



Hamit TIRYAKI
Em. İş Başmüfettişi, Hukukçu

YARGITAY KARARLARINA GÖRE İŞ HUKUKU AÇISINDAN ŞİRKETLER ARASINDA ORGANİK BAĞ

I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununda işveren, çok kısa tanımlanmıştır. 2 nci maddeye göre işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denmektedir.

İş hukuku menfaat çatışmasının en çok yaşandığı alanlardan biridir. Gerçekten işçi tarafından talep edilen ücret ya da diğer hususlar için muhatap hep işveren olduğu için işverenin kim olduğu çok önemlidir. Birden fazla bağlı şirketi bünyesinde barındıran şirket toplulukları bakımından organik bağ kavramı, ayrı bir önem göstermektedir.

Bazen, işverenlerin aynı yerde değişik isimler adı altında faaliyet yürüttükleri, farklı isimlerle işletme ve şirket kurdukları da görülmektedir. İşçi bu değişik şirketlere girdi çıktı yapılabilmekte, tabela şirketinde çalışırken sigortası başka bir şirket tarafından yatırılıyor olabilmektedir. Bu gibi olayların çözümünde, organik bağ ve birlikle istihdam konularının araştırılması gerekmektedir. Ticaret sicil kayıtlarından şirketlerin hakim sermaye ortakları ile diğer şirketin ortaklarının aynı olması, şirketlerin ticaret siciline kayıtlı adreslerinin aynı olması, faaliyet konularının aynı olması, aynı adreste faaliyet göstermeleri hallerinde organik bağdan söz edilebilir. Firmaların ticari merkezleri, faaliyet alanları ve yönetim kurulu üyelerinin aynı kişiler olması, davacının ara vermeksizin bir şirketten diğerine geçiş yapması, kesintisiz çalışmaya devam etmesi hallerinde şirketler arasında organik bağ bulunmaktadır. Bir şirketin kapatılarak kapanan şirketin çalışanlarının aynı ortaklara bağlı başka şirkette çalıştırılması halinde de işyeri devrinden değil organik bağdan hareket etmek gerekir.

II. ORGANİK BAĞIN ARAŞTIRILMASI, BENZER KAVRAMLAR, KRİTERLERİ

Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi sözkonusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir. Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil sözkonusudur. Bu durumların sözkonusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ, şirketlerin

adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır¹.

a. Organik Bağın Araştırılma Yöntemi

İki işyeri arasında organik bir bağ bulunduğundan şüpheleniyorsa, yapılacak iş, SGK ve Ticaret Sicil Müdürlüğünden ilgili şirket ile ilgili işyerinin tüm ortaklarını, kapsama alınış tarihlerini, yöneticilerini, faaliyet adreslerini gösterir kayıtların getirtilerek şirketler arasında bir bağlantı olup olmadığını belirlemek² olmalıdır.

Mahkemece şirketi ile davalı şirket arasında organik bağ olup olmadığı şirketlerin ortaklarını, faaliyet konuları, işyeri adreslerini gösterir Ticaret Sicil kayıtları Ticaret Sicil Müdürlüğünden istenerek değerlendirilmesi ve davacının çalışma süresinin sonucuna göre karar verilmesi gerekir³.

Görüldüğü gibi Yargıtay, ortaklar, kapsama alınış tarihleri, yöneticileri, adresleri, konusunda bir benzeme ya da farklılık olup olmadığına bakarak karar vermektedir.

Yargıtay farklı adreslerde olan şirketler arasında da organik bağ bulunduğuna karar verebilmektedir: Şirketlerden birinin 15, birinin 17 numaralı yakın adreslerde faaliyet gösterdiği, davalılar arasında organik bağ bulunduğu, anlaşılmıştır⁴.

b. Kıdem Tazminatı Açısından Durumun Değerlendirilmesi

İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün değildir. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında “şirketler arasında organik bağ” dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmektedir⁵.

c. İşten Çıkarılma Olgusunun Organik Bağ Nedeniyle Kabul Edilmemesi

Somut olayda, davacı davalı şirkete ait işyerinde çalışırken nakil belgeleri, ticaret sicil kayıtları, görevlendirme yazısından anlaşılacağı üzere davalı şirketle ortaklarının bir kısmı aynı olan ve organik bağ bulunan Vorlmar şirketinin işlettiği başka bir şubeye nakil edilerek orada çalışmaya devam etmiştir. Davacının iş akdinin feshedilmediğine dair gerekçe yerindedir⁶.

d. Aralarında Organik Bağ Olan İşyerlerinin Birlikte Sorumlu Olduğu

Birlikte istihdam olgusu nedeni ile işçilik alacaklarından her iki davalının birlikte sorumlu tutulması gerekir⁷.

Mahkemece öncelikle, davalılara ait şirket ana sözleşmeleri, şirketlerin tüm ortak ve yöneticilerini gösterir ticaret sicil kayıtları, işyerlerinin faaliyet adreslerini gösterir belgeler temin edilmeli, sonrasında işyerinde uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapıp gerekirse

¹ Yrg. 9. HD'nin 20.01.2016 tarihli ve E. 2014/30224, K. 2016/1347 sayılı kararı.

² Yrg. 7. HD'nin 11.04.2016 tarihli ve E. 2015/6791, K. 2016/7878 sayılı kararı.

³ Yrg. 7. HD'nin 13.04.2016 tarihli ve E. 2016/11373, K. 2016/8250 sayılı kararı.

⁴ Yrg. 22.HD'nin 10.03.2014 tarihli ve E. 2013/34997, K. 2014/5335 sayılı kararı.

⁵ Yrg. 7. HD'nin 11.04.2016 tarihli ve E. 2015/6791, K. 2016/7878 sayılı kararı.

⁶ Yrg. 7. HD'nin 30.03.2016 tarihli ve E. 2015/6454, K. 2016/7559 sayılı kararı.

⁷ Yrg. 7. HD'nin 22.03.2016 tarihli ve E. 2015/21615, K. 2016/6737 sayılı kararı.

tanıklar keşifte yeniden dinlenilerek, davalı ... Şirketine ait işyerinin davalı ... Şirketine ait işyeri içinde olup olmadığı, her iki davalının işçilerinin birlikte çalışıp çalışmadığı, bu işçilerin aynı servis ve aynı yemekhaneyi kullanıp kullanmadığı, makine ve teçhizatların hangi davalıya ait olduğu, ... Şirketi çalışanlarının emir ve talimatları kimden aldıkları, bu şirkete ait çalışanları kimin denetlediği ve denetimin nasıl olduğu, davalı ...'ın sadece sipariş sıkışması olan dönemlerde mi yoksa sürekli olarak mı ... Şirketine iş verdiği, bir başka deyişle Şirketinin kendi adına ve hesabına mı işçi çalıştırdığı yoksa davalı ... Şirketine işçi mi temin ettiği tereddüde yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir. Mahkemece bu yönler üzerinde durulmadan ve davalılar arasındaki ilişkinin ne olduğu (organik bağ, asıl-alt işveren veya birlikte istihdam vs gibi) açık bir şekilde belirlenmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

Dosyadaki ve Dairemize incelenmek üzere gönderilen emsal dosyalardaki bilgi ve belgelere göre; 2005-2008 yılları arasında E. S. Klima Soğuk Hava Tesisleri İhracat İtli. San. ve Tic. A. Ş.'nin M. Makine Isıtma Soğutma Otomasyon ve Tic. Ltd. Şti.'nin yüzde doksandokuz sahibi olduğu, her iki şirkette hisse sahibi olan A.Ü.'in 03.02.2009 tarihinde M. Ltd. Şti.'deki payını. 17.06.2009 tarihinde de E. Soğutma AŞ'deki payını devrettiği, 2009 yılı Mart ayında E. S. A. Ş.'nin M. Ltd. Şti.'nin su faturasını ödediği, yine davacının sunduğu tediye fişlerinden E. S. A. Ş.'nin M. Ltd. Şti.'nin işçi ücretleri ile M. Ltd. Şti.'ne alınan mal bedellerini ödediği ve M. Ltd. Şti.'ne sonradan fatura ettiği, davacı şahitleri tarafından her iki şirket işçilerinin aynı yemekhane ve servisi kullandıklarının, M. Ltd. Şti.'nin yüzde seksen-doksan oranındaki işinin E. S. AŞ.me parça imalatı olduğunun ve şirketler arasında işçi geçişleri bulunduğu beyan edildiği; şirketlerden birinin onbeş, birinin onyediy numaralı yakın adreslerde faaliyet gösterdiği, sonradan M. Ltd. Şti.min taşındığı, her iki şirkette payı bulunan A.Ü.'in emsal dosyalarda şahit olarak dinlendiği ve beyanında M. Ltd. Şti.'nin E. S. AŞ.nin yan kuruluşu olduğunu, M. Ltd. Şti.nin yüzde doksandokuz hissesinin E. S. AŞ'ye ait olduğunu, davalı firmaların aynı üretim sahasında ayıtı bölgede faaliyet gösterdiklerini, sahiplerinin de aynı olduğunu, M. firmasının klima parçaları ürettiğini, E. S. AŞ.min de bu parçaların montajını yaparak klima haline getirip iç ve dış piyasaya sunduğunu, E.S. AŞ.'de ihtiyaç olduğu zaman M. Ltd. Şti.'nin işçilerinin E. S. AŞ.me hizmet arzı sunduklarını bildirdiği anlaşılmaktadır. Toplanan delillerin tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirilmesi ile davalılar arasında organik bağ bulunduğu ve bu sebeple dava konusu işçilik alacaklarından davalı (S.) E. S. Klima Soğut Hava Tesisleri İhr. İth. San. Tic. AŞ.'nin de sorumlu tutulması gerektiği gözetilmeden, yanılığılı gerekçe ile davalı E. S. Klima Soğut Hava Tesisleri İhr. İth. San. Tic. AŞ aleyhine açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁸.

e. Birlikte İstihdam

Organik bağ, birlikte istihdam şeklinde de karşımıza çıkabilir. Birlikte istihdam, bir işçinin, aynı hizmeti, birbiri ile yönetimsel, ticari veya akdi bir bağı bulunan birden fazla işverene sunmasıdır.

Bu şirketler genel olarak grup veya aile şirketleri olarak karşımıza çıkar. Kısmi süreli çalışma gibi ayırım yapılması hangi şirkete ne kadar hizmet verdiği çalışma iç içe girdiğinden bilinmesi mümkün değildir. İşçilerin 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 getirmektedir⁹.

⁸ Yrg. 22. HD'nin 10.03.2014 tarihli ve E. 2013/34997, K. 2014/5335 sayılı kararı.

⁹ Yrg. 9. HD'nin 22.12.2008 tarihli ve E. 2008/44175, K. 2008/34718 sayılı kararı.

Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi, keza her iki işverenin sorumluluğu ve taraf sıfatı vardır¹⁰. Organik bağ ve birlikte istihdam hallerinde bütün şirketler işçilik alacaklarından müteselsilen sorumlu kabul edilirler.

III- SONUÇ

Çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlarda, Dairemiz “şirketler arasında organik bağ” dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğunu kabul etmektedir¹¹.

Şirketler arasında ekonomik ya da stratejik birlikteliğin varlığı durumunda işçinin alacakları ve hakları, dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde haklar kötüye kullanılarak engellenmeye çalışılabilmektedir. İşte böylesi durumlarda Yargı makamlarınca, “organik bağ” kavramı ile şirketlerin bir oldukları ve birlikte sorumlu sayıldıkları esas alınarak kararlar verilmektedir.

¹⁰ Yrg. 22. HD'nin 13.06.2016 tarihli ve E. 2016/11948, K. 2016/17500 sayılı kararı.

¹¹ Yrg 9.HD'nin 26.03.1999 tarihli ve E. 1999/18733, K. 1999/6672 sayılı kararı.