

## SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ İŞVEREN NİTELİĞİ

Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer\*

### I. KARAR METNİ

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

ESAS NO : 2015/6398

KARAR NO : 2015/15903

Y A R G I T A Y İ L A M I

MAHKEMESİ : BAKIRKÖY 28. İŞ MAHKEMESİ

TARİHİ : 02/12/2014

NUMARASI : 2014/45-2014/400

DAVACI : S.Ç. ADINA AVUKAT N.T.Ç.

DAVALI : BAŞAKŞEHİR KAYMAKAMLIĞI BAŞAKŞEHİR SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI ADINA AVUKAT M.Y.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### YARGITAY KARARI

Davalı Başakşehir Kaymakamlığı Başakşehir Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı işyerinde personel olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vakıf temsilcisi, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının davranışları nedeni ile daha önce uyarılmadığı, geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimının 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.

---

\* Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir." Bu düzenleme emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkindir. 6356 sayılı Kanununun 2. ve 34. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, kanundaki "işletme" deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, "bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini" ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısı ile gerçek veya tüzel kişiliği olan bir işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri işletme düzeyinde kabul edilecektir. Ancak 34. madde de kamu kurum ve kuruluşu yönünde tüzel kişiliği olsun veya olmasın bir istisna getirilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda bulunan işyerlerinin kuruluşu bağlı organa ait olması ve bu organın ayrıca tüzel kişiliği olmasının veya olmamasının önemi bulunmamaktadır. Kamu kuruluşuna bağlı ve tüzel kişiliği bulunan bir işyeri ise bağlı olduğu kamu kurum veya kuruluşundaki aynı işkolundaki tüm işyerlerinde çalışan işçi sayısı 30 işçi sayısında dikkate alınmalıdır.

Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları, 14.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulmuştur. Kanun'un 1. maddesinde, kanunun amacının, "fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmek" olduğu belirtilmiştir. Kanun'un 7. maddesine göre ise "Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdi ve aynı yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur." Aynı maddede, anılan vakıfların karar organı olan mütevelli heyetlerinin nasıl teşekkül edeceği ayrıntılı olarak ifade edilmiştir. Maddenin son fıkrasında da, vakıf senetlerinin, mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirileceği ifade edilmiştir. Öte yandan vakıflar, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 101 ve devamı maddeleri ile 5737 sayılı Vakıflar Kanunu'nda düzenlenen özel hukuk tüzel kişileridir. Ancak özel hukuk tüzel kişiliği olsa bile yasadan alınan yetki ile kurulduğu, devlete bağlı olduğu ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlandığı anlaşılmaktadır.

Nitekim 14.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3294 sayılı Kanun ile kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, uzun bir süre başbakanlığa bağlı şekilde idare edilmiş, ancak 09.12.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5263 sayılı Kanun ile ihdas edilen "Fon Kurulu" tarafından yönetilmesi öngörülmüştür.

Bugün yürürlükte bulunmayan 5263 sayılı Kanun'un beşinci maddesinin birinci fıkrasına göre "Fon Kurulu, Başbakanın görevlendireceği Bakanın başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, İçişleri ve Sağlık bakanlıklarının müsteşarları ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen oluşur." Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, Kurulun sekretarya hizmetlerinin Vakıflar Genel Müdürlüğüne yerine getirileceği ifade edilmiştir.

Daha sonra ise, 08.06.2011 tarihinde yürürlüğe giren 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 5263 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü anılan Bakanlık bünyesinde teşkil edilmiştir.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu da 633 sayılı KHK'nın 34. maddesinde yeniden düzenlenmiştir. Anılan maddenin birinci fıkrasında Kurulun "Bakanın başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, Müsteşar, İçişleri, Maliye ve Sağlık bakanlıklarının müsteşarları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdürü"nden oluşacağı belirtilmiş ve ikinci fıkrada da Kurulun toplanma zamanları düzenlendikten sonra aynı fıkranın son cümlesinde Kurulun sekreteryaya hizmetlerinin Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirileceği belirtilmiştir.

Bugün için Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün taşradaki faaliyetleri Türkiye çapında 973 il ve ilçede her ilde vali ve her ilçede kaymakam başkanlığında oluşturulmuş Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla yürütülmektedir.

Vakfa personel alımı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın norm kadro standart ve esasları kapsamında mülakat neticesinde genel şartları ve varsa Vakıf tarafından belirlenmiş özel şartları taşıyan adaylardan iş için uygun görülen aday/adaylar Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne bildirilmek ve yapılan kontrol neticesinde Genel Müdürlük tarafından işe alım koşullarını taşıdığı tespit edilirse vakıf tarafında işe başlatılmaktadır. Dosya içeriğine göre davacı ile imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesinin antette başlık kısmında işveren olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Başakşehir Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı olduğu belirtilmektedir. Vakıf çalışanına verilecek ücret esaslarının da Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından belirlendiği sabittir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün ve alt birimi olan Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın, vakıflar üzerinde yönetim ve denetim yetkilerinin bulunduğu, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının, vakıf tüzel kişiliği olarak kurulmuş olsalar da sosyal yardımların ülke genelinde yürütülmesi ve ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının taşra örgütü gibi faaliyet gösterdiği ve idari örgütlenme olarak Bakanlık teşkilatı içerisinde yer aldığı anlaşıldığı, vakıflarda çalışan işçilerin işe giriş, işten çıkış gibi kimi özlük işlemlerinin Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirildiği, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçiler üzerinde yönetim yetkisi bulunduğu, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları işyerlerinde işveren sıfatına ilişkin yetkilerin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kullanıldığı, merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gereği kamu kurumu ve kuruluşu tarafından özel hukuk hükümlerine tabi olduğu açıklanan vakıflar aracılığı ile yerine getirildiği, ancak özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmasının kamu kuruluşu ve bağlı kurum olmasını ortadan kaldırmadığı, vakıf işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi yönünden 30 işçi sayısının belirlenmesinde bağlı oldukları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının aynı iş kolunda bulunan diğer vakıflarda çalışanlarında dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davalı Vakıf bünyesinde 30 işçiden az kişinin çalıştığı savunulmuş ve mahkemece bu konu tartışılmamış ise de tüm Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında çalışan sayısı dikkate alındığında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesini geçerli ve haklı nedenle fesheden işveren, bu nedeni kanıtlamak zorundadır. Somut uyuşmazlıkta davalı Vakıf davacının iş sözleşmesini haklı ve geçerli nedenle feshettiğini kanıtlamamıştır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının

işe iadesine karar verilmesi yerinde olduğundan davalı vekilinin yerinde olmayan temyiz itirazlarının reddi ile sonuç itibari ile doğru olduğundan kararın belirtilen gerekçe ile ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 30/04/2015 gününde oybirliği ile karar verildi.

## II. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

**1.** İncelediğimiz karara konu olan uyuşmazlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının işveren niteliğine ilişkindir. Başka bir ifade ile Türkiye'deki il ve ilçelerde kurulu bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının her biri ayrı işveren olarak mı değerlendirilmelidir yoksa bu Vakıflar bütün olarak mı dikkate alınmalıdır sorunu kararın temelini oluşturmaktadır.

Her vakfın ayrı işveren veya tek bir işveren olarak değerlendirilmesine bağlı olarak ortaya çıkabilecek sonuçlardan ikisi şudur:

a) Her vakıf ayrı işveren olarak kabul edildiği takdirde iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için dikkate alınması gereken otuz işçi sayısı sadece bu işyeri esas alınarak belirlenecektir. Vakıflar bütün olarak değerlendirildiği takdirde ise tüm vakıflarda çalışan işçilerin toplam sayısı dikkate alınarak iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır.

b) Her vakıf ayrı işveren olarak kabul edildiği takdirde yapılacak toplu iş sözleşmesi işyeri düzeyinde olacaktır ve bu işyerini kapsayacaktır. Vakıflar bütün olarak değerlendirildiği takdirde ise tüm vakıf işyerlerini kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

**2.** Yargıtay'ın farklı hukuk daireleri yukarıda belirttiğimiz soruna ilişkin farklı çözüm yollarını karara bağlamıştır:

### a) Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi her Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının ayrı işveren olduğu ve iş güvencesine ilişkin değerlendirmelerin sadece bu Vakfın çalıştırdığı işçi sayısı dikkate alınarak yapılması gerektiği görüşündedir:

"Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle dosya içeriğine göre fesih tarihinde işyerinde yirmi dört işçinin çalıştığının anlaşıldığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için fesih tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısının otuz veya daha fazla olması gerektiği, bu durumda fesih tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısı otuzdan az olduğuna göre davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı, mahkemece davanın bu yönden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalı ise de; az önce açıklanan gerekçe itibariyle hüküm sonucu bakımından doğru olduğundan davacının temyiz itirazlarının reddi ile sonucu itibariyle doğru olan kararın bu gerekçe ile ONANMASINA, 27.09.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi."<sup>1</sup>

Bir başka kararda da Daire Kahramanmaraş Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfını tek bir işveren olarak değerlendirmiş ve aynı sonuca ulaşmıştır:

"Somut olayda; davacının 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için öncelikle dava şartlarının söz konusu davada olup olmadığına bakılması gerekmektedir. İşyerinde fesih tarihinde

<sup>1</sup> Y22HD., 27.9.2012, 17472/20072, karar yayınlanmamıştır.

çalışan işçi sayısı on yedidir. Davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Davanın dava şartı yokluğundan reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır."<sup>2</sup>.

Daire bir başka kararında da tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarını kapsayan yetki belgesine yönelik itirazı kabul etmiş ve her vakıf açısından işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır:

"Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın, her birinin ayrı tüzel kişiliğe sahip bağımsız işveren sıfatını haiz olduğu tartışmasızdır. Nitekim, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün görevlerine ilişkin 633 sayılı KHK'nın 11. maddesinin (h) bendinde yer alan, Genel Müdürlük ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın "işbirliği" yapmasına dair açık ifade de, anılan vakıfların tüzel kişiliği haiz ve bağımsız işveren sıfatına sahip olduğunu aralarında idari yönden hiyerarşik bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu itibarla, her bir Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'nın ayrı işyerleri olduğu ve bağımsız işverenlere bağlı olduğu nazara alındığında, somut olayda, her bir vakıf yönünden işyeri toplu iş sözleşmesi bağitlanması gerekmektedir."<sup>3</sup>.

*b) Yargıtay 7. Hukuk Dairesi*

Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin kararları da 22. Hukuk Dairesi ile aynı yöndedir. Çorlu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Başkanlığına karşı açılan bir davada Daire, Vakfı işveren olarak değerlendirmiştir:

"Somut olayda, davalı işyerinde norm kadro standardı cetvelinde 12 adet norm kadro bulunduğu, fesih bildirim tarihi itibarıyla davalı işyerinde kaç işçinin çalıştığına dair kayıtların yeterli olmadığı görülmüştür. Hal böyle olunca davalı işyerinde fesih bildirim tarihinde 30 veya daha fazla çalışan işçi bulunup bulunmadığı, ilgili SGK İl Müdürlüğünden işverence verilen 2012 yılı 2. dönem bordrosu istenerek ve davalı işverene yazılacak müzekkere ile işçi sayısı belirlenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile işe iade davasının kabulüne karar verilmesi hatalıdır."<sup>4</sup>.

*c) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi*

9. Hukuk Dairesi Çorlu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Başkanlığına karşı açılan davada 27.11.2012 tarihli kararında şu görüşe yer vermişti:

"4957 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. Dosya içeriğine göre davalı vakıfta çalışan sayısı davacı dahil 6 işçidir. Tüzel kişiliği olan vakıf işyerinde çalışan sayısı 30 işçiden az olduğundan davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz."<sup>5</sup>.

9. Hukuk Dairesi inceleme konusu olan 2.12.2014 tarihli kararda ise bütünüyle aksi sonuca ulaşmış ve "vakıf işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi yönünden 30 işçi sayısının belirlenmesinde bağlı oldukları Aile ve Sosyal

<sup>2</sup> Y22HD., 9.8.2012, 25921/26073, karar yayınlanmamıştır. Aynı yönde, Y22HD., 30.5.2012, 23620/24144, karar yayınlanmamıştır; Y22HD., 14.3.2011, 4062/4317, karar yayınlanmamıştır.

<sup>3</sup> Y22HD., 18.11.2014, 436/1101, karar yayınlanmamıştır.

<sup>4</sup> Y7HD., 22.1.2013, 4977/4712, karar yayınlanmamıştır. Aynı yönde, Y7HD., 10.1.2013, 9204/11501, karar yayınlanmamıştır.

<sup>5</sup> Y9HD., 27.11.2012, 5273-10632, karar yayınlanmamıştır.

Politikalar Bakanlığı'nın aynı işkolunda bulunan diğer vakıflarda çalışanlarında dikkate alınması gerektiği" sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi değişen görüşünü şu gerekçelere bağlamaktadır:

- Vakıflar, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 101 ve devamı maddeleri ile 5737 sayılı Vakıflar Kanunu'nda düzenlenen özel hukuk tüzel kişileridir. Ancak özel hukuk tüzel kişiliği olsa bile yasadın alınan yetki ile kurulduğu, devlete bağlı olduğu ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlandığı anlaşılmaktadır.

- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu da 633 sayılı KHK'nın 34. maddesinde yeniden düzenlenmiştir. Anılan maddenin birinci fıkrasında Kurulun "Bakanın başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, Müsteşar, İçişleri, Maliye ve Sağlık bakanlıklarının müsteşarları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdürü"nden oluşacağı belirtilmiş ve ikinci fıkrada da Kurulun toplanma zamanları düzenlendikten sonra aynı fıkranın son cümlesinde Kurulun sekretarya hizmetlerinin Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirileceği belirtilmiştir. Bugün için Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün taşradaki faaliyetleri Türkiye çapında 973 il ve ilçede her ilde vali ve her ilçede kaymakam başkanlığında oluşturulmuş Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla yürütülmektedir.

- Vakıf personel alımı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın norm kadro standart ve esasları kapsamında mülakat neticesinde genel şartları ve varsa Vakıf tarafından belirlenmiş özel şartları taşıyan adaylardan iş için uygun görülen aday/adaylar Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne bildirilmek ve yapılan kontrol neticesinde Genel Müdürlük tarafından işe alım koşullarını taşıdığı tespit edilirse vakıf tarafından işe başlatılmaktadır.

- Dosya içeriğine göre davacı ile imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesinin antette başlık kısmında işveren olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Başakşehir Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı olduğu belirtilmektedir.

- Vakıf çalışanına verilecek ücret esaslarının da Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından belirlendiği sabittir.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün ve alt birimi olan Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığının, vakıflar üzerinde yönetim ve denetim yetkilerinin bulunduğu, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının, vakıf tüzel kişiliği olarak kurulmuş olsalar da sosyal yardımların ülke genelinde yürütülmesi ve ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının taşra örgütü gibi faaliyet gösterdiği ve idari örgütlenme olarak Bakanlık teşkilatı içerisinde yer aldığı anlaşıldığı, vakıflarda çalışan işçilerin işe giriş, işten çıkış gibi kimi özlük işlemlerinin Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirildiği, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçiler üzerinde yönetim yetkisi bulunduğu, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları işyerlerinde işveren sıfatına ilişkin yetkilerin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kullanıldığı, merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gereği kamu kurumu ve kuruluşu tarafından özel hukuk hükümlerine tabi olduğu açıklanan vakıflar aracılığı ile yerine getirildiği, ancak özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmasının kamu kuruluşu ve bağlı kurum olmasını ortadan kaldırmadığı, vakıf işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi yönünden 30 işçi sayısının belirlenmesinde

bağlı oldukları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın aynı işkolunda bulunan diğer vakıflarda çalışanlarında dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

**3.** Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin kararını ve diğer dairelerin görüşlerini ele almadan önce Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ve işveren kavramı hakkında kısa bir açıklama yapmayı uygun görüyoruz.

*a) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları*

Sosyal güvenliği sağlayan önemli araçlardan birisi de sosyal yardımlardır. Sosyal yardımlar devletin finansmanını sağladığı ve bireylerin prim ödeyerek katkı sağlamadıkları bir sistemdir<sup>6</sup>. Sosyal yardımlar, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen bireylerine ve dar gelirlere insan onuruna yaraşır bir yaşam seviyesi sağlama amacıyla devlet bütçesinden yapılan yardımlardır<sup>7</sup>.

Türkiye'de sosyal yardımlar başında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları eliyle yapılan yardımlar gelmektedir<sup>8</sup>.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, 29.5.1986 tarih ve 3294 sayılı *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu* ile kurulmuştur. Kanunun amacı, 1. maddesinde ifade edilmiştir: "Bu Kanunun amacı; fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir."

Kanunun kapsamı 2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Kanun şu kişileri kapsar:

- Fakrû zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar,
- Geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişiler,
- Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmakla veya bu kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, on altı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar,
- Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca be-

<sup>6</sup> Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. B., İstanbul 2015, 1029; Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri*, 17.B., İstanbul 2015, 717 vd.; Refik Korkusuz/Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa 2015, 94 vd.; Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, Ankara 2009, 57 vd.; Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* Ankara 2015, 503 vd.

<sup>7</sup> Tuncay/Ekmekçi, 717.

<sup>8</sup> Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları hakkında geniş bilgi için bkz. Ahsen Arıöz Bozkuş, *Genel Esaslarıyla Türk Hukuku'nda Vakıf Müessesesi ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları*, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara 2009; Talat Canbolat, *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu*, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1987, 4 vd.

lirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır.

Bu Kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Başbakanlığa bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur (SYDTK.3).

Fonun gelirleri;

- Kanun ve kararnemelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Bakanlar Kurulu kararıyla % 10'a kadar aktarılabacak miktardan,
  - Bütçeye konulacak ödeneklerden,
  - Trafik para cezası hâsılatının yarısından,
  - Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirleri hâsılatından aktarılabacak % 15'lik miktardan,
  - Her nevi bağış ve yardımlardan,
  - Diğer gelirlerden,
- oluşur (SYDTK.3).

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonunun çalışma usul ve esasları ile toplanacak kaynakların Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına dağıtım esasları *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ile düzenlenmiştir<sup>9</sup>.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, bir fon kurulu tarafından yönetilir. Fon Kurulunun oluşumu 3.6.2011 tarih ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. Böylelikle daha önce Başbakanlığa bağlı olan Fon yönetimi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlanmıştır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu, Bakanın başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, Müsteşar, İçişleri, Maliye ve Sağlık bakanlıklarının müsteşarları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen oluşur (633 KHK.34/1).

Fon Kurulu ayda bir kez olağan olarak toplanır. Bakanın talebi üzerine Fon Kurulu her zaman olağanüstü toplanabilir. Kurulun sekreteryaya hizmetleri Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce yerine getirilir (633 KHK.34/2).

Fon Kurulunun görevleri şunlardır (633 KHK.34/3).

- Fonda toplanan kaynakların, Bakanlıkça ve il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları tarafından yürütülecek sosyal yardım proje ve programları ile yatırım programları çerçevesinde dağıtım önceliklerini belirlemek ve dağıtımına karar vermek.
- Gerekli görülen hâllerde, hizmetin aksamadan yürütülmesi için usul ve esaslarını açıkça belirlemek kaydıyla Bakanlığa yetki devrinde bulunmak.
- İl ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalıştırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve diğer hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görüşmek ve karara bağlamak.
- İl ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları ile diğer kurum ve kuruluşlardan gelen sosyal yardım amaçlı talep ve teklifleri değerlendirmek.

<sup>9</sup> RG. 21.8.2005/25913.



- Toplumda dayanışma ve paylaşma bilincini geliştirmek ve desteklemek üzere bilimsel, sosyal ve kültürel programlar ve projeler önermek, hazırlanan projelere destek sağlamak.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonunun denetimi Başkanlık Yüksek Denetleme Kurulunca yapılır (SYDTK.5).

3294 sayılı Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdi ve aynı yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulmuştur (SYDTK.6).

Kanunkoyucunun Bakanlığa bağlı birimler veya doğrudan valilik/kaymakamlık yerine her il ve ilçede Sosyal Yardımlaşma Vakıfları kurulmasını tercih etmesinin nedeni Kanunun gerekçesinde şöyle açıklanmıştır: "Bu madde ile getirilen yenilik çok önemlidir. Türk toplum hayatında birçok örneği olan güçlü ve fonksiyonel vakıflar, ülkenin bütün il ve ilçelerinde toplumun hizmetine yeniden sokulmaktadır. Vakıf müteveli heyeti önceden belli edilmek sureti ile bu konuda siyasal yatırım yapmak isteyenlerle, ekonomik bakımdan çıkar sağlanmasına meydan verilmemesi amaçlanmıştır. Müteveli heyette bürokratlar ile hayırsever vatandaşlar yer alacaktır. Müteveli heyette siyasetçi kökenli sadece belediye başkanı vardır. Bilindiği gibi belediye başkanları mahalli çıkarları, parti ve siyasi çırakları üstünde temayüz ettirmişlerdir. Vakfın amacı ve yardım yapılmasında uygulanacak ölçü ve kriterler ile bunların tespit usul ve esasları ve diğer hususlar vakıf senedinde yer alacaktır."<sup>10</sup>.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının nasıl oluşacağı ise Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Mülki idare amirleri vakfın tabii başkanı olup, illerde belediye başkanı, defterdar, il milli eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müftüsü; ilçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe milli eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müftüsü vakfın müteveli heyetini oluşturur. Ayrıca her faaliyet dönemi için, il dâhilindeki köy ve mahalle muhtarlarının valinin çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kendi aralarından seçecekleri birer muhtar üye ile ilde kurulan ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri iki temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi; ilçe dâhilindeki köy ve mahalle muhtarlarının kaymakamın çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile kendi aralarından seçecekleri birer üye ile ilçede kurulu ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi müteveli heyetinde görev alırlar. İl veya ilçede bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu olmaması halinde, hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği üçüncü bir kişi daha müteveli heyetinde görev yapar.

Büyükşehir belediyesi bulunan illerdeki il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında, ikinci fıkrada hayırsever vatandaşlar arasından seçeceği belirtilen iki üye; il sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için ise

<sup>10</sup> <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d17/c029/tbmm17029111ss0454.pdf>

kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından belirlenir. Ayrıca, il veya ilçede bu Kanunda belirlenen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu bulunmaması hâlinde il sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından üçüncü bir kişi daha belirlenir. İl veya ilçe sınırları içerisinde köy bulunmaması hâlinde, köy muhtarı yerine bir mahalle muhtarı daha müteveli heyetinde görev yapar. İlde vali, bir vali yardımcısını başkan vekili olarak; büyükşehir belediye başkanı, genel sekreteri veya genel sekreter yardımcısını; il belediye başkanı da bir belediye başkan yardımcısını toplantılarda kendisini temsil etmek üzere görevlendirebilir."

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının gelirleri ise;

- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının gelirleri;
  - Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan aktarılacak miktardan,
  - İşletme ve iştiraklerden elde edilecek gelirlerden,
  - Diğer gelirlerden,
- oluşur.

Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilir. Türk Medeni Kanununun 101. maddesine göre, vakıflar, gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal topluluklarıdır.

Hükümde açıkça belirtildiği gibi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tüzel kişiliğe sahip mal topluluğudur.

#### b) İş Kanunu Bakımından İşveren Kavramı

İşK.2/1'de yer alan tanıma göre, "... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren" denir<sup>11</sup>. Görüldüğü üzere İş Kanunu işverenin tanımında işçi kavramından hareket etmiş ve işveren niteliğinin kazanılması açısından işçi çalıştırmayı yeterli görmüştür<sup>12</sup>. Bunun dışında işverenin gerçek veya tüzel kişi olmasının bir önemi yoktur. Ayrıca tüzel kişinin de özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişiliğine sahip olması bir farklılık oluşturmaz. Bu nedenle ticaret şirketleri, dernekler, vakıflar, sendikalar, kamu kuruluşları işçi çalıştırmak koşuluyla işveren sıfatını kazanırlar.

İş Kanununa göre, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren niteliğine sahiptir. Böylelikle tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurumları, adi ortaklıklar ve donatma iştiraki de işveren niteliği kazanmıştır. Adi ortaklığın tüzel kişiliğinin bulunmaması nedeniyle tüm ortakların işveren olarak kabul edilmesi gerekir.

<sup>11</sup> İşveren kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. Murat Engin, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993; Sarper Süzek, İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 17 vd.

<sup>12</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, 11.B., İstanbul 2015, 146; Hamdi Mollamahmutolu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6.B., Ankara 2014, 194; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku, 27.B., İstanbul 2014, 45; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 5.B., İstanbul 2015, 108; Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013, 15; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 6.B., İstanbul 2013, 57; A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen-Kaplan, İş Hukuku, 5.B., Ankara 2012, 31.

İşçi, iş sözleşmesine göre çalışan kişidir. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçları, iş görme, sadakat ve işverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcudur. Buna karşılık, işveren de işçiden iş görme ve sadakat borçlarını yerine getirmesini isteyen, talimat verme yetkilerini kullanan kişidir. İşveren verdiği talimatlar ile işçinin göreceği işin somutlaşmasını sağlar ve işçinin çalışmasını yönlendirir. Sonuç olarak işyerinde yönetim hakkına sahip olan kişi işverendir.

Tanımda açıkça belirtildiği gibi, tüzel kişilikler işveren niteliğine sahiptir. Bir şirketin bir şirketler topluluğu ya da holdingin bünyesi içerisinde yer alması onun işveren niteliğini ortadan kaldırmaz<sup>13</sup>. Başka bir ifade ile bir holding bünyesinde bulunan şirketler bir bütün ve tek bir işveren olarak değerlendirilemez. Holding veya şirketler topluluğu bünyesinde bulunan şirketler birbirinden bağımsız işveren sıfatına sahiptirler. **Süzek**'e göre, "Her ne kadar bir holding, orada çalışanların aidiyet duygusu bakımından ve personel organizasyonunda, insan kaynaklarında vb. konularda ortaya çıkan ilkeler ve uygulamalar açısından bir bütünlük arz etse de, bu holdinge veya şirket gruplarına bağlı her şirket hukuki yapıları bakımından ayrı ayrı birer işveren niteliği taşır."<sup>14</sup>

Bir kişinin işveren olarak kabul edilmesi için, işçi çalıştırdığı yerin (işyerinin) kendi mülkiyetinde olması gerekmez<sup>15</sup>. Örneğin alt işverenler açısından işyeri, bir başkasına (asıl işverene) ait işyeridir. Son olarak belirtmek gerekir ki, işverenin Türk vatandaşı olması da zorunlu değildir.

**4.** İncelediğimiz somut olay açısından sonuca ulaşabilmek için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları acaba bir işveren midir yoksa Aile ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı bir işyeri midir sorusuna cevap aramak gerekir.

Kanaatimce, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları bir işverendir. Kanunun açık hükmü karşısında tüzel kişiliği bulunan vakıfların bir işveren olduğu açıktır. Vakıfların en önemli gelir kaynaklarının Sosyal Yardımlaşma Fonundan aktarılan miktar olması, Vakıf yönetiminin kararlarında Bakanlığın ilke kararlarını göz önünde bulundurması ve Vakıfların Bakanlığın denetimine bağlı olması Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının tüzel kişiliğini ve buna bağlı olarak işveren sıfatını ortadan kaldırmaz. 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 11/ç. maddesine göre, "3294 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan vakıfların harcamalarını, iş ve işlemlerini araştırmak, incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak, vakıfların çalışma usul ve esasları ile sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirlemek" Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasındadır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının, Aile ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığının taşra teşkilatı gibi faaliyet gösterdiği iddiasına katılmak mümkün değildir. Zira Bakanlığın il ve ilçelerde müdürlükleri bulunmaktadır. Bakanlığın teşkilat şemasının incelenmesi halinde de Vakıfların bu şema içerisinde olmadığı görülmektedir<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Münir Ekonomi, Şirket Topluluklarında Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S.4, İstanbul 2001, 5; Süzek, İş Hukuku, 152.

<sup>14</sup> Süzek, İş Hukuku, 152.

<sup>15</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 195; Narmanlıoğlu, 109.

<sup>16</sup> <http://www.aile.gov.tr/bakanlik-teskilati/teskilat-semasi>

Tüzel kişilerinin faaliyetlerinin bir başka kamu kurumu tarafından denetlenmesi veya faaliyetinde dikkate alacağı esasların önceden belirlenmiş olması, tüzel kişiliğin ve işveren sıfatının yok sayılmasını gerektirmez. Örneğin 25.1.2006 tarih ve 5449 sayılı Kanunla kurulan Kalkınma Ajansları da özel hukuk tüzel kişiliğe sahiptir. Kalkınma Ajansları birçok konuda Kalkınma Bakanlığına bağlı faaliyet gösterir ve Bakanlığın denetimine tabidir. Ajansların gelirleri ise önemli ölçüde kamu kaynaklarından gelmektedir. Buna rağmen her Kalkınma Ajansı ayrı işveren olarak değerlendirilmekte ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini her ajans bakımından işyeri düzeyinde vermektedir. Belediyeler de birer kamu tüzel kişisidirler. Belediyelerin gelirleri Kanunla belirlenmiştir ve önemli kısmı kamusal niteliktedir. Belediyeler de İçişleri Bakanlığının denetimine bağlıdır. Bu durum her Belediyenin ayrı bir tüzel kişilik ve işveren olduğu gerçeğini değiştirmez.

Acaba Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliklerinin üzerindeki perdenin kaldırılarak bunların tek işveren olarak kabul edilmesi mümkün müdür?

Tüzel kişilik perdesinin kaldırılarak birden çok tüzel kişinin tek bir tüzel kişi olarak kabul edilmesi, kişilerin MK.2 de düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı olarak kanundan kaynaklanan bazı yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla tüzel kişiliğin arkasına saklanmalarına engel olmak için geliştirilmiş bir teoridir<sup>17</sup>. Uygulamada işçileri bazı haklarından yoksun bırakmak amacıyla oluşturulmuş paravan şirketin işçisi gibi gösterilmesi halinde tüzel kişilik perdesi kaldırılır ve işçi haklarından görünüşte kurulan şirket değil, onun arkasına gizlenen şirket sorumlu tutulur<sup>18</sup>. Belirtmek gerekir ki, perdenin kaldırılabilmesi için tüzel kişilik kurumunun dürüstlük kuralına aykırı bir biçimde kullanılmış olması gerekir<sup>19</sup>.

Yargıtay bir kararında tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasında muvazaanın bulunması gerektiğini hüküm altına almıştır: "Tüzel kişi ile ortakların alanlarının organizasyon ve malvarlıklarının birbirine karışması, yetersiz sermaye ve özellikle şirket tüzel kişiliğinin bilinçli olarak üçüncü kişileri zarara uğratılması tüzel kişilik perdesinin ortadan kaldırılması nedenlerindedir. (Öztek/Memiş: sh 197 vd) Başka bir anlatımla bu davalar borçlunun alacaklarından mal ka-

<sup>17</sup> Algun Çifter, Şirketler Arasında Organik Bağ ya da Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 22-23.

<sup>18</sup> Süzek, İş Hukuku, 146.

<sup>19</sup> Süzek, İş Hukuku, 154. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, "Sözgelimi, faaliyetleri aynı ya da iç içe geçmiş, yönetimlerinde aynı kişilerin bulunduğu çoğu kez aralarında işçi transferi de yapılan iki şirketten birinde işe alınan ancak diğer şirkette de çalıştırılan ve her iki şirket tarafından kendisine ücret ödenen bir işçinin ya da bir holding çatısı altında yer alan şirketlerden birinden diğerine nakledilerek çalışmasını sürdüren işçinin veya bir tek şirket yerine, mali mevzuatın veya iş mevzuatının bir takım hükümlerinden kurtulmak amacıyla suni bir şekilde kurulan, yönetimi, faaliyet alanı aynı birden fazla şirkette ile alınan, diğer şirketlerde çalıştırılan işçinin işverenin münhasıran kendisini işe alan şirket olarak gösterilmesi pek çok halde işçilik haklarına zarar verecektir. Bu ve benzeri hallerde, işverenin kim olduğu saptanırken, salt hukuki kriterin dikkate alınması, her bir şirketin ayrı bir tüzel kişilik olduğunun ve dolayısıyla farklı işverenlerin var olduğunun ileri sürülmesi İş Hukukunun gereklerine uygun düşmeyecektir. Bu itibarla yukarıda örnek olarak saptadığımız ve benzeri durumlarda her bir şirket hukuken yek diğerinden bağımsız kişiliklere sahip ise de gerçekte ekonomik ve sosyal bütünlük gösterdiği inkar edilemez.", 202.

çirmek amacıyla yaptığı tasarrufların hileli, muvazaalı işlemlerin borçlunun alacaklısına karşı hükümsüz hale gelmesi yaptırımını hedefleyen hâkim hukuku biçiminde bir son çaredir."<sup>20</sup>.

Kanunla kurulan Sosyal Yardımlaşma Vakıfları açısından tüzel kişi oluşturma hakkının kötüye kullanıldığından söz edebilmek mümkün değildir. Bu nedenle Sosyal Yardımlaşma Vakıflarının tüzel kişiliklerinin perdenin kaldırılması suretiyle yok sayılmasından söz edilemez. İncelediğimiz kararda da böyle bir gerekçe yer almamaktadır.

Acaba Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları arasında organik bir bağ bulunduğu gerekçesiyle Vakıflar tek bir işveren gibi kabul edilebilir mi?

Yukarıda belirttiğimiz kararda organik bağ ise şöyle tanımlanmıştır: "Organik Bağ" tüzel kişiye karşı olan alacakların takip edilmesinde, bu takibin asıl borçlu şirket ile birlikte onunla belirli bir düzeyde hukuki ilişkiye ve bağa sahip olan şirkete karşı yapılabilmesini sağlayan bir hukuki yoldur. Bu halde iktisadi bütünlük aranmaz."

Yargıtay bir başka kararda da tüzel kişilikler arasında organik bağ bulunmasını şu koşullara bağlamıştır:

"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;

1- Hakkın kötüye kullanılması (Tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması)

2- Kanuna karşı hile,

3- İşçiye zarar verme (Haklarının alınmasını engelleme)

4- Tarafta muvazaa (Hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme)

5- Namı müstear yaklaşımı nedeniyle dolaylı temsil söz konusudur.

Bu durumların söz konusu olduğu halde, tüzel kişilik perdesinin aranması suretiyle gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır.

Organik bağ ise, şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından anlaşılır..."<sup>21</sup>.

Bir başka karara göre de, "... Organik bağ şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır"<sup>22</sup>.

Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması veya organik bağ kavramları ile farklı tüzel kişi işverenlerde geçen hizmetler bir bütün olarak değerlendirilerek, işçiye karşı bu şirketlerin birlikte sorumlu olduğu kabul edilmektedir<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Y22HD., 14.5.2013, 22684/10887, www.kazanci.com.tr (19.9.2015).

<sup>21</sup> Y.9HD., 11.3.2015, 15135/10111, karar yayınlanmamıştır.

<sup>22</sup> 6Y9HD., 13.4.2015, 9375/13938,

<sup>23</sup> Süzek, İş Hukuku, 155.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının yönetimleri birbirinden farklıdır. Vakıflar Kanunla kurulmuş ve görev tanımları yine Kanunla yapılmıştır. Bu nedenle farklı il ve ilçelerde faaliyet gösteren vakıflar arasında organik bir bağdan söz edilemez. Vakıfların tamamının Aile ve Sosyal Politika Bakanlığının denetimine bağlı olması Vakıflar arasında organik bir bağ olduğunu göstermez. Kaldı ki, işçilerin farklı sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalıştırılması ve bu yolla haklarından yoksun bırakıldığından da bahsedilemez.

### III. SONUÇ

Kanunla kurulan ve özel hukuk tüzel kişiliği bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının işveren sıfatının ortadan kaldırılarak, Aile ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığının bir işyeri gibi değerlendirilmesi ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti ve iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasında tüm vakıfların aynı işverene bağlı bir işyeri gibi kabul edilmesini doğru bulmuyorum.

Tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasını gerektiren ve dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eden bir uygulama olmaksızın ya da tüzel kişiler arasında tüzel kişiliğin göz ardı edilmesini gerektirecek organik bir bağ bulunmaksızın bir tüzel kişinin işveren sıfatının kaldırılması mümkün değildir. Sözü edilen vakıfların yönetimleri ve faaliyet alanları birbirinden farklıdır.

Kararda bir sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı tarafından işe alınan bir işçinin Bakanlık tarafından bir başka sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfına nakledildiğine ilişkin bilgi yoktur. Başka bir ifade ile bir işçi hangi sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı tarafından işe alınmış ise çalışmasını orada sürdürmektedir. Başka bir ifade ile uygulamada şirketler arasında rastlanan işçi nakilleri veya bir şirketin işçisinin bir başka şirkette çalıştırması gibi hukuka aykırı bir yöntem sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları açısından söz konusu değildir.

Kısaca, Yargıtay'ın kararda ileri sürdüğü gerekçeler sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfların özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğunu ve tüzel kişilerin de işveren niteliğinin bulunduğunu öngören Kanun hükümlerini yok saymayı gerektirmez. Hakkın kötüye kullanımı ya da dürüstlük kuralına aykırı bir uygulama olmaksızın, Türkiye'deki tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının tüzel kişiliklerinin kaldırılarak sanki Bakanlığa bağlı birer işyeri gibi değerlendirilmesinin hukuki bir dayanağı yoktur.

Nasıl ki, bir şirketler topluluğuna bağlı olan şirketler ayrı ayrı işveren sıfatını koruyorlarsa, aynı şekilde bazı konularda Bakanlığa bağlı olan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları da işveren sıfatını kaybetmezler.

Açıkladığım nedenlerle Yargıtay'ın incelediğim karardaki görüşüne katılmıyorum.