

İŞ HUKUKU GÜZ DÖNEMİ 1. PRATİK ÇALIŞMA

05.11.2025

PRATİK ÇALIŞMADA 5 OLAY BULUNMAKTADIR. DERSE GELMEDEN ÖNCE İLGİLİ KONUYU ÇALIŞINIZ. PRATİK ÇALIŞMAYI VE SORULARI ÇÖZÜNÜZ. DERSTE PRATİK ÇALIŞMAYI VE SORULARI SİZİN ÇÖZMENİZ BEKLENMEKTEDİR

Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi

OLAY 1*

(İ) Tekstil Sanayi Ticaret Limited Şirketi'nin Çerkezköy'de bir tekstil fabrikası bulunmaktadır. Şirket işyerini genişletmek, üretim kalitesini artırmak için çeşitli firmalarla bir dizi anlaşmalar yapmıştır;

- (M) İnşaat ve Ticaret A.Ş. ile akdedilen sözleşmeye göre, (M) şirketi fabrikanın yanına ek bir bina inşa edip, altı ay içinde teslim edecektir.
- (G) Özel Güvenlik A.Ş. ile akdedilen sözleşmeye göre, (G) şirketi fabrikanın güvenliğini bir yılına üstlenmiştir. (İ) şirketi gerekli konularda güvenlik personeline emir ve talimat verebilecektir.
- (T) Temizlik A.Ş. ile akdedilen sözleşmeye göre, (T) şirketi fabrikanın genel temizliğini üstlenmiştir. (T) şirketine bağlı işçiler iki haftada bir gelmek suretiyle fabrikanın genel temizliğini yapacaktır. Bu işçiler diğer gün ve haftalarda farklı işyerlerinde temizlik yapmaya devam edeceklerdir.
- (D) Dokuma Tezgâhları A.Ş. ile akdedilen sözleşmeye göre, (D) şirketi altı aylık bir çalışma ile fabrikanın dokuma tezgahlarını yenileyecektir.
- (B) Boya ve Apre A.Ş. ile akdedilen sözleşmeye göre, fabrikada üretilen kumaşların bir kısmını (B) şirketi boyayacaktır. (B) şirketine bağlı 25 işçi ile (İ) şirketine bağlı 30 işçi birlikte bu işi yürütecektir.
- (K) Bilgi ve İletişim A.Ş. ile akdedilen sözleşmeye göre, fabrikanın teknolojik alt yapısını kurma, işletme, bilgi ve iletişim sistemini oluşturma faaliyetleri iki yılına (K) şirketine verilmiştir. (K) şirketine bağlı işçiler fabrikada bu işleri düzenli olarak yürütecektir.

SORULAR

1. (İ) şirketi ile diğer şirketler arasında akdedilen sözleşmelerin alt işverenlik sözleşmesi olup olmadığını değerlendiriniz.

2. Alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılmasına ilişkin özel bir şartı var mıdır?

3. Güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin ücretleri beş aydan beri ödenmemektedir.

a) İşçiler ödenmeyen ücretlerini, (İ) şirketinden talep edebilir mi?

b) (G) ile (İ) şirketlerinin akdettiği sözleşmenin 23. maddesine göre, "(İ) şirketinde güvenlik görevlisi olarak görev yapacak olan tüm işçilerin tüm yasal

haklarından yalnızca (G) şirketi sorumludur". (İ) şirketi bu hükmü ileri sürerek, işçilere ödeme yapmaktan kaçınmıştır. Anılan hüküm çerçevesinde (İ) şirketinin ödeme yapmaktan kaçınması mümkün müdür?

c) (İ) şirketi, ücreti ödenmeyen işçileri ileri sürerek, (G) şirketinin hak edilişlerinden kesinti yapmıştır. (İ) şirketinin bu gerekçeyle kesinti yapması mümkün müdür?

4. (G) şirketi ile akdedilen güvenlik sözleşmesinin süresi dolduktan sonra, yeni ihale yapılmış, yeni ihaleyi (Ü) Güvenlik Şirketi kazanmıştır. Ancak, buna rağmen, güvenlik görevlileri değişmemiş, aynı işçiler (Ü) şirketi nezdinde çalışmaya devam etmiştir. Alt işverenler değişmesine rağmen, aynı işçilerin çalışmaya devam etmesi mümkün müdür? Bu işçilerin kıdeme bağlı hakları bakımından hangi tarih esas alınacaktır?

5. (İ) şirketinde bilgi işlem uzmanı olarak çalışan (A), bu bölümün kapatılmasından sonra işten çıkarılmıştır. (A) bir süre sonra aynı fabrikada (K) şirketinde bilgi işlem uzmanı olarak işe başlayıp, fabrikadaki eski işine geri dönmüştür. Alt işverenlik ilişkisinde muvazaa kapsamında bu durumu değerlendiriniz.

* Ender Demir, Çözümlü İş Hukuku Pratik Çalışma Kitabı, 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, 2021, s.14-15.

OLAY 2

Karayolları Genel Müdürlüğü, yeni açılacak bir tünel ve karayolu inşaatı için şartname hazırlamış, toplam 90 kilometrelik yol inşaatının ilk 40 kilometresini (A), 10 kilometrelik tüneli (B) ve son 40 kilometrelik kısmını (C) firmasına devretmiştir. Yolların ülke genelindeki standardını sağlamak için KGM tarafından A, B ve C firmaları üzerindeki kontrol ve denetim inşaat boyunca devam etmektedir. KGM ayrıca, tünel inşaatının içerdiği risk sebebiyle B firmasının işe alma ve işten çıkarma süreçlerini de denetlemekte, birtakım talimatlar vermektedir.

KGM ile A, B ve C firmaları arasındaki hukuki ilişkiyi ve firmaların bu yol inşaatında çalışan işçilerinin sözleşmeden doğan taleplerini KGM'den talep edemeyeceklerini değerlendiriniz.

OLAY 3

(İ) Demir-Çelik Fabrikası, işyerindeki işçilerin sendikalaşmasından rahatsızlık duymaktadır. Bu nedenle (A) firması ile anlaşarak, çelik üretim biriminin yarısını sendikalı işçileri gözeterek alt işverene vermeye karar vermiştir. Alt işveren bünyesinde çalışmaya başlayan işçiler, bir süre sonra (İ) işyerinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamamış, aynı zamanda ücretlerinin bir kısmını alamamıştır.

(A) Firması işçileri, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve ücrete ilişkin taleplerini hem (İ) hem (A) firmasına yöneltmiştir. (İ) Firması, bu işçilerin alt işveren işçisi olarak kendi işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını; (A) Firması ise (İ) Firmasının isteği ile burada faaliyete başlamış gibi görüldüğünü, gerçekte işverenlik yapmadığını iddia etmiş, ücret

alacağından sorumlu olmadığını belirtmiştir. Her iki firmanın iddialarını değerlendiriniz.

İşyeri Devri

OLAY 4*

İşveren (İ), Ovacık'ta bulunan su fabrikasını 1.6.2018 tarihinde işveren (D)'ye devretmiştir. Yapılan devir sözleşmesine göre, fabrikada yer alan tüm makina, araç, gereçler ve işçiler devralan işverene bırakılacaktır.

Fabrikanın başka bir işverene satıldığını duyan (A) ve bazı işçiler bu gerekçeyle iş sözleşmelerini feshetmiştir.

01.01.2017 tarihinde işten ayrılan (B) ile hâlâ işyerinde çalışmaya devam eden (C), 2016 yılında ödenmemiş fazla mesai ücretleri için devralan işveren (D)'ye başvurmuşlardır. (D), o dönemde kendisinin işveren olmadığını ileri sürerek her iki işçiye de ödeme yapmaktan kaçınmıştır.

01.8.2018 tarihinde (E)'nin iş sözleşmesi devralan işveren tarafından geçerli neden olmaksızın feshedilmiştir. (E), kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kullanılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücret için devreden işveren (I)'ye başvurmuştur.

Devralan işveren (D), yıllık izin kullanmak için kendisine başvuran işçilere, devir tarihinin üzerinden henüz bir yıl geçmediğini, dolayısıyla yıllık izne hak kazanılmadığını belirterek, yıllık izin kullandırmamıştır.

SORULAR

- 1. İşyeri devri kavramını açıklayarak, olayda yer alan fabrika satışının İş Kanunu m. 6 bağlamında işyeri devri olup olmadığını değerlendiriniz.**
- 2. İşyeri devrini gerekçe göstererek iş sözleşmesini fesheden (A)'nın haklı olup olmadığını değerlendiriniz.**
- 3. (B) ve (C)'nin, 2016 yılına ilişkin ödenmeyen fazla mesai ücretlerini devralan işverenden talep etmesini değerlendiriniz. Devralan işveren (D)'nin o dönemde kendisinin işveren olmadığını ileri sürerek her iki işçiye de ödeme yapmaktan kaçınması mümkün müdür?**
- 4. İş sözleşmesi 01.8.2018 tarihinde devralan işverence sonlandırılan (E)'nin, ihbar tazminatını, kıdem tazminatını, kullanılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücretini devreden işverenden talep etmesini değerlendiriniz.**
- 5. Devralan işveren (D)'nin, devir tarihini esas alıp işçilere yıllık izin kullandırmamasını değerlendiriniz.**

* Ender Demir, Çözümlü İş Hukuku Pratik Çalışmaları, 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, 2021, s.35-36.

İşyeri Uygulaması

OLAY 5

(A) Ticaret ve İnşaat Anonim Şirketinde 2020, 2021, 2022 yıllarında her yıl sonunda yönetim kurulu kararıyla bilanço raporlarının olumlu gelmesi sebebiyle işçilere bir maaş ikramiye verilmiştir. Ancak 2023 yılında (A) Ticaret ve İnşaat A.Ş.'nin bilanço raporları olumsuz gelmesi ve şirketin yüklü miktarda zarar açıklaması nedeniyle işçilere ikramiye ödenmemiştir. İkramiyenin ödenmemesi üzerine işçiler bir avukata başvurmuştur. Avukat 3 yıldır verilen ikramiyenin işyeri uygulaması haline geldiğini, bunun işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilemeyeceğini iddia etmiştir.

(A) Ticaret ve İnşaat A.Ş.'nin vekili olarak bu iddialara karşı savunmanız ne olurdu?