Holding Husumeti ve Organik Bağ

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	02.07.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/1036	2026/6510	İş K. 2, İş K. 41, HMK 109

ÖZET

Üst düzey yöneticinin prim, ek iş ve fazla çalışma alacağı davasında Daire, grup şirketleri arasında organik bağ bulunmasını birlikte sorumluluk için yeterli görmedi. Holdingde fiilî çalışma veya birlikte istihdam delili olmadığından holding yönünden husumet yokluğundan bozdu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/holding-husumeti-organik-bag-yetmez-2026-6510/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1036 E. , 2026/6510 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 60. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/679 E., 2025/1128 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul 2. İş Mahkemesi

SAYISI : 2020/69 E., 2021/434 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 30.06.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalılar vekili Avukat ... ile davacı vekili Avukat ... geldi.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketlerde 01.10.2010 tarihinden itibaren kurumsal müşteri ilişkileri bölümünde direktör olarak çalışmaya başladığını, 01.03.2016 tarihinden itibaren yönetici direktör olarak çalışmaya devam ettiğini, müvekkilin tüm çalışması boyunca her iki davalıya da hizmet verdiğini, müvekkilinin kurumsal müşteri ilişkileri yönetiminde yönetici direktör olarak çalışmakla birlikte, 2018 yılının Ağustos ayından itibaren kurumsal iletişim biriminde de aynı pozisyonda çalışmaya başladığını, 09.12.2019 tarihinde işletmesel sebeplerle işine son verildiğini, 2019 yılı priminin ödenmediğini, davalı şirketlerde sekiz ay boyunca hem kurumsal müşteri ilişkileri hem de kurumsal iletişim departmanlarında yönetici direktör olarak çalıştığını ancak ek iş ücretinin ödenmediğini, davacının sürekli fazla çalışma yapmasına rağmen ücretinin de ödenmediğini ileri sürerek prim, ek iş ücreti ve fazla çalışma ücretinin davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili şirkette yönetici direktör/genel müdür yardımcısı olarak ve son olarak aylık brüt 49.500,00 TL ücretle çalışan üst düzey bir yönetici olduğunu, üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağını, üst düzey yöneticiden gerektiği zaman birtakım ek yönetim görevlerini üstlenmesinin beklenebileceğini, davacıya ek ücret ödeneceğine ilişkin olarak herhangi bir anlaşma da yapılmadığını, müvekkili şirketteki prim ödemelerinin gelecekte de devam edeceği taahhüdü içermediğini ve davanın davalılardan ... Holding AŞ bakımından husumet yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI
İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının üst düzey yönetici konumunda olup kendi mesaisini belirleme yetkisi bulunduğundan fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği, ek ücret ödenmesine ilişkin sözleşme bulunmadığı ancak prim alacağının mevcut olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Prim alacağı talebinin eksik ve hatalı şekilde değerlendirildiğini,

b. Davacının aynı anda iki görevi birden yapması nedeniyle ek iş ücreti ödenmesi gerekirken bu talebin reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu,

c. Davacının kendi mesai saatlerini belirlemediğinin tüm dosya kapsamından anlaşılmasına rağmen fazla çalışma ücreti talebinin reddine karar verilmesinin yerinde olmadığını,

d. İlk Derece Mahkemesi tarafından tahkikat aşamasının bittiği bildirilmeden, taraflara son sözleri sorulmadan ve ıslah için süre verilmeden davanın 3.500,00 TL üzerinden kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davanın davalılardan ... Holding AŞ yönünden husumet yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiğini,

b. Prim alacağına hükmedilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının prim, ek iş ücreti ve fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığı, davalılardan ... Holding AŞ'ye husumet yöneltilip yönetilemeyeceği ve ıslah noktalarında toplanmaktadır.

1.Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalılardan ... Holding AŞ'ne husumet yöneltilip yöneltilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında grubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için sadece “şirketler arasında organik bağ"' dan söz edilerek işçilik alacaklarının aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmaları için sadece birinin sorumluluğunun yeterli görülmesi de mümkün olmayacaktır. Kaldı ki aynı gruba ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması da olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak bu gibi durumlarda işçilik alacakları hesabı noktasında hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumlulukların belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, hizmet sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili davalılar arasında organik bağ bulunduğunu ve müvekkilinin tüm çalışması boyunca her iki Şirkete de hizmet verdiğini iddia etmiştir. Davalılar vekili ise salt organik bağın müteselsil sorumluluk bakımından yeterli olmadığını, davacının tüm iş ve işlemlerini münferiden ... AŞ nezdinde yürüttüğünü savunmuştur.

Dosya kapsamında davacının davalılardan ... Değerler AŞ ile 29.09.2010 tarihinde iş sözleşmesi akdettiği ve direktör unvanı ile çalışmaya başladığı, bu Şirkette birinci derece B grubu imza yetkililerinden olduğu, iş sözleşmesinin aynı davalı Şirketin 30.10.2019 tarih, 2019/87 Karar No.lu Yönetim Kurulu kararı ve .... Noterliğinin 09.12.2019 tarihli fesih bildirimi ile işletmesel sebeplerle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacının fiilen ... Holding AŞ'de çalışması olduğuna veya birlikte istihdamda bulunulduğuna dair dosyada somut delil bulunmadığından davalı ... Yatırım Holding AŞ hakkında açılan davanın husumetten reddi gerekirken kabulü hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalılar yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,02.07.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.