz. Yönetim kuruluna girmekle birlikte genel müdürlük sıfatı devam ettiğinden, kendisinin somut işveren yönetim kuruluna karşı *bağımlılığı devam eder*, bu kurulun emir ve talimatlarını yerine getirmek, kararlarını uygulamak durumundadır. Bu nedenle şirketle arasındaki iş akdi devam eder.

Bankacılık Kanunu'nun 23. maddesi uyarınca banka yönetim kurulunun doğal üyesi olan genel müdürler hakkında da aynı yönde düşünmek gerekir. Söz konusu genel müdür murahhas üye ise, kişi-organ diğer deyişle işveren sıfatını kazanacak, aksi takdirde bu niteliği taşımayacak, banka ile bağımlılık ilişkisi devam edecektir.

### 3. Şirkette Çalışan Limited Şirket Ortağının Durumu

Limited şirket ortağının bu şirketteki çalış-

ması karşılığında kıdem tazminatı ve fazla çalışma ücreti talep etmesi nedeniyle açılan davada Yargıtay Hukuk Genel Kurulu şu sonuca varmıştır: “Bir limited şirket ortağı kural olarak kendi adına bağımsız çalışan kişi kabul edilir ve işçi statüsünde sayılmaz. Zira, bir kişinin hem kazanç sağlayan bir şirketin ortağı hem de bu şirketin işçi statüsünde çalışını olarak kabulü mümkün değildir. Başka bir anlatım ile, işverenlik ile işçi statüsünün aynı kişide birleşmesi yasalarca mümkün bulunmamaktadır. Ne var ki, kural belirtilen şekilde olmakla birlikte, iş hayatında ayrı durumların ortaya çıkması mümkündür... Sembolik sayılabilecek bir oranda limited şirket ortağı gözükmeye karşın... hizmet akdine göre çalıştığı belirlendiği takdirde... işçi... sayılır. Davacının her ne kadar işçi statüsünde olduğu ileri sürülmekte ise de, ortağı olduğu limited şirkette %25 gibi önemli bir pay sahibi bulunmaktadır... Davacının çalışma biçimi ve bunun karşılığı aldığı ücret ile şirket ortağı olarak sağladığı kazanç ve kar durumu, sahip olduğu hisse oranı, şirketteki konumu karşılaştırılmalı ve sonuçta limited şirket ortaklığı ekonomik yaşamında baskın çıktığı takdirde, davacının işçi statüsünde bulunmayıp, tamamen ticari amaçla kazanç sağlayan ve bağımsız çalışan bir kişi olduğu kabul edilmeli ve dava reddedilmeli aksine, hizmet akdi altında bağımlı ve ücrete göre çalışmasının egemen olduğu sonucuna ulaşıldığında işçi sayılarak, buna bağlı hakları kabul edilmelidir”<sup>15</sup>.

Kanımızca Hukuk Genel Kurulu bu konuda isabetli bir ilke ortaya koymuştur. Gerçekten, limited şirket ortakları kural olarak hep birlikte şirketi yönetim ve temsil hakkına sahiptir (TTK 540/1). Ne var ki, limited şirkette ancak sembolik bir paya sahip bulunan kişinin iş mevzuatından doğan haklarından yoksun bırakılması da iş hukukunun amaçlarına uygun düşmez. Buna olanak tanınması kanuna karşı hilelere yol açabilir. Bu nedenle, Hukuk Genel Kurulu sosyolojik (sosyo-ekonomik) bir yorum<sup>16</sup> yapmakta, her olayın özelliğine göre ticari amaçla kazanç sağlamanın mı yoksa bağımlı ve ücretli çalışmanın mı baskın olduğunun belirlenmesini istemektedir.

#### 4. Holdinglerde ve Şirket Gruplarında İşveren Niteliği

Holdingler ve şirket topluluklarının bünyesinde her biri bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki varlığa sahip şirketler yer alır<sup>17</sup>. Her ne kadar bir holding, orada çalışanların aidiyet duygusu bakımından ve personel organizasyonunda, insan kaynaklarında vb. konularda ortaya çıkan ilkeler ve uygulamalar açısından bir bütünlük arz etse de, bu holdinge ya da şirket gruplarına bağlı her şirket hukuki yapıları bakımından ayrı ayrı birer işveren niteliği taşır. Dolayısıyla holdinge bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni holding veya şirket topluluğu değil iş akdinin tarafı olan şirkettir.

#### 5. Birlikte (İşverenler) İstihdam

Uygulamada ülkemizde genellikle aynı holding veya şirketler grubu içinde kimi işçilerin aynı anda birden fazla şirkete (işverene) iş gördüğü gözlenmektedir. Başka bir deyişle, aynı şirket topluluğu içinde iki (veya daha fazla) şirket, aynı işçi ile birbirini tamamlayan ve bir bütün oluşturan sözleşmeler bağitlayarak *tek bir iş ilişkisi* (iş akdi) kurmaktadır. Böylece işçi tarafı aynı olan ve birden fazla işverenin taraf olduğu bir iş ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işçi tarafından yerine getirilen hizmetlerin, kısmi süreli iş akitlerinin varlığına imkan verecek şekilde ayrıştırılması mümkün değilse, birlikte istihdam olarak nitelendirilebilecek bir çalışma şekli söz konusu olur<sup>18</sup>.

Sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde hukuka uygun kabul edilmesi gereken, birlikte istihdam konusunda Yargıtay şu anlatıma yer vermektedir: “Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmet-

## Geçici (ödünç) iş ilişkisinde işveren değişmiş olmaz.

leri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır ve 30 işçi kıstasında tüm çalışanların, bir başka anlatımla tüm grup şirketlerindeki işçilerin toplam sayısının dikkate alınması gerekir<sup>19</sup>.

Her ne kadar, ülkemizde birlikte istihdam uygulaması daha çok şirket grupları içinde ortaya çıkmışsa da kanımıza göre bu ilişkinin kurulabilmesi için birlikte işverenlerin aynı şirket grubu içinde yer alması zorunlu değildir. Önemli olan yön, aynı grup içinde yer alma değil, işçi ile olan ilişkilerini hukuken ayrı ayrı ilişkiler olarak değerlendirebilme imkânını ortadan kaldıracak şekilde *hukuki bir bağlantı* içinde olmalarıdır. Bu bağlantı da iş akdinin yorumundan çıkarılabilir<sup>20</sup>.

Aynı şekilde, birlikte istihdam ilişkisinin oluşması için işçinin birlikte işverenlerle aynı iş akdi bağlatması gerekli değildir. İşçinin aynı iş akdi içinde, birden fazla işverene karşı aynı zamanda ve aynı nitelikte bir iş için iş görme borcunu yüklenmesi mümkündür<sup>21</sup>.

Birlikte istihdamda işverenlerin her biri, işverenin yasadan ve sözleşmeden doğan hak ve yetkilerine sahip olduğu gibi borçları ve sorumlulukları ile de karşı karşıyadır. İşverenler işçiye karşı birlikte (müteselsil) sorumludurlar. İşçi ücret ve diğer haklarının tümünü her işverenden talep edebilir<sup>22</sup>. İşverenlerin iş akdini birlikte feshetmeleri ve işçinin de sözleşmeyi bunların hepsine karşı feshetmesi gerekir<sup>23</sup>.

Birlikte istihdamın kısmi süreli iş akitlerinden farkı, birincisinde işveren grubunu oluşturanların, işçi karşısında bir bütün olarak tek bir işveren durumunda olmasına<sup>24</sup> ve ortada tek bir iş ilişkisinin bulunmasına karşın ikincisinde işçi ile ayrı ayrı iş ilişkileri kurmuş birden fazla işveren olmasıdır. Öte yandan, geçici (ödünç) iş ilişkisinde, birlikte istihdamdan farklı olarak bir işveren grubu olmayıp tek bir işveren söz konusudur. Çünkü işçinin iş görme edimini yerine getirdiği geçici işveren hukuken işveren niteliği

taşımaz. Ayrıca, geçici iş ilişkisi ilki en fazla altı ay olmak üzere daha sonra en fazla altışar ay olarak iki kez yenilenebilir. Buna karşılık, birlikte istihdamda bir süre sınırlaması yoktur<sup>25</sup>.

## 6. İşverenin Belirlenmesi (Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması)

Yargıtay isabetli bir biçimde, kimi işverenlerce iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla iş akdinin tarafı olarak görünüşte bir işverenin (şirketin) gösterilmesini engellemeye çalışmakta ve gerçek işverenin belirlenmesi gerektiğini hükme bağlamaktadır. Nitekim yüksek mahkemeye göre “Davacı işçi, muvazaalı işlemlerle resmi kayıtlarda başka bir şirketin işveren olarak gösterildiğini gerçek işverenin davalı şirket olduğunu iddia etmiştir. Mahkemece bu hususta herhangi bir araştırma ve inceleme yapılmadan salt kayıtlarda dava dışı bir şirketin işveren olarak görüldüğü gerekçesiyle davanın husumet yönünden reddine karar verilmiştir. Bu konuda taraflardan deliller sorulmalı, varsa tanıklar dinlenmeli, gerekirse işyerinde keşif yapılarak davacının gerçek işverenin davalı şirket olup olmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre karar verilmelidir”<sup>26</sup>.

Ülkemizde iş hukukunda doğan yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla yaygın bir biçimde muvazaalı alt işveren uygulamalarına başvurulmaktadır. Burada, bir holdingde veya şirketler topluluğunda (ya da bunların dışında) işçinin (işçilerin) yapay bir biçimde kurulan başka bir şirketin işçisi olarak gösterilmesi söz konusudur. Bu durumda yargı organı tarafından yapılması gereken, şirketler arasındaki ilişkiler açığa kavuşturularak, ayrı ayrı işverenlerin mi, birlikte istihdamın mı, (muvazaalı) alt işveren ilişkisinin mi, işyerinin devrinin mi, görünüşte kurulan bir şirketin mi söz konusu olduğunun araştırılmasıdır<sup>27</sup>.

Bir tüzel kişiliğin (şirketin) arkasına saklanılarak hukuki yükümlülüklerden kaçınılması ve işçilerin bu yolla zarara uğratılmasına karşı Alman ve Anglo-Sakson hukukunda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisi geliştirilmiştir<sup>28</sup>. Bu tezinin temelini oluşturan görüşlerden yabancı hukuk öğretisinde en fazla taraftar bulan hakkın kötüye kullanılması görüşüdür. Buna

## İş akdinin devri kurumunun bütün yönleriyle ve devirde işçinin haklarını da koruyucu hükümler getirilmek suretiyle yapılacak yasada düzenlenmesi, uygun olacaktır.

göre, tüzel kişilik kurumunun (şirket kurma hakkının) dürüstlük kuralına aykırı bir biçimde kullanılması halinde tüzel kişilik perdesi kaldırılır. Bu durumda işçi haklarından görünüşte kurulan tüzel kişilik (şirket) değil onun arkasına gizlenen tüzel kişi diğer deyişle gerçek işveren sorumlu tutulur<sup>29</sup>. Örneğin, bir holding veya şirket topluluklarında işçiler üzerinde görünüşte yönetim hakkını kullanan bir yavru (bağlı) şirketin, hukuken bağımsız veya ayrı bir tüzel kişi olduğunun ileri sürülmesinin bir hakkın kötüye kullanılması halini oluşturması durumunda, tüzel kişilik perdesi kaldırılarak yavru şirketin değil, karar merkezi durumunda olan ana (hakim) şirketin yasadaki ve sözleşmelerden doğan işçilik haklarından sorumlu olduğu sonucuna varılır<sup>30</sup>.

### IV. İŞVERENİN DEĞİŞMESİ

İş hukukunda işverenin değişmesi kural olarak *iş akdinin* veya *işyerinin devri* yoluyla gerçekleşir. İş Kanunu'nun 6. maddesine göre işyerinin devri halinde iş akitlerinin kendiliğinden işverene devredildiği kabul edilir. İşyerinin devri ve hukuki sonuçları ayrı bir makalenin konusunu oluşturacak kapsamda olduğundan bu yazıda ele alınmayacaktır.

Her şeyden önce belirtelim ki, geçici (ödünç) iş ilişkisinde işveren değişmiş olmaz. İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca işveren kendisine iş akdi ile bağlı bulunan işçisinin iş görme edimini talep hakkını, onun da rızasını almak koşuluyla geçici bir süre için diğer bir işverene devredebilir. Geçici iş ilişkisinde iş akdi başkasına devredilmiş olmaz, işveren iş akdinin tarafı kalmaya devam eder ve iş akdinin tümü değil sadece iş görme edimini talep hakkı geçici bir süre devredilmiş olur.

Buna karşılık, iş akdinin bir bütün olarak yani tüm hak ve borçlarıyla başka bir işverene sürekli bir şekilde devri İş Kanunu'nu hazırlamakla görevli bilim kurulu taslağında yer almıştı (m. 7). Anılan düzenlemeye göre "Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir. Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesinin tarafı sıfatını kazanır". Bilim kurulu taslağında getirilmiş olan bir hüküm TBMM'de kabul edilmemiş ve İş Kanunu'nda yer almamıştır. Oysa, iş akdinin devri kurumunun bütün yönleriyle ve devirde işçinin haklarını da koruyucu hükümler getirilmek suretiyle yapılacak yasada düzenlenmesi uygun olacaktır<sup>31</sup>.

İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olmasına karşın, ülkemizde uygulamada ortaya çıkmış olan iş akdinin devrinin gerek iş görme edimini talep hakkını devrine olanak tanıyan BK 320/2 gerek sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği mümkün bulunduğu kabul edilmelidir. Gerçekten, Borçlar Kanunu'nun 320. maddesinin 1. fıkrasına göre "Hilafı, mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez". Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca "İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir". O halde, bu fıkra gereğince işveren iş görme edimini talep hakkını diğer deyişle iş akdini sözleşmeyle (mukaveleyle) sürekli bir şekilde başka bir işverene devredebilecektir. Ancak bunun için devreden ve devralan işverenler arasında bu yönde bir anlaşmanın olması yeterli değildir. Bunun gerçekleşmesi için eski ve yeni işverenlerle işçi arasında bu devri sağlayan *üçlü bir sözleşmenin* (iş akdinin devri sözleşmesi) ya da işverenler arasında yapılan bu yöndeki sözleşmeye *işçinin* açık veya örtülü *onayının* bulunması gerekir. Bu takdirde, geçici iş ilişkisinden farklı olarak devreden işveren iş akdinin tarafı sıfatını kaybeder, onun yerini anlaşmanın tarafı yeni işveren alır. İş akdi bütün hak ve borçlarıyla birlikte sözleşmeyi devralan işverene geçer<sup>32</sup>.

**İşveren gerçek kişi ise *cezai yaptırımlar* bu işverene uygulanır. Buna karşılık işyerinin gerçek kişi işvereni birden fazla ise cezai sorumluluk açısından, iş mevzuatına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmekle *görevli ve yetkili kılınmış ortağın* (veya ortakların) saptanması ve sorumluluğun ona yöneltmesi gerekir.**

Böyle bir üçlü anlaşmanın varlığı halinde iş akdinin sürekli olarak devredilebileceği Yargıtayın yerleşmiş içtihatları ile kabul edilmektedir<sup>33</sup>. Yine yüksek mahkemeye göre işçinin bu anlaşmaya onay vermemesi nedeniyle iş akdinin sona erdirilmesi haksız fesih sayılır<sup>34</sup>.

Burada, BK 320/1 uyarınca işçinin değişmesi (iş görme ediminin devri) sonucunda yeni bir iş akdinin kurulması değil, BK 320/2'ye göre yapılan sözleşme ile işverenin değişmesi (iş görme edimini talep hakkının devri) ve mevcut iş akdinin aynen yeni işverene devri söz konusudur. Çünkü, iş ilişkisinde işverenin kişiliği kural olarak önem taşımadığından, işverenin değişmesi mevcut iş akdinin temelinde ve içeriğinde bir değişiklik, yeni bir iş akdinin yapılması anlamını taşımaz<sup>35</sup>. Yapılan iş akdinin devri sözleşmesiyle mevcut iş akdi aynen yeni işverene intikal etmiş olur<sup>36</sup>.

Bu şekilde yeni işverene devredilen iş akdinin hüküm ve sonuçları başka bir deyişle, işçinin kıdeminin, işçilik alacaklarının tabi olacağı kurallar konusunda öğretide<sup>37</sup> ve yargı kararlarında<sup>38</sup> *işyerinin devrine* ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesi ile kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14/2. fıkrası hükümlerinin *kıyasen* uygulanacağı kabul edilmektedir. Gerçekten kıyas, yasada belirli bir olgu için öngörülmemiş kuralın menfaatler açısından benzer ama yasada öngörülmemiş başka bir olguya uygulanmasıdır<sup>39</sup>. İş akdinin devri ile işyerinin devri arasında korunan menfaatler açısından benzerlik olması diğer deyişle işçinin ve işçilik

haklarının korunması gereği bu yönde bir kıyasın yapılmasına olanak tanır.

## V. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İş hukukunda işveren bu sıfatından doğan bazı yetkilere buna karşılık da birçok sorumluluğa sahiptir. İşverenin iş mevzuatından doğan borçlarını yerine getirmemesi kendisi hakkında çeşitli hukuki, idari ve cezai yaptırımların uygulanmasına neden olur<sup>40</sup>.

Bir gerçek kişi işveren her şeyden önce *bukuki sorumlulukların* muhatabıdır. İşyerinin birden fazla gerçek işvereni varsa bu işverenler hukuki (özel hukuk) yaptırımlardan sorumludur.

Eğer soyut-somut işverenin varlığı söz konusu ise, böyle bir durumda hukuki sorumluluklar iş görme ediminin alacaklısı *soyut işverene* aittir. Örneğin, bir tüzel kişi olarak soyut işveren anonim şirket, iş yasalarının uygulanmamasından veya iş akdinden doğan borçların yerine getirilmemesinden işçilere karşı tüm hukuki sorumlulukların muhatabıdır<sup>41</sup>. Söz gelimi, işçilerin fazla çalışma ücretleri, kıdem tazminatları veya iş akdinin geçersiz veya haksız feshi ya da iş kazası sonucu ortaya çıkan tazminatlar soyut işveren (tüzel kişi) tarafından ödenir. Bununla beraber, soyut işveren yaptığı ödemeleri aralarındaki ilişkiye ve olayın özelliğine göre kusuruyla zarara neden olanlara rücu edebilir.

İşveren gerçek kişi ise *cezai yaptırımlar* bu işverene uygulanır. Buna karşılık işyerinin gerçek kişi işvereni birden fazla ise cezai sorumluluk açısından, iş mevzuatına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmekle *görevli ve yetkili kılınmış ortağın* (veya ortakların) saptanması ve sorumluluğun ona yöneltmesi gerekir. Yargıtay böyle bir araştırma yapılmaksızın tüm ortakların cezai bakımdan sorumlu tutulmasını isabetli bulmamıştır. Yüksek mahkemeye göre "Aralarındaki ortaklığın mahiyeti araştırılarak, iş yerine ait bu gibi işleri tedvirle görevlendirilen veya yetkili kılınan ortağın kim olduğunun araştırılması, ondan sonra cezai sorumluluğun kime terettüp edeceğinin saptanması gerekirken, bu husus araştırılmadan her üç sanığın hükümlülüğüne karar" verilemez<sup>42</sup>.

Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddesinin 1.



fıkrası uyarınca “Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz”. Ceza hukukunun temel ilkelerinden biri ceza sorumluluğunun suçu oluşturan fiili *kusurlu iradesiyle* gerçekleştiren kişiye yüklenmesidir. Bu nedenle, yönetim hakkını, emir ve talimat verme yetkisini kullanma olanağından yoksun bulunan, iş yasalarının emredici hükümlerine aykırı hareket etmesi fiilen mümkün olmayan *gerçek kişi soyut işverenlerin* ceza sorumluluğundan söz edilemez. Örneğin, küçüğün veya müflisin söz konusu kurallara uymak ya da yönetim hakkını kullanarak uyulmasını sağlamak görev ve yetkisi bulunmadığından ceza yaptırımlarına muhatap tutulmaları mümkün değildir. Bu nedenle, bu durumda cezai sorumluluk, yönetim ve talimat verme yetkisine sahip olan ve suçu oluşturan fiili gerçekleştiren somut işverene aittir<sup>43</sup>.

Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre “Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz”. Yargıtay da, *tüzel kişi işvereni* değil, tüzel kişinin organında yer alan gerçek kişileri ve/veya işveren vekillerini ceza yaptırımının muhatabı olarak kabul etmiştir<sup>44</sup>. Böyle bir durumda, iş hukuk kurallarından doğan yükümlülükleri yerine getirme görevi kendisine bırakılmış olan diğer bir anlatımla sosyal ceza normu ile getirilen yükümlülüğe uymak zorunda bulunan, kusurlu davranışlarıyla tüzel kişinin suç işlemesine neden olan kişi-organlar, yönetim kurulu üyeleri ve/veya işveren vekilleri cezalandırılacaktır<sup>45</sup>.

Gerçek kişi işverenle, birden fazla işverenlerin *idari yaptırımların* ve *idari para cezalarının* muhatabı oldukları kuşkusuzdur. Aynı şekilde ceza yaptırımlarından farklı olarak idari yaptırımlardan ve idari para cezalarından *soyut işveren tüzel kişiler* (şirketler) de sorumludur. Çünkü bunlar sadece “ceza” niteliği taşıyan yaptırımlardan sorumlu tutulamazlar. Buna karşılık idari para cezaları idari yaptırım (işlem) niteliği taşıdıklarından, kanımıza göre bunların tüzel kişilere uygulanmasına bir engel yoktur<sup>46</sup>.

## DİPNOTLAR

1 Yarg. 9. HD., 10.11.1967, 8386/10365, M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara 1986, 136, dn. 100.

2. E. M. Engin, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, 1993, 132, vd.
3. M. Rehbindler, Droit suisse du travail (Tr. B. Schneider) Berne 1979, 26. M. Ekonomi, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987, 50. K. Tunçomağ, İş Hukuku, C. I, B. 4, İstanbul 1986, 111. Engin, 116.
4. Rehbindler, 26. Ekonomi, 50–51. T. Esener, İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978, 73. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, B. 22, İstanbul 2009, 41–42. K. Tunçomağ-T. Centel, İş Hukuku'nun Esasları, B. 4, İstanbul 2005, 54. Ü. Narmanhoğlu, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, B. 3, İzmir 1998, 104. H. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, B. 3, Ankara 2008, 137. S. Süzek, İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, 174–175.
5. P. Durand-R. Jaussaud, Traite de droit du travail, T. I, Paris 1947, 424 vd. F. H. Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 199 vd. S. Süzek, İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2009, 61 vd., 115 vd.
6. Bu konularda bkz. ve kşz. Ekonomi, 51. Tunçomağ, 111. Ö. Eyrenci-S. Taşkent-D. Ulucan, Bireysel İş Hukuku, B. 3, İstanbul 2006, 41. M. Aydemir, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, 1993, 14, 92. V. Laçiner, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, İstanbul 1998, 84 vd., 95 vd.
7. B. Öztan, Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Sorumluluk, Ankara 1970, 99–100.
8. Geniş bilgi için bkz. Engin, 146 vd. Aydemir 92 vd. Laçiner, 106 vd. A. C. Tuncay, İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar, İstanbul 1977, 53 vd.
9. Yarg. 9. HD., 11.3.2002, 5004/3531, Tekstil İşv., Mart 2003, 40-41 ve Ekonomi'nin görüşü, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2002, Ankara 2004, 27.
10. YHGK, 5.2.2003, 9–82/65 ve Ekmekçi'nin görüşü, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003, Ankara 2005, 11–12.
11. YHGK, 5.5.2004, 9–261/254, Legal HD, Eylül 2004, 2633–2638.
12. Ekonomi, Değerlendirme 2002, 27–28, 79–80.
13. Yarg. 9. HD., 23.3.1989, 13629/2707, YKD, Eylül 1989, 1268.
14. R. Wyler, Droit du travail, Berne 2002, 58. TF, 21 décembre 1998, ATF, 125, III. 78 (i), Sem. Jud, 1999, I, 385 ve yollama yapılan öğreti görüşleri. Aynı yönde, I. Vacarie, L'employeur, Paris 1979, 245.
15. YHGK, 16.4.2003, 9-308/303, İşv., Kasım 2003, 15-16 ve Ekmekçi'nin görüşü, Değerlendirme 2003, 12-13.
16. İş hukukunda sosyolojik hukuk yorumu için bkz. Süzek, İş Hukuku, 22 vd. Genel olarak hukukta sosyolojik yorum için bkz. S. Keyman, Hukuka Giriş, Ankara 2002, 202 vd., 218 vd. C. Can, Hukuk Sosyolojisinin Gelişim Yönü, B. 2, Ankara 1997, 129 vd., 142 vd. A. Güriz, Hukuk Başlangıcı, Ankara 1986, 49-50.
17. Bu konuda bkz. M. Ekonomi, Şirket Topluluklarında – Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul Barosu Çalışma Hu-

- kuku Komisyonu Bülteni, S. 5, 2001, 4-5. Engin, 198 vd. İ. Aydınlı, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, 129 vd. S. Koç, Şirket Gruplarında İş İlişkileri, İstanbul 2003, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 36 vd.
- 18 S. Çil, İş Kanunu Şerhi, C. I, B. 2, Ankara 2007, 45. D. Ulucan, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sürenin Dolmasından Önce Feshi, Haklı Nedenle Feshe Süre Konması ve Aynı İş İlişkinin İki Ayrı Sözleşme ile Düzenlenmesi, Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, Maltepe ÜHFD, 2007/1, 497 vd. M. Kılıçoğlu-K. Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C. I, İstanbul 2008, 34.
- 19 Yarg. 9. HD., 23.1.2007, 29128/441, ÇT, 15, 342-344. Aynı yönde, 27.2.2006, 1163/7414, Kılıçoğlu-Şenocak, 34.
- 20 Kılıçoğlu-Şenocak, 34.
- 21 Vacarie, 135, Bu yöndeki Fransız Yüksek Mahkemesi kararları için bkz. Cass. soc., 13 mai 1969, 24, nov. 1976, Bull. civ. V, No. 620, p. 503. Cass. soc., 13 mai 1969, Bull. civ. V, No. 135, P. 263, D. S., 1969, p. 513, Vacarie, 135, dn. 16-17.
- 22 Vacarie, 136. Ulucan, 501. Fransız Yüksek Mahkemesinin birlikte istihdamda işverenlerin müteselsil sorumlu olduğunu hükme bağlayan kararları için bkz. Cass. soc., 6 février, Bull. civ. V, No. 96, p. 88. Cass. soc., 26 nov. 1975, Bull. civ. V, No. 564. p. 477, Vacarie, 136, dn. 19. Kşz. Engin, 209.
- 23 Ulucan, 502, Kılıçoğlu-Şenocak, 34.
- 24 Kılıçoğlu-Şenocak, 34.
- 25 Ulucan, 504.
- 26 Yarg. 9. HD., 7.4.2005, 10684/12394, İHSGHD, 8, 1744-1745.
- 27 Yarg. 9. HD., 23.1.2007, 29128/441, ÇT, 15, 342-344.
- 28 Bkz. Aydınli, 151-153 ve orada yollama yapılan yazarlar.
- 29 Geniş bilgi için bkz. Aydınli, 152 vd. ve orada yollama yapılan yazarlar. Ayrıca bkz. M. Ekonomi-Ö. Eyrenci, Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, II, İstanbul 2001, 1207. Engin, 213.
- 30 Ekonomi-Eyrenci, 1207. Ayrıca bkz. Vacarie, 145-146. Engin, 213-214.
- 31 S. Süzek, Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, Sicil Haziran 2009, 13-14.
- 32 Rehbinden, 95 vd. Ekonomi-Eyrenci, 1213 vd. S. Süzek, Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2001, Ankara 2003, 8. A. Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, 266. M. Alp, İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009, 308 vd. Mollamahmutoglu, 290-291. O. G. Çankaya-Ş. Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, B. 2. Ankara 2009, 522 vd. Engin, 211-212. C. İ. Günay, İş Hukuku, B. 3, Ankara 2004, 246. A. Başbuğ, İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, Tühis, Mayıs-Ağustos 2003, II vd. K. D. Yenisey, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara 2009, 36-37, 39-40.
- 33 Yarg. 9. HD., 14.3.2001, 225/3914 ve E. Akyiğit'in incelemesi, Tühis, Kasım 2001, 40-50, Yarg. 9. HD., 26.12.2006, 30168/34624, Yenisey, Değerlendirme 2006, 39-40, Yarg. 9. HD., 27.2.2006, 2422/4664, ÇT, 10, 268-269. Yarg. 9. HD., 12.7.2006, 1892/20661, İHSGHD, 12, 1450-1451. Yarg. 9. HD., 27.9.2007, 37441/28505, İHSGHD, 16, 1527-1528.
- 34 Yarg. 9. HD., 12.7.2006, 1892/20661 ve Şahlanan'ın incelemesi, Tekstil İşv., Ocak 2007, 2-4. Yenisey, Değerlendirme 2006, 18-19.
- 35 Bkz. Güzel, 284 vd.
- 36 Ekonomi-Eyrenci, 1218, 1221 vd.
- 37 Ekonomi-Eyrenci, 1222. Alp, 325-326. A. Güzel, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, 37, 292. Yenisey, Değerlendirme 2006, 39-40. Çankaya-Çil, 526 vd.
- 38 Yarg. 9. HD., 10.11.2005, 361/35713, İHSGHD, 10, 630-631. Yarg. 9. HD., 29.9.2005, 309/31664, Çankaya-Çil, 561-562. YHGK, 13.4.2005, 9-203/252. Bu kararlarının incelenmesi için bkz. Güzel, Değerlendirme 2005, 35 vd. Yarg. 9. HD., 27.2.2006, 22422/664, ÇT, 10, 268-269.
- 39 R. Serozan, Medeni Hukuk, Genel Bölüm, İstanbul 2004, 112.
- 40 Bkz. Süzek, Yaptırımlar, 165 vd.
- 41 R. Wyler, La responsabilité personnelle de l'organe en droit du travail, Panorama en droit du travail, Berne 2009, 4 vd., 19.
- 42 Yarg. 9. CD., 15.2.1997, 3951/4127, H. Bıyıklı, Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C. VI, 1985, 623.
- 43 Süzek, Yaptırımlar, 174-175. Engin, 126.
- 44 Yarg. 9. CD., 25.5.1977, 1375/1859, YKD, Eylül 1977, 1334. Y8CD, 16.1.1975, 12699/245 ve Coşkun'un incelemesi, İHU, İşK. 97, No. 1 Yarg. 9. CD., 2055/1583 ve Bıyıklı'nın incelemesi, İHU, İşK. 98, No. 1.
- 45 Vacarie, 180-181, A. Coeuret, Pouvoir et responsabilité en droit pénal social, Dr. soc., juillet-août 1975, 402. Wyler, Responsabilité de l'organe, 8-9. Bıyıklı, 70.
- 46 Süzek, Yaptırımlar, 182-183.