

Makale Gönderim Tarihi: 7 Haziran 2017

Makale Kabul Tarihi: 9 Haziran 2017

## İş Hukukunda Organik Bağ Kavramı

### Öz

İşverenin de işçi gibi gerçek kişi olduğu iş hukukunun erken döneminde işverenin kim olduğu konusunda belirsizlik yokken, tüzel kişi işverenlerin ön planda olduğu ve şirketlerin gidererek şirket topluluklarına dönüştüğü çağdaş iş hukukunda işverenin kim olduğunun belirlemek pek kolay değildir. İşverenin kimliği konusunda yaşa-

nan karmaşa, işçinin haklarını elde etmesini de güçleştirmektedir. Bu bağlamda, sorun; organik bağ, birlikte istihdam ve tüzel kişilik perdesinin aralanması gibi kavram ve yöntemler kullanılarak çözülebilir. Özellikle işverenler arası organik bağın saptanmasında kullanılacak ölçütlerin tespiti ayrı bir önem taşımaktadır.

### Anahtar Sözcükler:

Organik bağ, birlikte istihdam, işverenin belirlenmesi, tüzel kişilik perdesinin aralanması, organik bağ ölçütleri.

## The Concept of Organic Tie in the Labor Law

### Abstract

While there was no uncertainty during the early period of labor law regarding the identity of the employer who was also a natural person likewise his counterpart employee, it is not always easy to identify the employer at a time during which corporate entities are in question and the companies turn steadily into multi-company enterprises. The confusion concerning

the identity of the employer makes it difficult for the employees to obtain their rights. In this context, the problem can be solved through the concepts and methods such as organic tie, joint employment and piercing the corporate veil. Particularly the identification of the criteria with relation to organic tie between employers is of utmost importance.

### Keywords:

Organic tie, joint employment, identification of the employer, piercing the corporate veil, criteria of organic tie.

\*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - emreertan28@hotmail.com

\*\* İstanbul Barosu - av.fatmaarda@hotmail.com

## I. Giriş

İşveren iş sözleşmesinin taraflarındandır. İş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık öğelerini içerir<sup>1</sup>. İş Kanunu'nun 2. maddesinde; işçi ile işveren arasında kurulan ilişki; 'iş ilişkisi' olarak tanımlanmaktadır. İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte, taraflardan biri işçi diğeri ise işveren sıfatını kazanmaktadır<sup>2</sup>. Tanımdan da anlaşıldığı üzere, iş sözleşmesinin işçi ve işveren olarak iki tarafı bulunmaktadır. Ancak kimi durumlarda, işveren tarafında birden fazla kişiyle karşılaşılmaktadır. Bu durumlardan biri de, organik bağ olarak ifade edilen olgudur

İşçi, iş görme edimini aralarında hukuki ve fiili bağ bulunan birden fazla işverene karşı yerine getirmiş olabilir. Öte yandan iş ilişkisi kurmadığı bir işverenin sigorta kayıtlarında gözüken işçinin; bu işveren ile arasında hukuki ve fiili bağ bulunan başka bir işverenin işini görmesi olasılık dâhilindedir.

Böyle durumlarda, aralarında hukuki ve fiili bağ var olan işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmektedir.

## II. Organik Bağ Kavramı

Organik bağ, sözlükte "bir teşkilat veya tüzel kişilikle arada bulunan" veya "iş birliği veya çıkar ilişkisi sonucunda karşılıklı yarara dayanan ilişki" şeklinde tanımlanmaktadır<sup>3</sup>. Hukukumuzda sıkça kullanılan ve yıllar içerisinde geliştirilen bir kavram olan organik bağa sorumluluğun genişletilmesi bakımından başvurulmakta, bu şekilde farklı tüzel kişiliklerin sorumlu tutulabilmesine hukuki olanak sağlanmaktadır<sup>4</sup>.

Organik bağ, Danıştay ve Yargıtay kararlarında geçmekte, ticaret hukukundan icra iflas hukukuna kadar özel hukuk uyumsuzluklarına ilişkin kararlarda bu kavrama sıkça rastlanmaktadır. Öyle ki genellikle tüzel kişilik perdesinin aralanması kuramının yerine organik bağ kavramının kullanıldığı görülmektedir. Organik bağ kavramına yargı kararlarında da rastlanmaktadır.

İşverenlerin değişik unvanlarla işletme kurdukları veya aynı yerde değişik unvanlar altında faaliyet yürüttükleri, bundan dolayı işçinin sigortasının başka bir şirket tarafından yatırılması gibi sorunların çözümünde organik bağ ve birlikte istihdam konularının araştırılması gerektiği, yargı kararlarında sıkça vurgulanmaktadır<sup>5</sup>.

Hukukun her alanında yargı içtihatları önemlidir. Ancak iş hukuku uygulamasında yargısal içtihat özel bir önem taşımaktadır. İş hukukunda yasal boşluk bulunduğu durumlarda, boşluk Yargıtay içtihatlarıyla doldurulmaktadır. Bu nedenle konunun Yargıtay tarafından nasıl değerlendirildiğine göz atılmalıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1999 tarihli bir kararda; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işveren dışında başka işverenlere hizmet ettiği, işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler yanında sürekli işe giriş çıkışının yapıldığı, bu gibi durumlarda dairenin "şirketler arasında organik bağ"dan söz ederek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinde aralarında bağlantı bulunan birlikte işverenlerin sorumluluğuna başvurulması gerektiğini ifade etmiştir<sup>6</sup>. Ancak daha sonraki kararlarında organik bağdan söz edilerek sonuca gidilemeyeceği kanaatine vardığı ve bu çerçevede kıdem tazminatının hesabı noktasında farklı işverenler

1 Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 13. Bası, İstanbul, 2017, s.129; Nuri ÇELİK/Nurşen CANIKOĞLU/Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 29. Bası, İstanbul, Eylül 2016, s.111.

2 Müjdat ŞAKAR, İş Hukuku Uygulaması, Beta Yayınevi, 11. Bası, İstanbul, Ekim 2016, s.3.

3 <http://www.tdk.gov.tr/> (erişim tarihi:19.01.2017)

4 Selçuk ÖZTEK/Tekin MEMİŞ, Bkz. Şirketler Hukuku ve İcra İflas Hukuku İlkeleri Işığında Borçlu Şirketin Alacaklarının Hakim Ortağa Karşı Korunması, Marmara

Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile TMSF tarafından düzenlenen 1. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu 'Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması', Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul, 2008, s.195-216., s.209.

5 Uğur OCAK, İşçilik Alacakları, Ankara, 2015, 3. Kitap, s.2793.

6 Yargıtay 9. HD., 26.3.1999, E. 1999/18733, K. 1999/6672

nezdinde geçen işyeri devri, hizmet akdi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının araştırılması gerektiği vurgulanmıştır<sup>7</sup>. Daha sonra, Dairece bu yaklaşım işçinin yasal haklarının karşılanması açısından yetersiz bulunmuş, bu nedenle kıdeme ilişkin hakların hesabında organik bağ çerçevesinde sonuca ulaşmanın hedeflendiği açıkça belirtilmiştir<sup>8</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi farklı tüzel kişiliği bulunan şirketlerde geçen çalışmaların birleştirilmesinin mümkün olmadığını, ancak işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiğinin veya işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkış yapıldığının tespit edilmesi halinde hizmet süresinin bir bütün olarak kabulü ile birlikte karar verilmesi gerektiği kanısındadır<sup>9</sup>.

- 7 Yargıtay 9. HD., 28.11.2005, E. 2005/34442, K. 2005/37457, Yargıtay 9. HD., 22.10.2007, E. 2007/5762, K. 2007/30979
- 8 Yargıtay 9. HD. 2009/3210 E., K. 2010/1177 K. 25.1.2010 T., karar ve incelemesi için bkz. Algun ÇİFTER, Şirketler Arasında Organik Bağ ya da Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, s. 19 vd.
- 9 Yargıtay 9. HD. 2009/9436 E. 2009/15249 K. 2.6.2009 T. sayılı ilamında "...Kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında "şirketler arasında organik bağ"dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzi yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi (Yargıtay 9.HD. 26.3.1999 gün 1999/18733 E, 1999/6672 K.). Ancak daha sonraki kararlarda organik bağdan söz edilerek sonuca gidilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 28.11.2005 gün 2005/34442 E, 2005/37457 K.). Dairemizin bu yöndeki kararları yıllarda istikrar kazanmış ve farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebilmesi için işyeri devri, hizmet akdi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği çok sayıda kararda vurgulanmıştır (Yargıtay 9. HD. 22.10.2007 gün 2007/ 5762 E, 2007/30979 K.). Ancak, bu yöndeki yaklaşım işçilerin yasal haklarını karşılamada özellikle davalının uzaması göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kalmıştır. Bu nedenle Dairemiz önceki içtihatlarına dönerek birlikte sorumluluğu benimsemiştir. Somut uyumsuzlukta; mahkemenin de kabulünde olduğu üzere, davalı her iki şirketin ortaklarının esasen A. ailesinden aynı şahıslar olup her iki şirketin de aynı işverenlere ait tekstil firmaları olduğu, davalı şirketler

Yargıtay'ın bu görüşüne katılmakla birlikte, salt hisse yapısındaki özdeşliğin birlikte sorumluluğa gidilmesi için yeterli olmayacağı ve her somut olayda özenle değerlendirilmesinin uygun olacağına işaret edilmelidir<sup>10</sup>.

Özellikle yargılama sırasında organik bağ gerekçesi ile birlikte sorumluluğa gidilmesi için yeterli araştırma yapılmalıdır. Nitekim aralarında organik bağ olduğu iddia edilen işverenler arasında farklı bir ilişkinin varlığı da olasıdır<sup>11</sup>. Aksi halde eksik inceleme sonucu verilmiş bir karar ortaya çıkacaktır<sup>12</sup>.

Anlaşılabileceği üzere; Yargıtay, aralarında organik bağ bulunması nedeniyle farklı tüzel kişi işverenlerin sorumlu tutulabilmesine ilişkin içtihadını sürdürme eğilimindedir. Bununla birlikte, Tem-

- arasında organik bağ bulunduğu, davacının çalışmasının bütünlük arz ettiği, çalıştığı yer, yaptığı iş ve pozisyonunda herhangi bir değişiklik olmadan ve hiç ara vermeden çalışmasını sürdürdüğü ve bu süre boyunca kâğıt üzerinde farklı şirketler tarafından sigortaya girdi çıktılarının yapıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre davalıların birlikte sorumluluğuna karar vermek gerekirken davalı G. İplik Sanayi Ticaret A.Ş. hakkında açılan davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklindedir. Karar için Bkz. www.kazancı.com.tr (Erişim tarihi: 08.12.2012), 2008 – 2009 Yargıtay Kararları, Kamu-İş Dergisi, s.151 vd.,
- 10 Karar incelemesi için Bkz. Fevzi ŞAHLANAN, Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunda Farklı Şirketler Arasında Organik Bağ Bulunması, Karar İncelemesi, Tekstil-İşveren Dergisi, S.373, Hukuk:58, Nisan, 2011, s.2 vd.
- 11 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/14747 E., 2007/22025 K., 09.07.2007 T. sayılı ilamı "Öncelikle davalılar arasındaki hukuki ilişki belirlenmeden ve davacının hangi davalının işçisi olduğu saptanmadan davalılar arasında ortaklık veya alt işveren – üst işveren ilişkisi bulunduğu kanıtlanmadan bilirkişinin yasalarda yer almayan organik bağ olduğu şeklindeki nitelendirmesine değer verilerek davalıların müşterek ve müteselsilen sorumlu tutulması yerinde görülmemiştir." diyerek organik bağın yasalarda yer almadığını vurgulayarak yerel mahkeme ilamını eksik inceleme nedeni ile bozmuştur. Karar için Bkz. Osman Güven ÇANKAYA/Şahin ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2011, s.266.
- 12 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2014/25784 E., 2015/31195 K., 04.11.2015 tarihli yakın kararı da "Çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlarda, Dairemiz "şirketler arasında organik bağ"dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzi yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğunu kabul etmektedir." şeklindedir.

yiz Mahkemesi; işverenler arası ilişkinin organik bağdan mı kaynaklandığı; yoksa işyeri veya iş sözleşmesi devri, asıl işveren - alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam gibi olguların mı söz konusu olduğunun araştırılmasını istemektedir.

### III. Organik Bağın Saptanmasında Kullanılan Ölçütler

İşverenler arası organik bağın bulunup bulunmadığının saptanabilmesi için Yargıtay tarafından sıkça kullanılan ölçütler; "adres ortaklığı", "şirket ortak ve yetkililerinin aynı veya ilişkili kişilerden oluşması" ve "faaliyet alanlarının ortaklığı" olarak sıralanabilir. Ne var ki bu ölçütleri sınırlı olarak sayabilme olanağı yoktur.

Yargı organı sadece organik bağın varlığına ilişkin iddiaya bağlı kalarak karar veremez. Yaptığı araştırma sonucunda; şirketler arası organik bağ nasıl tespit ettiğini gerekçelendirmesi, ölçütleri ortaya koyması ve hüküm kurarken şirketlerin birlikte sorumluluğuna karar vermiş olduğunu da kararda belirtmesi şarttır<sup>13</sup>.

#### 1- Şirket Ortak ve Yetkililerinin Aynı veya İlişkili Kişilerden Oluşması – Akrabalık İlişkisi

Aralarında organik bağ olduğu iddia edilen işverenlere bakıldığı zaman, genellikle bu işverenler arasında akrabalık bağı bulunduğu görülmektedir. Burada aralarında organik bağ olduğu öne sürülen şirketlerin kendi aralarındaki ilişkiyi nasıl nitelendirdiklerine bakılmadan bir değerlendirme yapılmalıdır. Dolayısıyla hukuki nitelendirme yargı organınca yapılacaktır. Buna göre, Mahkeme ilişkinin hukuki niteliğini belirleyerek hüküm kurmalıdır<sup>14</sup>.

Şirket ortaklarındaki özdeşlik veya akrabalık ilişkisi organik bağın varlığına tek başına karine oluşturmaz. Kimi durumlarda, aralarında organik bağ olduğu iddia edilen şirketlerin birbirinden bağımsız olması güçlü bir olasılıktır. Böyle bir durumda, hizmet süreleri birleştirilmeyecektir<sup>15</sup>.

Gerçek kişi işverenin daha sonra tüzel kişi işveren olması veya işverenin de ortağı olduğu yeni bir şirketin kurulması halinde gerçek kişi işveren ile tüzel kişilik arasında organik bağ olup olmadığının tespiti önemlidir. Bu durumda işyeri devri gündeme gelmektedir. Yargıtay bir kararında,

13 Yargıtay 9. HD. 2010/6562 E. 2012/13705 K. 19.04.2012 T. sayılı ilamı "Davacı, dava dilekçesinde davalı şirketlerde çalıştığını iddia ederek işçilik alacaklarının davalılardan müteselsilen tahsilini istemiş; ancak hangi şirkette ne şekilde çalıştığını, davalılar arasında ne gibi bağlantı olduğunu açıklamamıştır. Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, davalılar arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir gerekçe belirtilmeden, birden fazla davalı olduğu halde alacaklardan hangi davalının sorumlu olduğu açıklanmadan "davalıdan" denilerek belirlenen alacakların tahsiline karar verilmiştir. Mahkemece, davalılar arasındaki ilişkinin ne olduğu, davacının her iki şirketteki çalışmasının ne şekilde devam ettiği, şirketler arasında işyeri devri, hizmet akdi devri, organik bağ olup olmadığı araştırılmadığı gibi bu konuda gerekçe de yazılmamıştır. Mahkemece yapılacak iş, ticaret sicil kayıtları ve SGK kayıtları, işyeri şahsi sicil dosyasının (hizmet akıtları, tüm ücret bordroları, yıllık izin defteri gibi) tamamı getirtilip davacının iş akdinin davalı şirketler nezdinde ne şekilde geçtiği açıklatılıp taraf delilleri etraflıca toplanıp davacı ile şirketler arasındaki ve şirketlerin birbiriyle ilişkisinin sonucuna göre hüküm kurmaktan ibarettir. Bu nedenlerle, eksik inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklindedir.

14 Yargıtay 9. HD. 2010/12035 E., 2012/17612 K. 21.05.2012 T. sayılı ilamı "Mahkemece ticaret sicil kayıtlarına göre her iki davalı şirketin ortaklarının aynı şahıslar olduğu, davalı şirketler arasında alt-üst işveren ilişkisinin bulunduğu kanıtlanmadığı gerekçesi ile davalı M. Kurye Dağıtım ve Lojistik Hizmetleri Ltd. Şti aleyhine açılan davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmiş ise de, davalı şirketler arasında ortaklarının aynı olması sebebi ile organik bağ bulunduğu açıktır. Esasında bu husus mahkemenin de kabulündedir. Bu durum karşısında davacının iddiası doğrultusunda davalı şirketler arasında organik bağ veya asıl-alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığının açıklığa kavuşturularak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalıdır." şeklindedir.

15 Yargıtay 9. HD. 2008/71 E., 2009/15645 K. sayılı ilamı "Davacı davalı şirket yanında çalıştıktan sonra ortaklıktan ayrılan diğer davalı yanında çalışmaya başlamıştır. Davalılara ait işyerlerinin birbirlerinden bağımsız olduğu da bellidir. Bu nedenle hizmet sürelerinin birleştirilmemesi gerekir. Mahkemece davacının iki ayrı işveren yanında farklı dönemlerde çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmalıdır ve ona göre karar verilmelidir." şeklindedir. Karar için Bkz. Osman CAN/ İhsan ÇAKMAK, İş Davaları, Bilge Yayınevi, 1. Bası, Mayıs 2011, s.262.

gerçek kişi tarafından işletilen işyerinde, işverenin de ortak olduğu bir şirket kurularak, işyerinin yeni kurulan şirket tarafından işletilmeye başlanması halinde organik bağ değil işyeri devrinin söz konusu olduğu sonucuna varmıştır<sup>16</sup>.

Ancak gerçek kişi işverenin tüzel kişilik avantajından yararlanmak amacıyla hareket ettiği anlaşılırsa organik bağ kavramından yararlanılabılır. Zira gerçek kişi işveren kendi malvarlığıyla sınırsız sorumluyken; tüzel kişinin sorumluluğu malvarlığı ile sınırlı olup ortaklarının malvarlığına gidilememektedir. Gerçekten işyeri devrine ilişkin normlar, - seyrek de olsa- işçi için yeterli koruma sağlamamaktadır.

Kim zaman, holding veya şirket topluluklarında, ortada işçilere karşı yönetim hakkını kullanan bir şirket vardır. Ne var ki bu şirketin görünüşte işveren olduğu saptandığında; tüzel kişilik perdesi kaldırılarak bu şirketin değil, karar merkezi durumdaki ana şirketin sorumluluğuna gidilebilir<sup>17</sup>. Burada yine topluluğu oluşturan şirketlerin ortakları ve aralarındaki ilişki incelenmelidir. Sadece ortaklarının aynı veya ilişkili kişiler olması birlikte sorumluluğunun doğacağı anlamına gelmeyeceği gibi aradaki ilişkinin birlikte istihdam, geçici iş ilişkisi, işyeri devri, iş sözleşmesi devri, muvazaa veya tüzelkişilik perdesinin kaldırılmasını gerektiren başka durumlardan kaynaklandığı iddiası varsa bunun da araştırılması; hukuki ilişki tespit edilemediği takdirdeyse kaydi işveren yönünden davanın taraf sıfatı yokluğu nedeniyle reddi ge-

reklemektedir<sup>18</sup>. Nitekim bazı hallerde sadece işçi alacağının daha kolay şekilde tahsil edilebilmesi veya başka nedenlerle görünüşteki işverene karşı da dava açılabilirdiği, bazen bu hatanın unvan benzerliğinden veya ticari ilişkilerin iç içe geçmesi gibi bir yanılgıdan da doğabileceği unutulmamalıdır.

## 2- Adres Ortaklığı

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." Şeklinde tanımlanmıştır. Metnin devamında işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmış, (İş K. m.2/2) işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu kurala bağlanmıştır.(İş K. m.2/3) Yasal tanımdan da görüleceği üzere, işçinin iş görme edimini gerçekleştirdiği işyerinin belirlenmesiyle gerçek işveren ortaya çıkarılabilir.

Nitekim sadece ortaklar arasındaki yakınlık ve akrabalık ilişkisi organik bağın ispatı için yeterli değildir. Genellikle aralarında yakınlık ve akra-

16 Yargıtay 9. HD. 2007/20491 E., 2008/21645 K., 22.07.2008 T. sayılı ilamı "gerçek şahıs tarafından işletilen işyerinde, işverenin de ortak olduğu bir şirket kurularak, işyerinin yeni kurulan şirket tarafından işletilmeye başlanması halinde işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği sonucuna varılması doğru değildir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre bu tür bir ilişkide 4857 sayılı İş Kanununun 6.maddesinde sözü edilen işyeri devrinin kuralları uygulanmalıdır." şeklindedir. Karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.21, 2009/2, s.176 vd.

17 Sarper SÜZEK, Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Mart 2010, s.23; İbrahim AYDINLI, Üst Kuruluş İşletmelerde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü, Çimento İşveren Dergisi, S.4, C.13, Temmuz 1999 s.6.; ÇANKAYA/ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.639.

18 Yargıtay 22. HD. 2013/13472 E., 2014/15884 K. 04.06.2014 T. sayılı ilamı "Somut olayda; davacının işverenin dava dışı olan U. Seyahat Nakliyat Anonim Şirketi olduğu görülmektedir. Davalı şirket holding ve dava dışı bu şirket holding bünyesinde yavru bir şirket ise de farklı tüzel kişiliklere sahiptirler. Ayrıca davacı tarafından birlikte istihdam, geçici iş ilişkisi, işyeri devri, iş sözleşmesi devri ya da muvazaa veya tüzelkişilik perdesinin kaldırılmasını gerektiren başka durumlar iddia edilmemiştir. Sırf yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile ortaklarının bir kısmının aynı olması ve holding-yavru şirket ilişkisinin bulunması davalı şirketin de davacının taleplerinden sorumlu olduğunu sonucunu doğurmaz. Dosya kapsamındaki belgelere göre yargılama sırasında davacının işverenin dava dışı U. Seyahat ve Nakliyat A.Ş olduğu anlaşılmasına rağmen davacı tarafından maddi hataya dayalı bir taraf hatası yapıldığı ileri sürülerek dava dışı bu şirketin davaya dâhil edilmesi de istenmemiştir. Şu halde davanın husumet sebebiyle reddi gerekirken bunun yapılmayarak dava hakkında karar verilmesi isabetsizdir." Karar için bkz. OCAK, s.2795.

balık ilişkisi olan kişilerin kendileri veya ortağı buldukları şirketlere ait adreslerle iş görülen yerlerin adreslerinin aynı veya benzer olması, sıkça karşılaşılan bir durumdur. Aralarında bağ olan işverenlerin işin maliyetinden de tasarruf etmek amacıyla aynı adreste faaliyet yürüttükleri veya aynı adresteki faaliyetleri yine aynı amaçla böldükleri görülmektedir. Bu durumlarda, özellikle hangi adreste ve kime bağlı olarak çalışıldığının tespiti önem kazanmaktadır.

İş yargılamasından en sık karşılaşılan eksikliklerden biri, birden fazla işverene husumet yöneltmesi durumunda ticaret sicil kayıtlarının ve dinlenen tanıklardan hangi adreste, hangi işverene bağlı ve ne şekilde çalışıldığının sorulmamasıdır<sup>19</sup>. Bu verilere erişilmediğinde; hukuka uygun bir karar verilebilmesi de güçleşmektedir.

İşin yapıldığı yerin veya işverenlerin kayıtlarda yer alan adreslerinin tespiti çok önemlidir<sup>20</sup>. Gerek gerçek kişilerin gerekse tüzel kişilerin bir yerleşim yerinin bulunması yasal bir zorunluluktur<sup>21</sup>. Yürütülen faaliyetlerin yaygınlaşmasıyla işlerin tek merkezden yürütülmesinin zor olduğu durumlarda işler kurulan birimler aracılığıyla da yürütülebileceğinden, işveren şubeler açmaktadır<sup>22</sup>. Şirket adresleri incelenirken şirketin şubesi ya da ajansının da olup olmadığı veya varsa buraların adreslerine dikkat edilmesi; giderek aralarında bağ olduğu iddia edilen işyerleriyle bu işyerlerinin şubelerinin araştırılması gerekebilir.

### 3- Temsilci veya Vekillerin Aynı Kişi Olması

Aralarında organik bağ bulunan firmaların temsilci veya vekillerinde özdeşlik sıklıkla karşılaşılan bir durumdur<sup>23</sup>. Uygulamada aralarında organik bağ olduğu öne sürülen kişilerin aynı vekille temsil edildikleri de gözlemlenmektedir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak kişinin dilediği avukat ile vekâlet ilişkisi kurabileceği belirgin olmakla; aynı vekille temsilin organik bağın saptanmasında mutlak bir ölçüt oluşturmayacağını düşünmekle beraber, aralarında organik bağ bulunan firmaların aynı avukatla vekâlet ilişkisi kurduğu gerçeği de yadsınmamalıdır.

### 4- Faaliyet Ortaklığı ve Unvan Benzerliği

6356 sayılı Kanununun 4. maddesine göre hazırlanan 19.12.2012 tarihli İş Kolları Yönetmeliği, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit etmiş ve EK-1 İşkolları listesi ile 20 iş kolu düzenlenmiştir<sup>24</sup>. İlgili yönetmelik kapsamında işverenlerin aynı iş kolunda olup olmadığına da bakılması gerekebilir. Nitekim aynı iş kolunda olması ve faaliyetin tek bir işyeri üzerinden yürümesi olanağı varken; işverenin üretimini bölmesi salt alacaklıları zarara uğratmak ya da vergi veya iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kurtulmak gibi bir amaçtan kaynaklanabilir.

19 OCAK, s.2794.

20 Yargıtay 7. HD. 2013/4887 E., 2013/12078 K., 27.06.2013 T. sayılı ilamı "Dosyada mevcut Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet cetveli ile diğer bilgi ve belgelere göre, davacının 05.10.2002 tarihinde aynı yerde faaliyet gösteren ve davalı şirket ile aralarında organik bağ bulunan T. Hizmetler San. ve Tic. Ltd. Şti.'de çalışmaya başladığı, 11.05.2006 tarihinde davalı şirkete girişinin yapıldığı, her iki şirketin adresinin aynı olması ve ortaklarının birisini aynı olması nedeni ile aralarında organik bağ bulunduğu, aynı zamanda davacı işçinin hizmet akdi devrinin yapıldığı anlaşılmaktadır." şeklindedir. Karar için Bkz. Legal İş Hukuku Dergisi, Cilt: 10/Sayı: 40/Yıl: 2013, s.34, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:40, 2014/1, s.363 vd.

21 Hasan PULASLI, Şirketler Hukuku Genel Esasları, Adalet Yayinevi, 4. Bası, Ankara, 2016, s.53.

22 Ahmet TAŞKIN, İş Hukukunda İşletme Kavramı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.32, 2012, s.89.

23 Yargıtay 9. HD. 2009/32447 E. 2012/703 K. 18.01.2012 T. sayılı ilamı "İşçinin, 30.10.2006 tarihinde iş sözleşmesinin davalı F. firması tarafından sona erdirilip erdirilmediği taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Mahkemece davacının 9.3.1999-31.10.2006 tarihleri arasında davalı Fr. firmasında çalıştığı, ancak kıdem ve ihbar tazminatı ile ikramiye ve kömür yardımı yönünden işvereni ibra ettiği belirtilerek dava reddedilmiştir. Dosya içindeki vekaletnamelere göre davalı F. ve Fr. firmalarının ticari merkezleri, faaliyet alanları ve yönetim kurulu üyeleri aynı kişilerdir. Yine davacı tanıkları da her iki şirketin ortaklarının aynı olduğunu, davacının F. firmasından çıktıktan sonra ara vermeksizin diğer davalı Fr. firmasında çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir. Davalılar arasında organik bağ bulunmaktadır" Karar için bkz. OCAK, s.2794. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121219-8.htm> (erişim tarihi:28.08.2016)

Ticaret unvanının temel işlevi tacirin belirlenmesini, onun teşhis edilmesini, tanıtımını, tacirlerin birbirinden ayırt edilmesini sağlamaktır<sup>25</sup>. Aralarında organik bağ olan işverenler arasında genellikle unvan ve isim benzerliklerinin bulunduğu gözlemlenmektedir.

#### IV. Organik Bağın İspatı

6100 sayılı HMK m.190/1 uyarınca, "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir." O halde organik bağın varlığı, böyle bir savı ortaya atan tarafından kanıtlanmalıdır. Ekleyelim ki, Yargıtay ispat yükü ve araçlarına ilişkin ilke ve esaslar geliştirmiştir<sup>26</sup>.

İşçinin kimin emir ve talimatı ile çalıştığını gösteren her türlü kayıt, yargılamada delil olarak kullanılabilir.

Yargılamada işverenler arası bağı ve ticari birliği gösteren kayıtlar, faturalar, defterler ve üretim yapılan yerlere ilişkin başkaca delillerin toplanması istenebilir. Kimi zaman, sosyal medya paylaşımlarına dahi dayanılabilir.

Özellikle kurumsal nitelikteki işyerlerinde belirli logo ve amblem içeren iş kıyafetlerinin tercih edildiği görülmektedir. İşçinin farklı bir işverenin bordrosunda görünmesine rağmen kıyafetinde başka bir logo veya amblemin yer alması, organik bağın varlığına işaret edebilir.

Tanık beyanlarından ve kayıtlardan sonuca ulaşamadığı takdirde bilirkişi incelemesi veya keşif yapılması da mümkündür. Özellikle davanın birden fazla işverene karşı açılmış olduğu durumlarda -yargılamanın uzamaması için- yargıcın ticaret sicil ve vergi kayıtlarını yargılamanın başında istemesi ve tahkikat aşamasında varsa tanıklara bu kayıtları da dikkate alarak sorular yöneltmesi; işverenler arasındaki ilişkinin tespiti konusunda

25 Mehmet Emin BİLGE, Ticari Ad ve İşaretler Arasında Karıştırılma Tehlikesi, Yetkin Yayınları, 1. Bası, Ankara, 2014, s.21.

26 Şahin ÇİL, 6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, s. 87-102, 2014, s. 87.

uyuşmazlığın hala çözümlenemeyeceği kanaati oluştuğunda ise başkaca delillerin toplanmasını sağlaması şarttır.

Her ne kadar ispat yükü iddiayı ortaya atan tarafta da olsa, hâkim aydınlatma ödevi çerçevesinde gerekli incelemeyi yapmak zorundadır. Dolayısıyla işyeri şahsi sicil dosyasının, SGK kayıtlarının, kayıtlarda gözüken işveren ile davalı işverenin aynı mı yoksa farklı işverenler mi olduğu ve varsa bağlantıları resen araştırılmalıdır<sup>27</sup>.

HMK m. 31 "*Hâkim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir; soru sorabilir; delil gösterilmesini isteyebilir.*" kuralını getirerek hâkimin davayı aydınlatma ödevinden söz etmektedir. Taraflar; avukatla temsil zorunluluğu olmayan Türk hukuk sisteminde, iddia ve taleplerindeki belirsizlik ve çelişkileri her zaman fark edemeyebilir<sup>28</sup>. Kaldı ki; taraflar kendilerini vekil ile temsil ettirseler dahi vekilin de hata yapması olasıdır<sup>29</sup>.

HMK m. 194 vakıaları somutlaştırma yükü getirmiş olduğundan, hâkimin, taraflarca somutlaştırılmayan durumları HMK 31. madde kapsamında aydınlatması gerekir<sup>30</sup>. Hâkim, bu ilke gereği, uyuşmazlığın aydınlığa kavuşması için gerekli gördüğü durumlarda bir delilin getirilmesini de isteyebilir<sup>31</sup>.

Hâkimin, kayıtlarda başka bir işverenin yer aldığı bu işverenin kim olduğunu araştırmalıdır<sup>32</sup>.

27 ÇİL, 6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, s.91.

28 Varol KARAASLAN, Hakimın Davayı Aydınlatma Ödevi, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası, Ekim 2013, s.104 vd.

29 KARAASLAN, s.104 vd.

30 ÇİL, 6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, s.87

31 Seda ÖZMUMCU, Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Re'sen Araştırma İlkesi, S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi MİHBİR Özel Sayısı, Cilt 4, Sayı 2, Isparta, 18-19 Ekim 2014, s.148.

32 Yargıtay 9. HD. 2007/6961 E., 2007/32783 K., 07.11.2007 T. sayılı ilamı "*davacının hizmet döküm cetvelinden davalı yanında çalıştıktan sonra 01.09.2004-15.02.2005 tarihleri arasında başka bir işyeri nezdinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının bu dönemde çalıştığı işyeri tespit edilerek davalı ile aralarındaki hukuki veya organik bağ olup olmadığı*

Yargıtay kararlarında, sigorta hizmet dökümünde girdi-çıkıtı görüldüğü durumlarda bu şirketlerin farklı veya bağlantılı şirket olup olmadığının araştırılması gerektiği açıkça ifade edilmektedir<sup>33</sup>. Bu gibi durumları saptayan hâkim, gerekli delilleri toplayarak bu delillerden varacağı sonuca göre karar verecektir. Aksi takdirde davanın bağlantı kurulamayan işveren yönünden taraf sıfatı yokluktan reddedilmesi hukuka aykırı olacaktır.

## V. Birlikte İstihdamla Organik Bağın Farkı

Kendi organizasyonu ve çalıştırdığı işçilerle üretimi gerçekleştiren kişi iş hukuku anlamında işveren sayılır ve genellikle aynı üretim süreciyle iş organizasyonu içinde çalışan işçilerin bağlı oldukları tek işveren bulunur<sup>34</sup>. Ancak uygulamaya bakıldığında, özellikle bir holding veya şirketler grubu içerisindeki işçilerin aynı anda birden fazla işverene iş gördüğü, daha doğrusu birden fazla işverenin aynı işçi ile tek bir iş ilişkisi kurduğu ve böylece işçi tarafı aynı olan ve birden fazla işverenin taraf olduğu bir iş ilişkisinin ortaya çıktığı görülmektedir<sup>35</sup>. Bu ilişki içerisinde işverenler arasında bir birliktelik vardır. Bu birliktelikten kaynaklanan ortak bir temsil, yönetimde tek başlılık,

organizasyonda birlik, en geniş ifade ile bir bağımlılık olduğu gözlemlenmektedir. Bu yapının gereği yapılan işlemlerle, işçinin iş görme edimini ifası sırasındaki emir ve talimatları birbirinden titizlikle ayırmak gerekir. İşçi, aynı yapının içerisinde yer alan bağımlı veya bağımsız kaç işverenin emir ve talimatı altında çalışıyor ya da hangi sürelerde çalışıyor gibi soruların yanıtlanması kaçınılmazdır. Çünkü ifade edileceği üzere, birlikte istihdam ve organik bağ sıklıkla karıştırılan kavramlardır. Uygulamada birlikte istihdam olduğu yerde hukuki ilişkinin organik bağ olarak nitelenirildiğine çokça rastlanmaktadır.

İş uyumsuzluğunda davalı işverenler arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin belirlenmesi yaşamsal bir önem taşır. Her ne kadar birlikte istihdam veya organik bağ tespit edildiği takdirde her halükarda davalıların birlikte sorumluluğuna gidileceği düşünülse dahi hukuki niteleme her iki açıdan farklı sonuçlar doğuracaktır. Zira birlikte istihdam hukuka uygun bir modeldir. Gerçekten birlikte istihdam halinde işverenlerin amacı işçiyi mağdur etmek veya alacaklarının ödenmemesi amacı ile hileli davranışlara başvurma değildir. Birlikte istihdam hukuka uygun bir uygulamayken; organik bağ yargı tarafından geliştirilmiş bir kavram olup, tüzel kişilik perdesinin kaldırılarak hukuka aykırı uygulamaları önlemeyi amaçlayan yargısal bir yöntemden ibarettir.

Organik bağda birlikte istihdam aranmaz<sup>36</sup>. Organik bağın varlığı durumunda işçinin aralarında organik bağ bulunan işverenlerin hepsine karşı iş görme edimini yerine getirme koşulu aranmaksızın işverenler birlikte sorumlu tutulur. Ancak birlikte istihdamda, işçinin iş görme edimini birlikte istihdam eden işverenlerin hepsine ifa etmesi gerekir<sup>37</sup>.

*araştırılmadan tüm süre üzerinden hüküm kurulması eksik inceleme olup...* şeklindedir.

33 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/34703 E., 2012/150 K., 16.01.2012 T. sayılı ilamı ile "Somut olayda davalı işçi 01.04.1990 tarihinde ilk ismi Gr... sonraki ismi İPG Tanıtım olan davalı işyerine girmiş, aynı işyerinde aynı işi yapmakta iken davalı 30.04.1997 tarihinde buradan SSK çıkışı yapılarak ertesi gün davalı Ün... A.Ş. ye girişi yapılmış ve 02.08.2003 tarihinde de sadece Ün... A.Ş. deki çalışmaları için kıdem, ihbar tazminatı ödenerek iş sözleşmesi feshedilmiştir. Mahkemece, iki şirketin birbirinin devamı olduğu kanıtlanamadığından ve Ün...A.Ş. ye geçerken kıdem ihbar tazminatı ödendiğinden davacının fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir. İki davalı arasında organik bağ olduğu dosyada da bulunan yargı kararlarıyla kesinleşmiştir. Öte yandan davacı hep aynı yerde aynı işi yapmış, SKK giriş çıkışları da birbirini takip eder şekilde yapılmıştır. Böyle olunca tüm çalışma süresinin bütün olarak değerlendirilmesi gerekir" şeklindedir. Karar için Bkz. Çalışma ve Toplum, S.34, 2012/3, s.384 vd.

34 Ali GÜZEL, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2004, s.32.

35 SÜZEK, İş Hukuku, s.147

36 Yargıtay 9. HD. 2014/27016 E., 2016/104 K., 11.01.2016 T. sayılı ilamı için Bkz. Şahin ÇİL, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Yetkin Yayınları, 7. Bası, Ankara, 2016, s.1420.

37 Yargıtay 9. HD. 2014/19957 E., 2015/32175 K., 12.11.2015 T. sayılı ilamı "Görüldüğü gibi birlikte istihdam da işçi, birden fazla işverene iş görme edimini yerine getirmekte, bir anlamda birden fazla işveren iş sözleşmesine katılmaktadır. Organik bağda ise işçinin birden fazla işverene iş görme edimini yerine getirmesine gerek yoktur.



Birlikte istihdam da, organik bağ gibi, bir işçinin aynı hizmeti, birbiriyle bağlı bulunan birden fazla işverene sunmasıdır<sup>38</sup>. Birden fazla işverenin genelde grup veya aile şirketi olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. İşçinin birden fazla işveren yararına yaptığı çalışmada, teknik olarak çalışmanın kaç saatinin veya ne kadarının hangi işverene özgülendiğinin tespiti olanak dışıdır. Çoğunlukla iş görme, iç içe geçmiş biçimde karşımıza çıkar. Üstelik aralarında bağ olan bu şirketlere verilen bir birimlik hizmet, aslında her iki işverenin yararına da yapılmış olabilir. Kısa süreli çalışmanın ayrıştırılabileceği düşünülse bile teknik açıdan somut gerçeğe ulaşmak kolay olmayacaktır. Örneğin, grup şirketler bünyesinde birlikte istihdam edilen şoförün hem A şirketinin hem de aynı grup içerisinde yer alan B şirketine hizmet vermesi güçlü bir olasılıktır. Grup şirketlerin tek bir muhasebe biriminin olduğu ve muhasebeci sıfatıyla çalışan kişinin şirketlerin hepsinin defter ve kayıtlarını birlikte tutması gündeme gelebilir. Bu şekilde yapılan bir çalışmada, emek sürecinin teknik olarak bölünebilmesi madden olanaksızdır.

Böyle durumlarda birlikte istihdamın varlığı kabul edilmektedir. Yargıtay tarafından da ücretin hangi işveren tarafından ödendiğine ve sigorta priminin hangi işverence yatırıldığına bakılmaksızın, bu şirketlerin idare müdürlüğünün aynı olması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik ulaşım, temizlik, kafeterya, yemek gibi hizmetlerinin bu işverenlere karşı birlikte verilmesi ve işçinin bütün şirketlere aynı anda hizmet etmesi halinde birlikte istihdamın varlığı kabul edilmektedir<sup>39</sup>. Yargıtay -özellikle son yıllardaki ilke kararlarında- bu ifadeleri kullanmaktadır<sup>40</sup>.

*Burada işverenlerin kanuna karşı hilesi veya dürüstlük veya dürüstlük kuralına aykırı davranışı vardır. Dolayısıyla salt birlikte istihdamın veya organik bağın tespiti müşterek ve müteselsil sorumluluk için yeterlidir.* şeklinde olup; karar için Bkz: ÇİL, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.1420.

38 OCAK, s. 2793,

39 OCAK, s. 2793,

40 Yargıtay 9. HD., 24.3.2008 gün, 2007/27699 E, 2008/6006 K. "Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte

Birlikte istihdam grup şirketlerde daha çok görülen bir çalışma biçimidir. Bu çalışma şeklinde, işçilerin bir kısmı veya biri, aynı anda birden fazla işverene hizmet vermekte, başka bir ifade ile işçi iş görme edimini birden fazla işveren karşı yerine getirmektedir. Şirketlerin yönetim ve iş organizasyonu ile üretim süreçleri arasındaki bağlantıdan ötürü, işçi aynı anda birden fazla işverene iş görmektedir. Yoksa amaç, işçilik maliyetini düşürmek kaygısıyla işçinin aynı anda birden çok işverene hizmet sunması değildir. Kuşkusuz amaç bu olmamakla birlikte, böyle bir istihdam yöntemi sayesinde personel giderleri de doğal olarak azalacaktır.

Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı genellikle aynı binalarda faaliyet gösterdiği bilinmektedir. İşçinin burada birden fazla işverene karşı hizmet vermesi, birden fazla iş sözleşmesinin kurulduğu anlamına gelmez. Birlikte istihdam durumunda, tek bir iş ilişkisi vardır<sup>41</sup>.

Kimi iş kollarında özellikle aynı yapı içerisinde yer alan şirketlerin tek işçi ile gereksinimlerini karşılaması mümkündür. Örneğin tek bir muhasebecinin birden fazla şirketin muhasebesini tutabileceği daha önce vurgulanmıştır. Şirketler aynı aile ve grup içerisinde olduğundan şirketlere ilişkin bilgilerin tek kişi tarafından bilinmesi ve işin tek kişiyle yürütülmesi, işverenlerce özellikle tercih edilmektedir. Aynı hizmet binasında yer alan şirketler için birden fazla güvenlik firmasından

*hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle 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 işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir.* şeklindedir. Kararlar için Bkz. Şahin ÇİL, Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, Mart 2009, s.67.

41 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/18800 E., 2013/18737 K. 13.09.2013 T., sayılı ilamı "Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi, keza her iki işverenin sorumluluğu ve taraf sıfatı vardır." diyerek tek bir iş ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Karar için Bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.581 vd.

hizmet almak veya birden fazla güvenlik görevlisi istihdam etmek yerine tek bir firma veya işçi ile birden fazla şirketin güvenliğinin sağlanması; yine ulaşım ve nakliyat gibi organizasyonlarının tek elden sağlanması maliyet yönünden büyük avantajlar sunmaktadır.

Kimi durumlarda –açıkça birlikte istihdam olarak tanımlanmamakla birlikte- işçinin aynı bina içinde farklı işverenlerin işlerini görmesi yaygın bir uygulamalıdır. Tüm bu durumlarda işçiyle tek iş sözleşmesi kurulmuştur; şu kadar ki işçi eş zamanlı olarak birden fazla işverenin yanında iş görme edimi ifa etmektedir.

Öğretide, birlikte istihdam ilişkisinin doğabilmesi için işverenlerin aynı şirket grubu içerisinde yer almasının zorunlu olmadığı ifade edilmektedir<sup>42</sup>. İş ilişkisinin kapsamında birlikte istihdamın söz konusu olup olmadığı anlaşılabilir. Örneğin; iki ayrı apartmanın tek kapıcıdan hizmet alması olasıdır. Kapıcılık hizmetinin niteliği gereği günün belirli saatlerine bölünmesi de mümkün olmadığından kapıcı iş görme borcunu aynı anda iki ayrı işveren için yerine getirmektedir<sup>43</sup>.

Bununla birlikte, her grup şirket içi çalışmada birlikte istihdam olduğunun peşinen kabul edilmesi hukuka uygun olmaz.

İşçi tarafından sunulan hizmetin, birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesine olanak tanıyacak şekilde ayrıştırılmasının olanaksız olduğu durumlarda karşımıza birlikte istihdam olgusu çıkmaktadır. Genellikle işin niteliği ve yasal düzenlemeler, yapılan işin bölünüp bölünemeyeceğinin belirlenmesinde yol göstericidir.

Birlikte istihdam durumunda; işçiyle birden fazla işveren arasında tek iş ilişkisi vardır. Uygulamada ise genellikle ücretin işverenlerden biri ya da birkaçı tarafından ödendiği, sigorta primlerinin ise başka bir işveren tarafından yatırıldığı görülmektedir. İşçinin ücretinin birlikte istihdam verilen şirketlerden biri tarafından ödendiği hallerde ücretin tespiti konusunda sıkıntı yaşanmayabilir. Ancak işverenlerin ayrı bordrolar ile farklı ödemeler yapıldığı saptandığı takdirde işçinin ücretinin nasıl belirleneceği tartışması ortaya çıkar. Yargıtay bir kararında, bu durumda işçinin ücretinin ödenen tüm ücretlerin toplamı üzerinden tespit edileceğine yönelik hüküm kurmuştur<sup>44</sup>.

## VI. Sorumluluk

Organik bağ bulunması halinde, bütün şirketler işçi alacaklarından müteselsil sorumlu kabul edilir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 61. Maddesinde "Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır.", denilerek dış ilişkide müteselsil sorumluluğu, 62. maddede ise "Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur." denilerek iç ilişkide müteselsil sorumluluğu düzenlemiştir. Müteselsil sorumlulukta; alacaklı işçinin alacağına karşılık birden fazla borçluya gidebilmesi ve biri tarafından borcun ifası durumunda müteselsil borçlulardan diğeri için de borcun ortadan kalması söz konusudur.

42 SÜZEK, İş Hukuku, s.147

43 Yargıtay 9. HD. 2007/2624 E., 2007/30654 K., 17.10.2017 T. sayılı ilamı "1.10.2001 - 13.1.2004 tarihleri arasında davacının her iki davalı tarafından birlikte istihdamının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu çalışma şekline göre davalılardan K. apartman işyerinin 1.12.1997-1.10.2001 tarihleri arasında geçen çalışmalardan doğacak işçilik alacaklarının tümünden (asgari ücrete göre belirlenecek) tek başına sorumlu tutulmalıdır. 1.10.2001 13.1.2004 tarihleri arasında birlikte istihdam söz konusu olacağından bu dönem için doğacak alacaklardan her iki davalı müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır." şeklindedir. Karar için Bkz. Çalışma ve Toplum, S.17, 2008/2, s.355 vd.

44 Yargıtay 22. HD. 2014/21637 E., 2015/33929 K., 08.12.2015 T. sayılı ilamı "Somut olayda, davacı işçinin ücretinin davalı her iki şirketçe ayrı ayrı ödendiğine dair bordrolar sunulduğu, söz konusu bordrolar ve tüm dosya kapsamına göre birlikte istihdamın söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde her iki ücret değerlendirilerek davacının aylık ücreti tespit edilmeli ve bu tespit edilecek ücrete göre de alacak miktarları belirlenmeli, bilirkişiden ek rapor alınarak sonuca göre karar verilmelidir." Demekte olup; karar için Bkz. ÇİL, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.1420.

İş yargılamasında davalı işverenler arasında organik bağ olduğu tespit edildiği takdirde de yine işçinin ücret ve diğer haklarından her bir işveren sorumlu olacaktır.

Aynı işverenin yanı sıra aralarında bağlantı bulunan işverenlerde geçen sürelerin de kıdem tazminatına hak kazanma açısından birlikte değerlendirilmesi gerekir<sup>45</sup>. Şirketler arasında organik bağın varlığı durumunda işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi, öğreti ve Yargıtay tarafından benimsenen bir uygulamadır<sup>46</sup>. Yargıtay 9. Hukuk ve Yargıtay 7. Hukuk Dairelerinin kararlarında aralarında organik bağ olan işverenlerde geçen kıdem süresinin birlikte ele alınması gerektiği, işverenler için dönemsel sorumluluk hesabı yapılarak kıdem tazminatına hükmedilmesinin hatalı olduğu açıkça dile getirilmektedir<sup>47</sup>.

Kıdem tazminatı ile birlikte ücret, fazla çalışma ücreti, yıllık ücretli izin gibi alacaklardan aralarında organik bağ bulunan veya birlikte istihdam ilişkisi içinde olan işverenler birlikte sorumludur.

45 Şahin ÇİL, Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönerlerinden Hizmet Süresi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.11, Eylül 2008,s.24.

46 Yargıtay 9. HD. 2009/9436 E. 2009/15249 K. 2.6.2009 T. kararı için Bkz. www.kazancihukuk.com.tr.

47 Yargıtay 9. HD. 2010/8066 E. 2012/16244 K. 09.05.2012sayılı ilamı "Dosya içindeki SSK hizmet cetveli işe giriş bildirgelerine göre davacının 01.08.1998-12.11.2008 tarihleri arasında kesintisiz olarak E. Yem ve Gıda A.Ş., E. Madencilik Nak. A.Ş. ve E. Mermer İşletmeleri A.Ş. firmalarında çalışmasının bulunduğu sabittir. Yine dosya içindeki belgelere göre her üç şirketinde ticaret merkezleri aynıdır. Davalı firma ile dava dışı iki firma arasında organik bağ bulunmaktadır. Bu durumda mahkemece en son işveren olan davalı şirketin davacının 01.08.1998- 12.11.2008 tarihleri arasındaki kıdem süresine göre kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerekirken sadece kendi bünyesinde çalıştığı dönemle sınırlı olarak kıdem tazminatından sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklindedir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Esas No. Karar No. Tarihi: 2013/5280 2013/12356 01.07.2013 sayılı ilamı "İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmelidir. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında organik bağ çerçevesinde sonuca ulaşma hedeflenmiştir." şeklindedir. Karar için Bkz. Legal İş Hukuku Dergisi, C. 10, S. 40, 2013 s. 33.; Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, 2014/1, s.394 vd.

Dolayısıyla anılan işverenler için dönemsel sorumluluk kuralı benimsenerek hesap yapılması uygun olmayacaktır.

## VII. Sonuç

Bilindiği üzere; iş hukukunun temel ereği işçinin korunmasıdır. Yabancılaşmanın ve bireyselleşmenin giderek ön plana çıktığı, insanoğlunun sosyal bir varlık olma niteliğinden sıyrılarak hızla yalnızlaştığı post-modern bu çağda; çoğu zaman emeği dışında satacak herhangi bir değerden yoksun işçiyle tüzel kişiliği bulunan, insan kaynakları bölümüyle hukuk birimleri olan ve kimi zaman holding veya şirketler topluluğu içerisinde yer alan güçlü bir yapı – eş deyişle işveren- karşı karşıya gelmektedir. Şayet bu güçlü yapı -iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla- bir de tüzel kişilik perdesi çekmişse, işçi daha da korumasız hale gelmektedir.

Organik bağ kavramının, mevzuat ve öğretiden daha çok Yargıtay kararlarında karşımıza çıkması, bu kararların özellikle incelenmesini gerektirmektedir. Yargıtay uzun yıllardan bu yana doğrudan teoriye göndermede bulunmadan 'organik bağ' ve 'birlikte istihdam' gibi hukuki nitelendirmeler yapmakta; uyuşmazlıkları bu şekilde çözmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda, Yargıtay'ın organik bağ kavramına ilişkin çeşitli ölçütler geliştirdiği vurgulanmalıdır.

Aralarında fiili ve hukuki bağ olan işverenlerin işçinin hak ve alacaklarından birlikte sorumluluğu, işçinin korunması açısından özel bir önem taşımaktadır. Aynı biçimde, dürüstlük kuralı tüzel kişiliğin perdesinin ardına sığınılarak hukuk dışı yollara başvurulmasının engellenmesinde etkin bir rol oynamaktadır. Şu halde yargılamanın uzamasına yol açmadan gerekli araştırma yapılmalı; sonraki aşamada hukuki ilişkinin niteliği belirginleştirilmelidir. Nihayet aralarında organik bağ bulunduğu belirlenen işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi, tüzel kişilik perdesinin ardına gizlenilerek işçinin haklarından yoksun kılınmasının önüne geçecektir.

## KAYNAKÇA

- AYDINLI, İ. (1999). Üst Kuruluş İşletmelerde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü, Çimento İşveren Dergisi, S.4, C.13
- CAN, O./ÇAKMAK, İ. (2011). İş Davaları, Bilge Yayınevi, 1. Bası
- ÇANKAYA, O.G./ ÇİL, Ş.(2011).İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin, 3. Bası, Ankara
- ÇELİK, N./ CANİKOĞLU, N. /CANBOLAT, T. (2016). İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 28. Bası, İstanbul.
- ÇELİK, N. (2014).Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımın Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.15, Özel S.
- ÇİFTER, A. (2011). Şirketler Arasında Organik Bağ ya da Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I., İstanbul.
- ÇİL, Ş. (2008). Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlere Hizmet Süresi, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.11.
- ÇİL, Ş. (2009). Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13.
- ÇİL, Ş.(2016). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Yetkin Yayınları, 7. Bası, Ankara.
- ÇİL, Ş.(2016). 6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHF, C. LXXII, S. 2, s. 87-102,
- GÜZEL, A.(2004).İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, S.1.
- KARAASLAN, V. (2013). Hakim Davayı Aydınlatma Ödevi, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası.
- OCAK, U.(2015).İşçilik Alacakları, Kalkan Matbaacılık, Ankara.
- ÖZTEK, S.(2008).Alacaklarının Hakim Ortağa Karşı Korunması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile TMSF tarafından müş- tereken düzenlenen 1. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu 'Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması', Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul.
- ÖZMUMCU, S. (2014). Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Re'sen Araştırma İlkesi, S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi MİHBİR Özel Sayısı, C.4, S.2, Isparta, S.18-19.
- PULAŞLI, H.(2016).Şirketler Hukuku Genel Esasları, Adalet Yayınevi, 4. Bası, Ankara.
- SÜZEK, S.(2017). İş Hukuku, Beta Yayınevi,13. Bası, İstanbul.
- SÜZEK, S.(2010). Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17.
- ŞAHLANAN, F. (2011). Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunda Farklı Şirketler Arasında Organik Bağ Bulunması, Karar İncelemesi, Tekstil-İşveren Dergisi, S.373, Hukuk:58.
- ŞAKAR, M. (2016). İş Hukuku Uygulaması, Beta, 11. Bası, İstanbul.
- TAŞKIN, A. (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.32.