





**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

FRANCHİSE SÖZLEŞMESİ VE ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ (Karar incelemesi)

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

Esas No: 2024/14426

Karar No: 2025/9447

Tarihi: 03.06.2025

Karar Özeti:

Davalıların aralarındaki ilişkinin tespitine yarayacak franchise sözleşmesi incelendiğinde, aralarında asıl-alt işveren ilişkisi ya da tüm dosya kapsamına göre davalı Piz.. Restaurantları A.Ş.'nin sorumluluğunu gerektirecek herhangi bir ilişkinin bulunmadığı ve kendilerine husumet yöneltilemeyeceği gerekçesiyle franchise veren Piz.. Restaurantları A.Ş. yönünden husumet yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmiş olması hukuka uygundur.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/7

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemi davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın Piz.. Restaurantları yönünden husumetten, diğer davalı yönünden esastan reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine dair karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi K... S... tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin Bursa Gemlik D... Pizza şubesinde moto/kurye olarak çalışırken 23.10.2017 tarihinde sipariş götürürken trafik iş kazası geçirdiğini, iş göremezlik oranının %9,2 olarak tespit edildiğini, olayın iş kazası olduğunu, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi ve kaza sebebiyle sorumlulukları bulunduğunu beyanla davalılarının kabulü ile 1.000,00 TL maddi tazminatın davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı L... Gıda vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın yetkisiz mahkemede açıldığını, Bursa Mahkemeleri'nin

yetkili olduğunun, diğer davalı ile aralarında asıl-alt işveren ilişkisi değil, franchise sözleşmesi bulunduğunu, davacının 23.10.2017 tarihinde siparişin teslimi sırasında kaza geçirdiğini, trafik kurallarına ve takip mesafesine uymaması nedeni ile tüm kusurun davacıda olduğunu ve iddiaların doğru olmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

2. Davalı Piz... Restaurantları A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; diğer davalı ile aralarında asıl-alt işveren ilişkisi bulunmadığını, franchise sözleşmesi olduğunu, kendilerine husumet yöneltilemeyeceğini ve iddiaların doğru olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi yukarıda tarih ve numarası belirtilen kararında özetle; "...1-) Piz.. Restaurantları A.Ş. yönünden husumet yokluğu sebebiyle davanın reddine, 2-) L... Gıda Tic. Ltd. Şti. yönünden kusuru bulunmaması nedeni ile reddine..." karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "...davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine..." karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle; mahkeme gerekçeli kararında istinaf ilamı uyarınca bilirkişi heyetinden alınan raporda davalı işverenin trafik iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olmadığı, 07.02.2024 tarihli rapor ile davacının tam kusurlu olduğu, davalılar arasında asıl işveren - alt işveren ilişkisinin mevcut olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verildiğini, dosyadaki kusur raporunun taraflarınca kabul edilmesinin mümkün olmadığını, rapora ilişkin itirazlarının yerel mahkemece dinlenmediğini, davalılar tarafından kazanın meydana geldiği aracın periyodik kontrol ve bakımlarının yapıldığına dair bir veri bulunmadığını, işverenin yükümlülüğünün yalnızca teknik arızaların oluşmasını önlemek değil aynı zamanda işçi üzerinde gözetim ve denetim ödevi bulunduğundan, etkin bir denetleme mekanizması kurulmalı ve bu yolla işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymasını sağlaması gerektiğini, işverenlerin, çalışanları,

yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamakla sorumlu olduğunu, işverenler sürücülere bir trafik kazası oluşmaması için eğitim vermek, riskler konusunda bilinçlendirme yapmakla yükümlü olduklarını, davacıya gerekli eğitim ve bilgilendirme davalılar tarafından yapılmamış olduğundan işverenin kazanın meydana gelmesinde sorumluluğunun söz konusu olduğunu, davacı uzun saatler boyunca ara dinlenme fırsatı bulmaksızın çalışmaya zorlandığını, bu durum da yorgunluk nedeniyle dikkatsizliği meydana getirdiğini, kazalara sebebiyet veren unsurlar arasında yorgunluğun çoğunlukla ön planda yer aldığını, yorgunluk, hissedildiği andan itibaren sürücünün kavrama ve reaksiyon yeteneklerini önemli ölçüde azaltarak kazalara sebebiyet verdiğini, mahkeme kararının aksine davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğunu, mahkeme hükmünde davalılardan D... Pizza (Piz.. Rest A.Ş.) firması ile diğer davalı arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcut olmadığından bahisle bu davalı yönünden husumet yokluğundan davanın reddine karar verdiğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, meydana gelen iş kazası sonucu maddi ve manevi tazminatın davalıdan tahsili istemine ilişkindir.

1. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Temyizen incelenen kararın, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle, dosya kapsamında toplanan bilgi ve belgelere, delil ve ispat durumuna göre dairemizce benimsenen ilkelere uygun olmasına, temyiz dilekçelerinde ileri sürülen nedenlerin istinaf sebepleri olarak da dermeyan edildiği ve Bölge Adliye Mahkemesi kararında gerekçesi açıklanarak itirazların karşılanmış olmasına göre, ileri sürülen temyiz sebeplerinin kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiş olması karşısında temyiz edenlerin sıfatlarına, temyiz kapsam ve nedenlerine göre hükmün onanmasına karar vermek gerekmiştir.

VI. KARAR

Davacı vekilinin, tüm temyiz itirazlarının reddiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ONANMASINA, Aşağıda yazılı temyiz harcının ilgilisinden alınmasına, Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 03.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Karara konu olayda, davalı Piz.. Restaurantları A.Ş. (D... Pizza) ile diğer davalı L.. Gıda Tic. Ltd. Şti. arasında imzalanan "Franchise Sözleşmesi" kapsamında L.. Gıda'ya ait Bursa Gemlik D... Pizza şubesinde moto/kurye olarak çalışan davacı, 23.10.2017 tarihinde sipariş götürürken trafik iş kazası geçirdiğini, iş göremezlik oranının %9,2 olarak tespit edildiğini, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunduğunu iddia ederek söz konusu iş kazasından kaynaklı maddi tazminat talebini franchise veren Piz.. Restaurantları A.Ş. ile franchise alan L.. Gıda Tic. Ltd. Şti.'ye yöneltmiş ve zararlarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. İstanbul 4. İş Mahkemesi, "Davalı L... Gıda tarafından ibraz edilen ve diğer davalı ile aralarındaki ilişkinin tespitine yarayacak franchise sözleşmesi incelendiğinde aralarında asıl-alt işveren ilişkisi ya da tüm dosya kapsamına göre davalı Piz.. Restaurantları A.Ş.'nin sorumluluğunu gerektirecek herhangi bir ilişkinin bulunmadığı ve kendilerine husumet yöneltilemeyeceği" gerekçesiyle franchise veren Piz.. Restaurantları A.Ş. yönünden husumet yokluğu sebebiyle davanın reddine karar vermiştir (19.03.2024, E. 2023/288 K. 2024/97).

İstinaf başvurusunda bulunulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi (19.09.2024, E. 2024/1150 K. 2024/1604) istinaf başvurusunun esasan reddine; temyiz başvurusu üzerine de Yargıtay Özel Dairesi Bölge Adliye Mahkemesi kararının onanmasına karar vermiştir.

Aşağıda franchise sözleşmesinde franchise veren ile franchise alan arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulup kurulmadığı, buna bağlı olarak franchise verenin asıl işveren sıfatıyla İş Kanunu m.2/7 uyarınca franchise alanın işçilerinin iş ilişkisi nedeniyle hak kazandığı alacaklarından birlikte sorumlu tutulup tutulamayacağı incelenecektir.

Belirtelim ki, inceleme konusu kararı veren Yargıtay Özel Dairesi, kural olarak sosyal güvenlik hukukundan, bu kapsamda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan kaynaklanan uyuşmazlıkları temyizen incelemekle görevli 10. Hukuk Dairesi olmakla birlikte, incelemelerimizi İş Kanunu hükümlerini esas alarak yapacağız. Zira inceleme konusu karar, özel dairenin, işverenin iş kazasından kaynaklanan tazminat sorumluluğu kapsamında, işçi ile işveren arasındaki iş hukuku uyuşmazlığına ilişkin olarak verdiği bir karardır. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisi de İş Kanunu hükümleri esas alınarak değerlendirilecektir. Öte yandan, aşağıda açıklanacağı üzere, franchise sözleşmesinin asıl işveren-alt işveren ilişkisine vücut verip vermemesi açısından 5510 sayılı Kanun veya 4857 sayılı Kanun'un esas alınması bir farklılık yaratmamaktadır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi İş Kanunu m.2/f.7/c.1'de tanımlanmıştır. Kanuna göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin-

de veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.” Bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için sadece iki işverenin bir araya gelerek herhangi bir hukuki ilişki içine girmesi yeterli değildir (Bu konuda bkz. Canbolat, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 19vd.; Aykaç, Hande Bahar: İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, 72). Bunun yanında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti için İş Kanunu’nda öngörülen zorunlu unsurların bulunması da gerekir.

İş Kanunu’nda öngörülen tanımın da ortaya koyduğu gibi, İş Hukuku anlamında bir asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için;

- asıl işveren ve bu işverene ait bir işyerinin varlığı,
- işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işin diğer bir işverene verilmesi,
- alt işverenin asıl işverene ait yardımcı bir işi veya asıl işin bir bölümünü üstlenmesi
- işi üstlenen kişinin işveren sıfatını taşıması ve işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde aldığı bu işte çalıştırması, gerekmektedir (Bu konuda bkz. Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36.Baskı, 2023, 103vd.; Güzel, Ali: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2004/1, 39vd. Caniklioğlu, Nurşen: Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları - Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları, Sicil İHD, S.50, 2023, 14vd.; Süzek, Sarper/ Başterzi, Süleyman: İş Hukuku, Yenilenmiş 25. Baskı, 2025, 203vd., 214; Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, 2022, 205vd.; Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 28.Baskı, 2025, 22-23; Akın, Levent/ Aykaç, Hande Bahar: İş Hukuku Bireysel İş İlişkileri, Ankara 2025, 242 vd.; Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6.Baskı, 2024, 128vd.; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 15.Baskı, 2024, 75-79; Aydın, Ufuk/ Ezer, Burcu: Bireysel İş Hukuku, 8.Baskı, 2025, 125-127, 137; Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra: İş Hukuku, 11.Baskı, 2024, 35-36; Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, 6.Baskı, 2021, 84-86; Uşan, M. Fatih/ Erdoğan, Ersin/ Erdoğan, Canan: Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması, 2021, 49-54).

Bu unsurlardan herhangi birinin olmaması o ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Başka bir deyişle böyle bir durumda, İş Kanunu’nda asıl işveren-alt işveren ilişkisine bağlanan hukuksal sonuçlar uygulama alanı bulmaz.

İncelediğimiz karara konu olay, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en temel unsuru olan, “bir işverenin başka bir işverenden iş alması”, diğer bir ifadeyle “bir işverenin iş-

yerinde yürüttüğü kendisine ait bir işi başka bir işverene yaptırmayı” unsurunun varlığı açısından ele alınmalıdır. Franchise sözleşmesinde franchise alan, franchise verene ait işyerinde, onun yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir işi veya asıl işin bir bölümünü mü yerine getirmektedir? Yoksa franchise alan franchise verenden bir iş üstlenmeyip kendi işyerinde kendi işini mi yapmaktadır? Bu soruların yanıtı inceleme konumuz açısından belirleyici olacaktır.

Modern ekonomik hayatın bir ürünü olan ve kökenini ABD’de bulan franchise sözleşmesi 1950 ve 1960’tan sonra Avrupa ülkelerinde, 1980’lerden sonra da ülkemizde yaygınlaşmıştır (Kırca, Çiğdem: Franchise Sözleşmesi, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No.312, 1; Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2017, 897; Yeniocak, Umut: Franchise Sözleşmesi, Ankara 2016, 22; Şimşek, Bahar: Franchising Sözleşmesi, Ankara 2016, 23 vd.). Ekonomi ve ticaret hayatındaki gelişmelerin bir sonucu olarak, bazı işverenler ödemeyi üstlendikleri bir bedel karşılığında başka işverenlerin markalarını, ticari, teknik deneyim ve bilgilerini kullanarak daha az sermayeyle rekabet avantajı elde etmek isteyebilmektedirler (Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2017, 897-898).

Franchise sözleşmesi, franchise verenin, kendisine ait üretim, işletme ve pazarlama sistemini oluşturan fikri ve sınai unsurlar üzerinde, franchise alana kullanma (lisans) hakları tanıyarak, onu kendi işletme organizasyonuna yani söz konusu sisteme göre faaliyet gösteren işletmeler zincirine entegre etmek ve onu bu sisteme dayanan ticari faaliyeti sırasında devamlı olarak desteklemek borcu altına girdiği, sürekli bir borç ilişkisi kuran, kanunda düzenlenmemiş ve tam iki tarafa borç yükleyen bir çerçeve sözleşmedir. Bu sözleşme ile franchise alan ise, hem söz konusu sistemin içerdiği ve franchise verenin belirlediği ilkelere uymak ve kendisine kullanma hakkı verilen fikri ve sınai unsurlardan yararlanmak kaydıyla bu sisteme dahil mal veya hizmetlerin sürümünü kendi nam ve hesabına yapmayı hem de franchise verene belli bir ücret ödemeyi taahhüt etmektedir (Eren, 899-900; Kırca, Franchise Sözleşmesi, 1vd., 19-20; Yeniocak, Franchise Sözleşmesi, 29; Şimşek, Franchising Sözleşmesi, 41-42).

Yargıtay’a göre de, “...Franchise sözleşmesi, bir ürün veya hizmetin imtiyaz hakkına sahip tarafın belirli bir süre, şart ve sınırlamalar dahilinde işin yönetim ve organizasyonuna ilişkin bilgi ve destek sağlamak suretiyle imtiyaz hakkına konu ticari işleri yürütmek üzere ikinci tarafa verdiği imtiyazdan doğan uzun dönemli ve sürekli bir iş ilişkileri bütününe dayanan, birbirinden bağımsız iki taraf arasında kurulan bir sözleşmedir. Franchise veren, sahip olduğu ve kalitesi kanıtlanmış olan başarılı bir markayı, ismi ve bunların satış, dağıtım veya işletme hakkını belirli bir bedel karşılığında franchise alana vermektedir...”, (Yarg. 19. H.D., 25.06.2001, E. 2001/819, K. 2001/4917).

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de yakın tarihli başka bir kara-

rında, “Franchise sözleşmesi; konusu mal ve/veya hizmetin sürümü ve dağıtımı olan sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olup bu sözleşme ile mal ve/veya hizmeti üreten ve/veya satan franchise veren; adı, sembolü, markası gibi gayri maddi mal ve değerlerini kullanarak bunların sürümünü yapma hakkını bir bedel karşılığında, belirli bir bölgede kendi ad ve hesabına çalışan bağımsız kişilere (franchise alanlara) vermeyi borçlanmaktadır. Franchise veren bu sözleşme ile mal ve/veya hizmetlerin en iyi şekilde pazarlanmasını sağlamak için pazar araştırması ve tanıtım (reklam) yapmak, bu konuda kendine özgü bir anlayış geliştirerek bir organizasyon kurmak ve franchise alanları çalışmalarından yararlancracak şekilde bu organizasyona dahil etmek yükümlölükleri üstlenmektedir. Franchise alan ise, franchise bedeli ödeme dışında ayrıca sözleşme konusu malların sürümünü destekleme, bu konudaki tüm bilgileri franchise verene aktarma, franchise verenin pazarlama ilkelerine ve talimatlarına uyma, eğitim programlarına katılma ve bu doğrultuda işletmeyi yürütme yükümlölüğü altına girmektedir (Kırca, Çiğdem: Franchise Sözleşmesi, Ankara, 1997, s. 19-20). Ayrıca franchise alanın, franchise verene karşı onun menfaatlerini koruma, sırlarını saklama, gerektiğinde hesap verme gibi...sadakate dayanan yükümlölükleri vardır.” şeklinde tanımlamıştır (Yarg. 10. H.D., 28.05.2024, E. 2023/12221 K. 2024/5977).

Franchise sözleşmesinin üretim franchisingi, hizmet franchisingi gibi çeşitleri bulunmaktadır. Olayımızda söz konusu olan hizmet franchisinginde, franchise alan franchise verenin ticaret unvanı, işletme adı ve markası altında; onun talimatlarına uygun olarak sözleşme konusu hizmeti sağlar. Hizmet franchisingi fast food işletmeciliği yanında otelcilik, lokantacılık, eğitim kurumları işletmeciliği ve araba kiralama hizmetlerinde de görülebilmektedir (Eren, 906; Kırca, Franchise Sözleşmesi, 39; Şimşek, Franchising Sözleşmesi, 76-78).

Franchise sözleşmesi, bir sisteme (konsepte) dayanmaktadır. Sistem içinde yer alan önemli bir nokta, sınai ve fikri haklarla maddi olmayan mallardır. Franchise sözleşmesi ile franchise veren franchise alana bu hak ve malların kullanılmasını, bunlardan yararlanılmasını devretme borcunu üstlenmektedir. Bu hak ve mallar, franchise verene ait mal veya hizmetin markası, işletme adı, logo, amblem, sembol, işletme yerlerinin donanımı ve dekorasyonu, personelin giyeceği kıyafet türleri, teknik ve mesleki bilgileri içeren Know-how'dan ibarettir. Franchise sisteminde franchise organizasyonu da önemli bir yer tutmaktadır. Franchise organizasyonu, franchise alan ile franchise veren arasındaki iç ilişkileri düzenlemektedir. Bunlar taraflara düşen yükümlölükler, franchise verenin denetim ve yönetim fonksiyonu, kazanç ve verimlilik tabloları gibi örgütsel, yönetsel ve finansal düzenlemelerden oluşur (Eren, 903).

Franchise sözleşmesi kanunda düzenlenmemiş olup taraflar ihtiyaçlarına göre aralarındaki ilişkiyi, kanunların emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla istedikleri gibi belirleyebilir, bu bağlamda karma sözleşmeler de yapılabilirler.

Franchise sözleşmesinin karakteristik özelliklerinin başında, franchise alanın sözleşme konusu hizmeti kendi adına ve hesabına rizikosu kendine ait olmak üzere sunması yer almaktadır. Franchise alan bağımsız bir satıcı/üretici/hizmet sunucusu, bağımsız bir işletmecidir ve başkasından iş almayıp kendi işini yapmaktadır (Eren, 900; Kırca, Franchise Sözleşmesi, 24). Yoksa, İş Kanunu m.2 anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisine vücut verecek şekilde, başka bir işverenin işyerindeki asıl işinin bir bölümünü ya da yardımcı bir işi yapan kişi konumunda değildir. Franchise alan, franchise verenden ayrı bir işletmede kendi adına ve hesabına çalıştığı gibi, işletmenin bütün risklerini kendisi üstlenmekte, işletmenin kurulması için gerekli sermayeyi getirmekte, işletmedeki mallar üzerinde serbestçe tasarruf edebilmektedir (Kırca, Franchise Sözleşmesi, 25; Şimşek, Franchising Sözleşmesi, 97vd.).

Yine öğretilde belirtildiği gibi, “Franchise veren, franchise sisteminin başı olarak, piyasa hareketlerini, yenilikleri takip eden, franchise alanın sürümü nasıl yapması gerektiği konusunda ilkeleri belirleyen kişidir. Franchise veren, sistemin birliğini, sunulan mal veya hizmetlerin belli bir kalite ve standartta olmasını sağlamak için gerekli ilkeleri genellikle işletme el kitaplarında ayrıntısıyla belirler ve franchise sözleşmesinin kurulması ile birlikte franchise alana sunar. Franchise alan ise, işletme el kitaplarında belirlenen bu kurallara ve sistemin amacı çerçevesinde franchise verenin sonradan vereceği talimatlara sıkı bir şekilde uymakla yükümlüdür. Franchise alan, mal veya hizmetlerin sürümünü yaparken, işletmesinin donanımında, reklamlarda, eğitim düzenlemelerinde, üretim franchisingi söz konusuysa malların üretiminde franchise verenin talimatlarına uymalıdır. Zira, ancak bu takdirde franchise sistemi tüketiciler karşısında belli bir kalite ve standartta mal veya hizmet sunan yeknesak bir görünüm arz eder.” (Kırca, Franchise Sözleşmesi, 153-154).

Franchise alanın franchise verenin talimatlarına uyma yükümü, işletmenin donanımında, ürünlerin hazırlanışında, hizmetlerin sunulmasında, personel seçiminde ve kılık kıyafetlerinde de belirli standartların konulmasını ve bunlara uyulmasını mümkün ve geçerli kılar (Kırca, Franchise Sözleşmesi, 154). Burada hizmetin aynı ve belirli kalitede sunulmasını sağlamak, itibar ve kimliğin korunması için standartlar belirlemek anlamında talimatlar söz konusudur. Bu hususlar yönetim hakkının yine franchise alan tarafından kullanıldığı, franchise alanın kendi işyerinde kendi işçilerini yönettiği hususunu değiştirmemekte, başkasının gayri maddi haklarını kullanarak hizmet sunmaktan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla franchise verenin sahip olduğu bu yetki ve yükümlölükler ona asıl işveren sıfatını kazandıracak nitelikte olmayıp, aksine franchise sözleşmesinden kaynaklanan borçları arasında yer almaktadır ve temel olarak franchise alanın menfaatlerini korumak için öngörülmüştür.

Belirtelim ki, ülke hatta bazen dünya çapına yayılan bir tanınırlığa sahip bir markanın, franchise alanlarının da kurumsal kimliğine uygun bir anlayış ve düzen içinde

çalışmalarını amaçlaması, bu kapsamda sözleşme hükümlerine riayet edilip edilmediğini kontrol için yaptığı denetimlerde tespit ettiği aykırılıkları ileterek düzeltilmesini istemesi de doğal olup, bu işverenlik yetkisi kullanımı şekline yorumlanmamalıdır. Bu hususlar tek başına, bir muvazaa göstergesi olamayacağı gibi, franchise alana İş Hukuku anlamında franchise alanın çalışanlarının işvereni niteliğini kazandıramayacaktır. Öğretide belirtildiği gibi, franchise sözleşmesinde taraflar arasında sürümü arttırma amacına yönelik sıkı bir iş birliği bulunsa da, sözleşmeye karakteristik özelliğini kazandıran en önemli unsurlardan biri, franchise alanın ticari faaliyetini franchise verenden bağımsız, ayrı bir kişi olarak sürdürmesidir (Yeniocak, Franchise Sözleşmesi, 75-76).

Franchise veren ile franchise alanın ayrı kişiler olmasının bir diğer sonucu, bu kişiler aynı marka altında faaliyet gösterse de, işçi sayılarının ayrı ayrı dikkate alınacak olmasıdır. Örneğin, iş güvencesinin kapsamına girme, engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü gibi işçi sayısının esas alındığı hususlarda franchise veren ile franchise alan ayrı ayrı değerlendirilecektir. Yine toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinde dikkate alınacak işçiler açısından da aynı durum söz konusudur. Franchise veren ile franchise alan ayrı ayrı değerlendirileceği gibi her bir franchise alan gerçek ya da tüzel kişi de, diğer franchise alanlardan ayrı olarak dikkate alınacaktır. Başka bir deyişle, bu konuda genel kurallar uygulanmalı, franchise veren ile franchise alanın ve her bir franchise alanın diğer franchise alandan ayrı ve bağımsız birer işveren oldukları gözden uzak tutulmamalıdır. Aynı kişi aynı markayı franchising ilişkisi kapsamında aynı işkolundaki birden çok işyerinde kullanıyorsa iş güvencesinin kapsamı ve toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından bu işyerlerinde çalışanlar birlikte dikkate alınacaktır. Aynı il sınırları içinde olmaları halinde engelli çalıştırma yükümlülüğü açısından da aynı işverene ait bu işyerleri birlikte dikkate alınacaktır.

Franchising uygulaması, franchise sözleşmesinin tarafları açısından bakıldığında İş Hukukunun herhangi bir kurumu ile örtüşmemektedir. Diğer bir deyişle, bu ilişkinin franchise alan ile işçileri arasındaki işçi-işveren ilişkisi dışında İş Hukukuna ilişkin herhangi bir yönü bulunmamakta, inceleme konusu olay açısından bakıldığında bu ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi yaratmamaktadır. Franchise alan franchise veren Piz.. Restaurantları A.Ş.'nin işini değil kendi işini yapmakta, ona bir hizmet sunmamakta, bu nedenle franchise verenden bir bedel de almamaktadır. Aksine kendisi bir bedel ödemektedir. Franchise alan kendi işyerinde kendi işini yapmakta, franchise verenin işyerinde bir iş üstlenmemektedir. Bu unsur açısından bakıldığında da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurları gerçekleşmemektedir.

Kuşkusuz tarafların aralarındaki sözleşmeyi niteleme biçimi, bu kapsamda franchise sözleşmesi olarak adlandırmış olması yargıcı bağlamayacak, olası bir uyuşmazlıkta yargıç tarafından yapılacak hukuki nitelemede fiili ger-

çeklerden yola çıkılarak sonuca ulaşılması gerekecektir. Yargıcın, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini yorumlarken gerçek yürütüm koşullarını dikkate alması ve maddi olayların analizinden yola çıkarak uygulanacak hukuk normunu saptaması gerekir (Güzel, Ali: Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, 116-117). Dolayısıyla olası bir uyuşmazlıkta asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ve buna bağlı olarak işverenlerin müteselsil sorumluluğunun bulunup bulunmadığı, tarafların nitelemesinden bağımsız olarak, bu ilişkinin yasal unsurlarının mevcut olup olmasına göre değerlendirilecektir.

Yargıtay'ın konuya ilişkin yerleşik içtihadı da franchise sözleşmesinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi yaratmıyacağı yönündedir. Eğitim kurumları işletmeciliği ile ilgili olarak verdiği bir kararında Yüksek Mahkeme, isabetli olarak, "...Davalı A... Eğitim Kültür Vakfı'nın TED Genel Müdürlüğü ile eğitim işbirliği sözleşmesi imzaladığı ve bu doğrultuda Aydın'da Aydın TED Koleji'nin kurulup eğitim faaliyetinde bulunduğu sırada TED tarafından 07.04.2011 tarihinde eğitim anlaşmasının feshedildiği ve TED markasını kullanma hak ve yetkilerinin bulunmadığının bildirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır... ..mahkemece davalı AKVAK'ın alt işveren, TED'in ise üst işveren konumunda olduğunun kabulü de doğru değildir. Davalılar arasında eğitim işbirliği anlaşması olduğu, dava dışı TED kurumunun lisans sözleşmesi ile davalıya isim hakkını kullanma izni verdiği bellidir. Bu durumda davalı ve dava dışı kurumun ayrı tüzel kişilikler olduğu, aralarındaki anlaşmaya bağlı olarak aynı markayı kullanmalarının alt işveren- üst işveren ilişkisi oluşturmayacağının kabulü gerekir...", ifadelerine yer vermiştir (Yarg. 9. H.D., 05.06.2014, E. 2012/13292 K. 2014/18258, karararama.yargitay.gov.tr; aynı yönde, Yarg. 10. H.D., 25.04.2023, E. 2023/1990 K. 2023/4391, www.lexpera.com).

Yüksek Mahkeme isabetli olarak, inceleme konusu olaya bezer şekilde suşi restoranlarına ilişkin olarak da aynı sonuca varmıştır. Ankara BAM 10. H.D. (06.03.2025, E. 2024/6 K. 2025/621) ve Yargıtay 10. H.D. (25.12.2025, E. 2025/11388 K. 2025/18116) tarafından hukuka uygun bulunan yerel mahkeme kararına göre, "...davalılar arasında asıl-alt işverenlik ilişkisinin tespit edilemediği, davalı B... Gıda Turizm Hizmetler A.Ş. vekili tarafından sunulan franchise sözleşmelerine göre davalılar arasında 18/06/2009-17/06/2019 tarihleri arasında Sushi... marka hakkının kullanıma yönelik sözleşme akdedildiği, bu haliyle davacının hizmetinin geçtiği işyerinde prim ödeme yükümlüsünün E... Gıda Tur. San. Tic. Ltd. Şti. olduğundan, davalı B... Gıda Turizm Hizmetler A.Ş.'ye karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar vermek gerekmiştir." (Ankara 17. İş Mahkemesi, 26.09.2023, E. 2020/125 K. 2023/325). Aynı yönde, Ankara BAM 9. H.D., 17.06.2020, E. 2018/4087 K. 2020/1169; İstanbul BAM, 32. H.D., 17.05.2018, E. 2017/666 K. 2018/567, www.lexpera.com.

Et ve Süt Kurumu ile akdedilen franchise sözleşmesi kapsamında işletilen satış mağazası ile ilgili olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olduğu yönünde, Adana BAM 13. H.D., 19.07.2023, E. 2022/3929 K. 2023/1081; bozma kararı için bkz. Yarg. 10. H.D., 28.05.2024, E. 2023/12221 K. 2024/5977, www.kazanci.com;

Sonuç: İnceleme konusu olayda, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir işte veya asıl işin bir bölümünde iş alma unsuru gerçekleşmediği, franchise alan kendi işyerinde kendi işini yaptığı için, franchise veren ile franchise alan arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığı sonucuna varan Yargıtay kararının isabetli olduğu kanaatindeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2025/11388

Karar No.: 2025/18116

Tarihi: 25.12.2025

İlgili Mevzuat:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 12, m. 79/10

Karar Özeti:

Davalılar arasında asıl-alt işverenlik ilişkisinin tespit edilemediği, davalı B... Gıda Turizm Hizmetler A.Ş. vekili tarafından sunulan Franchise sözleşmelerine göre davalılar arasında 18/06/2009-17/06/2019 tarihleri arasında Sushi.. marka hakkının kullanıma yönelik sözleşme akdedildiği, bu haliyle davacının hizmetinin geçtiği işyerinde prim ödeme yükümlüsünün E.. Gıda Tur. San. Tic. Ltd. Şti. olduğundan, davalı B... Gıda Turizm Hizmetler A.Ş. 'ye karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar vermek gerekmiştir.

Yargıtay Kararı

Davacı İsteminin Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ve fer'i müdahil kurum 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; davacının davalı şirketler bünyesinde işletilen Sushi.. G.O.P. isimli restorantta 01.09.2013-02.06.2019 tarihleri arasında net 1.000,00 USD maaş ile chef/sushi ustası unvanı ile çalıştığını, davacının ücretinin işe giriş tarihinden itibaren 1.000,00 USD maaşı davacının imzasını almak kaydı ile elden ödendiğini, davacıya, eşi U... S... ile birlikte davalı işverenlere ait işyerinde çalışmaya başladığında kendisinin çalışma izninin de eşi gibi alınıp SGK'ya bu çalışmanın bildirileceği belirtilse de davacı ve taraflarınca yapılan araştırma ile davacının çalışmalarının SGK'ya bildirilmediğinin tespit edildiğini belirterek, davacının davalılar nezdinde 01.09.2013- 02.06.2019

tarihler arasında çalıştığının ve sigorta başlangıç tarihinin 01.09.2013 tarihi olduğunun tespiti ile bu süreler içinde yatırılmayan primlerin davalı tarafından yatırılmasına, davacının bu hizmetlerinin diğer hizmetleri ile birleştirilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı B.. Gıda ve Turizm Hizmetleri A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının müvekkili şirkette hiç bir zaman çalışmadığını, müvekkili şirketin çalıştırdığı yabancı işçiler bakımından gerekli tüm yasal izinleri almak suretiyle gerekli tescil işlemini de yapmakta olduğunu, davacının müvekkil şirkette herhangi bir kaydı da bulunmadığını, davacının eşinin yasal tüm izinler alınmak suretiyle tescil işlemi gerçekleştirilerek diğer davalı işyerinde çalıştığını, davacının da çalışması halinde kaydının yapılacağını açık olduğunu, davacı tarafca davacının kaldığı evin davalı şirketler tarafından kiralandığı belirtilmiş ise de esasen davacının eşinin müvekkil şirket nezdinde ve diğer davalı şirkette çalışmakta olduğundan esasen davacıya yönelik bir işlem gerçekleştirilmediğini, davacı müvekkil şirkette çalışmadığından herhangi bir sicil dosyası yahut davacıya ait herhangi bir kayıt bulunmadığını, müvekkili şirket ile franchising sözleşmesi akdederek "Sushi.." ismini kullanan diğer davalı tarafından çalıştırılması söz konusu ise müvekkilinin bu hususta herhangi bir bilgi ve onayı bulunmadığını, davacının haksız, kötüniyetli ve hukuka aykırı olarak açmış olduğunu belirterek, davanın reddini istemiştir.

Davalı E... Gıda Tur. San. Tic. Ltd. Şti. vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının şirketlerinde Sushi yapımında görevli, Tayland uyruklu U... S... 'un eşi olduğunu, iddia edildiği gibi restoranlarında resmi olarak çalışmasının söz konusu olmadığını, kendisinin eşi ile birlikte Türkiye'de bulunmakta ve restoranın karşısında bulunan A... Sok. No...1 GOP adresindeki yabancı işçilerin birlikte olduğu lojmanda ikamet ettiğini, davacının eşi olan U... S... İstanbul'da kurulu B... Gıda Turizm Hizmetleri A.Ş. tarafından kira sözleşmesi ile restoranlarında görevlendirildiğini, tüm sigorta ve bordrolama işlemlerinin B... şirketi tarafından yapıldığını, B... şirketinin "SUSHİ.." unvanı ile ülkemizin bir çok şehrinde ve yurt dışında zincir restoranı kurduğunu, buralarda çalışan yabancı işçilerle ilgili olarak bir havuz oluşturarak, ihtiyaç olduğunda franchise restoranlarına yabancı işçileri kiralayarak yasa gereği KDV tevkifatlı fatura düzenlemekte olduğunu, davada adı geçen N... S... 'un eşi U... S... 'u da şirkete kiralama yoluyla gönderen B... A.Ş. 'nin kendisi ile yabancı işçi çalıştırma kurallarına uygun olarak Tayland Büyükelçiliğinin de gözetiminde, çalışma izni alarak, çalışma sözleşmesi yapıldığını ve sigortalı gösterildiğini, yabancı işçilerin, çalışma izinleri ve SGK işlemlerinin doğrudan İstanbul B... A.Ş. tarafından yapıldığından şirketleriyle hiçbir ilgisi bulunmadığını, davacının esasen restoranlarında doğrudan bir işçi olarak çalışma yapmadığını, ikamet ettikleri lojmanın restoranın karşısında olduğundan evde yalnız sıkıldığından eşine yardım etmek için gün içinde ara ara gelerek kocasının

dinlenmesini temin için yardım ettiğini, davacının restoranlarında çalışmasının söz konusu olmadığını, kendisinin çalışma izni olmadığı gibi çalışması ile ilgili bir sözleşme de ibraz edilmediğinden davacının iddialarının mesnetsiz kaldığını, eşine yardım amacı ile ara ara restorana gelerek eşinin dinlenmesini teminen yardım ettiğini, kendisine bir ücret ödemesi olmadığını, çalışanın davacının eşi U... S... olduğundan ücret ödemesinin B... A.Ş.'nin talimatı ile yalnız ona yapıldığını belirterek, davanın reddini istemiştir.

Fer'i müdahil SGK vekili cevap dilekçesinde kurum kayıtlarında yapılan incelemede davacının herhangi bir sigorta kaydı bulunmadığını beyanla, davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında:

"Davanın kısmen kabulü ile davacının davalı E... Gıda Tur. San. Tic. Ltd. Şti.'nin 1093...006 sicil sayılı işyerinde hizmet akdine bağlı olarak 10.11.2013-02.06.2019 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığının tespitine, fazla istemin reddine,

Davalı B... Gıda ve Turizm Hizmetleri A.Ş. 'ye karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine," karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili ve fer'i müdahil kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresinde temyiz isteminde bulunmuştur. Temyiz dilekçesinde:

A. Davalılarından B... Gıda bir yandan yalnızca marka hakkının kendilerinde olduğunu, Sushi.. G.O.P. şubesinde Franchise sözleşmesinin tarafı olan E... Gıda Şirketi'nin işveren konumunda olup şube çalışanlarının E... Gıda tarafından işe alındığını iddia etmekte, diğer yandan da davacının eşi U... S... 'un Sushi... G.O.P. şubesinde çalıştığının kendileri tarafından bilindiğini ve kayıtlarda yer aldığını söylemekte olup bir yandan Franchise verilen şubede çalışmaya başlayanların ve halihazırda çalışanların E... Gıda'nın sorumluluğunda olup B... Gıda tarafından bilinebilmesi mümkün olmadığı iddia edilirken, diğer yandan B... Gıda yine bu şubede çalışan davacı eşi U... S... 'un çalıştığına dair bilgilere hakim olduğunu iddia ederek çelişkili beyanlarda bulunduğunu, sonuç olarak müvekkilin eşi U... S... 'un bu şubeye görevlendirilmesi B... Gıda tarafından yapılmışken, aynı işi yapan müvekkilimizin şubede çalıştığının bilinmediğini iddia etmek hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, müvekkil yıllarca hukuka aykırı bir şekilde davalıların bünyesindeki restoranda çalıştırıldığını, aralarında franchise sözleşmesi yapan bu iki davalı

şirketin de bu durumlardan haberi olup sorumluluklarının bulunduğunu, davalılardan B... Gıda aleyhine açılan davanın husumet yokluğundan bahisle reddine karar verilmesinin yerinde olmadığını, kararın bozulmasını talep etmektedir.

2. Fer'i müdahil kurum vekili Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresinde temyiz isteminde bulunmuştur. Temyiz dilekçesinde:

a. Eksik araştırma ile karar verildiğini, hak düşürücü sürenin tamamlandığını, kararın bozulmasını talep etmektedir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının 01.09.2013-02.06.2019 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde çalıştığının tespiti istemine ilişkindir.

1. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekili ve fer'i müdahil kurum vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370. maddesi 1. fıkrası hükmü uyarınca ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 25.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2020/1076

Karar No.: 2020/4530

Tarihi: 01.06.2020

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 18

Karar Özeti:

Somut olayda davacının franchising anlaşması yöntemiyle işletilen ve çalıştığı "fırın..." adlı işyeri davalı ...'ya ait olup yine franchising yöntemiyle işletilen "..." ünvanlı işyeri ise ... Gıda ünvanlı dava dışı bir şirkete aittir. Davacının hem ... Gıda'ya hem de ... Gıda'ya ait işyerlerine birlikte hizmet verdiğine ilişkin iddia veya veri yoktur.

Her iki şirketin ortaklarının aynı olması tek başına organik bağın varlığı için yeterli değildir. Farklı şirketler aynı işveren olarak kabul edilemeyeceğine göre ... Gıda ve ... Gıda şirketlerinin işçileri işe iade davasında 30 işçi şartı bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının 02.01.2015 tarihinde restoran müdürü olarak işe başladığını, işe başlamasıyla birlikte üzerine yüklenen sorumluluğunu eksiksiz yerine getirmekte iken hiçbir haklı neden gösterilmeksizin ve yazılı belgeye dayanılmadan 30.08.2015 tarihinde iş akdinin usul ve yasaya aykırı şekilde sözlü olarak feshedildiğini, hak ettiği ihbar tazminatının ödendiğini, iş akdinin feshinin ardından işverenle görüşüp devam etmek istediğini ilettiğini, davalı tarafın bunu kabul etmediğini iddia ederek feshin geçersizliğine davacının işe iadesine hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının davalı işverenlikte 01.07.2015 – 30.08.2015 tarihleri arasında 6 aydan az süreyle çalıştığını, çalışma süresi itibarıyla işbu davayı açabilme şartlarının oluşmadığını, gerek davacının çalıştığı dönemde gerekse iş akdinin feshedildiği dönemde davalı işyerindeki personel sayısının 30'un altında olduğunu personel sayısı itibarıyla da işbu davayı açabilme şartlarının oluşmadığını, davacının iş akdinin davalı işverenlikçe haklı nedenle feshedildiğini, iş disiplinine aykırı davranışları, satın alınan ürünlerde stoklar arasında sürekli fark çıkması, teslim alınan ürünlerin sayım ve kayıt işlemlerini düzenli tutmaması nedeniyle birkaç kez uyarıldığını ve uyarılmasına rağmen bu çalışma biçimini sürdürmesi üzerine iş akdinin 30.08.2015 tarihinde sona erdirildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, işyerinde 30'dan az işçi çalıştığı ve işe iade davasının şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş ve dairemizin 24/04/2017 Tarih, 2016/10466 Esas ve 2017/7116 Karar sayılı ilamıyla, davalı işyerinde çalışan işçi sayısının tespiti bakımından yapılan araştırmanın eksik olduğu gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında davalı işyerinde fesih tarihinde 30 işçi çalışıp çalışmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden

fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespiti göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (24.03.2008 gün ve 2007/27699 Esas, 2008/6006 Karar sayılı ilamımız).

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katı-

lırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında “bodro işvereni” olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K. mad. 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50’den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanunu’nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30’dan fazla işçi çalıştırılrsa dahi (örneğin, 40 işçi), tarım ve orman işinde çalışan bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 İşçinin tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır.

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 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. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmalıdır. (Dairemizin 21.07.2008 gün ve 2008/25552 Esas, 2008/20932 Karar sayılı ilamımız).

Diğer taraftan organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi söz konusudur. 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-iş güvencesi hükümlerinden yararlandırma), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.

Organik bağ veya faaliyeti farklı olsa bile birlikte istihdam da tüm işverenlere hizmet veren işçiler ile geçişleri

yapılan işçiler yönünden iş kolunun aynı olmasına gerek yoktur.

4857 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesi ile ilgili hükümleri (18-21 Maddeleri) emredici hükümler olduğundan, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı resen araştırılmalıdır. Diğer taraftan İş Hukukunda istisnai ve sınırlayıcı hükümlerin dar yorumlanması gerekir. İş güvencesi kapsamını belirleyen 30 işçi kuralı da istisnai nitelikte olduğundan dar yorumlanmalıdır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı davalı işyerinde 02/01/2015-01.07.2015 tarihleri arasında dava dışı ... şirketinde çalışmış, 01.07.2015 -30/08/2015 tarihleri arasında ise davalı şirkette çalışmıştır. Davacının çalıştığı ... Gıda’ya ait işyeri çalışanlarıyla birlikte davalı şirket tarafından devralınmış olup davacı çalışmasına kesintisiz bir şekilde devam etmiştir.

Bozma sonrasında getirilen belgeler ve bilirkişi raporu incelendiğinde davalı şirkete ait 2 şubenin bulunduğu, Atakent K... Sokak’ta faaliyet gösteren işyerinde ... Gıda ile olan franchising sözleşmesinin sona ermesinden sonra dava dışı ... gıda ile yapılan sözleşme ile “fırn...” markasının kullanılmaya başlandığı, bu şubede fesih tarihinde 14 işçinin çalıştığı, davalı şirkete ait Atakent’teki diğer şubede ise 12 çalışanın bulunduğu görülmektedir. Ayrıca dava dışı ... Gıda isimli şirket ile davalı şirketin ortaklarının aynı olduğu gerekçesiyle 30 işçi sayısının tespitinde bu şirketin de çalışanlarının dikkate alınması gerektiği iddia olunmuştur. Bu şirketin davalı şirketle ortaklarının aynı olduğu ancak Y... Gıda isimli şirketle yaptığı franchising anlaşmasıyla “...” ünvanıyla farklı bir isim altında işletmesini çalıştırdığı görülmektedir.

Somut olayda davacının franchising anlaşması yöntemiyle işletilen ve çalıştığı “fırn...” adlı işyeri davalı ...’ya ait olup yine franchising yöntemiyle işletilen “...” ünvanlı işyeri ise ... Gıda ünvanlı dava dışı bir şirkete aittir. Davacının hem ... Gıda’ya hem de ... Gıda’ya ait işyerlerine birlikte hizmet verdiğine ilişkin iddia veya veri yoktur.

Her iki şirketin ortaklarının aynı olması tek başına organik bağın varlığı için yeterli değildir. Farklı şirketler aynı işveren olarak kabul edilemeyeceğine göre ... Gıda ve ... Gıda şirketlerinin işçileri işe iade davasında 30 işçi şartı bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Davacı işçinin işvereni olan ... Gıda’nın fesih tarihi itibarıyla işçi sayısı otuzun altında olduğundan şartları bulunmayan işe iade davasının reddi gerekirken kabulü hatalıdır. Bu nedenle mahkemenin temyiz edilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1-İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Alınması gereken 54,40 TL karar-ilam harcından 27,70 TL peşin harcın mahsubu ile 17,70 TL bakiye karar-ilam

harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,
4-Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeyle göre belirlenen 3.400,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6-Yatırdığı temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
Kesin olarak 01/06/2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Adana BAM 13. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/3929

Karar No.: 2023/1081

Tarihi: 19.07.2023

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/7

Karar Özeti:

Yerel mahkemece davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalı F...A... arasında franchising sözleşmesi olması nedeniyle Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün kusursuz olduğu kabulü ile hakkındaki davanın reddi hatalı olup, asıl işveren olan kurum alt işveren F... A... ve onun işçisi olan İ... A... 'ın kusurları oranında sorumlu olduğu kabul edilerek karar vermek gerekmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nce verilen karara karşı istinaf başvurusu üzerine dosya dairemize gönderilmekle incelendi.

Gereği Düşünüldü:

DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesi ile; davacı işçinin, davalı iş yerinde çalışırken 21.04.2014 tarihinde iş kazası geçirdiğini, kazada tüm davalı işverenlerin kusurlu olduğunu, işletmecisi ve sorumlu müdür F. A... 'ın, kazadan sonra iş yerini anlaşmalı olarak A... P... 'a devrettiğini, iş yeri devrinin söz konusu olduğunu, bu kaza nedeniyle uğradığı zararlar için fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak 5.000,00 TL maddi, 50.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi itibarıyla işletilecek yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

DAVALININ CEVABININ ÖZETİ

Davalı Et ve Süt Kurumu vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının çalıştığı iş yeri adının Et Balık Kurumu M... Mağazası olmasından dolayı müvekkilini sorumlu tutmaya çalıştığını, müvekkilinin davalı F... A... ile 20.02.2013 tarihinde franchising sözleşmesi kurulduğunu, 26.06.2014 tarihinde F... A... 'ın franchisee hakkını diğer davalı A... P... 'a devrettiğini, franchising sözleşmesi nedeniyle iş kazasından bir sorumluluğu bulunmayan müvekkiline karşı açılan davanın husumetten reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı F... A... vekili cevap dilekçesinde özetle; iş kazasının davacının dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı sonucu meydana geldiğini, müvekkilinin iş güvenliği ile ilgili ih-

mal ve kusuru bulunmadığını, istenilen manevi tazminatın fahiş olduğunu, müvekkilinin işletmesini gerçek bir devir işlemi ile devrederek Muğla iline yerleştiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı A... P... vekili cevap dilekçesinde özetle; davaya konu iş yerinin müvekkiline ait olmadığını, diğer davalı F... A... 'dan iş yerini devralmadığını, kaza ile bir ilgisi bulunmayan müvekkiline karşı açılan davanın husumetten reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı İ... A... vekili cevap dilekçesinde özetle; dava dilekçesinde müvekkilinin davada neden yer aldığına açıklanmadığını, yalnızca davalı olarak gösterildiğini, müvekkilinin müdürlük sıfatı ile dahil edildiği düşünülüyorsa da bunun gelecek dışı olduğunu, düz işçi olduğunu, iş yerinde iş güvenliği ile ilgili tüm önlemlerin alındığını, kazanın tamamen davacının kendi kusuru sonucu oluştuğunu belirterek reddine karar verilmesini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk Derece Mahkemesi tarafından; "Davanın kısmen kabul kısmen reddi ile,

1-A-Davanın davalılar Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve A... P... 'ın meydana gelen iş kazasında kusurunun olmadığı anlaşıldığından esastan REDDİNE,

B-745,399,97 TL maddi tazminatın iş kazası tarihi olan 21/04/2014 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalılar F... A... ve İ... A... 'dan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

2-Davacının manevi tazminat talebinin meydana gelen iş kazasının ağırlığı, davacının % 20 oranında kusurlu olması, % 49 maluliyeti olması, sosyal ve ekonomik durumları, davacının kaza tarihinde 31 yaşında olması, davacının duymuş olduğu elem, ızdırıp, olayın ağırlığı, olay tarihi, hükmedilecek manevi tazminat tutarının zenginleşme aracı olmamasının yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması da gerektiği gözetilerek 45.000 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 21/04/2014 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılar F... A... ve İ... A... 'dan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine,..." karar verilmiştir.

İSTİNAF NEDENLERİ

Davacı vekili istinaf dilekçesi ile; davalılar Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve A... P... lehine hükmedilen vekalet ücretinin hatalı olduğunu, maddi tazminat istemli davaların tamamen reddi durumunda davalı lehine hükmedilecek avukatlık ücretinin maktu vekâlet ücreti olacağını, davalılardan Et Süt Kurumu Müdürlüğü ve A... P... hakkında ikame edilen maddi ve manevi tazminat davalarının tamamen reddedildiğini, takdir olunan 9.200,00 TL vekalet ücretinin davacıdan tahsili ile bu davalılara verilmesine şeklinde kararın düzeltilmesinin mahkemeden talep edildiğini ancak bu taleplerinin değerlendirilmediğini, müvekkilinin iş kazasında kusurunun bulunmadığını, tüm davalıların müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğunu, dosya kapsamında alı-

nan bilirkişi raporuna itiraz ettiklerini ancak itirazlarının değerlendirilmediğini, kazanın meydana gelmesine iş güvenliği tedbirlerinin alınmamasının, müvekkilin görev kapsamı dışında ve eğitimi verilmeyen bir konu hakkında çalışmaya zorlanmasının sebep olduğunu, müvekkiline kusur atfedilmesinin hatalı olduğunu, iş yerinin devri hükümleri uyarınca kaza neticesinde meydana gelen zarardan diğer davalı A... P...’ın da sorumlu olduğunun 4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesinde; “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer.” denilerek doğrulandığını, iş yerinin 20.06.2014 tarihinde A... P...’a devredildiğini, A... P...’ın sorumluluğunun bulunmasının yerel mahkeme tarafından irdelenmeyerek karar vermesinin haksız ve hukuka aykırı olduğunu, Et Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nün de kazanın meydana gelmesinde gerekli denetim yükümlülüğünü yerine getirmediğini, kusurlu olmasına rağmen kusursuz atfedilmesinin hatalı olduğunu, müvekkili adına hükmedilen manevi tazminat miktarının manevi zararını karşılamadığını, meydana gelen iş kazasında müvekkilin yaralanmasının basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek nitelikte olduğunu, vücudunda kemik kırığı bulunduğunu, kemik kırığının hayati fonksiyonlara etkisinin ağır derecede olduğunu belirtildiğini, kaza nedeniyle sağ el tüm parmaklarının koptuğunu, sağ elini kullanamaz hale geldiğini, yüksek oranda engel oluştuğunu ve tüm tedavilere rağmen müvekkilin kalıcı engeli olmasının önüne geçilemediğini, Adli Tıp Kurumu’ndan alınan raporda % 49 oranında sürekli malul kaldığının rapor edildiğini, kazadan sonra aylarca evinden çıkamadığını, bakıma muhtaç hale geldiğini, tüm bunların yarattığı psikolojik travma sebebiyle aşırı derecede üzüntü duyduğunu ve ruh sağlığının bozulduğunu, talep olunan manevi tazminat miktarının hakkaniyete uygun olduğunu, yerel mahkemece hükmedilen tutarın düşük olduğunu, 50.000,00 TL olan manevi tazminat taleplerinin kabulü gerektiğini beyanla yerel mahkeme kararının maddi ve manevi tazminat miktarı yönünden usul, yasa ve Yargıtay içtihatlarına aykırı kararı yerinde olmadığını ve kararın kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı İ... A... vekili istinaf dilekçesinde özetle; müvekkilin mağaza müdürü yetkisinin bulunmadığını ve tazminat sorumluluğuna gidilmesinin hukuka aykırı olduğunu, iş kazalarında hukukî kimlerin sorumlu olacağının ayrı bir başlık altında sayma yoluyla düzenlenmediğini, işveren, işveren vekili, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları hukukî sorumluluk kapsamında olduklarını, şirket idare ve temsil yetkisinin dışardan seçilmiş bulunan kişi veya müdürlere bırakılması durumunda bu kişilerin işveren vekili sıfatını kazandıklarını, işveren yerine hareket eden Genel Müdür, Müdür, Koordinatör, Şef, Amir gibi yöneticilerin bu tanıma göre işveren ve-

kili durumda olduklarını, işverenin, işveren vekili olarak tayin ettiği yöneticilerin işyerinde müdür, amir, sorumlu gibi isimlerle nitelendirildiklerini fakat asıl olan herhangi bir iş kazası durumunda pozisyonunun işveren ile aynı olduğunu, iş hukukundan kaynaklı olarak işveren vekilinin sorumluluğuna gidebilmek için işveren vekilinin kim olduğu konusunda resmi kurumlardan getirtilecek belgelere göre ayrıntılı olarak araştırma yapılması gerektiğini, işveren vekili sıfatını haiz olmayan kişilerin de iş kazası nedeniyle hukukî veya cezai sorumluluğuna gidilemeyeceğini, işveren vekilinin yetki sınırı tespit edilmediğini ve sorumluluğun yüklenmesinin hukuka aykırı olduğunu, meydana gelen olayda davacının ağır kusurunun mevcut olduğunu, tanıkların beyanlarına göre kıyma makinesinin kullanılması esnasında tokmak kullanılması ve koruyucu metal eldiven takılmasının zorunlu olduğunu ve kendi kusuruyla yaralanmasına sebebiyet verdiği beyanla hukuka aykırı olarak verilen yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve GEREKÇE

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Davacı istinafı yönünden yapılan incelemede; taraflar arasında davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nün asıl işveren olup olmadığı tartışmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” hükmü yer almaktadır.

Dosya kapsamı, tanık beyanları, hizmet alım sözleşmeleri, davalı kurumda yapılan işin mahiyeti, davacının yaptığı iş ve davalı kurumun somut olaydaki konumu birlikte değerlendirildiğinde davalı kurum ile davalı F... A... arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2/6. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, buna göre, somut olayda davalı kurumun asıl işveren sıfatı, davalı F... A...’ın ise alt işveren sıfatı bulunmaktadır.

Yerel mahkemece davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalı F... A... arasında franchising sözleşmesi olması nedeniyle Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nün kusursuz olduğu kabulü ile hakkındaki davanın reddi hatalı olup, asıl işveren olan Kurum alt işveren F... A...

ve onun işçisi olan İ... A...’ın kusurları oranında sorumlu olduğu kabul edilerek karar vermek gerekmiştir. (Aynı yönde Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi’nin 2019/56-2019/198 ve 2020/253-2020/598 E.-K. Sayılı ilamları)

Yine davalı A... P... işyerini iş kazasından sonra devralan yeni işleten olup hakkındaki davanın husumet yokluğu nedeni ile reddedilerek lehine maktu vekalet ücreti takdir edilmesi gerekirken kusuru bulunmadığı gerekçesi ile reddedilip nispi vekalet ücreti takdir edilmesi hatalıdır.

Ayrıca 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 47. (TBK’nin 56 md.) maddesi hükmüne göre hakimin olayın özelliklerini göz önünde tutarak manevi zarar adı ile hak sahibine verilmesine karar vereceği bir para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmülecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi mal varlığı hukukuna ilişkin bir zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülerle göre isabetli bir biçimde göstermelidir.

Manevi tazminat tutarının belirlenmesi sırasında hakimin takdir hakkını kullanırken ülkenin ekonomik koşullarını tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerekir. Bu ilkeler gözetildiğinde davacı yararına takdir edilen manevi tazminat miktarı azdır. Davacı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf talebinin yerinde olduğu, maluliyet oranı, kusur durumu ile tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, kaza tarihi, davacının yaşı ve olayın ağırlığına göre davacı yararına 49.000,00 TL manevi tazminat takdir edilerek yeniden hüküm kurulmuştur. Davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan istinaf talepleri yerindedir.

Davalı İ... A... istinafı yönünden; davalının F... A...’a ait işyerinde müdür olduğuna dair kayıt bulunmasa da davalı işyerinde çalışan diğer işçi olarak şahsi kusurundan sorumlu olduğu, SGK kayıtlarına göre 28.01.2014 tarihinden 28.04.2014 tarihine kadar davalı işyerinde çalıştığı anlaşılmış olup kaza tarihinde davalı işyerinde çalışmadığına dair itirazı ile illiyet bağının kesildiğine dair istinaf itirazları yerinde görülmemiştir. Bu nedenlerle davalı İ... A...’ın istinaf talebinin reddi gerekmiştir.

Bu açıklamalar altında, davalı İ... A... tarafından yapılan istinaf taleplerinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile, yukarıda belirtildiği üzere kararın bu yönüyle kaldırılması gerekmekte olup bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, İlk Derece Mahkemesi kararının HMK. 353/1-b.2 maddesi uyarınca ortadan kaldırılmasına İlk Derece Mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere; yeniden hüküm kurulmasına karar verilerek aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davalı İ... A...’ın istinaf başvurusunun HMK’nin 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE, a-Alınması gereken 53.992,22 TL istinaf harcından peşin yatırılan 13.498,10 TL’nin mahsubu ile geri kalan 40.494,12 TL istinaf harcının istinaf eden davalı İlhan Anar’dan alınarak HAZİNEYE İRAD KAYDINA, b-İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına, kullanılmayan istinaf gider avanslarının ilgililere iadesine,

2-Davacının istinaf başvurusunun KABULÜ ile, HMK 353/1-b-2 maddeleri gereği Mersin 5. İş Mahkemesi’nin 2015/113 Esas 2022/438 Karar sayılı kararının KALDIRILMASINA ve istinaf talebi kısmen kabul edilse bile İlk Derece Mahkemesi kararı tamamen ortadan kalkmakla, ilk derece mahkemesi kararı yerine geçmek üzere,

3-A-Davalı A... P... yönünden davanın husumet yokluğu nedeniyle REDDİNE,

B-Diğer davalılar F..., İ... A... ve Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü yönünden davanın kısmen kabul kısmen reddi ile;

a-745.399,97 TL maddi tazminatın iş kazası tarihi olan 21/04/2014 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalılar F. A..., İ...A... ve Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nden müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

b-Davacının manevi tazminat talebinin meydana gelen iş kazasının ağırlığı, davacının % 20 oranında kusurlu olması, % 49 maluliyeti olması, sosyal ve ekonomik durumları, davacının kaza tarihinde 31 yaşında olması, davacının duymuş olduğu elem, ızdırap, olayın ağırlığı, olay tarihi, hükmülecek manevi tazminat tutarının zenginleşme aracı olmamasının yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması da gerektiği gözetilerek 49.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 21/04/2014 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılar F. A..., İ...A... ve Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nden müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine,

....

7-Gerekçeli kararın dairemizce taraflara tebliğine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda 19.07.2023 tarihinde İş Mahkemeleri Kanunu’nun 7. ve HMK’nin 361. maddeleri gereği miktar yönünden kararın tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde TEMYİZ YOLU AÇIK olmak üzere oybirliği ile karar verildi.