

İlgili Kanun / Madde

1475. S.İşK/14

4857 S.İşK/17

**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2008/12825

Karar No. 2008/18885

Tarihi: 04.07.2008

- HOLDİNG A.Ş
- ORGANİK BAĞ
- TÜZEL KİŞİLİK PERDESİNİN KALDIRILMASI

ÖZETİ: 4857 Sayılı İş Kanununun ikinci maddesine göre; “işçi çalıştıran gerçek tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...” denir.

Aynı Kanunun yedinci maddesine göre ise; “işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”

Görüleceği üzere holdingler kurumsal olarak ikinci maddede terimsel olarak yedinci maddede iş hukuku literatürüne girmiştir. İşlevsel açıdan ise ortadan kaldırılan 1475 Sayılı Kanun dönemi uygulamasındaki içtihatlar da yer almakta benzer kuruluşlar kartel, tröst ve konzern gibi uygulamada isimler almaktadır. Adi ortaklık şeklinde olan kuruluşların tüzel kişiliği bulunmamaktadır.

Terimolojik açıdan holding kavramına Anonim Ortaklıklarda (AO) rastlanır. Anonim Ortaklık yavru şirketlerin (yavru ortaklıkların) büyük oranda hisse senetlerine sahip olur. Ya da yönetim kurulunda

kendi iradesine sahip yönetici bulundurur. Her iki durumda da holding ilişkisi söz konusu olur.

Davacı taraf dava dışı Yemin Yapının davalılara hizmet vermek amacıyla kurulduğunu, davalılar ve grubundan başkaca gerçek veya tüzel kişiye hizmet vermediğini iddia etmiştir. Davacının bu iddiaları üzerinde durulmalı, Holding anonim ortaklıklar ile holdinge bağlı olduğu ileri sürülen ve davacı işçilerin doğrudan hizmet verdiği şirketler arasındaki ilişki, holdinglerin şirketler üzerinde etkisinin ne şekilde olduğu tespit edilmelidir. Mahkemece yukarıda anlatılan araştırmalar yapılmadan, Holdinglerin hukuki sorumlulukları “tüzel kişilik perdesinin kaldırılması” ve “organik bağ” kavramları ışığında ele alınmadan eksik inceleme sonucu verilen karar bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı, itirazın iptali ve %40 icra inkâr tazminatına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan Doğan şirketler Grubu Holding A.Ş. ile Doğan Yayın Holding AŞ avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, dava dışı Yemin Yapı Gıda San ve Tic Ltd şirketin de çalışmakta iken asıl işveren konumunda bulunan Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş., Doğan Yayın Holding A.Ş. ve Doğan grubuna ait diğer şirketler ile alt işveren Yemin Yapı Gıda San ve Tic Ltd şirketi arasındaki asıl-alt işveren ilişkisini düzenleyen yemek hizmeti verilmesine ilişkin sözleşmenin feshedilmesi nedeniyle çalışanların iş sözleşmelerinin sona erdirildiğini davalılar hakkında ihbar ve kıdem tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsili amacıyla icra takibinde bulduklarını, davalıların takibe itirazları sonucunda takibin durduğunu belirterek itirazın iptaline takibin devamına, %40 icra inkar tazminatına karar verilmesini istemiştir.

Davalılar Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. ve Doğan Yayın Holding A.Ş. ise davacının Yemin Yapı Gıda San ve Tic Ltd şirketinin işçisi olarak davalı şirketlere ait işyerlerinde bulunmadığını ve hizmet vermediğini, Doğan Yayın Holding A.Ş.'nin yemek yapım işini başka bir firmanın üstlendiğini, Doğan Grubu bünyesindeki her bir şirketin ayrı bir tüzel kişiliği bulunduğunu bu nedenle grup bünyesinde ki bir şirkete ait olan borçtan diğer bir şirketin sorumluluğunun söz konusu olamayacağını, Yemin Yapı'nın Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. ile bu şirketin Üsküdar da ki işyerine yönelik olarak Kasım

Yargıtay Kararları

1998–30.4.2004 tarihleri arasında yemek hizmetlerini yürüttüğünü ve gelen şikâyetler üzerine aralarındaki sözleşmenin fesih edildiğini ancak davacının Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.'nin bulunduğu Üsküdar adresindeki işyerinde hiçbir zaman hizmet vermediğini bu sebeple asıl işveren olmadıklarını kendilerine husumet yöneltilemeyeceğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının Doğan Medya Center-Esenyurt Hoşdere adresinde davalı iki Holding A.Ş.'ne bağlı şirketlere yemek hizmeti verdiği ve bu şirketlerle Holdingler arasında menfaat ilişkisi bulunduğu bu nedenle her iki holding A.Ş.'nin asıl işveren oldukları belirtilerek davalı Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. ile Doğan Yayın Holding A.Ş. hakkındaki davanın kabulü ile itirazın iptaline takibin devamına, icra inkâr tazminatın reddine diğer şirketler hakkındaki davanın husumetten reddine karar verilmiştir.

Karar davalı Holding A.Ş. 1er tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık doğrudan Holding A.Ş.lere hizmet vermeyen davacının iş sözleşmesinin çalıştığı yemek şirketi Yemin Yapı tarafından feshedilmesi, nedeniyle asıl işveren olarak Holding A.Ş. lerin dava konusu alacaklardan sorumlu tutulup tutulamayacağı noktasındadır.

Davacı ve arkadaşlarının SSK'na girişlerini yapan ve ücretlerini ödeyen Yemin Yapı Gıda San ve Tic Ltd Şti ile Hürgüç Gazetecilik (unvan değişikliği ile Doğan Burada Rizoli A.Ş.) arasında yemek hizmetleri verilmesi konusunda 2.7.1998 tarihinde bir sözleşme düzenlenmiştir. Bu şirket Doğan Medya Center'ın bir bölümünün malikidir. Medya Center'ın diğer bölümünün maliki ise Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş. dir. İlgili şirket davalı şirketlere maliki olduğu binaları kiraya vermiştir. Davalı Holding A.Ş. lerin kabulünde olduğu üzere Yemin Yapı Gıda San ve Tic Ltd şirketi bu şirketlere yemek yapım ve dağıtım işini sözlü olarak yapılan sözleşmelere dayanarak yerine getirmiştir. 16.4.2004 tarihinde de Yemin Yapı adlı şirketle bu şirketten hizmet alan şirketler arasında yemek yapımı ve dağıtım ilişkin sözleşmeler feshedilmiştir.

Davalı Holding A.Ş. ler Doğan Medya Center'da hizmet vermemişler davacı ve arkadaşları ise Doğan Medya Center'da çalışmışlardır.

4857 Sayılı İş Kanununun ikinci maddesine göre; " işçi çalıştıran gerçek tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren..." denir.

Aynı Kanunun yedinci maddesine göre ise; "işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur"

Görüleceği üzere holdingler kurumsal olarak ikinci maddede terimsel olarak yedinci maddede iş hukuku literatürüne girmiştir. İşlevsel açıdan ise ortadan kaldırılan 1475 Sayılı Kanun dönemi uygulamasındaki içtihatlar da yer

almakta benzer kuruluşlar kartel, tröst ve konzern gibi uygulamada isimler almaktadır. Adi ortaklık şeklinde olan kuruluşların tüzel kişiliği bulunmamaktadır.

Terimolojik açıdan holding kavramına Anonim Ortaklıklarda (AO) rastlanır. Anonim Ortaklık yavru şirketlerin (yavru ortaklıkların) büyük oranda hisse senetlerine sahip olur. Ya da yönetim kurulunda kendi iradesine sahip yönetici bulundurur. Her iki durumda da holding ilişkisi söz konusu olur.

Hâkim ortak "ana ortak" kendisine bağlı ortaklar ise "yavru ortak/yavru şirket" dir.

Uygulamada daha sık görülen durum hisse senetlerinin alınması şeklinde gerçekleşmektedir. Ancak senet alımlarının denetimi gerekir, aksi halde hangi şirketin iradesine üstün tanınacağı sorun olur.

Türk Ticaret Kanununun 48. maddesinde sözü edilen "ilaveler" kapsamında holding terimi ilave bir terim olarak kullanılabilir.

Öte yandan işletmeler arası "merkezi yoğunlaşma" olgusu (konsantrasyon) yabancı ve Türk Hukuk sisteminde ağırlıklı olarak yer almaktadır. Bu bağlamda "konzern düzeni" "bağlı işletmeler" "işletmelerin birleşmesi" ve özellikle "holdingleşme" özel ağırlık taşır.

Ana ortaklığın yavru ortaklar üzerinde tam bir egemenliği var ise; başka bir anlatımla yavru ortaklık ana ortaklığın bir bölümü gibi çalışıyor ise "nitelikli ortaklık." Egemenlik ögesi sürekli olmayıp sıkı değilse, ana ortaklık yavru ortakların kazanç kaybı olacak şekilde sözleşme yapamıyorsa "basit ortaklık" tan söz edilir.

Öte yandan aynı düzey ortaklıklar üretim ve finasta, faaliyetleri aynı ise "yatay ortaklıklar" üretim aşamalarına göre bir düzenleme var ise "dikey ortaklık" lardan söz edilir. (Daha fazla bilgi için bkz Poroy/Tekinalp/Çamoğlu: Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, B.10, İstanbul 2005, sh262, 263; 1019–1025)

Holdinglerin hukuki sorumluluğu özellikle " tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ve "organik bağ" kavramları ışığında ele alınmalıdır, ideal olan sorumluluğa ilişkin düzenlemelerin yasalarda yer alması. Ya da ortak topluluğuna yönelik sözleşmelerde ayrıntılı açıklamalara yer verilmesidir.

Tüzel kişiliğin olması iş Kanunu ikinci maddesi bağlamında işveren olarak kabulü için zorunlu değildir. Kurum olması yeterlidir.

Tüzel kişilik, oluşturulacak kişiliğin kendine özgü amaç birliği içinde ve bağımsız bir varlık olarak ortaya konabilir. Tüzel kişiliğin malları, onu kuran gerçek kişilerden ayrılır, işte tüzel kişilik perdesinin ortadan kaldırılması ile gerçek kişilerin sorumluluğuna gidilebilir. (Antalya, Gökhan; "Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Teorisi, Tebliğ Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi (MUHF), İstanbul 2008, sh 146)

İkinci şekli ise, "Çapraz perdeyi kaldırma"dır. Aynı şirketler topluluğu içinde yer alan kardeş şirketler arasında perdenin kaldırılmasıdır.

Yargıtay Kararları

(Öztekin, Selçuk/Memiş, Tekin "Şirketler Hukuku ve icra İflas Hukuku ilkeleri Karşısında Borçlu Şirketin Alacaklarının Hâkim Ortağa Karşı Korunması" (Teblüğ) MUHF, İstanbul 2008, sh 208

Tüzel kişiliğin özellikle sorumluluk konusunda bir koruma yaptığı gerçektir.

Tüzel kişi ile ortakların alanlarının organizasyon ve mal varlıkların birbirine karışması, yetersiz sermaye ve özellikle şirket tüzel kişiliğinin bilinçli olarak üçüncü kişileri zarara uğratılması tüzel kişilik perdesinin ortadan kaldırılması nedenlerindedir. (Öztekin/Memiş: sh 197 vd)

Başka bir anlatımla bu davalar borçlunun alacaklarından mal kaçırmak amacıyla yaptığı tasarrufların hileli, muvazaalı işlemlerin borçlunun alacaklılarına karşı hükümsüz hale gelmesi yaptırımını hedefleyen hâkim hukuku biçiminde bir son çaredir. (Yıldırım, Kamil; "Maddi Hukuk İcra Hukuku İlişkisi ve İptal Davalarından Perdeyi Kaldırma Teorisine Hukuki Korunma Sağlayan Enstrümanlar," Tebliğ, MUHF, İstanbul 2008, sh 193)

"Organik Bağ" tüzel kişiye karşı olan alacakların takip edilmesinde, bu takibin asıl borçlu şirket ile birlikte onunla belirli bir düzeyde hukuki ilişkiye ve bağına sahip olan şirkete karşı yapılabilmesini sağlayan bir hukuki yoldur. Bu halde iktisadi bütünlük aranmaz. Gerçek kişinin sorumluluğuna gidilemez. Ancak organik bağ içinde olan şirketin malvarlığına el atılabilir. Alacaklılardan mal kaçırmak amacı yeterlidir. Tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasındaki koşul aranmaz. Organik bağın varlığı için ayrı tüzel kişilikler arasında belirli bir iktisadi ve ticari bağımlılığın, amaç ve hareket birlikteliği yeterlidir. (Öztekin/Memiş; sn 209 vd)

Somut olayda, Holdingler anonim ortak olarak yer almaktadırlar. Davacı işçiler alt işveren işçisi olarak yemek şirketi ile Holding dışındaki şirketlere hizmet vermişlerdir.

Holding A.O.lar ile Doğan Medya Center'da yani davacı işçilerin çalıştığı işyerinde faaliyet gösteren şirketler arasında menfaat ilişkisi olduğu gerekçesiyle Holding A.O.ların asıl işveren oldukları kabul edilmiş ise de bu sonuca nasıl ve ne şekilde varıldığı somut olarak ortaya konulmamıştır.

Davacı taraf dava dışı Yemin Yapının davalılara hizmet vermek amacıyla kurulduğunu, davalılar ve grubundan başkaca gerçek veya tüzel kişiye hizmet vermediğini iddia etmiştir. Davacının bu iddiaları üzerinde durulmalı, Holding anonim ortaklıklar ile holdinge bağlı olduğu ileri sürülen ve davacı işçilerin doğrudan hizmet verdiği şirketler arasındaki ilişki, holdinglerin şirketler üzerinde etkisinin ne şekilde olduğu tespit edilmelidir. Mahkemece yukarıda anlatılan araştırmalar yapılmadan, Holdinglerin hukuki sorumlulukları "tüzel kişilik perdesinin kaldırılması" ve "organik bağ" kavramları ışığında ele alınmadan eksik inceleme sonucu verilen karar bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay Kararları

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.07.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.