

**YARGITAY**  
**22. HUKUK**  
**DAİRESİ**

Esas No.	<b>2016/15329</b>
Karar No.	<b>2016/18179</b>
Tarihi:	<b>16.06.2016</b>

<b><u>İlgili Kanun /</u></b>
<b><u>Madde</u></b>
<b>4857 S. İşK. /2,18-21</b>

- 
- 
- **MUVAZAA**
- **MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN TARAFININ KAMU İŞVERENLERİ OLMASININ MUVAZAAYI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI**
- **MUVAZAALI BİR İŞLEMLE ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN ZARARA UĞRATILMASININ HAKSIZ EYLEM NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **HİÇ KİMSENİN KENDİ MUVAZAALI İŞLEMİNDEN HUKUKİ YARAR ELDE EDEMEYECEĞİ**
- **MUVAZAALI ALT İŞVERENİNDE İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN SORUMLU OLACAĞI**

**ÖZETİ** kanuni olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin yedinci fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine şartların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin kararları da bu doğrultudadır. Muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ızrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa sebebiyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir.

Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlardan sorumludur. Somut olayda iyiniyetli olan davacı işçiye karşı taraf olmadığı muvazaanın ileri sürülemeyeceği, akdin hükümsüzlüğünün davacıya karşı ileri sürülmesinin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki iyiniyet kurallarına aykırı olması ve hiç kimsenin kendi hilesinden yararlanamayacağı ilkesi gereğince muvazaalı işlemi yapan ...'ın davacının .... süresi içinde başvurması ve süresi içinde işe başlatılmaması halinde dört aylık brüt ücret tutarından, diğer bir anlatımla geçersiz sebeple fesih sonucuna bağlı kanuni yaptırım sonucu doğan alacağından diğer davalı ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmelidir.

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı ... avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, davalı ... Müdürlüğüne ait iş yerinde, diğer davalı ... işçisi olarak çalıştırıldığını, davalı ... ile davalı ... arasındaki asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunu ve iş sözleşmesinin işverence geçerli bir sebebe dayanılmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı ... vekili, diğer davalı ... ile aralarındaki asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olmadığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ... vekili, davanın reddini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davalı ... aleyhine açılan davanın husumet yokluğundan reddine; diğer davalı ... yönünde ise, feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, işe başlatma tazminatının dört aylık ücret tutarı olarak ve çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının belirlenmesine karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davalı ... vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir.

Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi ispatlanabilen adi kanunî karineler olduğu kabul edilmelidir.

5538 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olan ortaklıklara dair ayrı durumlara düzenlenmiştir. Ancak, maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi

tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Kanuni olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin yedinci fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine şartların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin kararları da bu doğrultudadır.

Muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ızrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa sebebiyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlardan sorumludur.

Somut olayda iyiniyetli olan davacı işçiye karşı taraf olmadığı muvazaanın ileri sürülemeyeceği, akdin hükümsüzlüğünün davacıya karşı ileri sürülmesinin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki iyiniyet kurallarına aykırı olması ve hiç kimsenin kendi hilesinden yararlanamayacağı ilkesi gereğince muvazaalı işlemi yapan ...'ın davacının .... süresi içinde başvurması ve süresi içinde işe başlatılmaması halinde dört aylık brüt ücret tutarından, diğer bir anlatımla geçersiz sebeple fesih sonucuna bağlı kanuni yaptırım sonucu doğan alacağından diğer davalı ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmelidir.

Bu sebeple mahkemece davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının baştan beri davalı ... işçisi olduğu belirtilerek davalı ... işyerine işe iade edilmesi dosya içeriğine uygun olduğundan, davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. Ancak işe iadenin maddi sonuçlarından her iki davalının birlikte sorumlu tutulmalarına karar verilmesi gerekirken mahkemece, hatalı değerlendirme ile davalı ... hakkında açılan davanın husumetten reddine karar verilmesi isabetli olmamıştır.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.  
Sonuç:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

- 1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2-Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davalılar arasındaki hukuki ilişki muvazaaya dayandığından davacının gerçek işveren olan davalı ... Müdürlüğündeki işyerinde **İŞE İADESİNE**,
- 3-Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalılarca müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih sebebi dikkate alınarak takdirenen davacının dört aylık ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,
- 4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,
- 5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre belirlenen 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
- 7-Davacı tarafından yapılan 67,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 16.06.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.