

GERÇEK BİR BİLİM İŞİĞİ: PROF. DR. NURİ ÇELİK^(*)

(**) **Ali GÜZEL**

(***) **Ali Rıza OKUR**

(****) **H. Fehim ÜÇİŞİK**

Değerli Hocamız Prof. Dr. Nuri Çelik, Federal Almanya'da doktora çalışmaları ile akademik yaşamına başlamıştır. 1964 tarihinde emeklilik aşamasına gelmiş bulunmaktadır. Bu, soyut bir anlam ifade eden zaman kavramının kesitlere bölünebilme özelliğinin basit bir yansımasıdır. Tarihe tanıklık eden, bireysel ve toplumsal sorumluluğa gerçek anlamını kazandıran ise, bu zaman kesitinin akışı içinde yapılan işler ve ortaya konulan eserlerdir. Öğretim üyesi olarak, kurucu Yönetim Kurulu ve Üyeliklerini yaptığı Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanlığının yanı sıra, aynı Üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde kuruluşuna önderlik ettiği Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde de derslerini sürdürmüş olan Prof. Dr. Nuri Çelik, engin hoşgörüsü ve nazik davranışları ve insanlara karşı olan sonsuz sevgi ve saygısı ile her şeyden önce, kendi çocukları gibi sevdiği öğrencilerinin kalbinde unutulmaz izler bırakmış örnek bir hocamızdır.

Sayın Hocamız, Üniversite Senatosu, Üniversite Yönetim Kurulu, Fakülte Yönetim Kurulu Üyelikleri, Dekanlık ve Rektör Yardımcılığı gibi pek çok idari görevi de üstlenmiş, ancak bilimsel çalışmalarını, çok sevdiği İş Hukuku alanında iz bırakacak eserler verme özlem ve çabasını her zaman ön planda tutmuştur.

İlk asistanları olma zevk ve gururunu her zaman kalbimizde taşıyacağımız, akademik kariyerimizin tüm aşamalarında bize büyük destek veren, kendisine çok şey borçlu olduğumuz Hocamız, gerçek bir bilim ışığı olarak, hem bize, hem diğer çok sayıdaki yüksek lisans ve doktora öğrencisi, araştırma görevlisi, yardımcı doçent ve doçente sürekli bilimsel katkı sağlamıştır. Hocamız, bize ve izleyen kuşaktaki genç meslektaşlarına, örneğine az rastlanan hoşgörülü davranışlarıyla ve bilim ışığının sönmeyen meşalesiyle, çağdaş ve demokratik bir üniversite ve anabilim dalı anlayışının altın kurallarını özümsetmiştir. O, mütevazı kişiliğiyle, özenli çalışmaları, görev anlayışı, sorum-

(*) Makale, 1966 yılında basılan "Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan" kitabında yayımlanmıştır.

(**) Prof. Dr. / Kadir Has Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, aguzel@khas.edu.tr

(***) Prof. Dr. / İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, ali.okur@izu.edu.tr

(****) Prof. Dr. / İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, hasanfehimi.ucisik@yeniyuzyil.edu.tr

luluk duygusu, güvenli ve sağlam beşeri ilişkisiyle de hepimiz için sadece bir örnek insan değil, gerçek bir akademik yaşam rehberi olmuştur. Hocamız, bilimsel ciddiyet ve dürüstlüğü ödün vermek bir ilke olarak özümsemiş, akademik yükselmede sapmaların görüldüğü dönemlerde dahi, bizden ve diğer meslektaşlarından her akademik aşamada gerekli ve yeterli bilimsel çalışmaların tamamlanmış olmasını titizlikle aramıştır.

Hocamızın bu Armağan'da yer alan bilimsel yayın listesi, O'nun bilim adamı ciddiyeti ve haysiyeti çağdaş anlamda bir Türk İş Hukukunun oluşum ve gelişmesine olan katkısının da birer anıtsal simgesidir. Bu yapıtları arasında yer alan ve hemen her yıl yeni baskısı yapılan, "İş Hukuku Dersleri" adlı kitabı, İş Hukukunun tüm konularını kapsayan ilk bilimsel eser olma özelliği yanında, 1968 yılından beri yurdun dört bucağındaki çok çeşitli yükseköğretim kurumlarında ders

kitabı olarak okutulmuş. İş Hukukunu öğrenen ve uygulayan tüm kuşaklar için birer başvuru eseri olmuştur. Hocamız, kuruluşundan sonraki ilk seçiminde Yönetim Kurulu Üyeliğini üstlendiği ve aralıksız sürdürmekte olduğu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesindeki çalışmalarıyla da bilime önemli katkıda bulunmuş ve hemen her dönem İş Hukuku ile ilgili kanun tasarılarının hazırlık çalışmalarına katılmıştır. Ayrıca, uluslararası Çalışma Örgütü'nün yıllık toplantılarında ülkemiz heyetinde beş kez teknik müşavir olarak yer almıştır.

Emekli olduktan sonra sürdürdüğü dersleri, bilimsel çalışmaları ve haftalık akademik anabilim dalı toplantılarında feyz aldığımız Hocamıza ve değerli eşi Emel Hanıma bundan sonrada uzun yıllar sağlık ve mutluluk diliyor. Hocamıza ve bu Armağan'a bilimsel yazılarıyla katkıda bulunan değerli meslektaşlarına şükranlarımızı sunuyoruz.

GRUP ŞİRKETLERİNDE İŞÇİLERDEN BİR KISMININ AYNI ANDA BİRDEN FAZLA İŞVERENE HİZMET VERMESİNDEN DOĞAN SORUN^(*)

(**)Prof. Dr. Nuri ÇELİK

I. GİRİŞ

1- Yargıtay kararlarında iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinin belirlenmesinde yasal düzenlemede esas alınan otuz işçi sayısının hesabında şirketler grubunda birlikte istihdam şeklindeki çalışmada yer alan işçiler ile ilgili olarak uygulamada değişik yıllarda uyumsuzluklar ortaya çıkmıştır. Bu uyumsuzlukların çözümünde rastlanan durum bu işçilerden bir bölümünün aynı anda birden fazla işverene hizmet vermesiyle ilgilidir. Bu durumda karşılaşılan sorun yasal sayının her bir işverene ait işyerindeki işçilerin mi yoksa tüm işverenlere ait işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre mi tespit edileceği noktasında belirmiş bulunmaktadır.

Yargıtayın 2006 yılında başlayarak 2010 yılına kadar vermiş olduğu kararlarda uyumsuzluk konusu

olarak ele alınan olaylar şu şekilde açıklanmış bulunmaktadır: "Grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerden bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte 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 binanın girişinde güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır ve 30 işçi kısta-

^(*)Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt - 15, Özel S. 2013, s 25-31 (Basım Yılı: 2014)

^(**)İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

sında tüm çalışanların, başka bir anlatımla tüm grup şirketlerindeki işçilerin toplam sayısının dikkate alınması gerekir"¹

2- Öğretideki baskın görüş de Yargıtayın görüşü yönündedir. Bu konuda ortaya atılan bir görüşe göre, her ne kadar ülkemizde birlikte istihdam uygulaması daha çok grup şirketleri içinde ortaya çıkmışsa da bu ilişkinin kurulabilmesi için işgörenlerin aynı grupta yer alması zorunlu değildir. Önemli olan bu işverenlerin işçilerle olan ilişkilerini hukuken ayrı ilişkiler olarak değerlendirebilme imkânını ortadan kaldıracak şekilde hukuki bir bağlantı içinde olmalarıdır. Bunun gibi, işçilerin işverenlerle ayrı ayrı sözleşme yapması gerekli değildir. İşçinin aynı sözleşme ile birden fazla işverene karşı aynı zamanda ve aynı nitelikte bir iş için iş görme borcunu yüklenmesi mümkündür. Birlikte istihdamda işverenlerden her biri, işverenin yasadan ve sözleşmeden doğan hak ve yetkililere sahip olduğu gibi borçları ve sorumlulukları ile de karşı karşıyadır. İşverenler işçiye karşı birlikte (mü-

teselsil) sorumludurlar. İşçi ücret ve diğer haklarının tümünü her işverenden talep edebilir. İşverenlerin iş sözleşmesini birlikte feshetmeleri ve işçinin de sözleşmeyi bunların hepsine karşı feshetmesi gerekir. Birlikte istihdamın kısmi süreli iş sözleşmelerinden farklı, birincisinde işveren grubunu oluşturanların işçi karşısında bir bütün olarak tek bir işveren durumunda olmasına karşın, ikincisinde işçi ile ayrı ayrı ilişkileri kurmuş birden fazla işveren olmasıdır.² Aynı yönde "Birden Fazla Tüzel Kişi Halinde İşverenin Saptanması; Örtünün Kaldırılması Teorisi" başlığı altında savunulan bir görüşe göre de yukarıda belirtilen hallerde işverenin kim olduğu saptanırken salt hukuki kriterin dikkate alınması, her bir şirketin ayrı bir tüzel kişilik olduğunun ve dolayısıyla farklı işverenlerin var olduğunun ileri sürülmesi İş Hukukunun gereklerine uygun düşmeyecektir. Her bir şirket hukuken birbirinden bağımsız kişiliklere sahip ise de gerçekte ekonomik ve sosyal bir bütünlük göstermektedir. Bu anlamda işçiler aynı ya da

¹ Yarg. 9.HD, 27.6.2006, E.2006/1163 K.2006/4714, Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, 161-162; 23.1.2007, E.2006/29128 K.2007/441, Çalışma ve Toplum, 2007/4, 342-344; 4.3.2008, E.2007/37699 K.2008/6006, ag dergi, 2008/3, 311-315; 31.3.2008, E.2007/29950 K.2008/7008 ve N.Çelik'in incelemesi, Legal YKİ, 2008/8, 125-138; 25.1.2010, E.2009/33210 K.2010/1177 ve 7.6.2010, E.2008/29671 K.2010/16781, Mollamahmutoglu/Astarlı, İş Hukuku, 4. Bası, Ankara 2011, 169-170; Yarg. 22. HD, 19.12.2011, E.2011/4754 K.2011/7628, Çalışma ve Toplum, 2012/2, 407-408.

² Stüzek, Sarper: Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İHD, Mart 2010, 22 ve orada belirtilen kaynaklar; aynı yazar, İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012, 576; 31.3.2008 tarihli bir karar incelemesiyle ilgili olarak aynı yönde, Aktay, Nizamettin: İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı "Bordro İşvereni" Tabiri, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Tabiri, Sicil İHD, Eylül 2008, 62-63; Çankaya/Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, 271-272; Köseoğlu, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, 124-125, 126; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, İstanbul 2011, 169.

benzeri çalışma şartlarında, aynı yöneticilerin otoritesine tabi olarak çalıştırılmaktadır. Bu görüş taraftan yapılan açıklamalar şu şekilde sürdürülmektedir: Çok hızlı gelişen teknolojilerin, fordien veya ne-taylorien işletme kavramları yerine ikame etmeye başladığı; ekonomik bütünlüğü işletmenin varlığı için zorunlu öge olmaktan çıkaran modern işletme kavramı bakımından konuya yaklaşıldığında farklı yerlerde ve her bir ayrı bir şirket olarak faaliyette bulunmakta birlikte üretim ve ticari bakımdan birbirini tamamlayan şirketlerin bazı koşullar altında bir hukuksal bütünlük yönünde görüşlerle karşılaşmakta ve bu görüşler iş hukukuna uygun çözümler verebilecek nitelikte görülmektedir.³

II. YARGITAY GÖRÜŞÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Genel Olarak

Yargıtay kararlarında iş güvenliği kapsamındaki işyerlerinin belirlenmesinde otuz işçi sayısının hesabında aynı gruba girseler de farklı tüzel kişilere ait işyerlerindeki işçi sayılarının iş güvenliği kapsamına girme bakımından göz önünde bulundurulamayacağına ilişkin esas yerinde olmakla birlikte, işçilerden bir kısmının aynı anda

birden fazla işverene hizmet verme durumu ile ilgili açıklamalar eleştiriye açık bulunmaktadır.

2. Grubu Oluşturan Şirketler Tarafından Bazı İşçilerin Birlikte Çalıştırılmaları

Yargıtayın yukarıda belirtilen 31.3.2008 tarihli kararında⁴ gruba giren farklı tüzel kişilere ait işyerlerindeki toplam işçi sayısının göz önünde bulundurulamayacağı sonucuna varılırken, davacı işçinin grubu oluşturan şirketler tarafından birlikte çalıştırıldığı iddia ve ispat edilememiş olduğu ifadesine yer verilmiştir. Şu halde, böyle bir iddianın varlığının ve ispatının söz konusu olması durumunda Yargıtayca aksi bir sonuca varılması gerektiği kabul edilmiştir. Böylece, Yargıtay daha önce vermiş olduğu başka bir karardaki görüşünü üstü kapalı olarak tekrarlamış olmaktadır. Gerçekten, Yargıtayın, işyerinde iş güvencesi kapsamına giren otuz işçi sayısının belirlenmesi konusunda daha önceki kararında, genel bir uygulamadan söz edilerek ve grup şirketlerinde birlikte istihdam şeklindeki çalışmada işçilerin bir kısmının aynı anda birden fazla işverene hizmet verdiği belirtilerek, böyle bir ilişkide böyle bir ilişkide tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile davalı şirkete hizmet veren iş-

³ Mollamahmutoğlu/Astarlı, yuk.dn.1'de anılan yayın, 170.

⁴ Yuk. dn.1.

çilerin otuz işçi ölçütünde dikkate alınması gerektiği sonucuna varılmıştır.⁵

3. Yargıtay Görüşünün Eleştirisi

Öğretide Yargıtay görüşünü destekleyenlerin sayısının artmasına ve bunlar tarafından öne sürülen ayrıntılı açıklamalara karşın, daha önce 2008 tarihli kararlar ilgili olarak savunduğumuz aksi yöndeki görüşü koruduğumuzu belirtmiyoruz. Söz konusu karar dolayısıyla Yargıtay görüşüne karşı öne sürmüş olduğumuz eleştirileri aşağıda yineliyoruz:

Yargıtayın 2006'dan beri tekrarlamış olduğu görüşünü yansıtan kararlardan biri olan 2008 tarihli kararını, her şeyden önce, incelemiş olduğumuz kararda ortaya konulan, şirketler grubundaki her şirketin ayrı tüzel kişi ve işveren konumunda olması esas ile bağdaştırmak güçtür. Kararda, Yargıtayın yukarıdaki temel görüşünü belirten kısımdan önce yer verilen açıklamaya bakıldığında, bu kanıyı güçlendiren ifadelerle karşılaşılmaktadır. Daha önce yukarıda yer verdiğimiz kararlarda belirtildiği üzere, "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"^{6,7}

Kararda bina olarak sözü edilen işyerinin, şirketlerin idare müdürlüğü tarafından yönetilerek şirketler tarafından birlikte kullanılması anlamını, belirli bir işverene ait olması gereken işyeri kavramı ile o işyerinin bordrosunda gösterilmesi gereken işçi ve işveren vekili kavramları açısından belirsizlikler göstermektedir. Ayrıca, kararda, işçilerin bir bölümünün tüm işverenlere karşı iş görme edimini yerine getirdiği ifade edilmektedir. Oysa değişik işverenlere karşı iş görme ediminin yerine getirilmesi ancak işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile her bir işverenin işyerinde ve o işverenin bordro-

⁶ Aynı şekilde, Çankaya/Çil, 271-272.

⁷ İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin olarak 5763 sayılı Kanunla (İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG, 26 Mayıs 2008, 26887) İş Kanununun 81. maddesine getirilen bir hüküm buradaki açıklamaya kısmen benzerlik göstermektedir. Buna göre işverenler söz konusu hizmetleri işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilir. Belirtilim ki, burada işletme dışında kurulu ortak hizmet biriminden söz edilmektedir. Ayrıca, böyle bir birimin İş Kanununun 2. maddesindeki işçi, işveren ve işyeri kavramlarına uygunluk gösterecek şekilde kurulması gerekmektedir.

⁵ Yarg. 9. HD, 24.3.2008, E.2007/37699 K.2008/6006, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 311-315.

sunda yer alarak çalışması halinde mümkündür. Kararda belirtilen şekildeki çalışma ise şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde yapılan hizmetlerle ilgili bulunmakta ve kısmi çalışma esasları ile bağdaşmamaktadır. Karardaki açıklamaya göre, böyle bir çalışma söz konusu olamayacağı⁸ halde, bazı işçiler kendilerinden ücret almadıkları işverenlere de hizmet vermektedir. Bu durum, söz konusu işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesinde ücret ve tazminat taleplerinde bulunma olasılığını doğurabilecek, bu açıdan ve hatta vergi, sosyal sigorta kesintileri bakımından da sorunlara neden olabilecektir.⁹ Kararın bu yönüyle de eleştiriye açık olduğu kuşkusuzdur.

Aynı kararın mahkeme kararının bozulmasına ilişkin son bölümünde, somut uyuşmazlıkta davalı işverene ait işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayısının yukarıdaki ilkelere göre belirlenmesi gerektiğinden söz edilmektedir. Oysa, karardaki dava özetinden hareket edildiğinde, yukarıda açıklanan il-

keler ile dava konusu uyuşmazlık arasında bağlantı kurmanın zor olduğu gözükmektedir. Zira, kararın başlangıç bölümünde işçi tarafından açılan davanın iş sözleşmesinin işverence feshinin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine ilişkin olduğu belirtilmiş, buna karşı davalı tarafından davacının alt işveren işçi olarak diğer işçiler ile birlikte işi yürüttüğü ve ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı belirtilerek davanın reddine karar verilmesi gerektiği savunulmuştur. Mahkemece, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, davacının alt işveren işçisi olarak çalışmakta iken iş sözleşmesinin feshedildiği ve feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı gerekçesiyle kabulüne karar verilmiştir. Görüldüğü gibi, kararın yukarıda eleştirilen yönleri bir yana, davalı işverenin bir şirketler grubu içinde yer alıp almadığının belirtilmediği dava özetinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak gözüken dava konusu ile Yarıgıtayca grup şirketlerindeki birlikte istihdam ve buna ilişkin düşünceler arasında, şayet dava özetinde eksiklik yoksa, bir kopukluk olduğu sonucuna varılabilecektir.

⁸ Aksi görüşün savunulduğu bir kaynakta da bu sonucun kabul edilmiş olduğu görülmektedir (Çankaya/Çil, 271).

⁹ Karş. Çankaya/Çil, 273. Yazarlara göre ortada tek bir iş ilişkisi vardır.

Kısaltmalar

ag	: adı geçen
bkz.	: bakınız
Çalışma ve Toplum	: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal-İş İstanbul
dn.	: dipnot
E.	: Esas
f.	: fıkra
K.	: Karar
Legal YKİ	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı, Kararları ve İncelemeleri Dergisi, İstanbul
m.	: madde
RG	: Resmi Gazete
Sicil İHD	: MESS İş Hukuku Dergisi, İstanbul
vd.	: ve devamı
Yarg. HGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yarg. 9 HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Yarg. 22. HD	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
Yuk.	: Yukarıda

