TEKSTİL İŞVEREN

EYLÜL 2022

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

145

YARDIMCI İŞLERİN BÖLÜNEREK ALT İŞVERENE VERİLMESİ
(Karar incelemesi)

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas No.: 2020/4930
Karar No.: 2021/3345
Tarihi: 03.02.2021
Karar Özeti:
Planlı bakım ve onarım işinin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerden olduğu, böylece asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu takdirde, yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi olmadığı gibi, yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilmesine engel de bulunmamaktadır. Mahkemece belirtilen hususlar gözetilmeksizin, bakım işinin asıl iş olduğu ve asıl işverenin işçileriyle alt işverenin işçilerinin aynı yerde aynı işi yapmalarının muvazaa oluşturduğu sonucuna varılması isabetli değildir.
İlgili Mevzuat:
4857 sayılı İş Kanunu m. 2
Yargıtay Kararı:
Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:
Davacı İsteminin Özeti:
Davacı vekili, davacının, davalı işveren nezdinde 01.04.2011 tarihinden itibaren planlı bakım onarım teknisyeni olarak çalışmaya başladığını, ücretinin yol, yemek ve asgari geçim indirimi dahil 1.916,00TL olduğunu, asıl işlerin bölünmesi suretiyle hizmet alım sözleşmeleri yapıldığını, muvazaalı sözleşmelerle temin edilen işçilerin kadrolu işçiler gibi sınavla alındığını, sözleşmelerin hizmet alımı adı altında yapıldığını, gerçekte işçi temini amaçlı ve muvazaalı olduğunu, emsal kadrolu işçilere ödenen ücretin davacıya ödenmediğini, yıllık 52 günlük ücret tutarında ilave tediye alacağının da bulunduğunu iddia ederek ücret farkı alacağı ile ilave tediye ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.
Davalı Cevabının Özeti:
Davalı vekili, husumet itirazında bulunarak davacının müvekkili şirketle bağlantısının bulunmadığını, ihaleyle iş alan taşeron firmalarla bağlantılı olduğunu, davacıyla işçi-işveren ilişkisinin kurulmadığını, bu nedenlerle davanın reddine karar verilmesini istemiştir.
Mahkeme Kararının Özeti:
Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.
İstinaf Başvurusu:
İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.
Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:
Bölge Adliye Mahkemesi'nce, yerinde görülmeyen davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.
Temyiz Başvurusu:
Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.
Gerekçe:
Davacı davalı ...Ş.'de, bu davalıdan iş alan alt işverenler nezdinde planlı bakım onarım teknisyeni olarak çalıştığını, davalı ile dava dışı şirketler arasında muvazaa bulunduğunu, planlı bakım onarım işinin asıl iş olması, davalının işçileriyle birlikte çalışması sebebiyle iş akdinin en başından itibaren davalının işçisi sayılması gerektiğini iddia etmiştir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, bu karara karşı yapılan istinaf başvurusu ise emsal nitelikteki ... 12. İş Mahkemesi'nin 2016/145 Esas sayılı dosyasından keşif yapıldığı, bilirkişi raporu alındığı, bilirkişi raporunda planlı bakım onarım işinin üretimin temel unsuru olduğu ve bu işin yardımcı iş olarak tanımlanamayacağının belirlendiğini, bu nedenle ilk derece mahkemesinin kararının yerinde olduğu belirtilerek Bölge Adliye Mahkemesi'nce reddedilmiştir. Oysa anılan İlk Derece Mahkemesi kararı Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 2017/38765 Esas, 2017/20382 Karar ve 03.10.2017 tarihli ilamı ile "Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinde yardımcı iş, 'işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş' şeklinde tanımlanmış olup, bu tanım çerçevesinde arızi de olsa planlı da olsa, bakım ve onarım işlerinin doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alması söz konusu değildir. Aksine,

planlı bakım ve onarım işinin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerden olduğu, böylece asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu takdirde, yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi gerekmediği gibi, yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilmesine engel de bulunmamaktadır. Mahkemece belirtilen hususlar gözetilmeksizin, bakım işinin asıl iş olduğu ve asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçilerinin aynı yerde aynı işi yapmalarının muvazaa oluşturduğu sonucuna varılması isabetli olmamıştır," gerekçesiyle bozulmuştur. Söz konusu karara uyan İlk Derece Mahkemesi'nin verdiği davanın reddine ilişkin karar ise yine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 2019/8409 Esas, 2019/22924 Karar sayılı ilamı ile onanmıştır. Bu durumda dava konusu davalı işyerinde yapılan planlı bakım ve onarım işinin asıl işin bir parçası olduğu yönünde bir mahkeme kararı değil, aksine yapılan işin yardımcı iş olduğu ve yardımcı işlerin bölünerek alt işveren işçilerine yaptırılabileceğine ilişkin kesinleşmiş Yargıtay kararı bulunmaktadır. Bu bakımdan planlı bakım ve onarım işinin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerden olduğu, böylece asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu takdirde, yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi gerekmediği gibi, yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilmesine engel de bulunmamaktadır. Mahkemece belirtilen hususlar gözetilmeksizin, bakım işinin asıl iş olduğu ve asıl işverenin işçileriyle alt işverenin işçilerinin aynı yerde aynı işi yapmalarının muvazaa oluşturduğu sonucuna varılması isabetli değildir. Kararın açıklanan nedenlerle bozulması gereklidir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.02.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

Alt işverenlik uygulaması, bir işyerindeki mal veya hizmet üretimini dışsallaştırmanın (dış kaynak kullanımının-outsourcing) tipik örneğini oluşturmaktadır. Bu uygulamayla işveren, kendi işyerinde kendi işçileriyle gerçekleştireceği ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun işçileri aracılığıyla yerine getirmektedir. Böylece asıl işin sahibi, kendi işyerinde, başka bir işveren aracılığıyla ürettiği mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. İşte bu sonuç nedeniyle asıl işin sahibinin herhangi bir hukuki ilişkisi bulunmadığı bu işçilere karşı sorumlu olması gerektiği kabul edilmekte ve ilk İş Kanunumuz olan 3008 sayılı Kanun'dan bu yana çıkarılan tüm iş kanunlarında asıl işin sahibi (asıl işveren) alt işveren işçilerine karşı işçilik alacaklarından sorumlu tutulmaktadır.

Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğu hemen tüm kanunlarımızda açıkça düzenlenmekle birlikte, daha önceki iş kanunlarımızda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmamıştı. Gerçekten 4857 sayılı Kanun'dan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, alt işveren kavramını açık bir biçimde tanımlanmamış, asıl işverenlerin hangi durumlarda alt işverenin işçilerine karşı sorumlu olacaklarını düzenlemişti (Canbolat, T.: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 1vd.).

Anılan Kanun'daki düzenlemeyle, bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu yasadan veya hizmet akdinden doğan yüklemlerinden asıl işverenin de birlikte sorumlu olacağı belirtilmişti (m.1/son). Görüldüğü gibi, 1475 sayılı Kanun döneminde, maddede işin alt işverene verilmesine ilişkin bir sınırlama yer almamaktaydı (Güzel, A.: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, 2004/1, 31 vd.; Tuncay, C.: Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi, Kiplas, Ocak 1991, 9).

4857 sayılı İş Kanunu ise, 1475 sayılı Kanun döneminde uygulamada yaygınlaşan kötüye kullanmalara tepki olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşullarını daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiş, bu konuda bazı sınırlama ve yasaklar öngörmüştür. İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında alt işveren kavramı, "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" biçiminde tanımlanmış ve aynı fıkranın devamında, bu işverenle iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki ise "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" biçiminde nitelendirilmiştir. Görüldüğü gibi Kanunda asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılarak başkasına yaptırılan işin niteliğine göre farklı koşullar öngörülmüştür.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için Kanun'da öngörülen koşullar bütünlük arz etmekte olup tümünün birlikte bulunması zorunludur. Söz konusu koşullar;

- asıl işveren ve buna ait bir işyerinin varlığı,
- işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işin diğer bir işverene verilmesi,
- alt işverenin asıl işverene ait asıl işin bir bölümünü ya da yardımcı işi üstlenmesi,
- asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde de verilen işin işletmenin ve işin gerekleriyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi,
-alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverenden aldığı bu işte çalıştırmasıdır.

Bu unsurlardan herhangi birinin olmaması o ilişkinin asıl işveren-alt işveren olarak nitelendirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Belirtilen koşullar uyarınca şayet işi yaptıran kimse (iş sahibi), başkasına iş yaptırdığı o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını kazanmamışsa, diğer bir deyişle işi bütünüyle veya bölerek tamamen başkalarına yaptırıyorsa unsur eksikliği nedeniyle alt işveren ilişkisi kurulmamış olacaktır. Bunun gibi, işyerinde yürütülen asıl ya da yardımcı iş dışında bir iş başkasına yaptırılıyorsa yine unsur eksikliği söz konusu olacak ve alt işveren ilişkisi kurulmayacaktır (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 98; Süzek, S.: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, 166; Senyen Kaplan, E.T.: Bireysel İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara 2022, 90). İşi üstlenen kişinin, üstlendiği işi kendisine iş sözleşmesiyle bağlı işçileriyle yapması da başka bir unsurdur. Böyle olmayıp işi bizzat yapan kimse alt işveren sıfatını kazanmayacaktır.

İnceleme konumuz açısından önem taşıyan husus, bir yardımcı işin hangi koşullarla alt işverene verilebileceği, başka bir deyişle Kanun asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi için aranan koşul ve sınırlamaların yardımcı işler açısından söz konusu olup olmayacağıdır.

Kanun hükmü, alt işverene verilecek işler açısından "yardımcı iş" ve "asıl iş" ayırımı yapmış, yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde, herhangi bir sınırlama öngörmemiş, buna karşılık, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini, ancak "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş" olması haline özgülemiştir. Gerçekten 4857 sayılı Kanun'un m.2/6 hükmüne göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" iş alınması ve işçilerin sadece bu işlerde çalıştırılması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olabilecektir.

Asıl iş ya da yardımcı iş kavramlarından ne anlaşılması gerektiği konusunda Kanun'da bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık Alt İşverenlik Yönetmeliği bu kavramları tanımlamış ve asıl işin "Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş" (m. 3/1, c) olduğunu; yardımcı işin ise, "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan, ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi" ifade ettiğini öngörmüştür (m. 3/1, ğ). İnceleme konusu kararda bakım-onarım işinin yardımcı iş olarak nitelendirilmiş olması kanaatimizce de isabetlidir (Aynı yönde, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 109; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, 33, 39; Süzek, 167). Belirtelim ki, Kanun'un hazırlık çalışmaları da bu tespiti desteklemektedir. Gerçekten, ikinci maddeye ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesine göre, "...Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır..." (Bu konuda bkz. Güzel, 45).

Bu konudaki bazı Yargıtay kararlarına konu olaylarda alınan bilirkişi raporlarında, planlı bakım onarım işlerinde sürekli eleman bulundurma zorunluluğunun yardımcı iş sayılmama hususunda bir kriter olarak alındığı görülmektedir ki, bu yaklaşım isabetli değildir. Nitekim klasik olarak yardımcı iş sayılan yemek, temizlik, güvenlik gibi işlerde de sürekli bulunma zorunluluğu söz konusudur.

Kuşkusuz diğer yardımcı işler gibi bakım-onarım işi de işyerinde yürütülen faaliyete göre asıl iş olarak değerlendirilebilecektir. Gerçekten nasıl ki asıl işi otomobil üretimi olan bir işyerinde yemek hizmeti yardımcı iş sayılacakken asıl işi zaten yemek üretimi olan bir işyerinde bu iş yardımcı iş olarak kabul edilmeyecektir (Süzek, 168; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 109-110; Ekmekçi/Yiğit, 142), aynı durum bakım-onarım işi için de geçerlidir.

Nitekim Yargıtay da bu görüştedir. Yüksek Mahkeme'nin konuya ilişkin bir kararına göre, "…Davacı, davalı işverene ait şeker üretimi yapılan işyerinde değil ...de şeker üretim makineleri yapımı ve onarımı işinde Makine Fabrikası'nda çalışmaktadır. Şeker üretimi yapılan işyerinde planlı veya arizi bakım onarım işlerinin yardımcı iş olduğu ve alt işverene verilmesinde yasal sınırlama bulunmadığı izahtan varestedir. Ancak şeker üretiminde kullanılan makinelerin üretildiği, tamir ve bakımı işlerinin yapıldığı işyerinde makine tesisatlarının yapımı, onarımı işlerinde işverenin asıl işçileriyle aynı atölyede ve tezgâhlarda çalışan işçiler için işin yardımcı iş olduğunun kabulü hatalıdır...Kesinleşmiş Yargıtay kararları nazara alındığında makine fabrikası işyerinde yapılan işin asıl iş olup yardımcı iş olmadığı bu nedenle asıl işveren- alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulmadığı, açıktır…", (Yarg. 22. HD, 15.09.2021, E. 2021/8056 K. 2021/11852). İnceleme konusu kararda ise böyle bir durum söz konusu olmadığından Yüksek Mahkeme'nin yardımcı iş nitelendirmesi isabetlidir.

Asıl inceleme konumuza gelince; işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulunun asıl işin bir bölümüne özgü olduğu, yardımcı işler için geçerli olmadığı hususunda öğretide ve Yargıtay kararlarında herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. İşveren işyerindeki yemek, temizlik, güvenlik, bahçe bakımı, bakım-onarım, personel taşıma gibi yardımcı işleri uzmanlık gerektirme koşulu aranmaksızın alt işverene verebilir. Bu hususta tereddüt yaratabilecek husus, asıl işin bir bölümü-

nün alt işverene verilmesi halinde asıl işverenin o bölümde işçi çalıştırması yasağının, yardımcı işlerin alt işveren verilmesi halinde de uygulanıp uygulanmayacağıdır.

Bilindiği gibi, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde muvazaanın incelenmesinde özellikle göz önünde tutulacak hususlar arasında, "Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı," da sayılmıştır (m.12/2-h). Acaba özel bir sınırlandırma içermeyen bu ifadeler yardımcı işler için de geçerli midir? Bilindiği gibi, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde şikâyet konusu olan uygulamaların başında yargı kararlarında da geçen, üretim bandının bir tarafında asıl işverenin, diğer tarafında alt işverenin işçilerinin çalıştırılması oluşturmuştu.

Kanaatimizce alt işverene verilen işte asıl işveren tarafından işçi çalıştırılamaması kuralı, başka bir deyişle işin uzmanlık gerektiren haller dışında bölünerek alt işverene verilmesi yasağı, sadece asıl işin bir bölümünün verilmesi durumuyla sınırlıdır. Yardımcı işler için böyle bir sınırlandırma bulunmamaktadır (Aynı yönde, Ekmekçi, Ö./Yiğit, E.: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021, 142; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 38; Akyiğit, E.: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.I, 3. Bası, Ankara 2008, m.2, 97-98; aynı yazar, Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk, Tühis, C. 23, Kasım 2010 - Şubat 2011 S. 2-3, 17-18; ayrıca bkz. Alpagut, G.: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, 2. Baskı, İstanbul 2017, 42; Baycık, G.: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, 98; Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022, dn. 581, 214; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 111). Asıl işin bir bölümün alt işverene verilmesinde uzmanlık gerektirme koşulu arandığı için, alt işverene verilen işte asıl işveren de işçi çalıştırırsa bu uzmanlık gerektirme koşulu ile çelişebilecektir. Oysa yardımcı işler için böyle bir sınırlama bulunmamaktadır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde alt işverenin üstlendiği işi bölerek bir başka işverene vermeyeceği kuralının sadece asıl işin bir bölümünü üstlenen alt işverenler açısından öngörülüp yardımcı iş üstlenen alt işverenler açısından bu tür bir yasak getirilmemesi de aynı mantığa dayanmaktadır. Zira alt işveren asıl işin bir bölümünü uzmanlık koşulunu sağladığı için üstlenmiştir. Yönetmeliğe göre, "Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez," (m.11/4). Aynı durum madde gerekçesi açısından da söz konusudur. Gerekçeye göre, "... bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin bir bölümünde iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence diğer kısmınınsa alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkân vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır".

Belirtilen nedenlerle asıl işveren, yardımcı işlerin bir bölümünü kendi işçileri ile yerine getirirken başka bir bölümünü alt işverene verebilecektir. Örneğin işyerindeki dış güvenliğin alt işverene verilmesi, bina içi güvenliğin işverenin kendi işçileri ile yerine getirilmesi ya da tersi bir uygulamaya gidilmesi mümkündür (Ekmekçi/Yiğit, 142). Aynı şekilde, yemek işlerini genel olarak alt işverene veren bir işveren, örneğin savunma sanayii hizmetleri için kurulan şirketlerde söz konusu olabileceği üzere güvenlik açısından özel koruma gereksinimi olan çalışanlarına yemek hizmeti sunulması için kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçiler istihdam edebilecektir. İnceleme konumuz açısından da uygulamada işverenlerin büyük kapsamlı (majör)-minör bakım-onarımlar için farklı yöntemler tercih ettikleri görülebilmektedir. Öte yandan, yardımcı işlerin bölünmesinin gerisinde mutlaka bu şekilde görece bir mantığın bulunması da zorunlu değildir. Yardımcı işlerin verilmesi için Kanunda özel bir koşul öngörülmediğine göre bu işler için kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi, bölünerek de kurulmuş olsa, muvazaalı olmadıkça Kanuna uygun olacaktır. Bu noktada işverenlik yetkilerinin kimin tarafından kullanıldığının belirlenmesi, bir işçi temini faaliyetinin bulunmaması belirleyici olacaktır.

Bakım-onarım işlerinin yardımcı iş niteliğinde olduğu ve bölünerek alt işverene verilebileceği hususu Yargıtay'ın çok sayıda kararında belirtilmiştir (Yarg. 22. HD, 03.10.2017, E. 2017/38765 K. 2017/20382; Yarg. 22. HD, 19.09.2017, E. 2017/38035 K. 2017/18513; Yarg. 22. HD, 20.12.2017, E. 2017/44744 K. 2017/30320; Yarg. 22. HD, 02.01.2018, E. 2017/45868 K. 2018/959; Yarg. 9. HD, 03.02.2021, E. 2020/4928 K. 2021/3343).

Nihayet 9. Hukuk Dairesi, çok yakın tarihte, 2022 yılında verdiği bir kararda da aynı sonuca varmıştır. Karara göre, "…periyodik bakım ve onarım ihalesinde mekanik tamir ustası olarak çalışan davacının hizmet alım sözleşmelerine uygun şekilde çalıştırıldığı, alt işverene verilen işin doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alan bir iş olmayıp yardımcı iş kapsamında olduğu, davalı Kurum ile diğer dava dışı şirketler arasında asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kanuna uygun olarak kurulduğu anlaşılmaktadır.

6. Mahallinde yapılan keşif sırasında dinlenen davacı tanıkları; davacının mekanik tamir ustası olarak çalıştığını, arıza üzerine durumun makine sicil birimine bildirildiğini, makine sicil biriminin ise yüklenici firmanın teknik personeline arızayı ilettiğini, iletilen arızanın yüklenici firma işçileri tarafından giderildiğini beyan etmişlerdir.

7. Davalı Kurum tarafından dava dışı şirketlere verilen iş yardımcı iş niteliğindedir. Yardımcı işin bir kısmının alt

işverene verilmesi mümkündür. Başka bir anlatımla, hizmet alımı yapılan yardımcı işte hem asıl işverenin hem de alt işveren işçisinin çalışması asıl işveren-alt işveren ilişkinin geçerliliğine halel getirmez. Bu itibarla davalı ile dava dışı şirket arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının davalı Kurumun işçisi olduğuna ilişkin tespit yerinde değildir. …", (Yarg. 9. HD, 25.05.2022, E. 2022/998 K. 2022/6448; aynı yönde, Yarg. 9 HD, 01.12.2021, E. 2021/11711 K. 2021/16013).

Sonuç olarak inceleme konusu kararda bakım-onarım işlerinin yardımcı iş niteliğinde olduğunun ve yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilebileceğinin kabul edilmesinin isabetli olduğu kanaatindeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/8056

Karar No.: 2021/11852

Tarihi: 15.09.2021

Karar Özeti:

Davacı, davalı işverene ait şeker üretimi yapılan işyerinde değil ...de şeker üretim makineleri yapımı ve onarımı işinde Makine Fabrikasında çalışmaktadır. Şeker üretimi yapılan işyerinde planlı veya arizi bakım onarım işlerinin yardımcı iş olduğu ve alt işverene verilmesinde yasal sınırlama bulunmadığı izahtan varestedir. Ancak şeker üretiminde kullanılan makinelerin üretildiği, tamir ve bakımı işlerinin yapıldığı işyerinde makine tesisatlarının yapımı, onarımı işlerinde işverenin asıl işçileriyle aynı atölyede ve tezgahlarda çalışan işçiler için işin yardımcı iş olduğunun kabulü hatalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.2

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 09.02.2015 tarihinde sendika üyeliğinin kabul edildiğini, alt işverenlik ilişkisinde muvazaanın tespit edildiğini ve Toplu İş Sözleşmesi'nden kaynaklanan alacaklardan yararlanması gerektiğine ilişkin ... 1. İş Mahkemesi'nin 2016/217 Esas sayılı dosyada kararın kesinleştiğini, kesin hüküm ile karara bağlanan 11.02.2016 dönemi sonrası alacakların ödenmediğini ileri sürerek ücret farkı, ilave tediye, akdi ikramiye, kıdem zammı, giyim yardımı, sosyal yardım, şeker yardımı ve aile yardımı alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının alacaklarının ödendiğini, ödenmeyen alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının davalı işyerinde bakım onarım atölyesinde tesisatçı olarak çalıştığı, asıl işveren işçileriyle alt işveren işçilerinin aynı tezgahlarda yan yana, aynı işi yaparak çalıştıklarını, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi ve Alt İşveren Yönetmeliği'ndeki düzenlemeler ve işyerindeki tespitler karşısında alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu, yapılan işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmadığı, dosyamızda davalı bulunan asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu, 4857 Sayılı yasanın 2/7. maddesine göre alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işveren işçisi sayılması gerektiği ve bu nedenle Toplu İş Sözleşmesi'nden faydalanması gerektiği, ... 1.İş Mahkemesi'nin 2016/217 Esas sayılı kesinleşmiş dosyası, yine aynı konuda açılmış olan davalarda ... 1.İş Mahkemesi tarafından davaların kabulü yönünde karar verilmiş olması hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri birlikte değerlendirilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, davacı işçi tarafından, davalı işverene karşı aynı taleplerle açılan davanın ... 1. İş Mahkemesi'nin 06.10.2016 tarih ... karar sayılı ilamı ile karara bağlandığı, verilen kararla davalı ... ile hizmet alımı yapılan firmalar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığı, ilişkinin muvazaaya dayalı olduğu bu durum çerçevesinde davacının baştan itibaren asıl işveren olan T…Ş…F…A.Ş. işçisi olduğu, davacının toplu iş sözleşmesinden kaynaklı 10.02.2016 tarihleri arasına ait fark alacak talebinde bulunabileceğinin kabulüyle toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakların hüküm altına alındığı, davalı taraf istinaf başvurusunun ... Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi'nin 28.12.2016 tarih 2016/175 Esas 2016/162 Karar sayılı ilamıyla esastan reddine karar verildiği, verilen kararın temyiz kanun yolundan geçmeden kesinleştiği, eldeki dava da ise, davacının ücret farkı, ilave tediye, şeker ikramiyesi (akdi ikramiye), kıdem zammı, giyim yardımı, sosyal yardım, şeker yardımı ve aile yardımı alacaklarının hüküm altına alındığı, davacı hakkında daha önceki dönem yönünden verilmiş ve ... Bölge Adliye Mahkemesi incelemesinden geçip kesinleşen ancak temyiz kanun yolundan geçmeyen muvazaa

tespit kararı mevcut ise de, dosya kapsamı itibarıyla davacının davalı işyerinin bakım-onarım atölyesinde tesisatçı olarak çalıştığı ve hizmet alım sözleşmesinin konusunun "bakım-onarım (mekanik-elektrik) hizmetleri, elektrik tesisat montaj hizmetleri, dökümhane takımlarının bakım onarımları, sıhhi tesisat ve kazan bakım işletme, proje hizmetleri işçiliğinin yapılması" olduğu, arızi de olsa planlı da olsa, bakım ve onarım işlerinin doğrudan davalının üretim organizasyonu içinde yer almadığı gibi aksine, planlı bakım ve onarım işinin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerden olduğu sonucuna ulaşıldığı, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 22.01.2018 tarih 2017/45868 Esas 2018/959 Karar ve 20.12.2017 tarih 2017/44744 Esas 2017/30320 Karar sayılı ilamları ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.02.2021 tarih 2020/4930 Esas, 2021/3345 Karar sayılı ilamının da bu yönde olduğu, bu durumda, davalı işyerinde yapılan planlı bakım ve onarım işinin asıl işin bir parçası olduğu yönünde bir mahkeme kararı değil, aksine yapılan işin yardımcı iş olduğu ve yardımcı işlerin bölünerek alt işveren işçilerine yaptırılabileceğine ilişkin kesinleşmiş Yargıtay kararının bulunduğu, böylece, davacının yaptığı işin asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilerek yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi gerekmediği gibi, yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilmesine engel de bulunmadığı gözetilerek muvazaa iddiasına dayalı taleplerin yerinde olmadığı bu nedenle davalının istinaf başvurusunun kabulüyle İlk Derece Mahkemesi'nin kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında davalı işverenle yapılan hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığı konusunda uyuşmazlık mevcuttur.

Davacı, davalı işverene ait şeker üretimi yapılan işyerinde değil ...de şeker üretim makineleri yapımı ve onarımı işinde Makine Fabrikası'nda çalışmaktadır. Şeker üretimi yapılan işyerinde planlı veya arizi bakım onarım işlerinin yardımcı iş olduğu ve alt işverene verilmesinde yasal sınırlama bulunmadığı izahtan varestedir. Ancak şeker üretiminde kullanılan makinelerin üretildiği, tamir ve bakımı işlerinin yapıldığı işyerinde makine tesisatlarının yapımı, onarımı işlerinde işverenin asıl işçileriyle aynı atölyede ve tezgahlarda çalışan işçiler için işin yardımcı iş olduğunun kabulü hatalıdır. Davacının çalıştığı işyerinde davacı ile aynı işi yaptığı keşif sırasında bilirkişi raporuna eklenen işyeri atölye krokisinden tespit edilen M. K.'ın açtığı davalarda muvazaa kabul edilerek davanın kabulü yönünde kurulan hükmün Dairemizin aynı gün temyiz incelemesinde ... ilamıyla onandığı, ayrıca 2021/5568 Esas, 2021/9822 Karar sayılı 02.06.2021 tarihli emsal onama ilamı ve önceki tarihlerde verilmiş muvazaa yönünden kesinleşen ilamlar bulunduğu UYAP sistemi taramasında tespit edilmiştir. Kesinleşmiş Yargıtay kararları nazara alındığında makine fabrikası işyerinde yapılan işin asıl iş olup yardımcı iş olmadığı bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulmadığı, açıktır.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararı bu nedenle isabetsiz olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.09.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2017/45868

Karar No.: 2018/959

Tarihi: 22.01.2018

Karar Özeti:

Planlı bakım ve onarım işinin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerden olduğu, böylece asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu takdirde, yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi gerekmediği gibi, yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilmesine engel de bulunmamaktadır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.2

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, müvekkilinin iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini, davalılar arasındaki alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı ve geçersiz olduğunu ileri sürerek feshin geçersizliğine ve davacının davalı ...Ş.'ye ait işyerindeki işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalı ...Ş. vekili; ileri sürerek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı ... İnş. Taah. Nakl. Turz. San. ve Tic. Ltd. Şti. vekili; diğer davalı ile aralarındaki hizmet alım sözleşmesinde

ihale bitim tarihi olarak 31.12.2015 tarihinin belirtildiğini, davacı işçinin işe başlatılmaması ile müvekkili firmanın bir sorumluluğunun bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nce, iş sözleşmesinin bildirimsiz olarak ve işçinin savunması alınmadan feshedilmesi sebebiyle feshin geçersizliğinin tespitine, ayrıca davalılar arasındaki alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu değerlendirilerek, davacının asıl işveren T... Ş...Fabrikaları A.Ş.'deki işe iadesine, işe başlatılmama halinde davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları tazminat miktarının davacının dört aylık brüt ücreti olarak belirlenmesine, davacının süresi içinde başvurması halinde hak kazanacağı en çok dört aya kadar ücret ve haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, dava şartlarının mevcut olduğu, iş sözleşmesinin 4857 Sayılı Kanun'un 19. maddesine aykırı olarak yazılı fesih bildirimi olmadan, savunma alınmadan feshedildiği, davalılar arasındaki asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu, ileri sürülen istinaf nedenleri ve kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme neticesinde mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle, davalılar vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davalılar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Taraflar arasındaki uyuşmazlık davalılar arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı noktasındadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre, "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle 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. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur."

Aynı maddenin 7. fıkrasına göre ise, "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 sebeplerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."

27.09.2008 tarihli ve 27010 (RG) sayılı Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre muvazaa, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine dair asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeyi ifade eder.

Yönetmeliğin 11. maddesine göre; (1) işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. (2) İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. (3) Ancak asıl iş;

a. İşletmenin ve işin gereği,

b. Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir.

(4) Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.

Aynı Yönetmeliğin "Muvazaanın incelenmesi" başlıklı 12. maddesinin 2. fıkrasına göre; Muvazaanın incelenmesinde özellikle;

a. Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine dair asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,

b. Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

c. Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,

ç. Alt işverenin işe uygun yeterli ekipmanla tecrübeye sahip olup olmadığı,

d. İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,

e. Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f. Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g. Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığı, hususları göz önünde bulundurulur.

Dosya içeriğine göre, davalı ...Ş. ile diğer davalı ... İnş. Taah. Nak. Tur. San. ve Tic. Ltd. Şti arasında imzalanan 05.12.2013 tarihli Planlı Bakım Onarımcı Çalıştırılmasına Dair Hizmet Alım Sözleşmesi'nin 5. maddesine göre işin tanımının "İdarenin atölyelerinde ve müştemilatında bulunan değişik kapasite ve boyutlarda takım tezgahlarının ve donanımlarının, her türlü işleme tezgahının, tavan vinçlerinin, CNC ve optik okuyuculu kesme tezgâhlarının dizel jeneratör dairesi kompresör dairesi ve iş makinelerinin periyodik bakımları ve bu esnada ortaya çıkan arızaların tespiti ve giderilmesi hizmetleri ile AG/OG elektrik tesislerinin (şalt daireleri, trafo daireleri, dizel generatör dairesi, kompresör dairesi, tüm güç ve kumanda panoları) planlı bakım, parça ve yağ kontrolü ile değişimi, elektrik tesis hat bakımı ve koruyucu kestirimci bakım ve bakım-onarım hizmetlerinin 12 ay süreli olarak 6 mekanikçi ve 2 elektrikçi ile yapılması" olduğu görülmektedir.

İlk Derece Mahkemesi tarafından usul ekonomisine uygun olarak, benzer mahiyetteki ... 12. İş Mahkemesi'nin 2016/145 Esas ve emsal nitelikte olan ... 6. İş Mahkemesi'nin 2016/137 Esas sayılı dosyasında aynı hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak, aynı fabrikanın aynı biriminde yapılmış olan keşiflerle yetinilmiş, bu keşifler sonucu düzenlenen bilirkişi raporlarına itibar edilerek, hizmet alım sözleşmesinde tanımlanan planlı bakım işinin, makinalarda arıza olsa da olmasa da her zaman yapılması gerektiği, planlı bakımların arıza için değil, bu işi yapması için işyerinde sürekli eleman bulundurulması zorunlu bakımlardan olduğu, bu sebeple üretimin asli unsuru olacağı, asıl işverenin bakım için 9 elektrikçi personel çalıştırdığı, 2 işçinin alt işveren işçisi olarak çalıştığı, asıl işverenin planlı bakım için zorunlu olarak eleman çalıştırması sebebiyle alt işverene verilebilecek yardımcı işten söz edilemeyeceği, bu çerçevede planlı bakımda çalışan 9 asıl işveren işçisinin sürekli 2 alt işveren işçisiyle birlikte aynı işi yaptığı, işin asıl işin bir bölümü olması ve uzmanlık gerektirmeyen bir iş olması sebebiyle Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesine aykırı davranıldığı, davalılar arasında muvazaaya dayanan bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Hükme esas alınan bilirkişi raporlarında; arızi bakımın aksine planlı bakımın üretimin bir parçası olduğu, tam ve sağlıklı çalışan bir makina olmadan üretim yapılmasının mümkün olmadığı, bu sebeple davacının elektrikçi olarak, asıl işverenin işçileri ile birlikte çalıştığı planlı bakım işinin yardımcı iş olarak nitelenemeyeceği, asıl işin bir bölümü olduğu, ancak işin teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmediği, bu sebeple de alt işverene verilmesinin mümkün olmadığı yönünde görüş bildirilmiştir.

Ne var ki, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinde yardımcı iş, "işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine dair olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" şeklinde tanımlanmış olup, bu tanım çerçevesinde arızi de olsa planlı da olsa, bakım ve onarım işlerinin doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alması söz konusu değildir. Aksine, planlı bakım ve onarım işinin asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerden olduğu, böylece asıl işe yardımcı iş niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu takdirde, yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi gerekmediği gibi, yardımcı işlerin bölünerek alt işverene verilmesine engel de bulunmamaktadır.

Mahkemece belirtilen hususlar gözetilmeksizin, bakım işinin asıl iş olduğu ve asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçilerinin aynı yerde aynı işi yapmalarının muvazaa oluşturduğu sonucuna varılması isabetli olmamıştır.

2. Fesih tarihi itibariyle işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı ve dolayısıyla davacının iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlıktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçi sayısına dair bu hüküm, nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.

Yargılama sırasında davalı vekili tarafından otuz işçi şartının gerçekleşmediği ileri sürülmesine rağmen, mahkemece bu yönde yeterli ve gerekli araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Davalılar arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli ve hukuka uygun olduğunun anlaşılmasına göre, Mahkemece yukarda belirtilen ilkeler ışığında araştırma yapılarak, fesih tarihinde davalı işverenin davacının çalıştığı işkolu ile aynı işkoluna tabi işyerlerindeki işçi sayısının otuz ve üzerinde olup olmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir.

Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

Sonuç:
Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istenmesi halinde ilgililere iadesine, 22.01.2018 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

Yargıtay Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas No.: 2022/998
Karar No.: 2022/6448
Tarihi: 25.05.2022
Karar Özeti:
Periyodik bakım ve onarım ihalesinde mekanik tamir ustası olarak çalışan davacının hizmet alım sözleşmelerine uygun şekilde çalıştırıldığı, alt işverene verilen işin doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alan bir iş olmayıp yardımcı iş kapsamında olduğu, davalı Kurum ile diğer dava dışı şirketler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun olarak kurulduğu anlaşılmaktadır.
Mahallinde yapılan keşif sırasında dinlenen davacı tanıkları; davacının mekanik tamir ustası olarak çalıştığını, arıza üzerine durumun makine sicil birimine bildirildiğini, makine sicil biriminin ise yüklenici firmanın teknik personeline arızayı ilettiğini, iletilen arızanın yüklenici firma işçileri tarafından giderildiğini beyan etmişlerdir. Yardımcı işin bir kısmının alt işverene verilmesi mümkündür. Başka bir anlatımla, hizmet alımı yapılan yardımcı işte hem asıl işverenin hem de alt işveren işçisinin çalışması asıl işveren-alt işveren ilişkinin geçerliliğine halel getirmez.
İlgili Mevzuat:
4857 sayılı İş Kanunu m.2
Yargıtay Kararı:
Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nin 14.10.2020 tarihli ve 2019/907 Esas , 2020/700 Karar sayılı kararı ile davanın kabulüne karar verilmiş, kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nin 08.04.2021 tarihli ve 2020/3093 Esas, 2021/907 Karar sayılı kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve eksikliğin giderilerek sonucuna göre yeniden karar verilmesi için dosyanın Mahkemesine iadesine karar vermiştir.
Bölge Adliye Mahkemesi'nin kaldırma kararı doğrultusunda yeniden yapılan yargılama yapan İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.
Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:
I. Dava:
Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı Kurum bünyesinde Şirketin asıl işi niteliğindeki kömür üretim faaliyeti işinde çalıştığını, işçi temininin muvazaalı olduğunu, davacının baştan beri davalı Kurumun işçisi sayılması gerektiğini, 2016 yılının başında müvekkilinin muvafakatı alınmadan ücretinin düşürüldüğünü, bu nedenle bir kısım işçilik alacaklarının bulunduğunu ileri sürerek fark ücret ve fark ilave tediye alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.
II. Cevap:
Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı ile Kurum arasında herhangi bir bağ ve sözleşme bulunmadığını, Kurumun ihale makamı olması sebebiyle sorumluluğunun bulunmadığını, muvazaa iddiasını kabul etmediklerini, davacının ilave tediye alacağı hakkının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.
III. İlk Derece Mahkemesi Kararı:
İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davalı ile taşeron şirketler arasında imzalanan ihale sözleşmelerinin muvazaalı olduğu, davacının Kurum işçisi sayılması sebebiyle ilave tediye ücretine hak kazandığı, ücret düşürülmesi iddiasına ilişkin olarak dosya kapsamında davacının muvafakatinin alındığı ya da yeni bir iş sözleşmesi yapıldığına dair yazılı herhangi bir belge sunulmadığı, bu nedenle işçinin rızası olmadan ücretinin düşürülmesi mümkün olmadığından davacının fark ücret alacağına da hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.
IV. İstinaf:
A. İstinaf Yoluna Başvuranlar:
İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.
B. İstinaf Sebepleri:
Davalı vekili istinaf dilekçesinde; husumet itirazlarının olduğunu, muvazaa iddiasını kabul etmediklerini, bilirkişi raporundaki hesaplamaların hatalı olduğunu, davalı Kurumun ihale makamı olduğunu ve Mahkemece verilen kararın hatalı olduğunu belirterek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.
C. Gerekçe ve Sonuç:
Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;
"...Hizmet alım sözleşmesi, idari ve teknik şartname ve protokolden verilen işin; davalı kurum uhdesinde olan ve cins, mevki ve sınır koordinatları belirtilen sahadan, idare tarafından bir kısmı yüklenicinin kullanımına bedelsiz ola-

rak verilecek bina, tesis, makine, teçhizat ve yeraltı galerileri ile yüklenicinin temin edeceği ilave makine, teçhizat, tesis ve personel ile bütün masraflar yükleniciye ait olmak üzere, yer altı işletme yöntemiyle kömür üretme işi olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından düzenlenen 22.10.2010 tarih ve B.12.0.ÇGM.1.166.43-71.43-7/3968 Sayılı müfettiş raporunda, TKİ ile hizmet alım sözleşmeleri yapılan firmalar arasındaki ilişkinin muvazaa olduğunun tespiti üzerine asıl işveren olan TKİ ile alt işverenler Ö. Madencilik San. Ve Tic. A.Ş., Y. Madencilik San. Ve Tic. Ltd. Şti., Y. Tek-Ü. Adi Ortaklığı tarafından açılan dava sonucu Tavşanlı 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2010/581 E. 2011/484 K. sayılı kararı ile; lavvar-kömür üretimi ve galeri açma işlerinde uzmanlık bakımından GLİ'nin yetersiz olmadığı, kullandığı teknolojinin taşeron firmaların teknolojisinden daha üstün olduğu, teknik bilgi olarak da bu firmalardan daha çok bilgiye sahip bulunduğu, kurulan ilişkinin muvazaalı olduğu dolayısıyla hizmet alım ihalelerinin geçerli olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği, kararın kesin nitelikte olması nedeniyle temyiz isteminin reddedildiği; yine davacı P. Teknik Elek. Maden. Turizm A.Ş. ile davalı Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında görülen dava sonucunda Tavşanlı 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2012/14- 2012/44 E.K. sayılı kararı ile "yer altı kömür üretimi ve galeri açma" alt işverenlik sözleşmesinin muvazaa olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verildiği ve hükmün Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012/12370 Esas, 2012/11185 Esas Karar sayılı ilamıyla onandığı anlaşılmaktadır.

Yer altı kömür üretimi ve galeri açma işi davalının asıl işi olup, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olmaması, alt işverenler ile yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunun yargı kararları ile de tespit edilmiş olması, davacı ile aynı işi yapan işçilerin muvazaa tespiti talebiyle açtığı, lehlerine sonuçlanan ve Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen dava dosyaları değerlendirildiğinde davalı idare ile ihbar olunan şirket arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun kabulünde herhangi bir isabetsizlik bulunmamıştır.

... Dairemizin kaldırma kararı doğrultusunda bilirkişi raporu alınarak buna göre karar verildiği anlaşılmakla, ilk derece mahkemesi kararı yerindedir.... " gerekçeleriyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1). alt bendi uyarınca esastan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz:

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri:

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; husumet itirazlarının olduğunu, muvazaa iddiasını kabul etmediklerini, davacının çalıştığı ihaledeki işin yardımcı iş olduğunu, ücretlerin firmalarca belirlendiğini, davacının ücretlerinin düşürüldüğünü iddia ettiği dönemde farklı şirketlerde çalıştığını, her dönem başlangıçlarında yüklenici firmayla yeni iş sözleşmesi imzaladığını, bu nedenle davacının "muvafakati alınmadan ücretinin düşürüldüğü'" iddiasının gerçeği yansıtmadığını, harçların tamamından sorumlu tutulmalarını kabul etmediklerini ve vekâlet ücretinin yanlış hesaplandığını ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe:

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davalı Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü ile dava dışı şirketler arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı, muvazaaya dayanıp dayanmadığı ve davacının muvafakati alınmadan ücretinin düşürülüp düşürülmediği noktalarında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

a. 6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun'un 1. maddesi şöyledir;

"Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 Sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanunu'nun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanunu'nun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır."

b. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun (4857 Sayılı Kanun) "Tanımlar" kenar başlıklı 2. maddesinin altıncı fıkrası şöyledir:

"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. 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."

c. 4857 Sayılı Kanun'un "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" kenar başlıklı 22. maddesi şöyledir:

"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir

değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz."

d. 4857 Sayılı Kanun'un "Ücretten indirim yapılamayacak haller" kenar başlıklı 62. maddesi şöyledir:

"Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz."

e. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin "Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları" kenar başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi şöyledir: "Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır."

3. Değerlendirme

a. Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

b. Alt işveren, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlara göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekir.

c. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde asıl iş "mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş" olarak tanımlanırken, yardımcı iş "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" olarak tanımlanmıştır.

d. Dosya içerisinde mevcut hizmet alım sözleşmelerinden ihale konusu işin "T… K… İ… K… GLİ Açık ocaklarında çalışan 7820 Marion Dragline Elektrikli Ekskavatör (40 Yd3) 1 Adet, 2300 XP P&H Showel Elektrikli Ekskavatör (20 Yd3) 5 Adet ve 1900 AL P&H Showel Elektrikli Ekskavatör (10 Yd3) 7 Adet Elektrikli Ekskavatörün 1 yıl (366 Takvim Günü) süreyle 1 kişi Makine Mühendisi, 1 kişi Elektrik Mühendisi, 2 kişi Makine Teknikeri, 1 kişi Elektrik Teknikeri, 14 kişi Mekanik bakımcı, 9 kişi Elektrik Tamir-Bakımcı, 3 kişi Kaynakçı, 10 kişi İş Makine Yağcı olmak üzere toplam 41 kişiye teknik şartnamede belirtilen tamir-bakım işlerinin yaptırılması ve şoförüyle birlikte 4x4 pikap, kamyonet ve minibüs kiralaması işi" olduğu anlaşılmaktadır.

e. Söz konusu periyodik bakım ve onarım ihalesinde mekanik tamir ustası olarak çalışan davacının hizmet alım sözleşmelerine uygun şekilde çalıştırıldığı, alt işverene verilen işin doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alan bir iş olmayıp yardımcı iş kapsamında olduğu, davalı Kurum ile diğer dava dışı şirketler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun olarak kurulduğu anlaşılmaktadır.

f. Mahallinde yapılan keşif sırasında dinlenen davacı tanıkları; davacının mekanik tamir ustası olarak çalıştığını, arıza üzerine durumun makine sicil birimine bildirildiğini, makine sicil biriminin ise yüklenici firmanın teknik personeline arızayı ilettiğini, iletilen arızanın yüklenici firma işçileri tarafından giderildiğini beyan etmişlerdir.

g. Davalı Kurum tarafından dava dışı şirketlere verilen iş yardımcı iş niteliğindedir. Yardımcı işin bir kısmının alt işverene verilmesi mümkündür. Başka bir anlatımla, hizmet alımı yapılan yardımcı işte hem asıl işverenin hem de alt işveren işçisinin çalışması asıl işveren-alt işveren ilişkinin geçerliliğine halel getirmez. Bu itibarla davalı ile dava dışı şirket arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının davalı Kurumun işçisi olduğuna ilişkin tespit yerinde değildir. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacının işe girdiği tarihten itibaren davalının işçisi olduğunun tespitine yönelik talebinin ve ilave tediye alacağının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

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,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 25.05.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.