

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde; "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır." şeklinde feshin geçersizliğine ilişkin işe iade davası açılabilmesi için izlenmesi gereken usulde hak düşürücü süre düzenlenmiştir.

İş akdi feshedilen işçinin, asıl-üst işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabuluculuğa başvurması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Söz konusu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 3/15. maddesinin gerekçesinde; "asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için asıl işveren ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Uygulamada alt işverenin çalıştırdığı işçi tarafından işe iade talebiyle açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunun veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalının gerçek işveren olmadığının belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın sıfat yokluğu sebebiyle (hususet nedeniyle) reddi durumunda ise işçinin gerçek işverene karşı dava açması gerektiğinden işçi, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işçiyi mağdur etmekte ve bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılması zorunluluğu da usul ekonomisine aykırı düşmektedir. Öte yandan, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığı konusunda yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını, kendi hukuklarını koruyacak açıklamaları yapmalarını ve iddialarıyla ilgili olarak ispat haklarını kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Aksi takdirde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ile 6100 sayılı Kanunun 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık gündeme gelebilecektir. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, işe iade davalarına özgü olarak, davalı taraf yönünden mecburi dava arkadaşlığının var olduğunun kabulü gerekir. Bu sebeple Tasarıda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Bu düzenleme ile, hem işçi hem de işveren tarafının haklarının ve çıkarlarının daha iyi bir şekilde korunması amaçlanmaktadır." şeklinde asıl ve alt işverene karşı birlikte arabuluculuğa başvurunun nedenleri düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenleme, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersizliğine veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik herhangi bir ayırım yapmaksızın, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu bütün işe iade uyuşmazlıkları bakımından anlaşma sağlanabilmesinin “işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması” şartlarının mevcudiyetine bağlamaktadır (Muhittin Astarlı, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.38 (2017); Emre Karabacak, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar, (Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2018)).

İşe iade konusunda işçinin asıl muhatabı alt işverendir. Alt işverenin, yalnızca asıl işverenin işyerinde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamakta olup işçinin, iş akdinin feshi

Esas Sayısı : 2024/157

Karar Sayısı : 2025/121

halinde bir aylık hak düşürücü süre içerisinde asıl işveren-alt işveren ilişkisini tespit edip hak araması gerektiği düzenlenmiştir. Çoğu dava bakımından söz konusu alt-üst işverenlik ilişkisi yargılamayı gerektirmekte olup söz konusu tespit hususunda hak düşürücü süre içerisinde işçiye yükümlülük yüklenmesi işçinin hak arama özgürlüğünü kısıtlar niteliktedir. Nitekim, işçi alt-üst işverenlik ilişkisini tespit edinceye kadar hak düşürücü süreyi geçirmesi halinde işe iade talebi ile dava açma hakkını kaybedecektir.

Açıklanan gerekçelerle, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 3/15. maddesindeki düzenlemenin Anayasa'nın 36. maddesinde düzenlenen hak arama özgürlüğüne aykırı olduğu düşünülmüş ve iptali talebi ile Anayasa'nın 152. maddesi uyarınca Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılmasına karar vermek gerekmiştir.

#### KARAR:

1-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/15 maddesinin TC. Anayasası'nın 36. maddesinde yer alan hak arama hürriyetine aykırılığı iddiasıyla İPTALİNE karar verilmesi talebi ile Anayasa Mahkemesi'ne Somut Norm denetimine başvurulmasına karar verilmiştir.”