

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7372

Karar No. 2025/9668

Tarihi: 09.12.2025

●ORGANİK BAĞ
● BİRLİKTE İSTİHDAM
● TÜZEL KİŞİLİK PERDESİ
●GRUP ŞİRKETLERİN MÜTESELSİLEN
SORUMLU OLABİLMESİNİN KOŞULLARI

ÖZETİ: Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.09.2021 tarihli ve 2017/(22)9-3109 Esas, 2021/1075 Karar sayılı kararında birlikte istihdam, organik bağ, tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramları şu şekilde açıklanmıştır:

"... Birlikte istihdam olgusunun varlığı her ne kadar daha çok şirket grupları içinde ortaya çıkmakta ise de bu ilişkinin kurulması için birlikte işverenlerin aynı şirket grubu içerisinde yer alması zorunlu değildir. 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 aralanmasına benzeyen bir başka kavram organik bağ kavramıdır. Tüzel kişilik perdesinin aralanmasında olduğu gibi organik bağ kavramında da bir tüzel kişinin borçlarından bir başka tüzel kişinin sorumluluğuna gidilmektedir. Bu hâliyle organik bağ kavramının da kaynağını TMK'nin 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı oluşturmaktadır (Öztek/Memiş, s. 210). Ancak organik bağ kavramı, tüzel kişilik perdesinin aralanmasına göre daha geniş bir anlama sahip olsa da organik bağın varlığı, tek başına tüzel kişilik perdesinin aralanmasını gerektirmemektedir. Başka bir deyişle şirketler arasında organik bağ tespit edilse dâhi tüzel kişilik perdesinin aralanması ve alacağın perdenin arkasındakinden de istenebilmesi için sırf alacaklıdan mal kaçırmak ve onu zarara uğratmak amacıyla kötü niyetli işlemler yapıldığının da somut verilerle ispatlanması gerekmektedir.

Şirketler arasında ortakların akraba olması tek başına organik bağ veya tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir veya şirketlerin aynı faaliyeti yürütüyor olması organik bağ için yeterli değildir (Baycık, G.: İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Kurumları, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı (Seminer Bolu/Abant – 06 Nisan 2019), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2019, s. 20).

Şirketler arasında organik bağ olup olmadığı; şirketlerin adreslerinin aynı olması, ortaklık yapılarının ve yönetim kurullarının benzer olması veya temsilcilerinin aynı olması, faaliyet alanları, hisse devirleri, muvazaalı işlemler gibi hususlar ve somut

olayın özellikleri de gözetilerek tespit edilebilir. Ancak tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasında her iki 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 hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir.

..."

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.

Diğer yandan güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyumsuzlukların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar 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 26.10.2008-21.11.2018 tarihleri arasında davalı Şirketler grubunun Türk bayraklı yük gemilerinde usta gemici olarak çalıştığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız bir şekilde tazminatsız olarak feshedildiğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret, asgari geçim indirimi, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve

genel tatil ücret alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Şirketlere husumet yöneltilemeyeceğini, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının 27.10.2009-25.12.2009 tarihleri arasında Kırantaş Denizcilik ve Ticaret AŞ nezdinde MV Gökay K. gemisinde; 01.07.2011-23.02.2012 ve 01.04.2013-17.02.2014 tarihleri arasında Kırden Denizcilik ve Ticaret AŞ nezdinde MV Tamer Kıran gemisinde çalışıp kendi isteğiyle işten ayrıldığını, bu nedenle kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, iş sözleşmelerinin belirli süreli olması nedeniyle davacının ihbar tazminatı hakkı bulunmadığını, davacının fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları karşılığı ücretin aylık ücretine dâhil olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Kırantaş Denizcilik ve Kırden Denizcilik Şirketlerinin yetkilileri ile her iki davalı Şirketin Yönetim Kurulu üyelerinin aynı kişiler olduğu ve davalılar ile aynı adreste sicil kaydı bulunduğu görüldüğü, davalı Pasifik Gemi İşletmecilik AŞ'nin (Pasifik AŞ) Malta bayraklı gemilerin ve davacının çalıştığı son geminin işletmesini üstlendiğinin anlaşılmasına göre talep edilen işçilik alacaklarından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu, ispat külfeti üzerinde olan davalı işverenin davacının iş sözleşmesinin tazminata hak kazanmayacağı şekilde feshedildiğini ispat edemediği bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı kanaatine varıldığı, davacının fazla çalışma yaptığı, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığına ilişkin iddiasının beyanlarına başvuru tanık anlatımları ile ispatlandığı ancak karşılığı ücretin ödendiğinin davalılar tarafından ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, İlk Derece Mahkemesinin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile İlk Derece Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre davalılar vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekili temyiz dilekçesinde;

1. Müvekkilleri ile davacı arasında işçi-işveren ilişkisi bulunmadığını, husumet itirazının değerlendirilmemesinin hatalı olduğunu,

2. Davalı Pasifik AŞ'nin acente olup kendisine dava açılmasının mümkün olmadığını,

3. Zamanaşımı def'inin değerlendirilmediğini,

4. Davacının hizmet süresi ile ücretinin hatalı belirlendiğini,

5. Davacının fazla çalışma yapmadığını, hafta tatilini kullandığını, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması hâlinde de ücretinin ödendiğini,

6. Davacının yıllık izin kullanmadan uzun süre çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu,

7. Faiz başlangıç tarihlerinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; husumet, hizmet süresi, ücret, zamanaşımı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesabı ile faiz konularına ilişkindir.

1. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.09.2021 tarihli ve 2017/(22)9-3109 Esas, 2021/1075 Karar sayılı kararında birlikte istihdam, organik bağ, tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramları şu şekilde açıklanmıştır:

"...

Birlikte istihdam olgusunun varlığı her ne kadar daha çok şirket grupları içinde ortaya çıkmakta ise de bu ilişkinin kurulması için birlikte işverenlerin aynı şirket grubu içerisinde yer alması zorunlu değildir. 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 aralanmasına benzeyen bir başka kavram organik bağ kavramıdır. Tüzel kişilik perdesinin aralanmasında olduğu gibi organik bağ kavramında da bir tüzel kişinin borçlarından bir başka tüzel kişinin sorumluluğuna gidilmektedir. Bu hâliyle organik bağ kavramının da kaynağını TMK'nin 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı oluşturmaktadır (Öztek/Memiş, s. 210). Ancak organik bağ kavramı, tüzel

kişilik perdesinin aralanmasına göre daha geniş bir anlama sahip olsa da organik bağın varlığı, tek başına tüzel kişilik perdesinin aralanmasını gerektirmemektedir. Başka bir deyişle şirketler arasında organik bağ tespit edilse dâhi tüzel kişilik perdesinin aralanması ve alacağın perdenin arkasındakinden de istenebilmesi için sırf alacaklıdan mal kaçırmak ve onu zarara uğratmak amacıyla kötü niyetli işlemler yapıldığının da somut verilerle ispatlanması gerekmektedir.

Şirketler arasında ortakların akraba olması tek başına organik bağ veya tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir veya şirketlerin aynı faaliyeti yürütüyor olması organik bağ için yeterli değildir (Baycık, G.: İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Kurumları, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı (Seminer Bolu/Abant – 06 Nisan 2019), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2019, s. 20).

Şirketler arasında organik bağ olup olmadığı; şirketlerin adreslerinin aynı olması, ortaklık yapılarının ve yönetim kurullarının benzer olması veya temsilcilerinin aynı olması, faaliyet alanları, hisse devirleri, muvazaalı işlemler gibi hususlar ve somut olayın özellikleri de gözetilerek tespit edilebilir. Ancak tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasında her iki 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 yapılıyor 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 hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir.

..."

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.

Diğer yandan güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyuşmazlıkların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili; davacının iş sözleşmelerinin yapıldığı davalı Şirketlerin yönetim organizasyonu kapsamında birbiri ile bağlantılı işverenler olup aynı hizmet binası içinde hizmet verdiklerini, hissedarları ve yöneticilerinin aynı olduğunu, emir ve talimatların aynı kişiler tarafından verildiğini, dolayısıyla davalı işverenlikler yönünden birlikte istihdam söz konusu olduğunu, davacının tazminat ve diğer işçilik alacaklarından davalıların müştereken ve müteselsilen

sorumlu olduklarını beyan etmiş; davalılar vekili ise müvekkilleri ile davacı arasında herhangi bir iş ilişkisinin mevcut olmadığını, Şirketler arasında organik bağın da bulunmadığını savunarak davanın husumet nedeniyle reddini istemiştir.

İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince; davalı Şirketlerin ticaret sicil kayıtlarından her ikisinin faaliyet adresi, konusu, ortakları ve yetkililerinin aynı olduğu, bu hâliyle her iki işverenlik arasında hukuki ve fiili organik bağ bulunduğunun anlaşıldığı, davacının sigortalı olduğu ve sigorta dökümünde işveren ünvanı (0) olarak görünen gemilerin sahibi konumundaki Şirketler incelendiğinde; Kırantaş Denizcilik ve Kırdan Denizcilik Şirketlerinin yetkilileri ile her iki davalı Şirketin Yönetim Kurulu üyelerinin aynı kişiler olduğu ve davalılar ile aynı adreste sicil kaydı bulunduğunun görüldüğü, diğer gemilerde geçen çalışmalar yönünden ise; 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun (854 sayılı Kanun) 2. maddesinde "Deniz iş ilişkisinde işveren; gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse" olarak tanımlandığı, bu tanımdan görüleceği üzere işveren niteliğini kazanmak için mutlaka geminin maliki olmanın zorunlu tutulmadığı, gemi sahibinden başka kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adı ve hesabına işleten kimsenin de işveren olacağına belirtildiği, dava konusu olayda beyanına başvurulmuş davalı tanığı T.K'nın davalı Pasifik AŞ'nin diğer davalı Şirketlerin gemi işletmeciliği işlerini yaptıklarını beyan ettiği, davalı tarafından sunulan belgelerde de Pasifik AŞ'nin Malta bayraklı gemilerin ve davacının çalıştığı son geminin işletmesini üstlendiğinin anlaşılmasına göre davalıların hüküm altına alınan alacaklardan müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları kabul edilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının Türk bayraklı Kırantaş Denizcilik AŞ'ye ait M/V/Gökay K. Kıran adlı gemide 1 ay 28 gün, Kırdan Denizcilik AŞ'ye ait MV Tamer Kıran adlı gemide 10 ay 14 gün ve 7 ay 22 gün; yabancı bayraklı Conqueror Shipping Co.Ltd/ Malta/M/V TK Voletta adlı gemide 11 ay 17 gün ve 10 ay 16 gün, Atlanta Ocenways Ltd/Liberia/M/V TK Rotterdam adlı gemide 6 ay 29 gün, Silk Road Shipping Ltd/Malta/M/V Kıran Türkiye adlı gemide 9 ay 5 gün ve 6 ay 8 gün, Pasifik Gemi İşletmeciliği/Malta/M/V Kıran Australia adlı gemide de 6 ay 10 gün ve Blue Ocean Maritime/Malta/MV Kıran Cospian adlı gemide de 8 ay 20 gün olmak üzere toplam 6 yıl 7 ay 19 gün çalıştığı dosya kapsamı ile sabittir.

Yargılama safhasında Mahkemece yazılan müzekkerelere ilgili liman başkanlığı ve gümrük müdürlüklerinden alınan cevabi yazılarda, yabancı bayraklı gemilerin sicil kayıtlarının kendi bayrak ülkelerince tutulmakta olduğu ve bu gemilere ait işlem kaydına rastlanılmadığı da bildirilmiştir.

Dosyadaki deliller ve bilhassa taraf tanıklarının beyanları dikkate alındığında, davalı tarafta, işvereni olduğu hususunda davacı tarafta güven oluşturulduğundan bahsedilmesi de mümkün değildir.

Açıklanan nedenlerle; davalı Kıran Holding AŞ'nin davacının diğer işverenlere ait gemilerde geçen çalışmalarını yönünden sorumlu tutulması yerinde değildir. Diğer yandan, davalı Pasifik AŞ yönünden ise davacının Pasifik Gemi

İşletmeciliği/Malta/M/V Kıran Australia adlı gemideki çalışması haricinde diğer işverenlere ait gemilerde geçen çalışması yönünden sorumlu tutulması yerinde değildir.

Açıklanan ilke ve esaslara uyulmadan karar verilmesi hatalı olup kararın belirtilen sebeplerle bozulması gerekmiştir.

2. Davacının, Malta/M/V Kıran Australia adlı gemideki 29.01.2016-08.08.2016 tarihleri arasındaki 6 ay 10 gün süren çalışması yönünden davalı Pasifik AŞ'nin işleten olarak sorumlu olduğu, MV Kıran Australia isimli geminin Malta bayraklı olduğu anlaşılmaktadır.

854 sayılı Kanun'un 1. maddesine göre bu Kanun; denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet sözleşmesi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.

854 sayılı Kanun yalnızca Türk bayraklı gemilerde geçen çalışmalar için uygulanabileceğinden, davacının yabancı bayraklı gemilerde geçen çalışmalar için 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmalıdır. Davacının 29.01.2016-08.08.2016 tarihleri arasındaki çalışma süreleri yönünden 854 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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 davalıların 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,

09.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.