

Yrd. Doç. Dr. İştar (Urhanoglu) CENGİZ

Kıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı

### T.C. YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2011/4205

**Karar No** : 2011/7310

**Tarihi** : 13.12.2011

### DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

### KARAR

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildi-

đini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, ... Ltd. şti.'nin ... Ltd. şti.'ye sağladığı insölin kalem eğitimi hizmet sözleşmesi kapsamında insölin kalem eğitmeni pozisyonunda çalıştığını, mesai saatlerine özen göstermemesi ve uyarılara rağmen düzelmemesi nedeniyle davacının iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece işverence davacının iş akdinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiğinin ispat edilememesi gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Alt işveren işçisi tarafından, feshin geçersizliğine karar verilmesi istemiyle yalnızca alt işveren hakkında veya geçersizlik yahut

muvaaza iddiasıyla sadece asıl işveren aleyhine açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvaazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalı olarak gösterilen kişinin işçinin gerçek işvereni olmadığının belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın taraf sıfatı yokluğu nedeni ile reddedilmesi halinde, gerçek işverene karşı açılacak davada işçi, çoğunlukla, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Böyle bir sonuç işçiyi mağdur edeceği gibi, bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılmasını gerektirmesi nedeni ile usul ekonomisine de uygun düşmez. Gerek daha önce işe iade davalarına bakan Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nce ve gerek Dairemiz tarafından davanın temsilcide yanıldığı veya taraf sıfatında maddi hataya düştüğü kabul edilmek suretiyle taraf değişikliği konusunda mülga 1086 sayılı HMK'nın katı kuralları aşılarak sorun çözülmeye çalışılmıştır.

Ne var ki, işe iade davası asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açıldığında asıl işveren hakkında taraf sıfatı yokluğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmezken, sadece asıl işveren hakkında dava açılmışsa taraf sıfatının bulunmadığı ve taraf sıfatında yanlgı olduğunun kabulüne karar verilmesi sözü edilen çözümün çelişkisi olarak dikkat çekmiştir.

Öte yandan, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanun'un 124. maddesinde kabul edilebilir yanlgıya dayanan iradi taraf değişikliği taleplerinin mahkemece kabul edilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Ancak sözü edilen düzenlemede taraf değişikliğinin talep şartına bağlanması karşısında, hâkim tarafından bu hususta taraflara hatırlatmada bulunulması mümkün değildir. Bu nedenle talep olmadığı halde, taraf sıfatında maddi hataya düşüldüğünden söz edilmek suretiyle mahkeme kararının bozulmasına yönelik uygulamaya devam edilmesinin, kanunun belirtilen açık düzenlemesi karşısın-

da, mümkün olmadığı görülmektedir.

Hal böyle olunca, Dairemizde yukarıda belirtilen içtihadın yeniden gözden geçirilerek değerlendirilmesi ihtiyacı doğmuştur.

Mahkemece verilecek hükmün etkisi bakımından mecburi dava arkadaşlığı, maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ve şekli (usuli) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı, maddi hukuka göre bir hakkın birden fazla kimse tarafından birlikte kullanılması veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi zorunlu hallerde söz konusu olur (6100 sayılı HMK m. 59). Şekli (usuli) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ise, kanunun özel hükümleri ve davanın niteliğinden kaynaklanan, birden fazla kişiye karşı dava açılmasının ve yürütülmesinin zorunlu olduğu hallerde oluşan dava arkadaşlığına denir (PEKCANITEZ Hakan/ATALAY Oğuz/ÖZEKES Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 12. Bası, Ankara 2011, s. 223). Şekli dava arkadaşlığı, gerçeğin tam olarak ortaya çıkarılması ve taraflar arasındaki ilişkinin doğru karara bağlanmasını sağlamak için kabul edilmiştir. Bu durumda, dava konusu hukuki ilişki hakkında bütün dava arkadaşlarına yönelik tek ve aynı doğrultuda bir karar verme zorunluluğu yoktur. Ayrıca dava arkadaşlarının yaptıkları usuli işlemler birbirinden bağımsızdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvaazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi hukuklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksine bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder.

Buna göre, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usuli) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir.

Görüldüğü üzere, bu çözüm tarzı hem işçi hem de işveren yönünden hukuka uygun olup, maddi ve usuli bakımdan her iki tarafın haklarını korumasını sağlayan bir çözümdür.

Böyle olunca, işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir.

Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, HMK'nın 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın sıfat yok-

luğu nedeni ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.

Dosya içerisinde yer alan fesih bildirim içeriği dikkate alındığında davalı ... Ltd. Şti. ile ... Ltd. Şti. arasında insülin kalem eğitimi hizmet sözleşmesi olduğu, davacının kayden davalı şirket çalışanı olarak gözüktüğü dikkate alındığında davalı şirket ile ... Ltd. Şti. arasında düzenlenen hizmet alım sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6-7 maddesi yönünden incelenmesi gerektiği açıktır. Sözleşmenin İş Kanunu'nun hükümleri uyarınca geçerliliği veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik yapılacak yargısal denetim sözleşmesinin diğer tarafını yani ... Ltd. Şti.'nin hak alanını da etkileyeceğinden, davanın adı geçen şirkete de teşmili için davacıya usulüne uygun süre verilmeli, dava teşmil edilirse yargılamaya devam edilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir. Taraf teşkili sağlanmadan ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.12.2011 gününde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

### 1. Hukuki Sorun

Uyuşmazlığa konu olan somut olay, alt işveren işçisi tarafından, feshin geçersizliğine karar verilmesi istemiyle yalnızca alt işveren hakkında veya geçersizlik yahut muvazaa iddiasıyla sadece asıl işveren aleyhine açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalı olarak gösteri-

len tarafın işçinin gerçek işvereni olmadığının belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorununun ortaya çıkması ile ilgilidir.

Belirtilen durumlarda davanın taraf sıfatı yokluğu nedeni ile reddedilmesi halinde, gerçek işverene karşı açılacak davada işçi çoğunlukla, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Bir aylık dava açma süresinin geçmediği durumlarda ise yeni bir dava açılması gerekmekte ve bu durum usul ekonomisine uygun düşmemektedir. Bu ne-

denlerle Yargıtay tarafından asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda davacının temsilcide yanıldığı veya taraf sıfatında maddi hataya düştüğü kabul edilmek suretiyle taraf değişikliği konusunda mülga 1086 sayılı HMK'nın katı kuralları aşılarak sorun çözülmeye çalışılmıştır<sup>1</sup>.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Taraf İradi Değişiklik" kenar başlığını taşıyan m.124'de yer alan "(1) Bir davada taraf değişikliği, ancak karşı tarafın açık rızası ile mümkündür. (2) Bu konuda kanunlarda yer alan özel hükümler saklıdır. (3) Ancak, maddi bir hatadan kaynaklanan veya dürüstlük kuralına aykırı olmayan taraf değişikliği talebi, karşı tarafın rızası aranmaksızın hâkim tarafından kabul edilir. (4) Dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanılığa dayanıyorsa, hâkim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilir. Bu durumda hâkim, davanın tarafı olmaktan çıkarılan ve aleyhine dava açılmasına sebebiyet vermeyen kişi lehine yargılama giderlerine hükmeder." hükmü uyarınca kabul edilebilir yanılığa dayanan iradi taraf değişikliği taleplerinin mahkemece kabul edilmesi mümkündür. Ancak söz konusu düzenlemede taraf değişikliği talep şartına bağlanmıştır ve bu nedenle hâkim tarafından bu hususta taraflara hatırlatmada bulunulması mümkün değildir<sup>2</sup>.

Yargıtay'ın 1086 sayılı Kanun döneminde geliştirmiş olduğu ve talep olmadığı halde, taraf sıfatında maddi hataya düşüldüğünden söz edilmek suretiyle mahkeme kararının bozulmasına yönelik uygulamaya devam edilmesi 6100 sayılı Kanun'un açık düzenlemesi karşısında artık mümkün değildir<sup>3</sup>.

Tüm bu nedenlerle işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli bakımından mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu kabul edilmelidir.

## 2. Değerlendirme

Usul hukukunda aynı yargılama içinde

## İş yargısında husumetin çözümlenebilmesi için öncelikle davanın taraflarının tespit edilmesi gerekir.

davaların yığılması sonucunda davacı veya davalı yanda birden fazla tarafın bulunması durumunda "dava arkadaşlığı" söz konusu olur. Dava arkadaşlığı tek bir yargılama sınırları içinde birden fazla davacının bir veya birden fazla davalı karşısında veya bir davacının birden fazla davalı karşısında bulunması halinde mevcuttur<sup>4</sup>. Dava arkadaşlığı ihtiyari ve mecburi olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilir<sup>5</sup>. Dava konusu olan hukuki ilişki birden fazla kişi arasında ortak ise ve bu hukuki ilişki hakkında mahkemece bütün kişiler için aynı şekilde ve tek bir karar verilmesi gerekiyorsa maddi mecburi dava arkadaşlığı söz konusu olur (6100 sayılı HMK md.59). Şekli bakımından mecburi dava arkadaşlığı ise yalnız davalılar bakımından söz konusu olup kanunun özel hükümleri ve davanın niteliğinden kaynaklanan, birden fazla kişiye karşı dava açılmasının ve yürütülmesinin zorunlu olduğu hallerde oluşan dava arkadaşlığına denir. Gerçeğin daha iyi ortaya çıkması ve taraflar arasındaki hukuki ilişkinin daha iyi karara bağlanmasını sağlamak için birden fazla kişiye dava açılması durumunda şekli mecburi dava arkadaşlığı söz konusu olur<sup>6</sup>.

Şekli dava arkadaşlığında dava arkadaşlarının yaptıkları usuli işlemler birbirinden bağımsızdır. Şekli bakımından mecburî dava arkadaşlığında, dava arkadaşları arasında maddî bakımından bir ilişki söz konusu olmadığından, dava arkadaşları davada birlikte hareket etmek zorunda değildirler. Şekli bakımından mecburi dava arkadaşlığında mahkeme, bütün dava arkadaşları hakkında aynı şekilde karar vermek zorunda değildir. Dava arkadaşları arasında maddî bakımından bir ilişki söz konusu olmadığından mahkeme, her dava arkadaşı hakkında başka şekilde karar verebilir. Şekli dava arkadaşlığı, gerçeğin tam olarak ortaya çıkarılması ve taraflar arasındaki

ilişkinin doğru karara bağlanmasını sağlamak için kabul edilmiştir<sup>7</sup>.

İş yargısında husumetin çözümlenebilmesi için öncelikle davanın taraflarının tespit edilmesi gerekir<sup>8</sup>. Günümüzde taraf kavramı usuli bir kavram olarak kabul edilmektedir<sup>9</sup>. İki taraf prensibi gereğince, her davada mutlaka taraf ehliyetine sahip, bir davacı ve bir davalı olmak üzere iki tarafın bulunması şarttır<sup>10</sup>. Davanın zorunlu unsurlarından olan “taraf” kavramı, bir davada kendi adına hukuki koruma isteyen (dava açan-davacı) ve kendisine karşı hukuki koruma istenen (dava açılan-davalı) kişidir<sup>11</sup> ve bir iş davasının dolayısıyla somut olay bağlamında feshin geçersizliği davasının tarafları da aralarında iş sözleşmesi ilişkisi bulunanlardır<sup>12</sup>.

Aralarında iş sözleşmesi ilişkisi bulunanların yani işçi ve işverenin kimler olduğunu ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsamında bulunup bulunmadığı bir maddi hukuk meselesidir ve “sifat” a ilişkin bir sorundur. Sifat kavramı tarafın maddi hukuk ilişkisinin süjesi olup olmadığı hususu ile ilgilidir. “Sifat”ın mevcut olup olmadığı ise davanın esasına girildikten sonra esas hakkında verilecek hükümlerle belli olacaktır<sup>13</sup>. Yargılama esnasında hâkim tarafından re’sen nazara alınması gerekir<sup>14</sup>.

Feshin geçersizliği davasında davacı taraf, iş güvencesinden yararlanan işçidir. Söz konusu davada davalı taraf ise iş güvencesi kapsamındaki işçiyi çalıştıran işverendir<sup>15</sup>. İş hukukunda ve sosyal güvenlik hukukunda işveren sıfatının kazanılabilmesi işçi çalıştırma koşuluna bağlanmıştır ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu anlamında işçi çalıştıran herkes işveren olarak kabul edilmektedir<sup>16</sup>. Feshin geçersizliği ve buna bağlı olarak işe iade davasında davalı konumunda bulunan işveren, davacı işçiyi çalıştıran ve buna bağlı olarak ücretini ödeyen kişidir. Bu bağlamda feshin geçersizliği ve işe iade davalarında gerçek işverenin tespiti önem taşımaktadır<sup>17</sup>.

Üçlü iş ilişkisi olarak adlandırabileceğimiz asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması halinde ise; işe iade davaları özellik arz etmektedir. İşçinin feshin geçersizliği davası açtığı işverenin, aynı zamanda bir asıl

işveren-alt işveren ilişkisinde alt işveren tarafını oluşturması durumunda meselenin irdelemesi gerekmektedir<sup>18</sup>.

Bu tür bir davada hem yapılan feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı meselesinin hem de davada husumetin kime yöneltileceği meselesinin çözümlenmesi gerekmektedir. Ayrıca mahkemenin feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine karar vermesi durumunda da farklı olasılıklar söz konusu olmaktadır<sup>19</sup>.

Alt işverenlik kurumu 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmü ile asıl işveren, 4857 sayılı İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulmuştur. Bu düzenleme ile asıl işverenin sorumluluğu genişletilmiş ve ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esas kabul edilmiştir<sup>20</sup>.

Söz konusu sorumluluk nedeni ile feshin geçersizliği ve işe iade davasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu durumlarda her iki işverene birlikte dava açılmasında fayda bulunmaktadır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda, yasal süresi içerisinde alt işveren işçisi tarafından açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında, şayet muvazaa iddiası söz konusu değil ise, işçi davasını kendi işvereni olan alt işverene yöneltebileceği gibi İş Kanunu m. 22’de yer alan birlikte sorumluluk kuralından hükmen yararlanabilmek için alt işveren ile birlikte asıl işvereni de hasım gösterebilmektedir. Böyle bir davada mahkemenin vereceği kararın feshin geçersizliği ve işçinin işine iadesi yönünde olması durumunda, işe iade kararının gereğini yerine getirmek ve işçiyi işe başlatmak yükümlülüğü alt işverene ait olurken, feshin geçersizliğine bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti yönünden yükümlülük asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumluluğunda olacak-

tır. Ancak asıl işveren aleyhine, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan birlikte sorumluluk kuralına dayanarak, parasal sonuçlara ilişkin hüküm kurulabilmesi için davada taraf olarak gösterilmesi gerekir. Aksi halde asıl işverenin birlikte sorumluluğuna hüküm fıkrasında yer verilemez<sup>21</sup>.

Muvazaa iddiasının hiç söz konusu edilmediği yargılama sürecine ilişkin yukarıda belirtilen durum muvazaa iddiasına rağmen, mahkemenin olayda muvazaanın bulunmadığı sonucuna varması halinde de söz konusudur. Böyle bir durumda feshin geçersizliği ve işe iade davasının asıl işverene yöneltilmesi zaten mümkün değildir<sup>22</sup>. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda davanın sadece asıl işverene karşı açılması halinde husumette yanılmanın varlığı kabul edilmeli iş ilişkisinin tarafı olmayan asıl işveren yönünden dava husumetten reddedilmiştir<sup>23</sup>.

Ancak davada muvazaa<sup>24</sup> iddiası var ise davaya asıl işveren bakımından devam edilmeli ve iddia açıklığa kavuşturulmalıdır. Muvazaa iddiasının yer aldığı bir işe iade davasında asıl işverenin de hasım gösterilmesi nedeniyle mahkeme muvazaayı tespit ederse dava alt işveren açısından husumet nedeniyle reddedilecek ve doğrudan hem işe iade hem de parasal sonuçları açısından asıl işveren hakkında hüküm kurulacaktır<sup>25</sup>.

### 3. Sonuç

Şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığına ilişkin olarak yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda işe iade davaları açısından, ortaya çıkan birçok soruna çözüm getirecek niteliktedir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda açılan işe iade davalarında, davalılar arasında mecburi dava arkadaşlığının varlığı kabul edildiğinde davacı işçi davasını her iki işverene karşı birlikte açmak zorundadır. Davacı işçi davasını yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açmış olması halinde dava hemen reddedilmeyecek<sup>26</sup>, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya

alt işverene de teşmili için davacı tarafa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119. maddesi uyarınca bir haftalık kesin süre verilecek, verilen süre içerisinde, dava diğer dava arkadaşına teşmil ettirilirse davaya devam edilecek aksi halde açılmış olan dava taraf sıfatı yokluğundan reddedilecektir.

Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğundan davanın reddine karar verilmelidir. Buna karşılık geçerli ve muvazaanın söz konusu olmadığı bir alt işveren ilişkisinin varlığı sonucuna varılır ise işçinin alt işverendeki işine iadesine, parasal sonuçlarından sorumluluğuna; asıl işveren hakkında da kanundan doğan müteselsil sorumluluğunun gereği olarak, işe iadenin parasal sonuçlarından müteselsilen sorumluluğuna karar verilmelidir.<sup>27</sup>

Kanaatimizce, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığı vardır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle inceleme konumuz olan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin ilgili kararı, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun belirtilen hükümleri karşısında isabetli bir sonuca ulaşmaktadır.

### DİPNOTLAR

- 1 Fevzi Şahlanan, "Alt İşveren İşçisinin Açtığı İşe İade Davasında Mecburi Dava Arkadaşlığı", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Sayı 390, Kasım-Aralık 2012, s.5, ([http://www.tekstilisveren.org/ttsis/images/stories/dergi/aralik12/hukuk\\_kasim2012.pdf](http://www.tekstilisveren.org/ttsis/images/stories/dergi/aralik12/hukuk_kasim2012.pdf), 10.02.2013).
- 2 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.5.
- 3 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.5; Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nca asıl işverenin müteselsil sorumluluğunu öngören düzenlemeye dayanılarak, alt işveren aleyhine açılan işe iade davasında, davada taraf gösterilmeyen asıl işveren hakkında işe iade davasının parasal sonuçlarına ilişkin hüküm kurulması Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6'ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen

- hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil edecektir (Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.5).
- 4 H. Yavuz Alangoya/M. Kâmil Yıldırım/Nevhis Deren-Yıldırım, Medenî Usul Hukuku Esasları, Genişletilmiş Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İstanbul 2009, s.130.
  - 5 Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özekes, Medeni Usul Hukuku, 12. Bası, Ankara 2011, s. 223; Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, a.g.e., s.130 vd.
  - 6 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.5; Baki Kuru/Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 22. Baskı, Ankara 2011, s.494 vd.; Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s.223.
  - 7 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.5; Kuru/Arslan/Yılmaz, a.g.e., s.494 vd.; Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s.223.
  - 8 Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s.505.
  - 9 Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, a.g.e., s.112.
  - 10 Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, a.g.e., s.113-114.
  - 11 Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, a.g.e., s.112.
  - 12 Kar, a.g.e., s.505; Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, a.g.e., s.116; ayrıca bkz. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.03.2002, 3041/4000.
  - 13 Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, a.g.e., s.121.
  - 14 Kar, a.g.e., s.505.
  - 15 Kar, a.g.e., s.506.
  - 16 Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s.163; Kar, a.g.e., s.507.
  - 17 Kar, a.g.e., s.507.
  - 18 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.4.
  - 19 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.4.
  - 20 Kar, a.g.e., s.507-508; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 01.12.2008, Esas No: 2008/6287, Karar No: 2008/32597; Kanunun kullandığı birlikte sorumluluk ifadesi tam teşelsülü yani müşterek ve müteselsil sorumluluğu ifade etmektedir (Kar, a.g.e., s.507-508).
  - 21 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.4; Kar, a.g.e., s.508; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 06.02.2006, Esas No: 2005/17213, Karar No: 2006/2266.
  - 22 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.4.
  - 23 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 01.12.2008, Esas No: 2008/6287, Karar No: 2008/32587.
  - 24 Alt işveren ilişkisinde muvazaa, tarafların gerçekte bir alt işveren ilişkisi kurmayı amaçlamamakla birlikte salt işverenin iş ilişkisinden kaynaklanan bazı yükümlülüklerden kaçması amacıyla görünürde bir alt işveren ilişkisi kurmalarıdır (Mollamahmutoğlu/Astarlı, a.g.e., s.195 vd.; Ercan Akyiğit, İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Cilt 1, 2008, s.119; Gülsevil Alpagut, "Alt İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği ile İdari Para Cezalarına İlişkin Düzenlemeler, İstihdam Paketive Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne

- Getiriyor?" Semineri, 16 Temmuz 2008, İstanbul, s.37; Gülsevil Alpagut, "Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin Hukuka Aykırılığı Üzerine", İşveren, C.47, S.2, Kasım 2008, s.61).
- 25 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.4; Kar, a.g.e., s.508-509; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 06.05.2004, Esas No: 2003/22208, Karar No: 2004/10367; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.04.2008, Esas No: 2007/30780, Karar No: 2008/9222; ayrıca bkz. Fevzi Şahlanan, "Alt İşverene Verilen Yardımcı İşte Muvazaa İddiası ve İşe İade Davasında Sorumluluk", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Mart 2007.
  - 26 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 04.04.2008, Esas No: 2007/29931, Karar No: 2008/7460; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.07.2008, Esas No: 2008/17318, Karar No: 2008/20937.
  - 27 Şahlanan, Mecburi Dava Arkadaşlığı, s.6.

## KAYNAKLAR

- Akyiğit, Ercan, İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Cilt 1, 2008.
- Alangoya, H. Yavuz/Yıldırım, M. Kâmil/Deren-Yıldırım, Nevhis, Medenî Usul Hukuku Esasları, Genişletilmiş Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İstanbul 2009.
- Alpagut, Gülsevil, "Alt İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği ile İdari Para Cezalarına İlişkin Düzenlemeler, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor?" Semineri, 16 Temmuz 2008, İstanbul, s.32-56.
- Alpagut, Gülsevil, "Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin Hukuka Aykırılığı Üzerine", İşveren, C.47, S.2, Kasım 2008, s.58-62.
- Çankaya, Osman Güven/Çil,Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.
- Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.
- Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder, Medeni Usul Hukuku, 22. Baskı, Ankara 2011.
- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 12. Bası, Ankara 2011.
- Şahlanan, Fevzi, "Alt İşveren İşçisinin Açtığı İşe İade Davasında Mecburi Dava Arkadaşlığı", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Sayı 390, Kasım-Aralık 2012, ([http://www.tekstilisveren.org/ttsis/images/stories/dergi/aramlik12/hukuk\\_kasim2012.pdf](http://www.tekstilisveren.org/ttsis/images/stories/dergi/aramlik12/hukuk_kasim2012.pdf), 10.02.2013). (Mecburi Dava Arkadaşlığı)
- Şahlanan, Fevzi, "Alt İşverene Verilen Yardımcı İşte Muvazaa İddiası ve İşe İade Davasında Sorumluluk", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Mart 2007. (Muvazaa İddiası)