

Journal of Business and Communication Studies



ISSN: 2822-4957

🔒 Sign in 👤 New User

- Home page
- Science and Advisory Board
- Journal Boards
- Purpose and Scope
- Ethical Principles and Evaluation Process
- Price Policy
- Writing Rules
- Indexes
- Contact

Indexes

The indexes that our journal is a member of are listed below. The index list is being actively updated.





ICI World of Journals / **Journal of Business and Communication Studies**

Journal of Business and Communication Studies



English title: Journal of Business and Communication Studies

ISSN: 2822-4957

DOI: 10.29228

Website: <https://jobacs.com>

Publisher: *n/d*

Country: TR

Language of publication: *n/d*

JOBACS

Journal of Business and Communication Studies

KURUMSAL İLETİŞİMDE YENİ BİR YILDIZ: CHATBOT - FAYDALARI, ZORLUKLARI VE STRATEJİLERİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE..... 13

BORSA İSTANBUL'DA (BİST) İŞLEM GÖREN SİGORTA ŞİRKETLERİNİN SERMAYE YETERLİLİKLERİNİN RASYO YÖNTEMİYLE ANALİZİ..... 33

SAĞLIK KURUMLARINDA HASTA GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN ARAŞTIRILMASI: SİVAS'TA ÜNİVERSİTE HASTANESİ UYGULAMASI..... 70

ARALIKLI ÇALIŞMANIN ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE TESPİTİNE İLİŞKİN KARAR İNCELEMESİ..... 84

SOSYAL BİLİMLERDE PARADİGMA DEĞİŞİMLERİ VE BİLİŞİMSEL/HESAPLAMALI SOSYAL BİLİMLER YÖNTEMLERİ..... 97



Innovative ideas



JOBACS

Journal of Business and Communication Studies

Cilt 2, Sayı 1, Yıl 2023
Volume 2, Issue 1, Year 2023
ISSN: 2822-4957

İmtiyaz Sahibi / Owner

Dr. Selçuk Yasin Yıldız
Dr. Selim ÇAM

Baş Editör / Head Editor

Dr. Selçuk Yasin YILDIZ

Genel Editörler / General Editors

Dr. Selim ÇAM
Dr. Didem DEMİR
Dr. Şerife Merve KOŞAROĞLU

İletişim / Contact

E-mail: editor@jobacs.com

Instagram: @jobacs_com

Twitter: @jobacs_com

Tasarım / Design

Öğr. Gör Eyüp GÜNDÜZ

Baş Editör / Head Editor

Dr. Selçuk Yasin YILDIZ

Genel Editörler / General Editors

Dr. Selim ÇAM
Dr. Didem DEMİR
Dr. Şerife Merve KOŞAROĞLU

Ekonometri	Dr. Öğr. Üyesi	Ceren BÖRÜBAN	İstanbul Ayrıansaray Üniversitesi, Türkiye
İktisat	Doç. Dr.	Zeynep Müjde SAKAR	Harran Üniversitesi, Türkiye
İletişim	Doç. Dr.	Ersin DİKER	Gümüşhane Üniversitesi, Türkiye
	Doç. Dr.	Sefer DARICI	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
İşletme	Doç. Dr.	Cansu TOR KADIOĞLU	Twente Üniversitesi, Hollanda
	Doç. Dr.	Derya Fatma BİÇER	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
	Doç. Dr.	Emre ASLAN	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye
	Doç. Dr.	Gökben BAYRAMOĞLU	Hitit Üniversitesi, Türkiye
	Doç. Dr.	Mustafa ASLAN	İstanbul Gelişim Üniversitesi, Türkiye
	Doç. Dr.	Özcan IŞIK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
	Dr. Öğr. Üyesi	Gülay DEMİR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
	Dr. Öğr. Üyesi	Kürşad ÖZKAYNAR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
	Dr.	Ahmet SEL	MEB, Türkiye
	Dr.	Siham EL OUAHABI	Abdelmalek Essaadi Üniversitesi, Fas
Kamu Yönetimi	Dr. Öğr. Üyesi	Emre EKİNCİ	Yozgat Bozok Üniversitesi, Türkiye
Psikoloji	Doç. Dr.	Seval AKSOY KÜRÜ	Marmara Üniversitesi, Türkiye
Sağlık Yönetimi	Dr. Öğr. Üyesi	Nurperihan TOSUN	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Sosyoloji	Dr. Öğr. Üyesi	Zeynep KURNAZ	Karabük Üniversitesi, Türkiye
Turizm	Dr. Öğr. Üyesi	İlker ÖZTÜRK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Uluslararası Ticaret	Doç. Dr.	Adnan Veysel ERTEMEL	İstanbul Teknik Üniversitesi, Türkiye
	Dr. Öğr. Üyesi	Said KÖSE	Bartın Üniversitesi, Türkiye
Hukuk	Dr. Öğr. Üyesi	Asuman ÇAPAR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
	Öğr. Gör. Dr.	Banu DENİZLİ ÖZTÜRK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
	Öğr. Gör.	Ergün SÜMER	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yayın Değerlendirme Ön/Son Kontrol Sorumlusu

Dr. Öğr. Üyesi Şerife Merve KOŞAROĞLU Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye

Ön Dizgi ve Kontrol Sorumlusu

Doç. Dr. Seval AKSOY KÜRÜ Marmara Üniversitesi, Türkiye

Son Dizgi ve Yayın Sorumlusu

Dr. Öğr. Üyesi Nurperihan TOSUN Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye

İngilizce Dil Editörü

Öğr. Gör. Dinemis Handan GÖNÜLAL Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Öğr. Gör. Eyüp GÜNDÜZ Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Öğrt. Fatih KURTOĞLU Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Öğrt. Dönser UZUNGET Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Öğr. Gör. Natalia NACIOGLO Comrat State University, Republica Moldova
Öğrt. Anıl BAYSAL Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye

Türkçe Dil Editörü

Doç. Dr. Zeynep CİN ŞEKER Atatürk Üniversitesi, Türkiye
Dr. Eren YILDIRIM Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Arş. Gör. Kürşat KAYA Gazi Üniversitesi, Türkiye

Fransızca Dil Editörü

Dr. Siham EL OUAHABI Abdelmalek Essaadi Üniversitesi, Fas

İstatistik Editörü

Dr. Ahmet SEL Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye

Tanıtım ve Medya Sorumlusu

Doç. Dr. Sefer DARICI Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye

Hukuk Danışmanı

Av. Burak KAYABAŞI Sivas Barosu

Bilim ve Danışma Kurulu / Science and Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah KARAMAN	Selçuk Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Alla LEVITSKAIA	Friedrich Schiller University, Almanya
Prof. Dr. Elif AKAGÜN ERGİN	OSTİM Teknik Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Erdener KAYNAK	Penn State Harrisburg, ABD
Prof. Dr. Erkan SAĞLIK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Vincenzo FORMIZANO	University of Cassino, İtalya
Prof. Dr. Yetkin BULUT	Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Zekai ÖZDEMİR	İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Adnan Veysel ERTEMEL	İstanbul Teknik Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Aşkın ÖZDAĞOĞLU	Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Ayben KOY	İstanbul Ticaret Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Cansu TOR KADIOĞLU	Twente Üniversitesi, Hollanda
Doç. Dr. Emre ASLAN	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Enis Baha BİÇER	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Erdal ŞEN	Fenerbahçe Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU	Hitit Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Handan ÖZDEMİR	OSTİM Teknik Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Maria CARABET	Comrat State University, Moldova Cumhuriyeti
Doç. Dr. Mustafa ASLAN	Gelişim Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Sefer DARICI	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Simona D'AMICO	University of Cassino, İtalya
Doç. Dr. Svetlana CURAXINA	Comrat State University, Moldova Cumhuriyeti
Doç. Dr. Svetlana GHENOVA	Comrat State University, Moldova Cumhuriyeti
Doç. Dr. Zeynep Müjde SAKAR	Harran Üniversitesi, Türkiye
Dr. Aytekin ZEYNALOVA	Bakü Devlet Üniversitesi, Azerbaycan
Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV	Kırgız Türk Manas Üniversitesi, Kırgızistan
Dr. Chintan Ajaybhai SHAH	S D Jain International College, Hindistan
Dr. Fedele MARIA	University of Cassino, İtalya
Dr. Musca SNEJANA	Comrat State University, Moldova Cumhuriyeti
Dr. Rahul CHAUHAN	Parul Institute Of Business Administration, Hindistan
Dr. Samah IBNOU-LAAROUSI	SIST British Education, Fas

* İsimler alfabetik olarak sıralanmıştır / Names are alphabetically listed

Sayı Hakemleri / Reviewers

Doç. Dr. Esengül SALİHOĞLU	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Handan ÖZDEMİR	OSTİM Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Didem DEMİR	Okan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Kürşad ÖZKAYNAR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat Fatih TUNA	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Said KÖSE	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Deniz ÖZKAN KOÇ	Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sena KESKİN ALTIN	Kayseri Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tarık YOLCU	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuba GÜLCEMAL	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Gülsüm Günbala DURHAN	Gaziantep Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Şevin ABBASOĞLU BOSTANCI	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

* İsimler alfabetik olarak sıralanmıştır / Names are alphabetically listed

ARALIKLI ÇALIŞMANIN ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE TESPİTİNE İLİŞKİN KARAR İNCELEMESİ *

*Judgement Examination Regarding the Detection of Intermittent Work
in the Main Employer Sub-Employer Relationship*

Banu DENİZLİ ÖZTÜRK¹

Anahtar Kelimeler

Aralıklı çalışma,
Asıl işveren alt işveren
ilişkisi,
Kıdem.

ÖZET

İşçinin aynı işverenin işyerlerinde birden fazla dönemler halinde yaptığı aralıklı çalışmalarda kıdeme bağlı işçilik haklarının nasıl tespit edileceği önem arz etmektedir. Nitekim kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve iş güvencesine ilişkin hükümlerde işçinin ilgili haklardan yararlanması için gereken asgari kıdeminin hesabında aynı işverenin işyerlerinde geçirilen sürelerin birleştirilmesi esası getirilmektedir. Bu noktada işçinin önceki dönem çalışmaları ile sonraki dönem çalışmalarının aralıklı çalışma olarak nitelendirilebilmesi bakımından aranan aynı işverenin işyerlerinde çalışmış olma şartı, asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında ayrıca irdelenmelidir. Özellikle alt işveren işçilerinin bir dönem alt işveren işçisi başka bir dönem ise asıl işveren işçisi olarak çalışmalarını durumunda işçilik haklarının belirlenmesinde bu sürelerin birleştirilmesinin mümkün olup olmayacağı sorusu akıllara gelecektir. Bu sorunun cevabını vermek adına ilk olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinde tarafların işveren sıfatının netleştirilmesi önemlidir. Ayrıca asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna uygun bir şekilde kurulmuş olup olmadığı da bu sorunun çözümünde yol gösterici olacaktır. Tüm bu tartışmalı hususları çalışmamıza konu edindiğimiz Yargıtay kararını incelemek suretiyle açıklamayı amaçlamaktayız.

Keywords

Intermittent work,
Main employer sub-
employer relationship,
Seniority.

ABSTRACT

Information and communication technology (ICT) is a term that combines two terms, information technology and communication technology, under one roof and emphasizes the relationship between these technologies. With the rapid growth and spread of ICT in various sectors, ICT now has a tangible impact on economic and social growth. This article attempts to assess ICT development based on economic and social indicators using an integrated multi-criteria decision making (MCDM) approach. Data sets from G8 countries were used for actual comparison. For this purpose, nine criteria such as ICT added value, ICT employment, ICT investment, exports of ICT goods, households with computer access at home, fixed broadband, e-government readiness index, wireless broadband, total mobile cellular subscription were taken into account to evaluate the performance of G8 countries within the framework of the integrated model proposed in the study. In the study, the objective weight coefficients related to the criteria selected to measure the performance of ICT development for G8 countries were first determined by PSI and LOPCOW. Then these weights were combined with the Bayesian approach. The findings reveal that the most important (insignificant) criterion for ICT development is ICT employment (export of ICT goods). Then, the CRADIS and CoCoSo methods were applied to determine the best of the G8 countries. Both ranking results occurred in the same way. According to the results obtained, in terms of ICT development, the USA has been the best country and Italy the worst.

Makale Başvuru Tarihi:
17.04.2023

Makale Kabul Tarihi:
03.06.2023



* Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Programı kapsamında, Dr. Banu DENİZLİ ÖZTÜRK'ün Prof. Dr. Talat CANBOLAT danışmanlığında tamamlanmış olduğu "İş Hukukunda Aralıklı Çalışma" konulu doktora tezinden üretilmiştir.

1 Dr. Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bozturk@cumhuriyet.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4429-4605>

1. İNCELEMeye KOnu KARAR METNİ

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/14408

Karar No. 2022/14789

Tarihi: 21.11.2022

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ :... Mahkemesi

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında İlk Derece Mahkemesinde görülen ve istinaf incelemesinden geçen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece ... Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi kararının kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararı davalı ve katılma yolu ile davacı vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 1993 tarihinden itibaren vinç operatörü olarak çalıştığını, meslek hastalığı nedeni ile 15.08.2019 tarihinde ... sözleşmesini feshettiğini ... sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının istifa nedeni ile işten ayrıldığını kıdem ve ihbar tazminatını hak etmediğini, izin ücreti alacağı olmadığını ... sürerek, davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin 28.04.2021 tarihli ve 2021/4 Esas, 2021/173 Karar sayılı kararıyla davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

... Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesinin 29.09.2021 tarihli ve 2021/1503 Esas, 2021/1237 Karar sayılı kararıyla;

"...Davacıya ait rapor listesinin incelenmesinde ... aktini feshinden önce disk bozukluğu vb. rahatsızlıklarından dolayı istirahat raporları aldığı; fesih tarihi sonrasına ilişkin de olsa davacı hakkında tanzim edilen 02/09/2019 tarihli sağlık kurulu raporunda dikkat gerektiren işlerde ve ağır kaldırması gereken işlerde çalışmayacağı belirtilmiştir. ... Kanununun ... aktinin işçi tarafından haklı nedenle feshini düzenleyen 24. maddesine göre " ... sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden ... bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" işçi ... aktini bildirim sürelerine uyma zorunluluğu olmadan haklı nedenle feshedebilir. Kaldırma kararı sonrası alınan heyet bilirkişi raporu ve davacıya ait dosyada mevcut bir kısım raporlara göre davacının yaptığı işin sağlığı için tehlikeli olduğunu ispatladığı ve bu kapsamda ... aktini haklı nedenle (sağlık nedeni) feshettiği ve davacının kıdem tazminatı hak kazandığı kanaatine varılmıştır. Davacının hizmet cetveline göre 18/08/1993-31/08/1994 arası, 05/09/1994-31/08/1995 arası ..., 01/09/1995- 31/07/1996 arası'a ait işyerinden bildirimlerinin olduğu, 10/03/1999-15/05/2019 tarihleri arasında ise davalıya ait ... yerinden bildirimlerinin yapıldığı görülmüştür. Davacı askerlik süresi dışında çalışmalarına devam ettiğini iddia etmiştir. Davacıya ait askerlik durum belgesinden 21/08/1996-21/02/1998 arası askerlik hizmetini ifa ettiği anlaşılmıştır. Davalı tarafça ve ...'ın alt işveren olmadıkları yönünde bir itiraz olmadığı gibi istinaf dilekçesinde dahi alt işveren olduklarının kabul edildiği ancak davacının kendileri yanında işe girmek için alt işverendeki işinden istifa ettiğini bu nedenle sürelerin birleştirilmesine itiraz edildiği açıktır. Emsal olarak dosyaya sunulan Kdz. Ereğli 1.... Mahkemesinin 2016/92 esas ve 2016/1028 karar sayılı ilamında ... ve'ın davalının taşeronu oldukları kabulü ile hüküm kurulmuştur. Davalının savunmasının ve mahkeme gerekçesinin aksine davacının taşerondan davalı yanında çalışmak için istifa ettiğine dair evrakta dosyada rastlanmamıştır. Az yukarıda belirtildiği üzere davacının askerlik için işten ayrıldığı ve askerlik sonrası taşeron yanında çalışmasının bulunmadığı görülmüştür. Davacının askerlik öncesi çalışma dönemlerinin tasfiye edildiği veya bu dönemlerde ... aktinin kıdem tazminatına hak kazanılmayacak şekilde sona erdiği ispat edilmediğine göre davacının alt işverenlerde geçen hizmet süreleri ile davalı yanında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmek suretiyle kıdem tazminatının hüküm altına alınmasında hata bulunmamaktadır. Davalı tarafından dosyaya gönderilen yazıda çalışanların yıllık izinlerinin 26 güne bölünerek hesaplandığının bildirildiği nazara alındığında bilirkişinin aylık ücreti 26 ya ölmek suretiyle hesaplama yapmasına yönelik davalı istinafı da yerinde görülmemiştir..." gerekçesi ile davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Dairemizin 10.01.2022 tarihli ve 2021/12708 Esas, 2022/34 Karar sayılı ilâmı ile davalının diğer temyiz itirazlarının reddine karar verilerek

"...Dosya kapsamına göre davacının dava konusu ... yerinde alt işveren işçisi olarak 18.08.1993-

31.07.1996 tarihleri arasında çalıştığı, askerlik nedeni ile ... sözleşmesini feshettiği, askerlik sonrası bu kez 10.03.1999 tarihi itibari ile davalı Ereğli ... ve ... Fabrikaları Anonim Şirketinde işe başladığı son olarak ... sözleşmesini 15.08.2019 tarihinde haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü dosya kapsamına ve yasaya uygundur. Ancak hükme esas alınan raporda davacının iki dönem çalışmasının birleştirilerek son ücret üzerinden hesaplanması doğru görülmemiştir. Bu konuda öncelikle alt işverenler nezdinde geçen sürenin değerlendirilmesi açısından bu dönemin geçerli bir asıl işveren – alt işveren ilişkisine dayanıp dayanmadığı değerlendirilmelidir. Alt işverenlik ilişkisi geçerli ise bu durumda aynı işveren nezdinde geçen aralık konusu olamayacağından askerlik öncesi dönemin birleştirilmesi doğru olmayacaktır. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi geçerli olduğunda askerlik öncesi dönemin ayrı bir ... sözleşmesi olarak ele alınıp bu döneme ait son ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından davalı şirketin asıl işveren olarak sorumlu olduğu kabul edilmelidir. Sonuç olarak mahkemece askerlik öncesi alt işverenler nezdinde geçen çalışmaları geçerli bir asıl işveren - alt işveren ilişkisine dayanıp dayanmadığı belirlenmeden bu dönemin askerlik sonrası dönemle birleştirilerek yapılan kıdem tazminatı hesaplaması eksik incelemeye dayalı olup bozmayı gerektirmiştir ..." gerekçesiyle kararın bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile bozma ilâmına uygun olarak davacının, davalı Şirketin askerlik öncesi alt işverenlerde çalıştığı dönemde davalı ile söz konusu alt işverenler arasında geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu, yine davacı tarafın askerlik öncesi çalıştığı dönemde asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığını kanıtlayamadığı gerekçesi ile davacının kıdem tazminatı alacağı askerlik öncesi dönem için bu döneme ait son ücret üzerinden, askerlik sonrasındaki dönem için ise fesih tarihindeki son ücret için ayrı ayrı belirlenerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili ile katılma yolu ile davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Davacı vekili davacının kıdeme esas süresinin tespitinin hatalı olduğu, davacının askerlik öncesi dönemdeki çalışmalarının da kıdeme eklenerek son fesih tarihindeki ücreti üzerinden kıdem tazminatı alacağına hükmedilmesi gerektiğini ... sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

Davalı vekili, davacının ... sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabulünün dosya kapsamına uygun olmadığını ve hatalı olduğunu, ... sözleşmesinin istifa ile sona erdiğinin kabulü gerektiği, askerlik öncesi dönemdeki ... sözleşmesinin de istifa ile sona erdiğini, davacının yıllık izin ücretinin hatalı hesaplandığını ... sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık; ... sözleşmesinin davacı tarafça haklı feshi, davacının kıdeme esas süresinin belirlenmesinde askerlik öncesindeki çalışmasının dikkate alınıp alınmayacağı ile yıllık izin ücreti hesabına ilişkindir. (6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371inci maddeleri, 4857 sayılı ... Kanunu'nun ilgili hükümleri.)

Temyiz olunan nihai kararların bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371 inci maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür. Temyizen incelenen İlk Derece Mahkemesi kararının bozmaya uygun olduğu, kararda ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesinin hukukça mümkün olmadığı anlaşılmakla; temyiz dilekçesinde ... sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

Açıklanan sebeple;

1. Taraf vekillerinin yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın ONANMASINA,
2. Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edenlerden davalı tarafa yükletilmesine,
3. Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, 21.11.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

2. KARARIN İNCELENMESİ

Yukarıda yer verilen karara ilişkin olayda davacı işçi dava konusu işyerinde 18.08.1993 – 31.07.1996 tarihleri arasında alt işveren işçisi olarak çalışmış ve iş sözleşmesini askerlik sebebiyle feshetmiştir. Askerlik sonrası ise 10.03.1999 tarihinden itibaren davalı Ereğli ... AŞ'de çalışmaya başlamış, 15.08.2019 tarihinde haklı nedenle iş sözleşmesini feshederek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacaklarını talep etmiştir. Yerel mahkemenin davanın kısmen kabulüne karar vermesi üzerine davalı taraf istinaf başvurusunda bulunmuş, Bölge Adliye Mahkemesince yapılan inceleme neticesinde davacı işçinin iş sözleşmesini sağlık sebebiyle haklı nedenle feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı, davacı işçinin hizmet cetveline göre 18.08.1993 – 31.08.1994, 05.09.1994 – 31.08.1995, 01.09.1995 – 31.07.1996 tarihlerinde alt işverene ait işyerlerinden bildirim yapıldığı, 10.03.1999 – 15.05.2019 tarihleri arasında ise davalıya ait işyerinden bildirim yapıldığı, davacının alt işverenlerde geçen hizmet süreleri ile davalı yanında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesiyle kıdem tazminatının hesaplanmasında bir hata bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir. İlgili kararın temyiz incelemesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının askerlik öncesi çalıştığı dönemler ile askerlik sonrası çalıştığı dönemin birleştirilmesi suretiyle son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesabı yapılmasını uygun görmemiştir. Kararın gerekçesinde ilk olarak askerlik öncesi alt işverenler nezdinde yapılan çalışmaların geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği, şayet geçerliyse askerlik sonrası çalışmaların aynı işverenin işyerlerinde yapılan aralıklı çalışma olarak nitelendirilemeyeceği belirtilerek İlk Derece Mahkemesinin kararının bozulmasına karar verilmiştir. Sonrasında İlk Derece Mahkemesi bozma kararına uyararak, davacı işçinin davalı şirket bünyesinde askerlik öncesi yaptığı çalışmalarının hukuken geçerli asıl işveren alt işveren ilişkileri kapsamında

gerçekleştiği, bu sebeple askerlik öncesi dönem için ilgili döneme ilişkin son ücret üzerinden, askerlik sonrası dönem için ise fesih tarihindeki son ücret üzerinden kıdem tazminatlarının ayrı ayrı belirlenmesi yoluyla davanın kısmen kabulüne karar vermiştir. İlgili karar, temyiz yoluna başvurulması üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından bu şekilde onanmıştır.

Söz konusu kararın incelenmesi bakımından öncelikle üzerinde durulması gereken konu aralıklı çalışmanın tespitinin hangi kriterler doğrultusunda yapılacağıdır. Aralıklı çalışma (fasıllı çalışma) mevzuatımızda doğrudan tanımlanmamış olmakla birlikte, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve iş güvencesine ilişkin hükümlerde işçinin kıdemini belirlenmesinde aynı işverenin işyerlerinde geçirilen sürelerin birleştirileceği belirtilerek ilgili çalışmanın çerçevesinin çizildiği görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun [Resmi Gazete, (13943, 1 Eylül 1971)] kıdem tazminatını düzenleyen ve yürürlükte olan 14. maddesinin 2. fıkrasına göre "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır". Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun [Resmi Gazete, (25134, 10 Haziran 2003)] iş güvencesine ilişkin 18. maddesinin 4. fıkrasındaki "İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir" hükmü ile yıllık ücretli izne hak kazanmaya dair 54. maddesinin 1. fıkrasındaki "Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır" hükmü ilgili haklar bakımından aralıklı çalışmaların bir bütün olarak hesaba katılacağını düzenlemektedir. Aralıklı çalışmanın doktrinde yapılan tanımlamalarına baktığımızda, bir tanıma göre işçinin aynı işverenle farklı zamanlarda yaptığı iş sözleşmeleri aralıklı çalışma kapsamında değerlendirilecek olup, bu iş sözleşmelerinin taraflar arasında herhangi bir iş ilişkisi bulunmayan zamanlarla birbirinden ayrışması söz konusudur (Mollamahmutoğlu vd., 2022; Denizli Öztürk, 2023). Başka bir tanıma göre ise aralıklı çalışma, aynı işverenle farklı dönemlerde kurulan iş ilişkileri olmakla birlikte ilgili çalışma dönemleri birbirini etkilememekte ve her biri bağımsız bir iş ilişkisi teşkil etmektedir (Kar, 2018). Yapılan tanımlardaki ortak noktalar kapsamında aralıklı çalışmadan bahsedilmemiz için işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde iki ya da daha fazla dönem halinde çalışmış olması ve bu dönemlerin taraflar arasında iş ilişkisinin bulunmadığı kesintiler içermesi gerekmektedir.

İnceleme konusu kararın aralıklı çalışma bakımından netleştirilmesi gereken noktası ise işçinin birden fazla dönem halinde yaptığı çalışmaların bir kısmı asıl işveren nezdinde diğer kısmı ise alt işveren işçisi olarak geçirildiğinden somut olayda aralıklı çalışmanın mevcut olup olmadığıdır. Nitekim mevzuatta işçinin "aynı işverenin işyerlerinde geçirdiği süreler" aralıklı çalışma için aranan bir unsurdur. Bu unsur bakımından asıl işveren alt işveren ilişkisi, işçinin de taraf olduğu üçlü bir iş ilişkisi olarak ayrıca irdelenmeye muhtaçtır. Bu doğrultuda asıl işveren alt işveren ilişkisinde tarafların üstlendikleri rolleri ve ilişkinin hukuki niteliğini ortaya koymak açısından benzer özellikleri taşıyan Alman Hukuku'ndaki esasları ve mevzuatımızdaki düzenlemeleri genel hatlarıyla ele almanın yararlı olacağı kanısındayız.

Çalışma yaşamında işbölümünün en yaygın uygulaması olarak karşımıza gelen ve esnekliğin iş ilişkilerine bir yansıması olarak nitelendirebileceğimiz asıl işveren alt işveren ilişkisi Alman Hukuku'nda

“Subunternehmerverhältnissen” ifadesiyle anılmaktadır (Bärwaldt, 2020). Alman Hukuku’nda kanuni bir tanımlanmayan asıl işveren alt işveren ilişkisi Alman Medeni Kanunu [Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)] § 631 hükümleri çerçevesinde temeli istisna sözleşmesine dayanan bir ilişki olarak nitelendirilmektedir (Aca, 2011). Ayrıca bu ilişkiye inşaat sektöründe sık başvurulması sebebiyle inşaat işlerindeki hizmetlerin yürütülmesine dair genel koşullarda “Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil B: Allgemeine Vertragsbedingungen für die Ausführung von Bauleistungen” (VOB/B) dikkat edilmesi gereken hususlar yer almaktadır. Alman hukukunda kural asıl işverenin işi bizzat kendisinin yerine getirmesi olmakla birlikte asıl işverenin iş sahibinden alacağı yazılı izin ile alt işverenleri iş organizasyonuna dahil etmesi mümkün hale gelebilmektedir (VOB/B § 4 No. 8). İş sahibinin, işi genel olarak üstlenmesini talep ettiği asıl işveren, uzmanlığı ya da tecrübesi bulunmayan işlerde alt işverenlerle anlaşmaktadır (Thierau, 2022; Aca, 2011).

Asıl işveren alt işveren ilişkisi, ülkemizde de Alman Hukukunda olduğu gibi asıl işverenlerin çoğunlukla uzmanlık gerektiren işlerde alt işverenleri üretim süreçlerine dahil ettikleri bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu md.2/6’da asıl işveren alt işveren ilişkisi şu şekilde tanımlanmaktadır: “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”. Maddenin devamında, alt işveren işçilerinin Kanundan, iş sözleşmelerinden ya da varsa alt işverenin tarafını oluşturduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri bakımından asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu oldukları hükme bağlanmaktadır. Özetle alt işveren asıl işverenin iş organizasyonu kapsamında bir yardımcı iş ya da kanundaki unsurları taşımak kaydıyla asıl işin bölümünü üstlenerek bu iş için kendi işçilerini istihdam etmektedir. Aynı şekilde asıl işveren de kendi çalıştırdığı işçileriyle asıl işini yürütmeye devam etmektedir. Dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin bir temsilci ya da vekil sıfatı bulunmamakta, iki işveren arasındaki ilişki genellikle istisna sözleşmesi, eser sözleşmesi, kira sözleşmesi ya da başka bir sözleşme kapsamında kurulmaktadır (Saymen, 1954; Çelik vd., 2022; Ekonomi, 2008; Canbolat, 1992; Alpagut, 2008). Kanundaki her iki işverenin alt işveren işçilerinin haklarından birlikte sorumlu olacakları yönündeki düzenleme ilgili işçilerin haklarını güvence altına almayı amaçlamakta olup, dayanağı asıl işverenle alt işveren işçileri arasında bir iş ilişkisi bulunması değildir. Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere alt işveren işçileri ile asıl işveren arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmamaktadır (Süzek, 2022). Asıl işverenin kendi işyeri düzeninin gereği olarak alt işveren işçilerine vermiş olduğu emir ve talimatlar dahi işin görülmesine yönelik olmadığından bu durum alt işveren işçilerinin asıl işverenin işçileri sayılmaları sonucunu doğurmamaktadır (Soyer, 2006). Nitekim, Kanundaki “diğer işveren” nitelemesi de alt işverenin başlı başına bir işveren olduğu ve kendi işçileri ile ayrı bir ilişki içerisinde bulunduğu görüşünü desteklemektedir (Narmanlıoğlu, 2008). Ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde de [Resmi Gazete, (27010, 27 Eylül 2008)] “Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan işçileri de bulunmalıdır” hükmüyle geçerli bir alt işveren ilişkisinden bahsedilebilmesinin şartı olarak bu durum vurgulanmaktadır.

Tüm bu açıklamalarımız sonucunda asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu hallerde işçinin birden fazla dönem çalışmasının aralıklı çalışma olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin işverenin belirlenmesiyle mümkün olacağı açıktır. Bir başka ifadeyle asıl işveren kendi işçileriyle işini yürütmekte, alt işveren ise asıl işverenden aldığı işi kendi işçileri ile yerine getirmekte olduğundan işçinin dönem çalışmalarının hangi işveren nezdinde gerçekleştiği aralıklı çalışma bakımından önem arz etmektedir. İşçi bir süre asıl işverenin işçisi olarak çalışıp iş sözleşmesi sona erdikten sonra bu sefer de alt işverenin işçisi olarak çalıştığında “aynı işverenin işyerlerinde” çalışmış olma unsuru sağlanmış olmayacağından aralıklı çalışmadan bahsedilemeyecektir. Dolayısıyla 1475 sayılı İş Kanunu md.14/1’e göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için aranan bir yıl kıdem şartının ya da kıdem tazminatına esas alınacak toplam kidedemin hesaplanmasında asıl işverenin işçisi olarak çalışılan sürelerle alt işverenin işçisi olarak çalışılan süreler birleştirilemeyecektir.

Alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişkinin geçerli bir şekilde kurulmuş olması durumunda aralıklı çalışma açısından vardığımız sonuç, alt işveren ilişkisinin kanundaki sınırlamalara aykırı olarak kurulması halinde değişiklik gösterecektir. 4857 sayılı İş Kanunu md.2/7’ye göre “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”. Hükümde asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından istihdam edilmesi suretiyle işçilerin haklarının kısıtlanması ile asıl işverenin daha önce çalıştırmış olduğu bir işçisi ile alt işveren ilişkisi kurması özellikle vurgulanan sınırlamalardır. Bunların yanı sıra genel anlamda ilişkinin muvazaalı olması da eklenerek yaptırımlar bütün bu durumları kapsayacak şekilde getirilmektedir (Çelik vd., 2022). Doktrinde, Kanundaki “muvazaa” ifadesi, tarafların kanunda sayılan durumları gerçekleştirdikleri her ihtimalde muvazaa iradesine de sahip olacakları şeklinde bir genelleme yapılamayacağından bahisle haklı olarak eleştirilmektedir (Çelik, 2010; Çelik vd., 2022). Bir görüşe göre ise alt işveren ilişkisinde muvazaa bulunup bulunmadığı genel hükümlere göre değerlendirilecek olup, 4857 sayılı İş Kanunu md. 2/7 hükmü işçiye ispat kolaylığı sağlamak adına adi karineler getirdiğinden alt işveren ilişkisinin hukuka aykırı olması halinde, kanuna karşı hile olarak nitelendirilmesi daha yerinde olacaktır (Aydınlı, 2008). Diğer bir görüş, m.2/7 hukuka aykırı olarak kurulan alt işverenlik ilişkilerini muvazaa olarak nitelendirdiğinden pozitif hukuk kapsamında bu durumun kanuna karşı hile olarak değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Başka bir görüş ise Kanun Koyucunun uygulamada sık karşılaşılan halleri muvazaalı işlemler olarak hükme dahil etmesinin bu işlemleri aksi ispat edilebilen adi karineler olarak kabul ettiği anlamına geldiği yönündedir (Süzek, 2022).

Yargıtay kararlarında asıl işveren ile alt işveren ilişkisindeki muvazaanın tespitinde dikkate alınan kriterler ise şu şekilde sayılmaktadır: “...Asıl – alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya kanundaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde; Biri asıl diğeri hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, Alt işveren işçilerinin sadece

asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, Alt işverene verilen işin, iş yerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin, yardımcı işlerinden olup olmadığı, Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilen başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir.” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (HD), 05.04.2018, Esas (E) 2017/4790, Karar (K) 2018/4790].

Kanuna aykırı olarak kurulmuş olan asıl işveren alt işveren ilişkisinin yaptırımını 4857 sayılı İş Kanunu md.2/7 gereğince“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.” şeklindedir. İlgili hüküm gereğince kanunen geçerli olmayan bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında alt işveren tarafından istihdam edilen işçiler o işyerinde çalışmaya başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçisi olarak işlem görecektir. Bu durumda, alt işveren işçisinin sözleşmesi sona erdikten sonra başka bir iş sözleşmesi ile bu sefer de asıl işverenin işçisi olması hali aralıklı çalışma teşkil edebilecektir.

Kararda tartışma konusu yapılmamış olmakla birlikte aralıklı çalışan işçinin kıdem tazminatı hesabına ilişkin tartışmalara da yeri gelmişken değinmekte fayda görüyoruz. Aralıklı çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabında önceki dönemlerin sona erme sebeplerinin dikkate alınması gerektiği, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermemiş olan dönemlerin kıdem belirlenmesinde göz önüne alınmayacağı yönünde doktrin görüşleri bulunmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022; Çil, 2009). Katıldığımız diğer görüşe göre ise Kanunda açıkça belirtilmemiş olmakla, işçinin önceki çalışma dönemlerindeki iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına hak kazanacağı bir biçimde sona ermesine gerek bulunmamaktadır (Çelik vd., 2022; Süzek, 2022; Denizli Öztürk, 2023). Yargı kararlarında ise tarihsel süreç içerisinde farklı değerlendirmeler yapılmış olsa da son zamanlarda istikrar kazanan görüş, işçinin aralıklı çalıştığı dönemlerin her birinin kıdem tazminatına hak kazanacağı bir biçimde gerçekleşmesinin, hizmetlerin birleştirilmesi için şart olduğu yönündedir (Yargıtay 9. HD., 03.06.2021, E. 2021/5562, K. 2021/9893, 22. HD., 07.11.2013, E. 2012/27551, K. 2013/23520; Aksi yönde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.04.1975, E. 1974/9-648, K. 1975/496). Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) kararlarında da aynı şekilde sonuca ulaşılmaktadır (Ankara BAM 6. HD., 05.06.2018, E. 2018/1473, K. 2018/1292; Sakarya BAM 10. HD., 06.03.2019, E. 2019/82, K. 2019/264).

Aralıklı çalışmada işçinin önceki dönem kıdem tazminatlarının ödenmiş olup olmaması da ayrıca değerlendirilmelidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 8. fıkrasında yer alan aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemeyeceğine dair hükümden hareketle sonuca varılmasının mümkün olduğu kanısındayız. Bu yöndeki doktrin görüşlerine göre kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmiş olan önceki dönemlerin sonraki dönem kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınmaması gerekmektedir (Esener, 1978; Çelik vd., 2022; Sümer, 2019; Akyiğit, 2010; Çil, 2009; Arslan Durmuş, 2021; Denizli Öztürk, 2023). Aksi yöndeki görüşe göre aralıklı çalışan işçinin bütün dönem çalışmalarındaki hizmet süreleri toplanarak son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesabı yapılmalı, önceki dönemlerde ödenmiş olan kıdem tazminatı tutarlarının mahsup edilmesiyle de tazminat miktarı belirlenmelidir (Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, 1973; Süzek, 2022). Yargı kararları ise işçinin kıdem tazminatları ödenerek tasfiye edilen çalışma dönemlerinin daha sonra gerçekleşen hizmet sürelerine eklenmesinin mümkün olmadığı yönündedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.01.2017, E. 2015/726, K. 2017/24; Yargıtay 9. HD., 30.01.2007, E. 2006/12556, K. 2007/1252). İşçinin kıdem tazminatları ödenmemiş olan önceki dönem çalışma süreleri ise aynı işveren nezdinde geçen sonraki hizmet süresine eklenerek tüm süre üzerinden son ücret dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanacağı açıktır (Çelik vd., 2022; Yargıtay 9. HD., 04.10.2018, E. 2018/7473, K. 2018/17521; 22. HD., 31.12.2014, E. 2013/27391, K. 2014/37446). Kıdem tazminatının işçinin aralıklı çalıştığı dönemlerdeki hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle hesaplanmasında yargı kararlarında aranan bir diğer kriter ise dönemler arasında zamanaşımı süresini geçmeyecek kadar bir süre bulunmasıdır (Yargıtay 9. HD., 27.10.2020, E. 2017/8406, K. 2020/13476; 24.03.2021, E. 2021/2563, K. 2021/6777).

İnceleme konusu karara geldiğimizde, somut olayda davacı işçi 18.08.1993 – 31.08.1994, 05.09.1994 – 31.08.1995, 01.09.1995 – 31.07.1996 tarihlerinde davalıya ait işyerinde ancak alt işverenler bünyesinde, 10.03.1999 – 15.05.2019 tarihleri arasında ise davalıya ait işyerinde davalının nezdinde çalışmış olduğundan ve İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan araştırma neticesinde alt işverenlerle kurulan ilişkilerin geçerli olduğu tespit edildiğinden işçinin önceki çalışma dönemleri ile son çalışma dönemi aralıklı çalışma kapsamında değerlendirilemeyecektir.

SONUÇ

Sonuç olarak, asıl işveren alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde işçinin birden fazla dönem çalışmasının aralıklı çalışma olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle alt işverenle kurulan ilişkinin geçerli olup olmadığına bakılmalıdır. Şayet asıl işveren alt işveren ilişkisi kanunda yer alan şartları taşıyorsa işçinin aralıklı çalıştığı sonucuna varabileceğimiz iki ihtimal gündeme gelecektir. Bunlardan biri asıl işveren işçisi olarak bir süre çalışmış olan işçinin daha sonra asıl işverenin aynı ya da farklı bir işyerinde çalışmış olmasıdır. Diğer ihtimal ise alt işveren işçisi olarak bir dönem çalışmış olan işçinin yine alt işveren işçisi olarak sonraki dönem çalışmasının bulunmasıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı kurulmuş olması ihtimalinde ise 4857 sayılı İş Kanunu md.2/7'de getirilen yaptırım neticesinde alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi olarak kabul edileceklerinden, bu ilişki kapsamında çalışan bir işçinin sözleşmesi sona erdikten sonra yeniden asıl işveren işçisi olarak

çalışması önceki dönem ve sonraki dönem çalışmalarının aynı işveren nezdinde geçirilmiş olması sebebiyle aralıklı çalışma olarak tespit edilebilecek ve işçinin kıdeme bağlı haklarının belirlenmesinde bütün süre hesaba katılacaktır. Tüm bunlar kapsamında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararının yerinde olduğu kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Aca, Z. (2011). Avrupa Birliđi ve Türk İş Hukuku Bağlamında Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Durumu. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyiğit, E. (2010). *Kıdem Tazminatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2008). Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*(20), 1348-1358.
- Arslan Durmuş, S. (2021). *İş Hukukunda Kıdem Kavramı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Aydınlı, İ. (2008). *Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bärwaldt, R. (2020). Arbeitsgemeinschaft, Europäische Wirthschaftliche Interessenvereinigung. U. Prinz, & H. Kahle içinde, *Beck'sches Handbuch der Personengesellschaften* (Rn. 10-16). München: C.H.Beck.
- Canbolat, T. (1992). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri*. İstanbul: Kazancı.
- Çelik, N., Canikliođlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.
- Çelik, N. (2010, Mart). İş Hukukumuzda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 5-16.
- Çil, Ş. (2009). *Kıdem Tazminatı*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Denizli Öztürk, B. (2023). İş Hukukunda Aralıklı Çalışma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekonomi, M. (2008). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (s. 21-40). içinde İstanbul: Legal.
- Esener, T. (1978). *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Kar, B. (2018). Fasıllı Çalışmalarda İş Sözleşmesinin Tasfiyesi. *Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri*.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1973). *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Narmanlıoğlu, Ü. (2008). Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar. *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (s. 53-75). içinde İstanbul: Legal .

Saymen, F. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi.

Soyer, P. (2006, Mart). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2022). *İş Hukuku*. İstanbul: 2022.

Thierau, T. (2022). Anhang VOB/B Baubeteiligte und Unternehmereinsatzformen. B. M. Klaus D. Kapellmann içinde, *VOB Kommentar, Teil A/B* (s. 17-41). München: C.H.Beck.