



# PART 20

**COMPULSORY MEDIATION IN  
THE RELATIONSHIP BETWEEN  
PRIMARY EMPLOYER AND  
SUBCONTRACTOR**

ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN  
İLİŞKİSİNDE ZORUNLU  
ARABULUCULUK

TUNAHAN SOYLU

## PART 20

## ABSTRACT | ÖZET

In this article, the innovations brought by the Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes ("Law No. 6325"), the Law No. 7036 on Labor Courts ("Law No. 7036"), and the Law No. 4857 on Labor ("Law No. 4857") regarding compulsory mediation in labor disputes arising from the relationship between primary employer and subcontractor, specifically with regards to labor claims and reinstatement lawsuits, are examined, and evaluations are made on which cases of compulsory mediation require the presence of all parties.

Bu yazıda, iş uyuşmazlıklarında arabuluculukla ilgili asıl işveren alt işveren ilişkisinden kaynaklı iş uyuşmazlıklarında işçilik alacakları ile işe iade davaları açısından 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ("6325 sayılı Kanun"), 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ("7036 sayılı Kanun") ve 4857 sayılı İş Kanunu ("4857 sayılı Kanun") uyarınca getirilen yenilikler incelenmiş olup, hangi zorunlu arabuluculuk hallerinde tüm tarafların bulunması gerektiğine dair değerlendirmeler yapılmıştır.

## KEYWORDS | ANAHTAR KELİMELELER

Joinder of Parties, Reinstatement, Mandatory Mediation as a Condition of Litigation, Primary Employer, Subcontractor, Labor Disputes.

Dava Arkadaşlığı, İşe İade, Dava Şartı Arabuluculuk, Asıl İşveren, Alt İşveren, İş Uyuşmazlıkları.

## I. INTRODUCTION

One of the most notable innovations introduced by the Law No. 7036, which came into effect in 2017, is that mediation is now considered a condition of litigation in labor disputes. As stated in Article 3 of the Law; "In cases where a lawsuit is filed for a labor claim or compensation based on a law, individual or collective labor agreement, or for reinstatement, it is a condition of litigation that mediation has been applied"<sup>1</sup>. In fact, mediation, which is one of the alternative dispute resolution methods aimed at reducing the workload of courts and facilitating agreements between parties, has been recognized as a condition of litigation with this regulation. However, it is not entirely clear in which situations the subcontractor and the primary employer will participate together in the mediation process and make a joint decision in disputes involving both parties. Indeed, the Court of Cassation has considered the mediation process as a condition of litigation in its recent decisions and has required the primary employer and the subcontractor to participate together in the mediation process. However, considering that the purpose of mediation is to reduce the workload of courts, and that this institution is an alternative solution that ultimately depends on the will of the parties, the fact that

## I. GİRİŞ

2017 yılında yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun'un getirdiği en dikkat çeken yeniliklerden biri, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yönteminin artık bir dava şartı olarak kabul edilmesidir. Söz konusu kanunun 3. maddesinde belirtildiği üzere; "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır"<sup>1</sup>. Esasında, mahkemelerin iş yükünü azaltmak ve tarafların aralarında yapacakları anlaşmayı kolaylaştırmak amacıyla ortaya çıkan alternatif çözüm yöntemlerinden biri olan arabuluculuk yolu, bu düzenlemeyle bir dava şartı olarak kabul edilmiştir. Bu noktada, alt işveren ve asıl işverenin de bulunduğu uyuşmazlıklarda, hangi durumlarda alt işveren ve asıl işverenin arabuluculuk süreçlerinde birlikte bulunup ortak karar alacakları tam anlamıyla açık değildir. Nitekim Yargıtay son yıllarda vermiş olduğu kararlarda söz konusu uyuşmazlıklarda arabuluculuk sürecini bir dava şartı olarak değerlendirerek asıl işveren ve alt işverenin birlikte bulunması gerekliliğini dava şartından saymıştır. Ancak gerek arabuluculuğun amacının mahkemenin iş yükünü hafifletmek olduğu göz önünde bulundurulursa gerek de alternatif çözüm yolu olan bu müessesenin aslında tarafların iradeleri doğrultusunda



parties view this process as merely a condition of litigation may create a contradiction with the purpose and nature of mediation. This article evaluates these potential situations and the regulations regarding compulsory mediation in disputes involving primary employers and subcontractors.

## II. JOINT AND SEVERAL LIABILITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY EMPLOYER AND SUBCONTRACTOR

Article 2 of Law No. 4857 defines the relationship between primary employer and subcontractor as follows: "The relationship between a primary employer and a subcontractor is established when a subcontractor undertakes to perform auxiliary work or a part of the main work in the workplace, which requires expertise due to technological reasons, and employs workers only for this work in the workplace, and the primary employer assigns this work to the subcontractor"<sup>2</sup>. However, in order to establish a primary employer-subcontractor relationship, the subcontractor must have an independent management and organization separate from the primary employer<sup>3</sup>. Therefore, the

sonuçlandırıldığı dikkate alınacak olursa, tarafların nihayetinde bu süreci bir dava şartından ibaret görmeleri, arabuluculuğun amaç ve konusunda tezatlığa yol açabilecektir. Yazıda da, söz konusu bu olası durumlar ile asıl işveren-alt işverenin içinde bulunduğu uyuşmazlıklardaki zorunlu arabuluculuğa ilişkin düzenlemeler değerlendirilmiştir.

## II. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MÜTESELSİL SORUMLULUK

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl isin bir bölümünde işletmenin ve isin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı iste çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." denilerek asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır<sup>2</sup>. Ancak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için alt işverenin, asıl işverenden bağımsız bir yönetiminin ve iş organizasyonunun bulunması gerekmektedir<sup>3</sup>. Dolayısıyla, alt işveren kendi adı ve hesabına

## FOOTNOTE

<sup>1</sup> Labor Courts Law No. 7036, 25.10.2017 Dated, no 30221 Resmi Gazete.

<sup>2</sup> Labor Law No. 4857, 10.06.2003 Dated, no 25134 Resmi Gazete.

<sup>3</sup> Gülsevil Alpagut, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 2014, Ankara, p. 20.

## DİPNOT

<sup>1</sup> 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017 Tarih, 30221 sayılı Resmi Gazete.

<sup>2</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 Tarih, 25134 sayılı Resmi Gazete.

<sup>3</sup> Gülsevil Alpagut, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 2014, Ankara, s. 20.

## PART 20

subcontractor is a separate employer operating in its own name and account, and the purpose of referring to them as "primary" and "sub" is simply to distinguish between the two employers<sup>4</sup>. However, in order to establish this relationship, the conditions specified in Article 2 of Law No. 4857 must be met. On the other hand, the conditions for subcontracting are listed in detail in the Subcontracting Regulation:

- The existence of a primary employer who is actively working at the workplace,
- A labor or service that is a part of the main job or a supporting job related to the production of goods and services, or a job that requires special expertise, given by the primary employer,
- The work must be done at the workplace owned by the primary employer,
- The person taking on the job must not have worked at that workplace before,
- The subcontractor's workers must be employed only for the job taken from the primary employer.

If any of the elements listed above are missing, it is not possible to speak of a subcontracting relationship<sup>5</sup>. As a result, a genuine primary employer-subcontractor relationship can only be established if the conditions specified in the law and regulations are met.

An employer's responsibility towards their employees arises from the employment contract between them or from the mandatory provisions of the law that governs them. Therefore, the primary employer has various responsibilities and obligations towards their own employees, both contractual and statutory. While there is no contractual relationship between the primary employer and the subcontractor's employees, the primary employer is jointly responsible with the subcontractor for the obligations arising from the law or contract towards the subcontractor's employees, pursuant to Article 2 of Law No. 4857<sup>6</sup>.

In one of its decisions, the Court of Cassation emphasized the scope of the joint and several liability between the primary employer and the subcontractor in terms of individual labor law, stating that it includes all labor rights such as severance pay, notice

faaliyette bulunan ayrı bir işveren olup, asıl ve alt olarak ifadelendirilmesinin amacı işverenleri birbirinden ayırt etmekten ibarettir<sup>4</sup>. Ancak bu ilişkinin kurulabilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde gösterilen şartların sağlanması gerekir. Diğer yandan alt işverenliğin şartları ayrıntılı olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde sıralanmıştır:

- İş yerinde faal çalışmanın gerçekleştiği asıl işverenin varlığı,
- Asıl işveren tarafından verilen, asıl işin bir bölümü ya da mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir iş ya da özel uzmanlık gerektiren bir iş,
- İş asıl işverene ait işyeri sahasında yapılmalı,
- İş alan kişi daha önce o işyerinde çalışmamış olmalı,
- Alt işverenin işçileri yalnızca asıl işverenden alınan söz konusu işte çalıştırılmalıdır.

Yukarıda sayılan unsurlardan herhangi birinin eksikliği durumunda alt işverenlik ilişkisinden söz edilemez<sup>5</sup>. Sonuç olarak, sadece, kanunda ve yönetmelikte sayılan şartların gerçekleşmesi halinde gerçek anlamda bir asıl işveren ve alt işverenlik ilişkisinden bahsedilebilir.

Bir işverenin işçilerine karşı sorumluluğu, aralarında var olan iş sözleşmesinden yahut tarafların tabi olduğu kanunun emredici hükümlerinden kaynaklanır. Bu nedenle asıl işverenin, kendi işçilerine karşı hem sözleşmeden hem de kanundan doğan çeşitli sorumluluk ve yükümlükleri vardır. Esasında asıl işveren ile alt işverenin çalışanları arasında bir sözleşmeden doğan bir ilişki bulunmazken 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi gereği asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı, yasadan yahut sözleşmeden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olur<sup>6</sup>.

Yargıtay bir kararında, bireysel iş hukuku açısından asıl işveren ile alt işveren arasındaki müteselsil sorumluluğun kapsamına; kıdem, ihbar, kötü niyet, işe iade davasının kabulü sonrası işe başlatmama tazminatları ile fazla çalışma, ücret, hafta tatilleri, bayram ve resmi tatil, yıllık izin, prim, ikramiye, yol yardımı, yemek yardımı gibi tüm işçilik haklarının girdiğini ifade ederek söz konusu sorumluluğun kapsamına vurgu yapmıştır<sup>7</sup>. Ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile

pay, bad faith compensation, compensation for not reinstating the employee after a court decision, overtime pay, wages, weekly holidays, holiday and official holiday pay, annual leave pay, bonuses, premiums, transportation allowances, and meal allowances<sup>7</sup>. Additionally, the purpose of Article 2 of Law No. 4857 is to ensure that the subcontractor's employees are protected in the same way as the primary employer's employees. As a result, due to this liability, the subcontractor's employee can apply to either the subcontractor or the primary employer, or both, separately or together, for the payment of their claims arising from the debts mentioned above.

### III. MEDIATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY EMPLOYER AND SUBCONTRACTOR

#### A. Mediation

The concept of mediation refers to a method of resolving disputes through mutual negotiation, where a neutral third party, without the power to make a binding decision, assists the parties in finding a solution to their dispute<sup>8</sup>. The resolution of disputes is essentially within the jurisdiction of the state, which has the power of judicial authority<sup>9</sup>. Alternative dispute resolution methods, such as mediation, aim to resolve disputes between parties in a way that is satisfactory to both parties, without undermining the



ulaşılacak istenilen amaç, alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçileri gibi korunabilmesini sağlamaktır. Sonuç olarak, bu sorumluluğun neticesinde, alt işveren işçisi, yukarıda sayılan hallerdeki alacak borcuna ilişkin alacağının ifası için, alt işverene veya asıl işverene birlikte başvurabileceği gibi ayrı ayrı da başvurabilir.

### III. ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE ARABULUCULUK

#### A. Arabuluculuk

Arabuluculuk kavramı ise, yaptırım mekanizmasıyla desteklenmeyen bağlayıcı bir karar verme yetkisine ve kudretine haiz olmayan, taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözümlenmeye çaba gösteren, karşılıklı müzakere esasına dayalı, her türlü uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmek için kullanılmaktadır<sup>8</sup>. Uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması, esasında yargı kudretine sahip olan devletin yetkisindedir<sup>9</sup>. Zira söz konusu alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, tarafların arasındaki hususların çözümünde, devletin söz konusu bu

#### FOOTNOTE

<sup>4</sup> Hamdi Mollamahmutoglu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku, 2022, Ankara, p. 45.

<sup>5</sup> Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27.09.2008 Tarih, 27010 sayılı Resmî Gazete.

<sup>6</sup> Labor Law No. 4857, article.2/7 10.06.2003 Dated, no 25134 Resmî Gazete.

<sup>7</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 21.07.2008, E. 2008/23429, K. 2008/20721.

<sup>8</sup> Ömer Ekmekçi/ Muhammet Özekes/ Murat Atalı/ Vural Seven, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2th Edition, 2019, İstanbul, p. 18.

<sup>9</sup> Ertuğrul Yuvalı, Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk, Dergipark, V. 11, I. 2, Aralık 2021, p. 365.

#### DİPNOT

<sup>4</sup> Hamdi Mollamahmutoglu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku, 2022, Ankara, s. 45.

<sup>5</sup> Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27.09.2008 Tarih, 27010 sayılı Resmî Gazete.

<sup>6</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, m.2/7 10.06.2003 Tarih, 25134 sayılı Resmî Gazete.

<sup>7</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 21.07.2008, E. 2008/23429, K. 2008/20721.

<sup>8</sup> Ömer Ekmekçi/ Muhammet Özekes/ Murat Atalı/ Vural Seven, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Baskı, 2019, İstanbul, s. 18.

<sup>9</sup> Ertuğrul Yuvalı, Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk, Dergipark, C. 11, S. 2, Aralık 2021, s. 365.

## PART 20

state's judicial authority<sup>10</sup>. Therefore, alternative dispute resolution methods, including mediation, are not alternatives to courts, but rather complementary methods that can be used in conjunction with court proceedings<sup>11</sup>. Furthermore, the fact that mediation is mandatory and considered a condition of litigation does not mean that it replaces the courts, but rather that it is a necessary step before resorting to litigation<sup>12</sup>.

The parties' decision to resort to mediation is essentially based on their free will. Indeed, at every stage of the process, they have the right and opportunity to continue the process, reach an agreement, or not reach an agreement. In this sense, the most notable feature of the mediation solution is that the process is based on the principle of voluntariness from start to finish. However, there is an exception to the principle of voluntariness, which is that for certain types of disputes defined by law, the parties must have resorted to mediation and completed the process as a precondition for litigation. In such cases, the mediation method becomes a condition of litigation, rather than being dependent on the parties' will.

## B. Mediation as a Condition of Litigation

Although mediation is essentially based on the principle of voluntariness, it has become a condition of litigation in certain cases due to regulations introduced by law. One of these cases is the disputes arising from claims and reinstatement lawsuits related to the primary employer-subcontractor relationship. According to Article 3 of Law No. 7036; *"in cases where a lawsuit is filed for a labor claim or compensation based on a law, individual or collective labor agreement, or for reinstatement, it is a condition of litigation that mediation has been applied"*. In short, in all types of claims and reinstatement lawsuits arising from the employment relationship between the employee and the employer, the mandatory mediation method will be a condition of litigation that the parties must face.

As a result, the mediation method, which is inherently voluntary, has become a mandatory condition for the parties to exercise their right to file a lawsuit, and thus has become a requirement for the parties to use their right

yetkisine zarar vermeden, taraflar arasındaki uyuşmazlığın taraflarının tatmin olacağı bir neticeye bağlamayı amaçlayan yöntemleri ifade etmektedir<sup>10</sup>. Dolayısıyla arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yolları mahkemelerin birer alternatifi olmayıp uyuşmazlıkların çözümünü için tamamlayıcı ek yöntem biçimleri olarak ifade edilebilir<sup>11</sup>. Ayrıca arabuluculuğun zorunlu olması, bir dava şartı olarak değerlendirilmesinden yola çıkılarak, bu yöntemin mahkemelerin yerini almadığı açıkça anlaşılmaktadır<sup>12</sup>.

Tarafların arabuluculuk yöntemine başvurmaları özünde tarafların özgür iradelerine bağlıdır. Nitekim, sürecin her aşamasında, süreci devam ettirme, anlaşma veya anlaşma imkanı ve hakkına sahiptirler. Bu açıdan arabuluculuk çözüm yolunda göze çarpan en önemli özellik, söz konusu sürecin baştan sona kadar gönüllülük ilkesine dayalı olmasıdır. Ancak, gönüllülük esasının istisnası ise kanunda tanımlanan birtakım dava türleri için uyuşmazlık taraflarının, dava ön şartı olarak arabuluculuk çözüm yoluna başvurmuş ve süreci tamamlamış olması durumudur. Nitekim bu hallerde arabuluculuk yöntemi, tarafların iradelerine bağlılıktan çıkarak, bir dava şartı haline gelmiş olacaktır.

## B. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk

Esasen gönüllülük ilkesine dayanan arabuluculuk yöntemi, kanunda getirilen düzenlemeler ile bazı hallerde tarafların yargı yoluna başvurmaları için birer dava şartı niteliğine kavuşmuştur. Bu durumlardan birisi de asil işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu alacak ve işe iade davalarından doğan uyuşmazlıklar için düzenlenmiştir. 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesi itibarıyla; *"kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır"* düzenlemeye yer vermiştir. Kısacası işçi ile işveren arasında iş ilişkisi kapsamında vuku bulan her türlü alacak davalarında ve işe iade davalarında zorunlu arabuluculuk yöntemi bir dava şartı olarak tarafların karşısına çıkacaktır.

Sonuç olarak, doğası gereği ihtiyari olan arabuluculuk yöntemi, tarafların dava açabilme tasarruflarını kullanabilmesinin ön şartı niteliği olması ile, tarafların dava açma hakkını kullanabilmeleri için bir zorunluluk haline almıştır<sup>13</sup>. Nitekim bu zorunluluk hali kanunun

to file a lawsuit<sup>13</sup>. Indeed, this mandatory condition is explained in the justification of the law as aiming to alleviate the increasing judicial burden caused by the growing number of lawsuits arising from employment relationships, particularly due to the increasing population<sup>14</sup>.

gereğesinde de açıklandığı üzere, artan nüfus ile birlikte iş ilişkisinden kaynaklı davaların çoğalması, özellikle bunun sonucu olarak yoğunlaşan yargı yükünün hafifletilmesi hedeflenmiştir<sup>14</sup>.



Law No. 4857 states that in a situation where there is a primary employer, subcontractor, and employee, the primary employer is jointly responsible with the subcontractor<sup>15</sup>. There is no dispute that the concept of joint responsibility mentioned in the law represents joint and several liability<sup>16</sup>. Therefore, in any dispute arising from the employment relationship, the primary employer and the subcontractor will be jointly responsible to the employee.

In cases where mandatory mediation is required by law, it is compulsory for the parties to resort to mediation as a condition of litigation. However, the law does not explicitly state whether all three parties, including the primary employer, subcontractor, and employee, must be present in the mediation process in cases where all three are involved. Although there is an opinion that the primary employer's participation in the mediation process is not mandatory in cases where all three parties are involved<sup>17</sup>, the Court of Cassation's recent decisions suggest that the primary employer and subcontractor's participation in the mediation

4857 sayılı Kanun; asil işveren, alt işveren ve işçinin olduğu bir durumda asil işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olduğunu belirtmiştir<sup>15</sup>. Kanunda bahsi geçen birlikte sorumluluk kavramının müteselsil ve müşterek sorumluluğu temsil ettiği hususunda herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır<sup>16</sup>. Dolayısıyla iş ilişkisinden doğan herhangi bir uyuşmazlıkta asil işveren, alt işveren ile birlikte işçiye karşı sorumlu olacaklardır.

Kanunda öngörülen zorunlu arabuluculuk hallerinin gerçekleştiği durumlarda tarafların dava şartı olarak arabuluculuk yöntemine başvurmaları bir zorunluluktur. Ancak kanunda asil işveren-alt işveren ve işçinin içinde bulunduğu üç tarafı da ilgilendiren hallerde zorunlu arabuluculuk yoluna başvuru için asil işveren, alt işveren ile birlikte sürece katılmasını ve anlaşma sağlanmasını zorunlu kılmayan görüş olsa da<sup>17</sup>, Yargıtay'ın da son yıllarda vermiş olduğu kararlar ışığında asil işveren ve alt işverenin müteselsil sorumlu

## FOOTNOTE

<sup>10</sup> Felix Steffek, "Principled Regulation of Dispute Resolution: Taxonomy, Policy, Topics", *Regulating Dispute Resolution ADR and Access to Justice at the Crossroads*, 2013, Oregon, p. 56.

<sup>11</sup> AYM Kararı, T.10.07.2013, E.2012/94, K.2013/89.

<sup>12</sup> Yargıtay 9. H.D., T.13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

<sup>13</sup> Code of Civil Procedure No. 6100, article 24, 04.02.2011 Dated, no 27836 Resmi Gazete.

<sup>14</sup> Draft Law on Labor Courts and Justice Committee Report, Serial Number: 491.

<sup>15</sup> Labor Law No. 4857, 10.06.2003 Dated, no 25134 Resmi Gazete.

<sup>16</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

<sup>17</sup> Ekmekçi/ Özekes/ Atalı/ Seven, *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, 2th Edition, 2019, İstanbul, p. 238.

## DİPNOT

<sup>10</sup> Felix Steffek, "Principled Regulation of Dispute Resolution: Taxonomy, Policy, Topics", *Regulating Dispute Resolution ADR and Access to Justice at the Crossroads*, 2013, Oregon, s. 56.

<sup>11</sup> AYM Kararı, T.10.07.2013, E.2012/94, K.2013/89.

<sup>12</sup> Yargıtay 9. H.D., T.13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

<sup>13</sup> 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, m. 24, 04.02.2011 Tarih, 27836 sayılı Resmi Gazete.

<sup>14</sup> İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, Sıra Sayısı: 491.

<sup>15</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 Tarih, 25134 sayılı Resmi Gazete.

<sup>16</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

<sup>17</sup> Ekmekçi/ Özekes/ Atalı/ Seven, *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, 2. Baskı, 2019, İstanbul, s. 238.

## PART 20

process is necessary due to their joint and several liability. If the primary employer or subcontractor does not participate in the mediation process, any agreement reached will only be binding on the party that participated in the process. Similarly, if the employee only applies for mediation against one of the parties, despite the fact that both parties are jointly and severally liable, any agreement reached will only be binding on the party that participated in the mediation process<sup>18</sup>.

According to Article 3 of Law No. 7036, applying for mediation is a condition of litigation for lawsuits arising from employment relationships, including claims and reinstatement lawsuits. If this condition is not met, the lawsuit will be dismissed on procedural grounds. Although the law does not explicitly state that there is a mandatory joinder of parties between the primary employer and subcontractor in such lawsuits, the 22nd Civil Chamber of the Court of Cassation has ruled that the judicial review of the validity of the primary employer-subcontractor relationship or the existence of a sham transaction requires the participation of both parties in the lawsuit and their ability to defend their rights and provide evidence. Therefore, a mandatory joinder of parties between the primary employer and subcontractor should be accepted<sup>19</sup>. Consequently, if no agreement is reached in the mediation process, the employee must apply for mediation against both the subcontractor and the primary employer in order to meet the condition of litigation<sup>20</sup>.

At this point, it should be noted that there is a special regulation regarding reinstatement lawsuits. Indeed, Article 3, paragraph 15 of Law No. 7036 states that in cases where there is a primary employer and subcontractor, both parties must participate in the mediation process and reach an agreement in disputes related to reinstatement. In fact, the Court of Cassation has ruled in a decision that; *"The judicial review of the validity of the primary employer-subcontractor relationship or the existence of a sham transaction, which must be done ex officio pursuant to Article 2 of Law No. 4857, requires the participation of both parties, namely the primary employer and subcontractor, in the lawsuit and their ability to defend their rights and provide evidence. A contrary approach would be in violation of the right to a fair trial under Article 6 of the European Convention*

olmalarından ötürü, sürece katılımları zorunluluk teşkil edecektir. Aksi halde talep, asıl işveren veya alt işverenden kime yöneltilmişse yalnızca ona karşı hüküm doğuracaktır. Aynı şekilde işçi, asıl işveren veya alt işverenin müteselsil sorumlu olduğu hallerde sadece birine karşı arabuluculuk yöntemine başvurduğu durumda, süreç sonucunda yapmış oldukları herhangi bir anlaşma yalnızca kendilerini bağlayacaktır<sup>18</sup>.

7036 sayılı Kanun'un 3. maddesi uyarınca iş ilişkisinden kaynaklı açılacak alacak ve işe iade davalarında arabulucuya başvurulmuş olunması dava şartıdır. Aksi halde davanın usulden reddine karar verilecektir. Her ne kadar, kanunda açıkça asıl işveren ile alt işveren arasında bu türden doğan davalarda bir dava arkadaşlığı bulunduğu söylenemez ise de, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerliliğine yahut muvazaanın varlığına yönelik resen yapılması gereken yargısal denetimin, ilişkinin taraflarının davada yer almalarını ve kendi haklarını müdafaa eden açıklamalar ile ispat haklarını zorunlu kıldığı gerekçesinden bahisle asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu bir dava arkadaşlığının varlığı kabul edilmelidir<sup>19</sup>. Dolayısıyla, arabuluculuk görüşmelerinde herhangi bir anlaşmaya varılamaması halinde, işçinin, eğer dava açmayı düşünüyorsa dava şartı açısından alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da arabuluculuk yoluna başvurması gereklidir<sup>20</sup>.

Bu noktada işe iade davalarında özel bir düzenleme olduğunu belirtmek gerekir. Nitekim işe iade kapsamında 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 15. fıkrası hükmü asıl işveren ve alt işverenin varlığı halinde söz konusu bu uyuşmazlıklar için arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılıp anlaşmaları gerektiği belirtilmiştir. Nitekim Yargıtay bir kararında; *"4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik resen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi haklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksine bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder."*<sup>21</sup> denilerek, işe iade davalarına münhasır, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu ol-

on Human Rights and the right to be heard under Article 27 of Law No. 6100<sup>21</sup>. Therefore, in disputes related to reinstatement where there is a primary employer-subcontractor relationship, a kind of mandatory joinder of parties is accepted. Consequently, in order for the mediation process, which is a condition of litigation, to take place, both the primary employer and subcontractor must participate in the mediation process as mandatory co-parties in disputes related to reinstatement.

In conclusion, in labor law disputes that fall within the scope of mandatory mediation, including claims and reinstatement lawsuits, it is mandatory for both the primary employer and subcontractor to participate in the mediation process. Specifically, in reinstatement lawsuits, since the validity of the relationship between the primary employer and subcontractor or the existence of a sham transaction is examined, the plaintiff employee must apply for mediation against both employers<sup>22</sup>. If this is not done, the lawsuit will be dismissed on procedural grounds due to the lack of a condition of litigation.

### C. Mediation as an Alternative Dispute Resolution Method

The prerequisite for the mediation method, which is considered one of the primary alternative dispute resolution methods, is that the parties freely and voluntarily request the mediation process without any external pressure or coercion. Indeed, according to Article 3 of Law No. 6325, the parties to a

duğu uyuşmazlıklarda, taraflar açısından bir nevi, şekli açıdan mecburi dava arkadaşlığının varlığı kabul edilmelidir. O halde, dava ön şartı olan arabuluculuğun gerçekleşmesi için işe iadeye ilişkin uyuşmazlıklarda arabuluculuk sürecinde zorunlu dava arkadaşlığı olarak nitelendirilen asıl işveren ve alt işverenin birlikte bulunması gerekecektir.

Sonuç olarak, zorunlu arabuluculuk alanına düşen iş hukuku meselelerinden kaynaklanan alacak ve işe iade davalarında, asıl işveren ve alt işverenin arabuluculuk süreçlerinde bulunmaları zorunluluk teşkil edecektir. Özellikle, işe iade davaları yönünden, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin geçerliliği veya muvazaalı olup olmadığı incelendiğinden, bu durumlarda davacı işçinin her iki işverene karşı arabuluculuk başvurusunda bulunması gerekecektir<sup>22</sup>. Aksi hallerde açılan dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilecektir.

### C. Alternatif Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk

Alternatif çözüm yollarının başında sayılan arabuluculuk yönteminin ön şartı, tarafların dışarıdan herhangi bir baskı ve zorlama altında kalmadan arabuluculuk faaliyetinin gerçekleşmesini özgür iradeleriyle talep etmeleridir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 3. maddesi uyarınca uyuşmazlık tarafları-

## FOOTNOTE

18 Yuvalı, p. 367.

19 Yargıtay 22. H.D., T. 22.11.2017, E. 2017/43598, K. 2017/26455; Yargıtay 22. H.D., T. 14.03.2018, E. 2018/1906, K. 2018/6718; Yargıtay 22. H.D., T. 18.01.2018, E. 2017/45379, K. 2018/845.

20 Yuvalı, p. 367.

21 Yargıtay 9. H.D., T. 13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

22 Yargıtay 9. H.D., T. 13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

## DİPNOT

18 Yuvalı, s. 367.

19 Yargıtay 22. H.D., T. 22.11.2017, E. 2017/43598, K. 2017/26455; Yargıtay 22. H.D., T. 14.03.2018, E. 2018/1906, K. 2018/6718; Yargıtay 22. H.D., T. 18.01.2018, E. 2017/45379, K. 2018/845.

20 Yuvalı, s. 367.

21 Yargıtay 9. H.D., T. 13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.

22 Yargıtay 9. H.D., T. 13.10.2021, E.2021/9540, K.2021/14240.



## PART 20

dispute are completely free to choose to apply for mediation, continue the process, conclude the process with a positive or negative outcome, or abandon the mediation process at any stage<sup>23</sup>. Considering this regulation and the purpose of mediation, it is clear that this method is based on the parties' free will. As a result, due to the parties' free will, no one can be forced to participate in the mediation process, and anyone can withdraw from the mediation method at any stage. However, regarding the mediation arrangement as a condition of litigation, the justification of Law No. 7036 states that disputes between employees and employers occupy an important place in both the judicial agenda and working life, and that these disputes constitute a significant portion of the cases in the courts, particularly in the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation<sup>24</sup>.

Although the justification explains that the mandatory mediation practice was introduced as a condition of litigation to reduce the workload of the courts and to resolve disputes before they reach the court, it contradicts the Law on Mediation in Civil Disputes, which emphasizes the voluntary nature of mediation, by considering the participation of all parties, including the primary employer and subcontractor, as a condition of litigation in cases where they are both involved, as mentioned in the previous section.

nın, arabuluculuk yöntemine başvurmak, süreci devam ettirmek, süreci olumlu yahut olumsuz sonuçlandırmak yahut arabuluculuk sürecinin her aşamasında süreçten vazgeçmek hususunda tamamen serbest olduğu düzenlenmiştir<sup>23</sup>. Bu düzenleme ve arabuluculuğun varoluş amacı dikkate alındığında aslen bu yöntemin tarafların serbest iradelerine dayandığı açıkça anlaşılabilir. Neticesinde tarafların serbest iradeleri gereği, kimse arabuluculuk sürecine zorla dahil edilemeyeceği gibi, arabuluculuk yönteminden de her aşamada vazgeçebilirler. Ancak, dava şartı olarak kabul edilen uyuşmazlıklar için arabuluculuk düzenlemesi ile ilgili 7036 sayılı Kanun'un gerekçesinde işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların hem yargının gündeminde hem de çalışma hayatında önemli bir yer kapladığı ve mahkemelerde, özellikle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ndeki uyuşmazlıkların önemli bir bölümünü oluşturduğu ifade edilmiştir<sup>24</sup>.

Söz konusu gerekçe esasında mahkemele- rin iş yükünü hafifletmek, uyuşmazlıkların mahkemenin önüne gelmeden çözüme kavuşturulmasını sağlamak amacıyla dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk uygulamasının getirildiğini açıklasa da, yukarıdaki bölümde belirtildiği üzere, asıl işveren ve alt işverenin birlikte bulunduğu durumlarda tüm tarafların katılımını dava şartından sayarak, hem kanunun gerekçesine hem de arabuluculuğun iradiliğine vurgu yapan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na ters düşmüştür.

Although, as explained above, there is a view that in cases of mandatory mediation, the primary employer and subcontractor must participate together due to mandatory joinder of parties, some doctrinal views argue that in such cases, it is not a matter of mandatory joinder of parties, but rather voluntary joinder of parties. Based on the joint and several liability regulated in the Turkish Code of Obligations No. 6098, which allows the creditor to direct their claim to either one or all of the debtors with joint and several liability, it is argued that it is not reasonable to require the employee to notify the other employer and to include them in the lawsuit as a mandatory party, as this would impose an undue burden on the employee and would not be in line with the procedural rules that apply to the relationship between the primary employer and subcontractor<sup>25</sup>. Additionally, since the essence of the mediation method is to provide an alternative dispute resolution mechanism that is based on the parties' free will, interfering with the parties' free will and agreement would be contrary to the purpose and nature of mediation. If the parties reach an agreement through their free will, it would be inconsistent with the principles of mediation to intervene in this agreement.

However, it should be reiterated that in such cases, mediation would be a private law contract that the parties have agreed to through their free will, rather than a condition of litigation. Otherwise, expecting the subcontractor and primary employer to be involved in every mandatory mediation case could create practical problems. For example, in cases where reinstatement is at issue, considering that the employee's primary claim is directed at the subcontractor, it may be possible to resolve the issue of reinstatement through mediation, but the primary employer's negative approach during the mediation process could prevent a resolution from being reached through mediation<sup>26</sup>.

Therefore, when viewed from this perspective, it can be said that the regulation is inconsistent with the purpose of introducing mandatory mediation as a condition of litigation, and that it does not help to reduce the workload of the courts as it should. Furthermore, it can be argued that the regulation is not appropriate because it prevents a possible agreement between the subcontractor and the employee, which could have been reached through mediation<sup>27</sup>.

Her ne kadar yukarıda açıklandığı gibi zorunlu arabuluculuk hallerinde alt işveren ile asıl işverenin birlikte bulunması bunun zorunlu dava arkadaşlığından kaynaklı olduğu görüşü mevcut olsa da, bu noktada bazı doktrinsel görüşler aksini iddia ederek, bu tür hallerde bir zorunlu dava arkadaşlığından ziyade, ihtiyari dava arkadaşlığı olduğunu savunurlar. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen müteselsil sorumlulukta, alacaklının, alacağına ilişkin talebini, isterse birine, isterse de müteselsil sorumluluğa haiz tüm borçlulara yöneltebileceğinden yola çıkılarak, asıl işveren-alt işveren arasında rücu ilişkisinde geçerli olan ve kendileri arasında davanın ihbarı ile yerine getirilmesi gereken usul işlemin işçiye yükletilmesi ve mecburi olarak davaya diğer işverenin dahil edilmesinin istenmesinin yerinde olmayacağı ifade edilmiştir<sup>25</sup>. Ayrıca, arabuluculuk yönteminin varlık özünün bir alternatif yol olmasından ve aslen tarafların iradelerine dayanmalarından ötürü, tarafların özgür iradeleri doğrultusunda anlaşması halinde bu iradeye müdahil olmak arabuluculuk yönteminin varlık sebebine aykırılık teşkil edecektir.

Ancak tekrar etmek gerekir ki, söz konusu bu hallerde arabuluculuk bir dava şartı olmaktan ziyade, tarafların serbest iradeleri neticesinde kararlaştırdıkları bir özel hukuk sözleşmesi niteliğine haiz olacaktır. Aksi durumda, yani her zorunlu arabuluculuk hallerinde alt işveren ve asıl işverenin müdahil olmasını beklemek pratik açıdan birtakım sorunlar yaratabilecektir. Örneğin, işe iadenin gündeme geldiği durumda, işçinin asıl talebinin alt işverene yöneltildiği göz önünde bulundurulduğunda, arabuluculuk süreci sonunda işçinin işe iadesi konusundaki olumlu yaklaşımı ile çözüme kavuşturulması mümkün iken asıl işverenin bu süreçte olumsuz yaklaşımı, işe iade hususunun arabuluculuk yolu sonucunda çözüme ulaştırılmasına engel olabilecektir<sup>26</sup>.

Dolayısıyla, meseleye bu perspektiften bakıldığında, düzenlemenin dava şartı olan zorunlu arabuluculuk yönteminin getiriliş amacıyla çelişki teşkil ettiği, ayrıca olması gerektiği gibi mahkemelerin iş yükünün azalmasına yardımcı olmadığından yola çıkılarak, alt işveren ile işçi arasında gerçekleştirilecek olan olası bir anlaşmanın önünün kapanmasından bahisle, düzenlemenin yerinde olmadığı söylenebilir<sup>27</sup>.

## FOOTNOTE

23 Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes, 22.06.2012 Dated, no 28331 Resmî Gazete.

24 Draft Law on Labor Courts and Justice Committee Report, Serial Number: 491.

25 Yalçın Bostancı/ Süleyman Serhat Kırtıloğlu, İşçinin Asıl İşverene Karşı Dava Açması Durumunda Davanın Alt İşverene Teşmil Edilme Zorunluluğu, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, V.8, I.2 2013, p. 860.

26 Talat Canbolat, İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul, 2018, p. 102.

27 Yuvalı, p. 371.



## DİPNOT

23 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, 22.06.2012 Tarih, 28331 sayılı Resmî Gazete.

24 İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, Sıra Sayısı: 491.

25 Yalçın Bostancı/ Süleyman Serhat Kırtıloğlu, İşçinin Asıl İşverene Karşı Dava Açması Durumunda Davanın Alt İşverene Teşmil Edilme Zorunluluğu, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.2 2013, s. 860.

26 Talat Canbolat, İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul, 2018, s. 102.

27 Yuvalı, s. 371.

## PART 20

## IV. CONCLUSION

Although there is no provision in the current legislation regarding whether all parties must participate in mediation negotiations in cases of disputes involving the primary employer, subcontractor, and employee, including mandatory mediation cases, the prevailing view in the doctrine and the light of judicial decisions suggest that all parties must participate in mediation negotiations to fulfill the condition of mediation as a condition of litigation in labor law disputes related to claims and reinstatement. However, since the essence of mediation, which is one of the alternative dispute resolution methods, is based on the parties' free will, it seems unfair that the primary employer or subcontractor, who may not have an effect on the resolution of the dispute, should have a say in the conclusion of the mediation negotiations, especially in cases where mediation is not a condition of litigation and the parties reach an agreement. Therefore, it is not necessary for the primary employer and subcontractor to participate together in mediation and conclude the process in order to reach an agreement. However, the provision in Article 3, paragraph 15 of Law No. 7036, which states that; "in cases where there is a primary employer-subcontractor relationship, when an employee applies for mediation for reinstatement, the employers must participate together in the mediation negotiations and their intentions must be in agreement in order for an agreement to be reached," contra-

## IV. SONUÇ

Mevcut yasal düzenlemelerde asıl işveren, alt işveren ve işçinin bulunduğu üçlü uyumsuzluk durumlarında, zorunlu arabuluculuk halleri dahilindeki uyumsuzluklarda arabuluculuk görüşmelerine tüm tarafların katılıp katılmayacağına dair herhangi bir hüküm olmasa da, gerek yargı kararları ışığında gerekse doktrinindeki baskın görüş neticesinde, iş hukukundan kaynaklı alacak ve işe iade davalarında dava şartı olan arabuluculuk şartının tamamlanması için arabuluculuk görüşmelerinde tüm tarafların bulunması gerektiği görüşü kabul görmektedir. Ancak alternatif uyumsuzluk çözüm yollarından biri olan arabuluculuğun özü, tarafların serbest iradelerine dayandığından, dava şartı olarak görülmediği ve tarafların anlaşmasıyla sonuçlandırıldığı durumlarda, uyumsuzluğu sonuçlandırmada herhangi bir etkisi olmasa dahi, arabuluculuk görüşmelerini sonuçlandırmasında söz sahibi olması hakkaniyete aykırı gibi görünmektedir. Dolayısıyla anlaşmanın sağlanabilmesi için asıl işveren ile alt işverenin birlikte arabuluculuğa katılması ve sonuçlandırması şart değildir. Ancak, 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 15. fıkrasındaki; "asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır." hükmü, hem arabuluculuğun var oluş gayesi olan mahkemenin işini azaltmaya hem de

dicts both the purpose of mediation, which is to reduce the workload of the courts, and the principle of allowing parties to make free choices through their own will. Indeed, in cases related to reinstatement, considering that the employee's request for reinstatement is directed at the subcontractor, any possible negative attitude shown by the primary employer regarding the agreement may prevent the dispute from being resolved through mediation. From this perspective, it can be clearly stated that the legal regulation is not suitable and does not align with the purpose of mandatory mediation, and that it does not help to reduce the workload of the courts. The provision should be revised in a way that does not hinder the realization of the parties' intentions and helps to achieve the purpose of mediation by preventing potential disputes.

uyumsuzluğu doğrudan ilgilendiren tarafların serbest iradeleriyle seçim yapmalarına bir engel teşkil etmektedir. Nitekim, işe iadede kaynaklı meselelerde, işçinin işe iade talebinin alt işveren olduğu göz önünde bulundurulduğunda, asıl işverenin anlaşmamaya ilişkin göstereceği herhangi bir olası olumsuz tavır, işe iadede kaynaklı uyumsuzluğun arabuluculuk yolu sonucunda çözülmesine imkan tanımayacaktır. Meseleye bu açıdan bakıldığında, söz konusu yasal düzenlemenin zorunlu arabuluculuk yönteminin varlık amacına uygun düşmediği ve yargıdaki iş yükünün azalmasına imkan sağlamadığından hareketle, söz konusu düzenlemenin yerinde ve uygun olmadığı açıkça söylenebilir. Söz konusu hükmün hem tarafların iradelerinin gerçekleşmesine engel olmayacak şekilde hem de olası uyumsuzlukların önüne geçilerek arabuluculuğun amacının gerçekleşmesine yardımcı olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.



## BIBLIOGRAPHY

**GÜLSEVİL ALPAGUT**, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2014.

**HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL**, İş Hukuku, Ankara, 2022.

**ÖMER EKMEKÇİ/ MUHAMMET ÖZEKES/ MURAT ATALI/ VURAL SEVEN**, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2th Edition, İstanbul, 2019.

**FELIX STEFFEK**, "Principled Regulation of Dispute Resolution: Taxonomy, Policy, Topics", Regulating Dispute Resolution ADR and Access to Justice at the Crossroads, Oregon, 2013.

**YALÇIN BOSTANCI/ SÜLEYMAN SERHAT KIRTILOĞLU**, İşçinin Asıl İşverene Karşı Dava Açması Durumunda Davanın Alt İşverene Teşmil Edilme Zorunluluğu, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Volume 8, Issue 2, 2013.

**TALAT CANBOLAT**, "İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantıları, İstanbul, 2018.

**ERTUĞRUL YUVALI**, Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk, Dergipark, Aralık 2021, Volume 11, Issue 2, 355-376.

## KAYNAKÇA

**GÜLSEVİL ALPAGUT**, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2014.

**HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL**, İş Hukuku, Ankara, 2022.

**ÖMER EKMEKÇİ/ MUHAMMET ÖZEKES/ MURAT ATALI/ VURAL SEVEN**, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Baskı, İstanbul, 2019.

**FELIX STEFFEK**, "Principled Regulation of Dispute Resolution: Taxonomy, Policy, Topics", Regulating Dispute Resolution ADR and Access to Justice at the Crossroads, Oregon, 2013.

**YALÇIN BOSTANCI/ SÜLEYMAN SERHAT KIRTILOĞLU**, İşçinin Asıl İşverene Karşı Dava Açması Durumunda Davanın Alt İşverene Teşmil Edilme Zorunluluğu, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2013.

**TALAT CANBOLAT**, "İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantıları, İstanbul, 2018.

**ERTUĞRUL YUVALI**, Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk, Dergipark, Aralık 2021, Cilt 11, Sayı 2, 355-376.