

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/18-21**

**T.C.**  
**GAZİANTEP**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2025/718**  
**Karar No. 2025/1106**  
**Tarihi: 03.07.2025**

- **BİRLİKTE İSTİHDAM**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** Eldeki davada, davalı şirketlerin aynı Holding bünyesinde yer aldıkları, faaliyet alanları ile ortaklık yapılarının kesiştiği, iktisadi bir bütünlük içerisinde tek elden yönetildikleri, çalışanlar ve üçüncü kişiler nezdinde gerçekte tek şirket algısı oluşturulduğu, dosya içerisinde mevcut Ticaret Sicil kayıtları, ilgili şirketlere ait internet görüntüleri ve davalı tanık anlatımları içeriği ile sabittir. Bu durumda, davacı işçinin davalı şirketler tarafından birlikte istihdam edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Davalıların işe iade davasının yasal mali sonuçlarından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmaları gerekmekte ise de bu yönden talebinden davalıdan olduğu, yargılama giderleri açısından müştereken ve müteselsilen tahsil talep edildiği anlaşılacakla talep ile bağı kalınarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

**TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:**

**Davacı vekili dava dilekçesinde özetle;** Davacının iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek davacının işe iadesi ile işe iadenin mali sonuçlarının tespitine hükmedilmesini istemiştir.

**Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle;** Davanın reddini istemiştir.

**İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARAR ÖZETİ:**

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

**İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:**

**Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle;** davalılar ile davalı şirketin iştiraki konumunda grup şirketlerde birlikte istihdam olduğunu, bu suretle işçi

sayısının 30un üzerinde bulunduğunu, iş akdine haklı bir neden olmadan son verildiğini ileri sürmüştür.

### **İSTİNAF NEDENLERİNİN İNCELENMESİ VE GEREKÇE:**

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2024/7402 E. 2024/10218 K.27.06.2024 tarihli ilamında: " *Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında grubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Sadece şirketler arasında organik bağdan söz edilerek işçilik alacaklarından aralarında bağlantı bulunan işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmalar için sadece bir şirketin sorumluluğunun yeterli görülmesi mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki aynı gruba ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında, kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Bu gibi durumlarda işçilik alacaklarının hesabında, hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi veya birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir.*

*Davalılar arasındaki hukuki ilişki konusunda yapılan araştırma ve değerlendirme eksik incelemeye dayalı olup Mahkemece yapılması gereken ; davalı Şirketler arasındaki hukuki ilişkiyi gösterir sözleşme veya başkaca belgelerin dosya içine alınarak ilgili işverenlerle ilgili tüm ticaret sicil kayıtları ve mevcutsa aralarındaki ilişkiyi gösteren hizmet alım , ortaklık , hisse devir sözleşmesi ve ekleri gibi tespite dayanak yapılan belgelerin dosya içerisinde alınması ve gerekirse tamklar yeniden dinlenerek fiili çalışma ve şirketler arasındaki bağ, birlikte istihdam, işyeri devri, iş sözleşmesi devri, hususunda beyanları alınarak, sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre deliller hep birlikte değerlendirilerek davalılar arasındaki ilişki, netleştirilmeli sonrasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yerleşik içtihatları doğrultusunda 'Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve 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 işyerinde verilen muhasebe, güvenlik ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kistasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21.07.2008 gün ve 2008/25552 Esas, 2008/20932 Karar -2013/5859 Esas, 2013/14013Kararsayılı ilamları). "*

Somut olayda; davacının Ataer Madencilik şirketi bünyesinde çalışırken Ataer Holding A.Ş. için planlama, bütçe ve maliyet raporları hazırladığı, diğer grup firması olan Erdemir Madencilik (Ermaden) için de çeşitli Fizibilite, Planlama ve Bütçe raporları tanzim edip Erdemir Madencilik (Ermaden) ve Ataer Holding A.Ş. yönetimleri ile paylaştığı mailler ile de sabit olmakla Erdemir Madencilik San. ve Tic. A. Ş.'nin kollarına göre en az işçi sayısının 0510 iş kodunda 15 işçi, Ataer Madencilik San Ve Tic. A.Ş.'de ise sigortalı sayısı 18 kişi olduğu görülmüş, bu haliyle dahi 30 işçi sayısının sağlandığı anlaşılmıştır.

Esas yönünden inceleme yapıldığında; davacının 02.08.2021-29.09.2023 tarihleri arasında planlama mühendisi sıfatı ile çalıştığı, iş akdinin davalı işverence işyeri gerekleri gerekçesi ile ve kod 04 (belisiz süreli iş akdinin geçerli sebep bildirilmeksizin işverence feshi) bildirimini ile "işyeri gerekleri nedeniyle" şeklinde feshedildiği ileri sürülmüş ise de; feshin açık ve kesin olmadığı ve geçerli nedene dayandığının işverence ispat edilemediği görülmüş bu yönden davalı bünyesindeki işine iade edilmiştir.

Davacının son ay ücret bordrosu (9/2023) davacının brüt ücret çıplak brüt ücreti 25 gün için 64.128,59-TL'dir. Bu tespit ay bazında değerlendirildiğinde  $64.128,59/25*30=76.954,308$  olarak geçmiştir. Hesaplama çıplak brüt ücret üzerinden yapılmalıdır.  $76.954,308*4=$  **307.817,23 TL 4 aylık işe başlatmama tazminatı** hesaplanmıştır.

Boşta geçen süre ücreti giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Bunun için sağlanan ek faydaların brüt ücrete eklenmesi gerekmektedir. Boşta geçen süre alacağı 4 aydır.

Davacı, davalı ve tanık beyanlarında davacının davalı tarafından konaklama imkanının sağlandığı ve 3 öğün yemek imkanının sağlandığı belirtilmiştir. Dava dosyasına eklenen toplu yemek listesinde 2023 yılına ait veri bulunmamaktadır. TÜİK Kurumsal. TÜFE ortalamasında göre 2022 yılı yemek ücreti 15,90 TL ortalama % 53,86 zam ile  $15,90 + (15,90 \times \%53,86) = 24,46$  TL olarak dikkate alınmıştır. Buna göre 3 öğün yemek için  $24,46*26*3= 1.907,88$  TL yemek ücreti giydirilmiş ücrete eklenmiştir. Konaklama imkanı için Yargıtay Kararları gereği asgari ücretin 4/1'i alınması gerekmektedir. 2023 ikinci yarısında brüt asgari ücret 13 bin 414 lira/4 =3.353,50 TL konaklama yardımının da hesaba eklenmesi gerekmektedir. İşvereni ayrıca yılda bir defa prim verildiği tanık ifadelerinde bordrolardan görülmüştür. Davacının 2023/3 bordrosunda brüt 57.147,25 TL prim tahakkuk ettiği görülmüştür. Bu aya çevrilince  $57.147,25/12=4.762,27$  TL brüt prim alacağının da boşta geçen süre hesaba eklenmesi gerekmektedir.

$76.954,30$  (çıplak ücret)+ $4.762,27$  TL (prim), $1.907,88$  TL (yemek),  $3.353,50$  (konaklama) olmak üzere toplam  $86.977,95$  TL giydirilmiş brüt ücret hesaplanmıştır. Boşta geçen süre 4 ay üzerinden hesaplanacağından  $86.977,95*4=$  **347.911,80 TL boşta geçen süre ücreti** hesaplanmıştır.

2- Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.09.2021 tarihli ve 2017/(22)9-3109

Esas, 2021/1075 Karar sayılı kararında *birlikte istihdam, tüzel kişilik perdesinin aralanması* kavramları şu şekilde açıklanmıştır: "... Birlikte istihdam olgusunun varlığı için önemli olan aynı grup içinde yer alma değil, birlikte işverenlerin işçi ile olan ilişkilerini ayrı ayrı değerlendirebilme olanağını ortadan kaldıracak şekilde işçi ile hukukî bir bağlantı içinde olmalarıdır.

Ayrıca işçinin birlikte işverenlerle ayrı ayrı iş sözleşmesi yapmasına da gerek olmayıp, aynı iş sözleşmesi kapsamında birden fazla işverene aynı zaman ve nitelikte iş için iş görme borcunu yüklenmesi mümkündür (Süzek, s.150). Birlikte istihdamın varlığı hâlinde işverenlerin her biri, işveren hak ve yetkilerine sahip olmakla birlikte işverenin borç ve sorumluluklarına da ayrı ayrı sahiptirler. Bir diğer anlatımla işçiye karşı işverenler müteselsil sorumlu olup, işçi de ücret ve diğer haklarının tümünü her bir işverenden talep etme hakkına sahiptir.

Uygulamada işverenler iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmak için bazı durumlarda bir holding veya şirketler topluluğunda ya da bunların dışında kalan şirketlerde işçiler görünüşte bir şirketin işçisi olarak gösterilmektedir. Bu duruma engel olmak için tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisi geliştirilmiştir (Süzek, s.152).

... Tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasında birden fazla şirketin faaliyet alanı, ortaklık yapısı, ortakları gibi konularda öyle büyük ve derin bir kesişme vardır ki; bu şirketlerle iş yapan kişiler nezdinde iktisadi bir bütünlük içerisinde tek bir şirketle iş yapıyor algısı oluşmaktadır. Ayrıca üçüncü kişiler nezdinde uyandırılan bu algı neticesinde, ticaret yaparken güçlü bir yapıya sahip görüntüsü oluşturularak, şirketlerden birinin borca batırılması ya da içinin boşaltılıp iş alanının diğerine kaydırılması işlemleri tipik bir haksızlığa kullanılması olarak değerlendirilmelidir.

Eldeki davada, davalı şirketlerin aynı Holding bünyesinde yer aldıkları, faaliyet alanları ile ortaklık yapılarının kesiştiği, iktisadi bir bütünlük içerisinde tek elden yönetildikleri, çalışanlar ve üçüncü kişiler nezdinde gerçekte tek şirket algısı oluşturulduğu, dosya içerisinde mevcut Ticaret Sicil kayıtları, ilgili şirketlere ait internet görüntüleri ve davalı tanık anlatımları içeriği ile sabittir. Bu durumda, davacı işçinin davalı şirketler tarafından birlikte istihdam edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Davalıların işe iade davasının yasal mali sonuçlarından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmaları gerekmekte ise de bu yönden talebinden davalıdan olduğu, yargılama giderleri açısından müştereken ve müteselsilen tahsil talep edildiği anlaşılacakla talep ile bağlı kalınarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

Bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b2. Maddesi gereğince mahkeme hükmünün kaldırılarak anılan gerekçelerle yeniden hüküm vermek gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1- Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile,

2- HMK 353/1-b.2 ve 355. Maddeleri gereğince İlk Derece Mahkemesi hükmünün aşağıdaki şekilde düzeltilmek üzere ORTADAN KALDIRILMASINA.

**3-Davanın KABULÜNE,**

**a-Feshin geçersizliğine,** davacının davalı ATAER MADENCİLİK SAN.VE TİC.A.Ş yanındaki işine İADESİNE,

**b-Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen,** işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde feshin nedeni ve işçinin kıdemi dikkate alınarak davalılar tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık brüt ücreti karşılığı olarak brüt **307.817,23 TL** olarak TESPİTİNE,

**c-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olmak üzere brüt **347.911,80 TL** TL nin davalılardan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin TESPİTİNE,**

**ç-** Alınması gerekli 615,40 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 269,85 TL harcın mahsubu ile bakiye 345,55 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile hazineye irat kaydına, davacı tarafından yatırılan 269,85 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

**d-** Davacı tarafından yapılan toplam 4.337,85 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

**e-** Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin davalı üzerinde bırakılmasına,

**f-** Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihi itibariyle yürürlükte bulunan AAÜT gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

**4-** Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde iadesine,

**5-** HMK'nun 333. maddesi gereğince kullanılmayan gider avansı bulunması durumunda yatırana iadesine,

**6-** Kararın taraflara tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda oybirliği ile 03/07/2025 tarihinde **KESİN** olmak üzere karar verildi.