İbn Haldun Çalışmaları Dergisi / *Journal of Ibn Haldun Studies*
11 (Arabuluculuğun Geleceği III Sempozyumu Özel Sayısı) 2026, 85-100
Araştırma Makalesi / *Research Article* DOI: 10.36657/ihcd.2026.159

Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Hallerde İşe İade Talepli Arabuluculuk Başvurularına İlişkin Anayasa Mahkemesi'nin 2025/121 Sayılı İptal Kararının Düşündürdükleri*

Reflections on the Constitutional Court's Annulment Decision No. 2025/121 Regarding Mediation Applications with a Request for Reinstatement in Cases Involving Principal Employer – Subcontractor Relationships

Banu Denizli Öztürk
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
bozturk@cumhuriyet.edu.tr

Geliş Tarihi: 24 Haziran 2026 Kabul Tarihi: 14 Temmuz 2026 Yayın Tarihi: 30 Ekim 2026

Öz: İş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuğun getirilmesi, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunduğu işe iade talepli başvurularda çeşitli pratik ve hukuki sorunlara yol açmıştır. İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/15 uyarınca, bu tür uyuşmazlıklarda arabuluculuk aşamasında anlaşmanın gerçekleşebilmesi için her iki işverenin görüşmelere birlikte katılması ve birbirine uygun irade beyanlarında bulunması şart koşulmaktaydı. Ancak bu durum, hem işçiye ağır bir külfet yüklemekte, hem de alternatif ve esnek bir yöntem olan arabuluculuğun doğasına ters düşmekteydi. Anayasa Mahkemesi, 2025/121 sayılı kararıyla ilgili hükmü, işçinin mahkemeye erişim hakkının sınırlandığı ve ölçülülük ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle iptal etmiştir. Bu çalışmada, asıl işveren – alt işveren ilişkisinde işe iade talepli arabuluculuk sürecinde yaşanan taraf teşkili sorunu ve Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu iptal kararının etkileri detaylı bir biçimde incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk, Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi, İşe İade Talepli Arabuluculuk, Müteselsil Sorumluluk, Şekli Mecburi Dava Arkadaşlığı

Abstract: *The introduction of mediation as a prerequisite for litigation in labor disputes has led to various practical and legal issues in cases involving claims for reinstatement where a principal – subcontractor relationship exists. Pursuant to Article 3/15 of the Labor Courts Law, in such disputes, for an agreement to be reached during the mediation phase, it was required that both employers participate in the negotiations together and express mutual consent. However, this*

ORC-ID: B. Denizli Öztürk 0000-0003-4429-4605

* Bu makale, 17-19 Nisan 2026 tarihinde gerçekleştirilen Arabuluculuğun Geleceği III Sempozyumunda sunulan bildiriye dayanılarak hazırlanmıştır.

requirement imposed a heavy burden on the employee and ran counter to the nature of mediation as an alternative and flexible method. The Constitutional Court, in its Decision No. 2025/121, annulled the relevant provision on the grounds that it restricted the employee's right of access to the courts and violated the principle of proportionality. This study examines in detail the issue of party formation in the mediation process involving claims for employment in the principal – subcontractor relationship, as well as the effects of the Constitutional Court's aforementioned annulment decision.

***Keywords**: Mandatory Mediation as a Prerequisite for Litigation in Labor Disputes, Principal – Subcontractor Relationship, Mediation Involving Claims for Reinstatement, Joint and Several Liability, Mandatory Joint Litigation*

1. Giriş

Türk iş hukukunda son yıllarda meydana gelen en köklü yapısal değişikliklerden biri, şüphesiz, uyuşmazlıkların çözümünde alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olan arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesidir. 2017 yılında kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile hukuk sistemimize dahil olan "dava şartı arabuluculuk", işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların hızlı, ucuz ve barışçıl yollarla çözümlenmesini hedeflemiştir. Ancak, iş hukukunun temelini oluşturan "işçinin korunması ilkesi" ile uyuşmazlıkların süratle çözüme kavuşturulması amacı arasındaki hassas denge, özellikle karmaşık yapıdaki iş ilişkilerinde ciddi hukuki tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Arabuluculuk sürecinin, iş hukuku doktrininde ve yargı kararlarında vücut bulan tartışmalarının başında, çalışma hayatında yoğun bir şekilde başvurulan ve üçlü bir ilişki olarak nitelendirilen asıl işveren – alt işveren ilişkisi yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi kapsamında düzenlenen bu ilişkide, işçinin haklarının teminat altına alınması amacıyla öngörülen "birlikte sorumluluk" ve Yargıtay uygulamasıyla şekillenen "şekli mecburi dava arkadaşlığı" esasları, dava şartı arabuluculuk süreci ile çakıştığında usuli bir çıkmaza dönüşmüştür.

7036 sayılı Kanun m. 3/15, işe iade talepli uyuşmazlıklarda arabuluculuk aşamasında anlaşmanın sağlanabilmesi için her iki işverenin de sürece katılımını ve irade birliğini şart koşarak, işçinin arabuluculuk aşamasındaki hareket serbestisini bir hayli daraltmıştır. Söz konusu düzenleme, uygulamada işçinin her iki işvereni de tespit ederek sürece dahil etmesi zorunluluğunu doğurmuş; bu durum ise işçiye, işverenler arasındaki iç ilişkileri araştırma külfeti getirmiştir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin özünde yer alan esneklik ve iradilik ilkeleriyle de çatışan bu katı usul şartı, doktrinde ve uygulamada hak arama hürriyeti ile mahkemeye erişim hakkı bağlamında eleştirilere maruz kalmıştır.

Tüm bu tartışmalar neticesinde konu Anayasa Mahkemesi'nin önüne taşınmıştır. Yüksek Mahkeme, 03.06.2025 tarihli ve 2024/157 E., 2025/121 K. sayılı kararıyla, işe iade talepli arabuluculuk görüşmelerinde işverenlerin birlikte katılım şartını "ölçülülük ilkesi"ne aykırı bularak iptal etmiştir. Bu karar, iş hukukunda zorunlu arabuluculuğun sınırlarını yeniden belirlemekle kalmamış, aynı zamanda asıl işveren – alt işveren uyuşmazlıklarında taraf teşkilinin nasıl sağlanacağı konusundaki uygulamayı değiştirmiştir.

Bu çalışma kapsamında, öncelikle asıl işveren – alt işveren ilişkisinin hukuki niteliği ve işe iade davalarındaki özel konumu ele alınacaktır. Ardından, iptal edilen kanun hükmünün uygulanma süreci ve yaratmış olduğu usuli sorunlar irdelenecektir. Çalışmanın temel odağını ise Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararındaki gerekçeler, karşı oy yazısındaki hukuki argümanlar ve bu kararın işe iade talepli arabuluculuk başvurularındaki taraf teşkili sorununa getirdiği yeni perspektif oluşturacaktır.

2. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi ve İşe İade Davalarındaki Özel Konumu

2.1. Alt İşverenlik İlişkisinin Hukuki Niteliği ve Unsurları

Asıl işveren – alt işveren ilişkisi İş K. m. 2/6'da şu şekilde tanımlanmıştır:

> *"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."*

Bahse konu üçlü ilişkinin detaylarına yer veren Alt İşverenlik Yönetmeliği ise alt işvereni

> *"bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları, ifade eder"*

(m. 3/a) şeklinde tanımlamış; asıl işveren ise,

> "işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" (m. 3/ç) olarak açıklanmıştır.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisi, alt işverenin asıl işverenden aldığı işte kendi işçilerini çalıştırmasına dayanan üçlü bir ilişki olmakla birlikte, söz konusu ilişkiyi kapsayan özel bir sözleşme türü bulunmamaktadır. Uygulamada ise, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin çoğunlukla eser sözleşmesine dayandığı gözlemlenmekte, ancak taşıma sözleşmesi, kira sözleşmesi, hizmet alım sözleşmesi şeklinde farklı örnekler de bulunmaktadır (Çelik ve diğerleri, 2023). Esasında alt işverenlik ilişkisinin tespitinde, taraflar arasındaki sözleşmenin türünün ne olduğundan ziyade, mevcut ilişkide Kanun'da yer alan unsurların yer alıp almadığı belirleyici olmaktadır.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığına işaret eden ilk unsur, ilişkinin her iki tarafında da kendi işçilerini çalıştıran işverenlerin yer almasıdır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025). Dolayısıyla asıl işverenin asıl işini bir bütün olarak başka bir işverene vermesi durumunda alt işveren ilişkisinden bahsedilmesi mümkün olmayacaktır (Çelik ve diğerleri, 2023). Söz konusu unsurla bağlantılı olan ikinci unsur çerçevesinde, alt işverene asıl işin bir bütün olarak verilmesinden ziyade, Kanunda tanımı yapıldığı üzere işyerinde yürütülen mal ya da hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünün verilmesi gerekmektedir. Devamında, alt işveren, asıl işverenden aldığı işi, asıl işverene ait işyerinde ve sadece bu işte çalıştırdığı işçilerle yürütmelidir.

Yukarıda sayılan unsurlara ilaveten İş K. m. 2/7'de asıl işveren – alt işveren ilişkisine çeşitli yasaklar getirilmiştir. Buna 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"* (m. 2/7).

Anlaşıldığı üzere, Kanun koyucu, alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını engellemek maksadıyla uygulamada ortaya çıkması muhtemel durumları sıralayarak bunlara sınırlamalar getirmiştir. Söz konusu sınırlamalara aykırı hareket edilmesinin yaptırımı olarak ise, alt işveren işçilerinin en başından itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görmeleri olarak belirlenmiştir.

2.2. Asıl İşveren ile Alt İşveren İlişkisinde Birlikte Sorumluluğun Esasları

Asıl işveren – alt işveren ilişkilerinin uygulamadaki seyrine dikkat çekildiğinde, alt işverenlerin genellikle daha küçük çaplı ticari faaliyetlerde bulunan ve dolayısıyla çok fazla sermaye gerektirmeyen işleri yürüten işverenler olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Kanunda, asıl işverenlere nispeten ekonomik durumları daha belirsiz olan alt işverenlerin istihdam ettikleri işçilerin ücret ve diğer haklarının ödenmesinde problem yaşanmaması ve daha da önemlisi işçilerin mağdur olmaması adına asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu esası getirilmiştir. Anılan hükme göre,

> *"Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur"* (m. 2/6).

Doktrinde, hükümde bahsedilen birlikte sorumluluğun, müteselsil sorumluluk (TBK m. 61, 62, 162 vd.) olarak anlaşılması gerektiği haklı olarak ileri sürülmektedir (Akın, 2011; Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021; Çelik ve diğerleri, 2023; Esener, 1978; Eyrenci ve diğerleri, 2024; Korkusuz, 2014; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2022; Narmanlıoğlu, 2014; Senyen Kaplan, 2023; Sümer, 2025; Süzek ve Başterzi, 2024; Tunçomağ ve Centel, 2022). Yargıtay'ın da görüşü aynı yöndedir (Y. 9. HD, T. 18.02.2008, E. 2007/24560, K. 2008/186).

Asıl işverenin alt işverenle olan birlikte sorumluluğu, işçinin Kanundan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bütün haklarına ilişkin olduğundan, ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti, kıdem, ihbar, ayrımcılık ve kötü niyet tazminatlarının yanı sıra iş güvencesine ilişkin tazminat ve alacaklar asıl işverenden talep edilebilir (Arıcı, 2022; Çelik ve diğerleri, 2023).

2.3. Alt İşverenlik İlişkisi Kapsamında İşe İade Davalarında Taraf Sıfatı ve Mecburi Dava Arkadaşlığı

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin özellik arz ettiği bir diğer durum, alt işveren işçilerinin sözleşmelerinin feshi üzerine işe iade taleplerini hangi işverene yöneltecekleri sorunudur. Esasında, Kanuna uygun bir asıl işveren – alt işveren ilişkisinde, alt işverenin kendi işçilerinin işe iadeye ilişkin süreçlerinden sorumlu olduğu tartışmasızdır (Akyiğit, 2024; Akyol, 2011; Tulukçu, 2017). Özellikle işçinin işe iadesi gündeme geldiğinde, işçiyi işe başlatacak olan yine alt işveren olacaktır. Ancak, ilişkinin Kanuna aykırı bir şekilde kurulması ya da Kanunda belirtilen muvazaa hallerinden birinin oluşması gündeme geldiğinde, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem

görecekleri yaptırımı karşısında işe iade talebinin hangi işverene yöneltileceği bir tereddüt yaratabilecektir. Nitekim, bu konudaki tartışmalar uzun bir süredir devam etmektedir.

Asıl işveren ve alt işveren arasındaki dava arkadaşlığının detaylarına geçmeden önce, dava arkadaşlığı hakkında kısaca bilgi vermek faydalı olacaktır. Davacı ya da davalı tarafta, aynı taraf rolüne sahip olmak suretiyle birden fazla kişinin yer alması dava arkadaşlığı olarak tanımlanmaktadır (Pekcanıtez ve Taş Korkmaz, 2025). Dava arkadaşlığı, maddi hukuktan ya da usul hukukundan kaynaklanabileceği gibi, mecburi ya da ihtiyari olarak da ortaya çıkabilmektedir (Pekcanıtez ve Taş Korkmaz, 2025). Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 57. maddesinde ihtiyari dava arkadaşlığına dair sebepler, dava konusu olan hak veya borcun ortak olması, ortak bir işlemle hak sahibi olunması veya yükümlülük altına girilmesi ve davaların temelini oluşturan vakıaların ve hukuki sebeplerin aynı veya birbirine benzer olması şeklinde sayılarak, bu hallerde birden çok kişinin birlikte dava açabilecekleri ya da aleyhlerine dava açılabileceği düzenlenmiştir. İhtiyari dava arkadaşlığında, davalar birbirinden bağımsız olup, dava arkadaşlarından her biri, diğerinden bağımsız olarak hareket edebilmektedir (HMK m. 58). Mecburi dava arkadaşlığı ise, birden fazla kişinin birlikte dava açmaları ya da birden fazla kişiye birlikte dava açılması zorunluluklarının bulunduğu hallerde gündeme gelmektedir (Pekcanıtez ve Taş Korkmaz, 2025). Mecburi dava arkadaşlığı, bir hakkın birden fazla kişi tarafından kullanılması ya da birden fazla kişiye karşı ileri sürülmesi şeklinde maddi hukuktan kaynaklanan maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı olabileceği gibi, dava arkadaşları arasındaki ilişkinin çok sıkı olmadığı ve amacın hukuki gerçeğin aydınlatılması olduğu ihtilaflarda sadece davalı tarafta söz konusu olan usul hukukuna ilişkin sebeplerden kaynaklanan şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığı olarak gerçekleşmesi mümkündür (Pekcanıtez ve Taş Korkmaz, 2025).

Asıl işveren – alt işveren ilişkisi kapsamında mecburi dava arkadaşlığına ilişkin tespitler bakımından yargı kararlarının zaman içerisinde bir değişim gösterdiği görülmektedir. Bu noktada Yargıtay içtihatlarının gelişimine bakıldığında, (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi 2011 yılında verdiği karara değin, asıl işveren ile alt işveren arasında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunduğu görüşünü benimsemekteydi. Ancak, Yüksek Mahkeme, 18.11.2011 tarihinde vermiş olduğu karar ile alt işveren ilişkisinin geçersiz ya da muvazaaya dayalı olması ihtimalinde davalı olarak gösterilen kişinin işçinin gerçek işvereni olmadığının tespiti üzerine taraf sıfatı sorununun ortaya çıktığını, davanın bu sebeple reddedilmesi üzerine işçinin gerçek işverene yönelteceği işe iade davasında bir aylık süreyi kaçırma tehlikesi ile karşılaştığını, bu durumun usul ekonomisi ile bağdaşmadığını ifade ile mevcut içtihadın gözden geçirilmesi suretiyle işe iade davalarına özgü olarak asıl işveren – alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda davalı taraf bakımından şekli (usuli) mecburi dava

arkadaşlığının bulunduğunun kabul edilmesi gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur. Buna göre, davanın sadece asıl işveren ya da alt işveren aleyhine açılması halinde ise davalı olarak gösterilmeyen tarafa davanın teşmili için davacıya süre verilmeli ve bu surette davaya devam edilmelidir (Y. 9. HD, T. 18.11.2011, E. 2011/6169, K. 2011/5306). Yargıtay'ın anılan yaklaşımı doktrinde bir kısım yazarlar tarafından eleştirilmiş, TBK'daki müteselsil sorumluluk hükümleri gereğince alacaklının borçlulardan dilediğine gidebileceği, usuli işlemlerin işçiye önemli bir külfet getireceği görüşleri haklı olarak ileri sürülmüştür (Bostancı ve Kırtıloğlu, 2013). Aksi yöndeki görüşe göre ise, alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, işverenler arasında mecburi dava arkadaşlığının kabulü, işçinin her iki işverene davayı yöneltmesini gerektirmekte olup, bu durum, taraf teşkilinin sağlanmasına, işe iade davasının yasal sürede açılmasına ve HMK'nın katı kurallarının esnetilmesine imkân tanımaktadır (Şahlanan, 2012; Cengiz, 2013; Yuvalı, 2021; Göktaş, 2012).

3. İşe İade Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuğun Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisine Yansımaları

Alt işveren işçilerinin açtığı işe iade davalarında, asıl işveren ile alt işverenin şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığı bulunduğu görüşü, ilk olarak Yargıtay içtihatları ile şekillenmiş, devamında dava şartı zorunlu arabuluculuğun iş uyuşmazlıklarını kapsamına almasıyla 7036 sayılı Kanun'a da yansımıştır (Astarlı, 2017). Zira 7036 sayılı Kanunun iptal edilen m. 3/15 hükmü konuyu şu şekilde düzenlemekteydi:

> *"Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır".*

Burada belirtmek gerekirse, anılan hükümde getirilen zorunluluk, sadece işe iade talebinin mevcut olduğu ihtilaflar bakımından uygulama alanı bulmaktaydı. İlk bakışta, işe iade talepli arabuluculuk görüşmelerine asıl işveren ve alt işverenin birlikte iştirak etmeleri yönündeki düzenleme, yargı kararlarında kabul edildiği şekliyle, işverenlerin aralarındaki şekli mecburi dava arkadaşlığı durumu ile örtüşmektedir (Küçükkaya, 2023). Nitekim, işçinin işe iadesi gündeme geldiğinde, işe başlayacağı yer asıl işverenin işyeri olacağından, arabuluculuk süreci asıl işvereni de ilgilendirmektedir (Ekmekçi ve diğerleri, 2019; Küçükkaya, 2023).

Hükmün gerekçesine bakıldığında, Yargıtay kararlarında ifade edilen gerekçelere yer verilerek, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunun veya muvazaaya

dayandığının belirlenmesi neticesinde taraf sıfatı sorununun ortaya çıkması halinde davacının gerçek işverene karşı dava açma süresini kaçırarak işçinin mağdur olmaması adına arabuluculuk sürecine işverenlerin birlikte katılmalarının arandığı belirtilmiştir. Ancak uygulamada çoğunlukla tecrübe edildiği üzere, işe iade talepli arabuluculuk süreçlerinde asıl işverenin anlaşmama yönünde bir irade ortaya koyması halinin, anılan hükümde gözden kaçırıldığı açıktır. Şöyle ki, asıl işverenin olumsuz yaklaşımı taraflar arasındaki ihtilafın esnek bir yöntemle çözüme kavuşturulmasına engel mahiyettedir. Bu noktada, anılan hüküm, zorunlu arabuluculuk uygulamasının getiriliş amacına aykırı ve aynı zamanda mahkemelerdeki iş yükünün azalmasını sağlama hedefine uygun olmayan sonuçlar doğurmaktaydı (Özekes, 2018; Yuvalı, 2021).

7036 sayılı Kanunun iptal edilen m. 3/15 hükmünün, yürürlükte olduğu süreçte yargı kararlarına nasıl yansıdığına geldiğimizde, işe iade davalarına ilişkin mahkeme kararlarına temyiz yolunun kapatılmasıyla birlikte bölge adliye mahkemelerinde görüş farklılıkları ortaya çıkmıştır. Nitekim, kimi kararlarda sadece alt işverene yöneltilen işe iade davasında alt işveren bakımından arabuluculuk şartının tamamlanması yeterli görülmüşken (Ankara BAM 6. HD, T. 27.10.2020, E. 2020/1877, K. 2020/2339, aktaran Çil, 2021), diğerlerinde arabuluculuk görüşmelerinin her iki işverene karşı yürütülmesi bir zorunluluk olarak nitelendirilerek, işverenlerden biri ile düzenlenen anlaşamama tutanağı üzerine açılan davanın dava şartı yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir (İstanbul BAM 30. HD, T. 24.09.2020, E. 2020/354, K. 2020/2024, aktaran Çil, 2021). Alt işverenlik ilişkisinde, işverenlerden yalnızca birine dava açılmasının mümkün olmadığının kabul edildiği BAM kararları çerçevesinde, arabuluculuğa başvurulup dava yönlendirilen işveren bakımından da davanın reddedilmesi şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktaydı. Bu durumda İş K. m. 20 gereğince kesinleşen mahkeme kararı üzerine işçinin iki haftalık süre içerisinde her iki işveren bakımından işe iade talepli arabuluculuğa başvurup, anlaşılamaması üzerine dava açması gerekmekteydi. Dava şartının aşırı zorlanması olarak nitelendirilen bu süreç, işçinin mahkemeye erişim hakkının önemli ölçüde kısıtlanması anlamına gelmekteydi (Altaylı Yıldırım, 2026; Çil, 2021).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bölge adliye mahkemeleri tarafından farklı yönlerde verilen kararların akabinde görüş aykırılıklarını giderme amacıyla asıl işveren – alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda, işe iade talepli arabuluculuk başvurusunda bulunulduğunda dava şartının yerine getirilmesi için işverenlere karşı birlikte arabulucuya başvurmanın zorunlu olduğuna, işverenlerden birine yönelik başvuru sonrasında anlaşma olmaması sebebiyle dava açılması halinde dava şartının yerine getirilmemesi sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğine karar vererek, anılan kararın bölge adliye

mahkemelerinin 4857 sayılı Kanun'dan ve 6356 sayılı Kanun'dan kaynaklanan uyuşmazlıkları incelemekle görevli hukuk dairelerine bildirilmesi için Hakimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesi yönünde bir sonuca varmıştır (Y.9. HD, T. 13.10.2021, E. 2021/9540, K. 2021/14240).

Yüksek Mahkeme'nin başka bir kararında da arabuluculuk sürecine ilişkin değerlendirmeleri şu şekildedir:

> *"arabuluculuğun dava açılmadan önce uyuşmazlığın çözümü için getirilmiş bir düzenleme olduğu, zorunlu dava arkadaşlarından tek tarafın katıldığı bir arabuluculuk sürecinde dava şartının yerine geldiğinden bahsedilemeyeceği hususları göz önüne alınarak davalı şirket ile dava dışı … arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığının araştırılması ve bu yönde hizmet alım sözleşmeleri varsa getirtilerek tüm deliller toplanarak, dava şartı arabuluculuğun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilerek karar verilmesi gerekmektedir"* (Y.9. HD, T. 14.05.2025, E. 2025/1980, K. 2025/4409).

Yargıtay'ın bahse konu katı yorumu doktrinde eleştrilmiş, Kanun'da sadece tarafların yapacakları anlaşma hali için aranan işverenlerin birlikte katılım şartının, alt işverenlik ilişkisinin geçersizliğinin ya da Kanun'da sayılan muvazaa helleri kapsamında kurulması ihtimalinin dikkate alınmaksızın tüm uyuşmazlıklarda aranmasının pek çok sorunu beraberinde getireceği vurgulanmıştır (Astarlı, 2017).

4. Anayasa Mahkemesi'nin 2024/157 E. 2025/121 K. Sayılı İptal Kararı

4.1. Kararın Özeti

Adana 6. İş Mahkemesi, 7035 sayılı Kanun'un,

> *"Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır"*

hükmünün Anayasa'ya aykırı olması sebebiyle iptali talebiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Anayasa Mahkemesi, yaptığı değerlendirmede ilk olarak asıl işveren – alt işveren ilişkisine dair İş Kanunu'ndaki hükümlere yer vererek, devamında iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade talebinin bulunması halinde arabulucuya başvurma zorunluluğunu ve anlaşma olmaması halinde işçinin iki haftalık süre içinde dava açabileceği hususlarını açıklamıştır.

Alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu hallerde işe iade talebiyle açılan davalarda asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu bir dava arkadaşlığı bulunduğu yönündeki Yargıtay kararlarına da atıf yapılarak, husumetin her iki işverene de yönlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Y. 9. HD, T. 20.10.2022, E. 2022/13008, K. 2022/11572; T. 25.05.2022, E. 2022/5490, K. 2022/6534; T. 13.10.2021, E. 2021/9540, K. 2021/14240).

7036 sayılı Kanun m. 3 gereğince işçi ve işveren alacağı, tamzinatı ve işe iade talepli davalar ile itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davalarında arabulucuya başvurulmuş olmasının dava şartı olarak düzenlendiği belirtilerek, arabuluculuk kurumuna ilişkin genel bilgiler verilmiştir.

İtiraz konusu 15. fıkraya gelindiğinde ise, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işe iade talepli olarak arabulucuya başvurulduğunda, taraflar arasında anlaşmanın gerçekleşebilmesi işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirlerine uygun olmaları gerekliliğine ilişkin hükmün, işçinin işe iade davası açabilmesi için bir ay içinde arabulucuya başvurmasının dava şartı niteliğinde olduğu, hükümde işçiye asıl işvereni araştırma ve tespit etme yükümlülüğü getirilmesine karşın bunun işçiye önemli bir külfet yüklediği, keza bu ilişkinin yargılama safhasında tespiti halinde arabulucuya başvurulmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine sebep olacağı, tüm bu hususların adil yargılanma hakkına ölçüsüz bir şekilde müdahale edildiği anlamına geleceğinden bahisle anılan hükmün Anayasa m. 36'ya aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa m. 36'ya göre,

> *"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz."*

Yüksek Mahkeme, kararında, bahse konu güvencenin kişilerin diğer temel hak ve özgürlüklerinden olması gerektiği şekilde yararlanmasını ve bunların korunmasını sağlayan güvencelerin en etkili olanını oluşturduğunu ifade etmiştir. Devamla, Anayasa Mahkemesi'nin 11.07.2018 tarihli ve 2017/178 E. 2018/82 K. sayılı kararına da atıf yapılarak, kişilerin uğradıkları haksız uygulamalara ve işlemlere karşı bu haksızlıkları iddia edip kanıtlayabilecekleri ve uğradıkları zararların giderilebilmesini talep edebilecekleri en güvenceli ve etkili yolun yargı mecileri huzurunda dava haklarının kullanılması olduğu, mahkemeye erişim hakkının ise bir hukuki ihtilafı yargıya taşıyabilme ve uyuşmazlığın çözümlenmesi adına karara bağlanmasını sağlayabilme anlamına geldiği açıklanmıştır (AYM, *Özkan Şen*, B. No: 2012/791, 07.11.2013, § 55). Bu noktada, itirazın konusu

kuralın, arabuluculuk başvurusunun asıl işveren ile alt işverene birlikte yapılması şartını getirmekle, mahkemeye erişim hakkına yönelik bir sınırlama getirdiği açıklanmıştır. Anayasa m. 13 gereğince temel hak ve hürriyetlerin özlerine dokunulmaksızın sadece Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebepler çerçevesinde ve ancak kanunla sınırlanabileceği dikkate alındığında, mahkeme hakkına erişimin kanunla sınırlanması şeklen mümkün olsa da kuralların keyfiliğe mahal vermeyecek şekilde ulaşılabilir, belirli ve öngörülebilir olması hukuk devletinin gereklerinden olup, hukuk güvenliğinin sağlanması bakımından bahse konu ilkelere uyulması önem arz etmektedir.

Kuralın gerekçesine bakıldığında, alt işveren işçisinin açtığı işe iade talepli davada, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin hukuka aykırı bir şekilde kurulduğunun tespitinin, davadaki taraf sıfatını da etkileyeceği, bu duruma bağlı olarak da davanın reddi halinde işçinin gerçek işverene bir aylık sürede açmış olması gereken işe iade davasına ilişkin sürenin kaçırılması yönünde bir sorunla karşılaşılacağı ifade edilmiştir. Dahası, süre geçmemiş olsa da yeni bir dava açılacak olması usul ekonomisine aykırı olarak açıklanmıştır. Hal böyle olunca, Yüksek Mahkeme, anılan kuralın, ileride dava aşamasında ortaya çıkması muhtemel taraf teşkili sorununu engelleme amacının meşru olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak Yüksek Mahkeme, Anayasa m. 13 gereğince elverişlilik, orantılılık ve gereklilik alt unsurları kapsamında yaptığı ölçülülük denetiminde ise şu sonuçlara ulaşmıştır: arabuluculuk sürecine katılan davalının gerçek işveren olmadığının tespiti durumunda bir aylık dava açma süresinin kaçırılması şeklindeki olumsuz ihtimali bertaraf edici etki taşıyan kuralın bu amaç bakımından elverişli olduğu, kuralın, HMK m. 124'te yer alan "tarafta iradi değişiklik" imkanı gibi daha hafif ve hak arama hürriyetine zarar vermeyen ikame araçlarla zaten çözelebileceği dikkate alındığında, işçiye ek külfet yüklemesinin meşru amaç bakımından gerekli olmadığı, asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine birlikte katılmalarını sağlama amacı bakımından ise gerekli olduğu, ölçüçülük ilkesinin son aşaması olan orantılılık bakımından ise, işçinin tarafı olmadığı ve gizli kalabilecek bir hukuki ilişkiyi tespit etme zorunluluğunun işçiye katlanılamaz bir külfet yüklediği gerekçeleriyle iptali gerekmektedir.

Karşı oy gerekçesinde ise özetle, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin TBK m. 162 vd. uyarınca bir müteselsil borçluluk gerektirmesi sebebiyle borçlulardan birinin tek başına yaptığı anlaşmanın, diğer borçlunun durumunu ağırlaştırabileceği, özellikle iç ilişkideki rücu hakları ve masraflar açısından her iki işverenin de masada bulunmasının bir hukuki zorunluluk olduğu, arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğinde belge sayılması nedeniyle davanın kabulü ile aynı sonucu doğurduğu, dolayısıyla mecburi dava arkadaşı

olan işverenlerin bu sürece birlikte katılmalarının usul ekonomisi ve hukuki güvenlik açısından gerekli olduğu, kuraldaki "anlaşmanın gerçekleşebilmesi için" ibaresinin kritik bir öneme sahip olduğu, sadece tarafların anlaşmaları ihtimaline binaen işverenlerin birlikteliğini şart koştuğu, bir diğer ifade ile anlaşmama halinin böyle bir zorunluluk içermediği, dahası işçinin bu ilişkiyi bilmeden her iki işverene karşı arabuluculuk başvurusunda bulunmaksızın dava açması ve davanın reddedilmesi halinde süre yönünden bir hak kaybı olmayacağı ve iki haftalık sürede arabuluculuk sürecine başvurarak dava açılabileceği, ayrıca tek bir işverenle yapılacak olan işe iadeye yönelik anlaşmanın İş K. m. 2/7'deki emredici hükümlere aykırı iş ilişkileri kurulmasına yol açabileceği ve iptali istenen kuralın bu riski bertaraf edici bir etkisinin olduğu belirtilmiştir.

4.2. Değerlendirme

Anayasa Mahkemesi'nin 03.06.2025 tarihli kararı, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallere ilişkin işe iade uyuşmazlıkları konusunda 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önce de bulunan pek çok tartışmaya son vermesi bakımından isabetli bir karardır.

7036 sayılı Kanunun iptale konu hükmünün lafzına bakıldığında işe iade talepli arabuluculuk süreçlerinde "anlaşmanın gerçekleşebilmesi için" asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve aynı yönde iradelere sahip olmaları aranmaktaydı. Buna ragmen tarafların anlaşamamaları ihtimali ve sonrasında yürütülen dava için de bu kuralın aranması alt işverenlik ilişkisinde işe iade sürecini adeta bir çıkmaza götürmekteydi. Nitekim, anılan hükmün isabetsizliği doktrinde vurgulanarak, hükme yönelik eleştiriler getirilmiştir (Güzel, 2019; Odaman ve Karaçöp, 2018; Yamakoğlu ve Ay, 2020).

Yüksek Mahkeme, bahse konu kararında, ölçülülük denetimi kapsamında gereklilik unsuru yönüyle yaptığı denetiminde önemli tespitler ortaya koymaktadır. Kararda, iptal edilen hükmün, her ne kadar ileride ortaya çıkabilecek taraf teşkili sorununu bertaraf etme amacı bulunsa da HMK m. 124'te yer alan tarafta iradi değişiklik şeklinde daha hafif bir araçla sorunun önlenmesinin mümkün olacağı düşünüldüğünde gerekli bir çözüm sunmadığı vurgulanmaktadır.

İşçinin asıl işveren – alt işveren ilişkisinin detaylarını araştırmaya mahkûm edilmesi ve uyuşmazlığın taraflarını tespit etme külfetiyle baş başa bırakılması hak arama hürriyetiyle bağdaşmamaktadır. Bu noktada, iptale konu hükmün iş hukukunun özünü teşkil eden işçinin korunması ilkesi ile uyumlu bir yaklaşım sergilediği söylenemeyecektir.

Kararın, uygulamada yaşanan sorunları giderme potansiyeli de dikkatle değerlendirilmelidir. Şöyle ki, yukarıda değinildiği üzere, 7036 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, bölge adliye mahkemeleri tarafından verilen çelişkili kararlar ve keza Yargıtay'ın m. 3/15 hükmünü katı yorumlayan bakış açısı, pek çok davada, sadece alt işverene yöneltilen uyuşmazlıklar bakımından dava şartı yokluğundan kaynaklı ret kararları ile karşılaşılmasına yol açmaktaydı. İptal kararının, işçinin mahkemeye erişimini fiilen güçlendiren bu süreci sona erdirmesi önemli bir gelişmedir. Ancak, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında uygulandığı şekliyle mecburi dava arkadaşlığı kurumunun iptal kararından etkilenmeyeceği söylenebilir. Bu itibarla, her ne kadar arabuluculuk aşamasında işverenlerin sürece birlikte katılmaları aranmayacak olsa da taraf teşkilinin mahkemece tamamlanması mümkün olabilecektir.

Anayasa Mahkemesi'nin kararında yer alan "karşı oy" bakımından da değerlendirmeler yapmak gerekirse, TBK m. 165 ve m. 167 hükümleri kapsamında işverenlerin müteselsil sorumluluğu noktasında karşı oyda ileri sürülen hususlarda haklılık payı bulunduğu yadsınamaz. Şöyle ki, alt işveren ile işçi arasında işçinin işe iadesi yönünde yapılan bir anlaşma, asıl işverenin iç ilişkideki rücu sürecinde etki göstereceğinden, asıl işverenin iradesi dışında bir duruma maruz kalması gündeme gelebilelecektir. Ayrıca, işçinin yalnızca alt işverenle yapacağı bir anlaşmanın, İş K. m. 2/7'de yer alan muvazaa yaptırımını işlevsiz hale getirebileceği de haklı bir kaygıdır. Dolayısıyla, asıl işverenin iç ilişkideki konumunu zayıflatan ve menfaatlerini bertaraf eden anlaşmaların hukuki güvenlik açısından risk taşıdığı unutulmamalıdır.

5. Sonuç

Tüm bu açıklamalar ışığında sonuç olarak iş uyuşmazlıklarında dava şartı zorunlu arabuluculuk uygulamasının yürürlüğe girmesinden, hatta daha da ötesi tasarı aşamasından itibaren yoğun bir şekilde tartışılan asıl işveren – alt işveren ilişkilerinde işe iade süreçlerine dair önemli bir usuli engeli ortadan kaldıran Anayasa Mahkemesi'nin 7036 sayılı Kanunun m. 3/15 hükmünü iptal kararının yerinde olduğu söylenebilir. Bu iptal kararı sayesinde işçinin üzerindeki üçlü ilişkiyi tespit edip işe iade prosedürlerini her iki işverene yönelik olarak yürütme külfeti sona ererek, işçinin mahkemeye erişim hakkı önündeki engel kalkmış oldu.

Her ne kadar, ilgili hükmün iptali işçinin mahkemeye erişim hakkına getirilen kısıtlamanın giderilmesi ve külfetin hafifletilmesi noktalarında son derece yerinde olsa da uygulama açısından hala yasal bir boşluk olduğu söylenebilir. Nitekim, işe iade talepli arabuluculuk

sürecinde yapılacak anlaşmalarda alt işverenin yanı sıra asıl işverenin de yer alması işçinin haklarına erişiminde daha işlevsel olacaktır. Şöyle ki, alt işveren işçilerinin haklarını korumak amacıyla İş K.'da getirilen asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğuna ilişkin düzenleme maddi hukuka ilişkindir. Dolayısıyla bu sorumluluğun usul hukukuna da yansıyabilmesi adına uyuşmazlığın her iki işverene yöneltilmesi ve sonuçlandırılması gerekmektedir (Ekmekçi ve diğerleri, 2019). Aynı durum arabuluculuk süreci için de geçerli olup, alt işveren işçisinin Kanundan, iş sözleşmesinden ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarından dolayı asıl işverenin müteselsil sorumluluğuna gidilebilmesi için sadece alt işverene yöneltilen arabulucuk süreci yeterli olamayacaktır.

Bir diğer yandan, işçi müteselsil borçluların tümüne karşı hukuki yollara başvurmak zorunda değildir (Ekmekçi ve diğerleri, 2019). Dolayısıyla işçi müteselsil borçlulardan birine karşı arabuluculuk sürecini başlatıp anlaşmaya vardığında anılan anlaşma sadece kendi aralarında geçerli olur. Dahası işçi ile alt işveren arasında yapılan bir anlaşma neticesinde arabulucu tarafından düzenlenen anlaşma belgesinde yer alan şartların alt işveren tarafından yerine getirilmemesi durumunda cebri icra yoluyla zorlanabilecek olan taraf sadece alt işverendir. Bu sebeple, anlaşma belgesinin her iki işveren nezdinde düzenlenmesinin işçinin haklarını elde etmesi bakımından her zaman daha emin bir yol olacağı unutulmamalıdır. Haliyle, uygulamada yaşanacak taraf teşkili sorunlarını giderebilmek adına, işçinin diğer işvereni arabuluculuk sürecine davet etmeye yetkili kılındığı, ancak bunun yapılmaması ya da sağlanamaması ihtimallerinin dava şartının yerine getirilmesini etkilemeyeceği nitelikte taraflara yol gösterici bir düzenlemenin yararlı olacağı kanaatindeyiz.

Kaynaklar

Akın, L. (2011). Yeni borçlar kanunu düzenlemeleri çerçevesinde asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun niteliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(4), 733-774.

Akyiğit, E. (2024). *İş Hukuku* (15. bs.). Seçkin Yayıncılık.

Akyol, Ç. (2011). Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında işe iade davalarında taraf sıfatı (husumet). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* 31.

Altaylı Yıldırım, E. (2026). İş hukukunda dava şartı arabuluculuk ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde taraf teşkili sorunu: anayasa mahkemesi'nin 2025/121 sayılı kararı ışığında bir değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 327-345.

Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku – I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (1. bs.). Gazi Kitabevi.

Astarlı, M. (2017). 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinde öngördüğü değişikliklerin değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (38), 40-53.

Başbuğ, A., ve Yücel Bodur, M. (2021). *İş hukuku* (6. bs.). Beta Yayıncılık.

Bostancı, Y. ve Kırtıloğlu, S. S. (2013). İşçinin asıl işverene karşı dava açması durumunda davanın alt işverene teşmil edilme zorunluluğu. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 845-864.

Cengiz, İ. (2013). Geçersiz fesih ve işe iade davalarında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda davalı yönünden şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığı. *Sicil İş Hukuku Dergisi,* (29), 115-121.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2023). *İş hukuku dersleri* (36. bs.). Beta Yayıncılık.

Çil, Ş. (2021). *İş hukuku yargıtay ilke kararları (2019-2021 yılları)* (8. bs.). Yetkin Yayınları.

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2025). *Bireysel iş hukuku.* On İki Levha Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö., Özekes, M., Atalı, M. ve Seven, V. (2019). *Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk* (2. bs.). On İki Levha Yayıncılık.

Esener, T. (1978). *İş hukuku.* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Eyrenci, Ö. Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2024). *İş hukuku*. Beta Yayıncılık.

Göktaş, S. (2012). Asıl işverenin iş güvencesi hükümleri yönünden sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi,* 7(27), 56-67.

Güzel, A. (2019). İş yargılamasında yeni bir sistem: "Zorunlu" arabuluculuk (Eleştirel yaklaşım-I). K. Doğan Yenisey (Ed.), *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e armağan* içinde (ss. 11-90). On İki Levha Yayıncılık.

Korkusuz, M. (2014). Asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2(72), 209-231.

Küçükkaya, H. G. (2023). *Bireysel iş hukukunda arabuluculuk.* On İki Levha Yayıncılık.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022). *İş hukuku* (Güncellenmiş 7. bs.). Lykeion Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (2008). Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluklar. M. Uçum (Ed.), *Türk iş hukukunda üçlü ilişkiler: Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e saygı* içinde (ss. 53-72). Legal Yayıncılık.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku: Ferdi iş ilişkileri I* (Genişletilmiş ve gözden geçirilmiş 5. bs.). Beta.

Odaman, S. ve Karaçöp, E. (2018). İş hukukunda zorunlu arabuluculuk müessesesinin bugünü ve geleceğine ilişkin genel bir değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 44-61.

Özekes, Ö. (2018). İşe iade taleplerinde dava şartı olan (zorunlu) arabuluculuk. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (138), 273-316.

Pekcanıtez, H. ve Taş Korkmaz, H. (2025). Taraflar. H. Pekcanıtez, M. Özekes, M. Akkan, H. Taş Korkmaz, C. Simil ve E. Dırenisa (Ed.), *Pekcanıtez usûl: Medenî usûl hukuku* içinde (16. bs., C. 1, ss. 548-714). On İki Levha Yayıncılık.

Senyen Kaplan, E. T. (2023). *Bireysel İş Hukuku* (2. bs.). Yetkin Yayınları.

Sümer, H. H. (2025). *İş Hukuku* (28. bs.). Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024). *İş hukuku: Genel esaslar – Bireysel iş hukuku* (24. bs.). Beta Basım Yayın.

Şahlanan, F. (2012). Alt işveren işçisinin açtığı işe iade davasında mecburi dava arkadaşlığı. *Tekstil İşveren,* (390), 2-9.

Tulukçu, N. B. (2017). *İş Mahkemeleri Kanunu ve arabuluculuk hükümlerine göre iş güvencesi ve işe iade*. Seçkin Yayıncılık.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2022). *İş hukukunun esasları* (10. bs.). Beta Basım Yayın.

Yamakoğlu, E. ve Ay, Ö. M. (2020). Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(15), 139-163.

Yuvalı, E. (2021). Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde zorunlu arabuluculuk. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(2), 355-376. https://doi.org/10.54704/akdhfd.997497

Yargı Kararları

Anayasa Mahkemesi. (2025, 3 Haziran). E. 2024/157, K. 2025/121. Resmî Gazete, 17.10.2025, S. 33050.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2008, 18 Şubat). E. 2007/24560, K. 2008/186.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2011, 18 Kasım). E. 2011/6169, K. 2011/5306.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2021, 13 Ekim). E. 2021/9540, K. 2021/14240.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2022, 25 Mayıs). E. 2022/5490, K. 2022/6534.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2022, 20 Ekim). E. 2022/13008, K. 2022/11572.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2025, 14 Mayıs). E. 2025/1980, K. 2025/4409.