

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6197

Karar No. 2025/7421

Tarihi: 06.10.2025

- GRUP ŞİRKETLERİ
- GRUP ŞİRKETLERİNDE ORGANİK BAĞ
- TÜZEL KİŞİLER ARASINDA SADECE ORGANİK BAĞ BULUNMASI, ÇALIŞMA DÖNEMİNİN TAMAMINA İLİŞKİN ALACAKLARDAN İŞÇİNİN ÇALIŞMIŞ OLDUĞU HER BİR TÜZEL KİŞİNİN MÜTESELSİLEN SORUMLU OLMASI SONUCUNU DOĞURMAYACAĞI
- GRUP ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞÇİLİK ALACAKLARININ HESABINDA, HİZMETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARININ BELİRLENMESİ İÇİN ORGANİK BAĞIN YANINDA ŞİRKETLER/İŞVERENLER ARASINDA İŞYERİ DEVRİ, İŞ SÖZLEŞMESİ DEVRİ, ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ VEYA BİRLİKTE İSTİHDAM OLGULARININ BULUNUP BULUNMADIĞININ SOMUT OLARAK BELİRLENMESİ GEREKİR.

ÖZETİ: 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.

Tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunması, çalışma döneminin tamamına ilişkin alacaklardan işçinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Zorgün İnşaat Taahhüt Ticaret Limited Şirketi (Zorgün Şirketi) vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 21.04.2014-20.05.2019 tarihleri arasında Zihni Üstün Oğulları İnşaat Taahhüt Turizm ve Petrol Ürünleri Sanayi Ticaret Anonim Şirketinin (Zihni Üstün Oğulları Şirketi) alt işveren şirketleri olan diğer davalı Şirketlerde harita şefi- takograf başı olarak, 8.000,00 TL ücret ile yemek, servis ve benzeri haklarla çalıştığını, 20.05.2019 tarihinde, "Yeni yatırım alamadık, çalışma sona erdi." denilerek iş sözleşmesine son verildiğini, Miray Tünel Yapı İnşaat Taahhüt Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (Miray Şirketi) tarafından işine son verilirken birtakım evraklar imzalaması gerektiğini söylediğini, 31.07.2019 tarihinde 20.518,00 TL "arabuluculuk ile anlaşılan tutar" açıklaması ile hesabına para gelince durumu anladığını, arabuluculuk görüşmesi yapılmadığını, müvekkilinin arabulucuyu görmediğini, çıkış belgeleri arasında muhasebeci tarafından arabuluculuk tutanağının imzalandığını ileri sürerek arabuluculuk tutanağının iptali ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalılardan tahsiline

karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çelikler Taahhüt İnşaat ve Sanayi Anonim Şirketi (Çelikler Şirketi), YSE Yapı Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (YSE Yapı Şirketi), Petsan İnşaat Turizm ve Rent A Car Sanayi Ticaret Anonim Şirketi (Petsan Şirketi) vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının 20.05.2019 tarihinde arabulucuya başvurduğunu, kendisi ile anlaşma sağlandığını, anlaşılan tutarın kendisine ödendiğini, bu davayı açmakta hukuki yararı bulunmadığını, davacının müvekkili Şirketlerin çalışanı olmadığını, Zorgün Şirketi ile Miray Şirketinin personeli olduğunu, müvekkili Şirketler sözleşmenin tarafı olmadığından fesih ile gündeme gelebilecek alacaklardan sorumlu olmadıklarını, arabuluculuk tutanağı kapsamında davacıya hak etmiş olduğu kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiğini, müvekkili Şirketler nezdinde başkaca alacağı bulunmadığını, davacının 07.11.2017 tarihli kendi imzasını taşıyan istifa dilekçesi bulunduğunu, müvekkili Şirketlerde kural olarak fazla çalışma yapılmadığını, nadiren de olsa fazla çalışma yapılması durumunda karşılığının bordroya yansıtıldığını, bordroların imzalı olduğunu, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma olmadığını, davacının yıllık ücretli izin alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde; davacının imzalamış olduğu ihtiyari arabuluculuk tutanağı ile anlaşmaya varıldığını, dava konusu alacaklardan müvekkilinin sorumlu tutulabilmesinin mümkün olmadığını, davacının Çelikler Şirketi ile YSE Yapı Şirketi iş oraklığının alt yüklenicisi olan Zorgün Şirketi ile Miray Şirketi bünyesinde çalıştığını savunarak davanın husumetten reddini istemiştir.

3. Davalı Gülermak Ağır Sanayi İnşaat ve Taahhüt Anonim Şirketi (Gülermak Şirketi) vekili cevap dilekçesinde; arabuluculuğa konu edilen alacaklar bakımından dava açılmayacağını, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davanın husumetten reddi gerektiğini, davacının fazla çalışma, hafta tatili, yıllık ücretli izin ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunmadığını, davacının yaptığı fazla çalışmaların kayıt altına alındığını, karşılıklarının ödendiğini, ücret bordrolarının imzalı olduğunu, davacının kıdem tazminatı hakkının bulunmadığını, ihbar öneli verildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

4. Davalı Zorgün Şirketi vekili cevap dilekçesinde; arabuluculuk görüşmesinde taraflar arasında anlaşma sağlandığını, ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının usule uygun hazırlandığını, davacı tarafın kendi iradesi ile tutanağı imzaladığını, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde taraflarca dava açılmayacağını, dava açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, zamanaşımı def'inde bulunduklarını savunarak davanın reddini istemiştir.

5. Davalı Zihni Üstün Oğulları Şirketi, süresinde cevap dilekçesi sunmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; arabuluculuk tutanağında taraf olarak gösterilen Petsan Şirketi ve Çelikler Şirketi yetkililerinin tutanakta imzalarının bulunmadığı, diğer taraf temsilcilerinin ise ad soyadlarının belirtilmediği, ayrıca tutanakta açıkça toplantının nerede ve hangi saatte yapıldığının belirtilmediği, davacı vekilinin müvekkilinin iradesinin fesada uğratıldığı iddiasının usulüne uygun delillerle ispatlandığı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 39. maddesi gereğince davanın 1 yıllık hak düşürücü süre içerisinde açıldığı, bu hâli ile taraflar arasında yapılan davaya konu 14.05.2019 tarihli, 2019/49800 sayılı ihtiyari arabuluculuk tutanağının geçersizliğinin tespiti ile iptaline karar verilmesi gerektiği, davacının bünyesinde çalıştığı Zorgün Şirketinin farklı projelerde farklı asıl işverene veya asıl işverenlere/adi ortaklıklara hizmet verdiği, davacının da bu farklı projelerde çalıştığı, bu kapsamda son olarak organik bağ bulunduğu belirtilen Miray Şirketinde çalıştığı, hizmet süresinin 21.04.2014-17.05.2019 tarihleri arasında toplam 5 yıl 26 gün olduğu, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğünün ihale makamı olduğu ve bu davalı bakımından davanın reddi gerektiği, dinlenen tanıkların kayıt dışı ödemenin varlığını doğruladığı, emsal ücret yazı cevapları ve tanık anlatımlarının davacının iddiasını doğruladığı, davacının 364,06 TL günlük brüt ücret, 372,73 TL günlük brüt giydirilmiş ücret ile çalıştığı, davacının iş sözleşmesinin tazminata hak kazanılacak şekilde sona erdiği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı, davacının yıllık ücretli izin alacağının olduğu, imzalı bordroların bulunduğu dönemlerin hesaplamadan dışlandığı, davacının tanık beyanlarına göre hesaplanan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunduğu gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Zorgün Şirketi vekili ve davalı Gülermak Şirketi vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının iptaline karar verilmesinin isabetli olduğu, davacının davalı işyerinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedilerek ayrılışının Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) Kod 04 (işveren tarafından haklı neden bildirilmeden fesih) olarak bildirildiği ve davacıya kısmi kıdem ve ihbar tazminatı ödendiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacının hizmet süresi nazara alındığında 70 günlük yıllık ücretli izin hakkı bulunduğu, bu iznin kullanıldığı ya da ücretinin ödendiğinin usulünce kanıtlanamadığı, Mahkemece verilen kararın yerinde olduğu, davalı tarafından sunulan ücret bordroları, dinlenen taraf tanıkların beyanları dikkate alındığında, davacının ara dinlenmeler ve tahakkuk bulunan aylar düşüldükten sonra haftalık 45 saatin üzerinde dönem dönem değişen sürelerle fazla çalışma yaptığı, bir kısım ulusal bayram genel tatil günlerinde ve hafta tatili

günlerinde çalıştığının anlaşıldığı, davalı işverenin bu çalışmaların karşılığının ödendiğini kanıtlamadığı gerekçesiyle davalı Zorgün Şirketinin ve davalı Gülermak Şirketinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Zorgün Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

1. İhtiyari arabuluculukta anlaşma sağlandığını, davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, usulüne uygun düzenlenen son tutanağın tarafların özgür iradeleri ile imzalandığını,

2. Müvekkili Şirketin, davacının Miray Şirketindeki çalışma süresinden sorumlu tutulmasının hukuka aykırı olduğunu,

3. Giydirilmiş ücret hesabının hatalı olduğunu,

4. Davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını,

5. Davacının fazla çalışma ve hafta tatili ücreti alacağını bulunmadığını,

6. Ulusal bayram ve genel tatil ücretine hükmedilmesinin hatalı olduğunu,

7. Yıllık ücretli izin alacağını hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığı, davalı Zorgün Şirketinin davacının dava dışı Miray Şirketindeki çalışmasından sorumlu olup olmadığı, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı, ücret ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

Davalı Zorgün Şirketinin davacının dava dışı Miray Şirketinde geçen çalışmasından sorumlu olup olmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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.

Tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunması, çalışma döneminin tamamına ilişkin alacaklardan işçinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı vekili dava dilekçesinde, müvekkilinin 21.04.2014 tarihinde Zihni Üstün Oğulları Şirketinin alt işverenleri olan Zorgün Şirketinde harita şefi topograf başı olarak çalışmaya başladığını, 29.12.2015 tarihinde çıkışının yapılarak 30.12.2015 tarihinde Çelikler Şirketi, Gülermak Şirketi, Petsan Şirketi ve YSE Yapı Şirketinde giriş çıkış yapılarak çalışmasının sürekli ve hiç ara vermeden devam ettiğini, 20.05.2019 tarihinde "Yeni yatırım alamadık, çalışma durduruldu." denilerek müvekkilinin iş sözleşmesine son verildiğini iddia etmiştir. SGK kayıtlarına göre davacının 30.01.2013-13.03.2014, 21.04.2014-29.12.2015, 30.12.2015-28.02.2017, 01.03.2017-21.11.2017 tarihleri arasında Zorgün Şirketinde, 22.11.2017-17.05.2019 tarihleri arasında dava dışı Miray Şirketinde çalıştığı anlaşılmıştır. İlk Derece Mahkemesince Şirketler arasında organik bağ bulunduğu gerekçesi ile davacının Miray Şirketinde geçen çalışmasından da davalı Zorgün Şirketi sorumlu tutulmuş ise de bu kabul şekli hatalıdır.

Dairemiz uygulamasına göre aralarında organik bağ bulunan işverenler arasında birlikte işverenlik, işyeri devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi gibi bir hukuki ilişki varsa birlikte sorumluluk söz konusu olabilir. Bunun dışında tüzel kişilik perdesinin arkasına sığınmanın hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebileceği gibi bir durum bulunmadıkça salt organik bağdan hareketle işçi işveren ilişkisinin kabul edilmesi doğru olmaz. Dava dilekçesinde Zorgün Şirketi ile Miray Şirketi arasında organik bağ bulunduğu iddiasında da bulunulmamıştır. Birlikte işverenlik, işyeri devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi gibi bir hukuki ilişkinin ispatlanmadığı somut davada, davalı Zorgün Şirketinin, davacının dava dışı Miray Şirketindeki çalışma dönemlerinden kaynaklanan işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmadığından, davalı Zorgün Şirketinin yazılı şekilde sorumluluğuna hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Davacının talebi ile bağlı kalınarak, davacı işçinin sadece davalı Zorgün Şirketi nezdinde sigortalı olarak çalıştığı dönemler olan 21.04.2014-29.12.2015, 30.12.2015-28.02.2017, 01.03.2017-21.11.2017 tarihleri arasındaki çalışmaları yönünden davalı Zorgün Şirketinin sorumluluğu bulunduğu kabul edilmek suretiyle dava konusu alacaklar bakımından bir değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekmektedir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Bozma sebebine göre davalı Zorgün Şirketi vekilinin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
06.10.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.