

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51

T.C.

YARGITAY

21. Hukuk Dairesi

Esas No. 2019/2896

Karar No. 2020/500

Tarihi: 04/02/2020

- ORGANİK BAĞ
- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
- MADDİ TAZMİNAT

ÖZETİ Çalışma hayatında işçinin asıl işverenin dışında başka işverenlere de hizmet verebildiği, yine işçinin bilgisi dışında olmakla beraber esasında birbiri ile bağlantısı olan işverenlerin işlerini gördükleri de bir hakikattir. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında da değinildiği üzere "şirketler arasında organik bağ"dan söz etmek gerekir ki bu durum esasında "geçici iş ilişkisi" ile bağlantılı bir konudur. Geçici iş ilişkisi ise 4857 sayılı yasanın 7. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde işçinin kendi işvereni ile arasındaki iş sözleşmesi devam etmekle beraber işçi, bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle de yükümlüdür

K A R A R

A) Davacı İstemi;

Davacı dava dilekçesi ile 5.000,00 TL maddi, 10.000,00 TL manevi tazminat ödenmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabı;

Davalı taraf davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

D) Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Davacı tarafın istinaf kanun yoluna başvurması üzerine ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nce davalı şirket ile davacının işvereni olan dava dışı şirket arasında organik bağ bulunduğunun ispatlanamadığı, işyeri devri, işçi devrine ilişkin dosyada delil bulunmadığı, şirketler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğunun ispatlanamadığı, iş kazasının meydana gelmesinde davalı şirkete kusur atfedilemeyeceğine ilişkin mahkeme kararının isabetli olduğundan bahisle davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

E) Temyiz Nedenleri:

Davaya konu işin anahtar teslimi bir iş olmadığını, Yargıtay içtihatları gereğince; anahtar teslim bir işten söz edilebilmesi için, alt işverenin asıl işverenden aldığı işin, asıl işverenin işi ile hiç ilgisinin olmaması, tamamen ayrı ve bağımsız bir nitelik taşıması, asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmaması, yardımcı iş niteliğinde de olmayıp, başkaca bağımsız bir iş olması gerektiğini, bunun yanında yapılacak iş bütünüyle başka birine devredildiğinden asıl işverenin işten elini tamamen çekmesi gerektiğini, davalının işten elini tamamen çekmediği gibi, aksine davalının bakım ve onarım müdürü ...'un yapılacak iş ile ilgili davacıya talimatlar verdiğini, montajın nasıl yapılacağını anlattığını, davalının işçisi olan ...'ın da davacı ile birlikte montaj işinde görev aldığını, davacının görevlendirilmesi sonucu yaptığı montaj işinin tüm bu unsurları içerdiği, işin anahtar teslim bir iş olmaması sebebiyle dava dışı ...'nin alt işveren, davalı ... Plastik A.Ş.'nin de asıl işveren olduğunu, davacının kusuru bulunmadığını, kusur oranını kabul etmediklerini, raporun son derece hatalı ve yetersiz olduğunu, iş hukuku alanında uzman hukukçu bir bilirkişinin de olduğu yeni bir bilirkişi heyetinden rapor alınması gerektiğini, bölge adliye mahkemesi tarafından "manevi tazminat yönünden kesin, maddi tazminat yönünden temyizi kabil olmak üzere" şeklinde hüküm kurulduğunu, oysa verilen kararın bir bütün olduğunu, kararın ikiye ayrılmak suretiyle kısmen kesin, kısmen temyize açık şekilde karar verilemeyeceğini ileri sürmüştür.

F) Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

Dava, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Dosya kapsamından davacının dava dışı ... A.Ş.'nin sigortalısı olduğu, adı geçen şirkette makine operatörü ve montaj işçisi olarak çalıştığı, dava dışı ... şirketi yetkilisinin kayıt inceleme tutanağında yeralan ifadesine göre ... şirketine ait helezon makinesinin davalı Adopen şirketinin fabrikasına gönderildiği, davacının bu makinenin montajı ile görevlendirildiği, makinenin davalı Adopen şirketinin

fabrikasına montajı yapılırken helezonu ayarlamaya çalıştığı sırada helezonun davacının üzerine düştüğü, davalı şirket ile dava dışı ... A.Ş.'nin yönetim kurulu başkanlarının kardeş oldukları, sicil kayıtlarına göre her iki şirketin PVC, boru, profil gibi bir kısım faaliyet konularının ortak olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma hayatında işçinin asıl işverenin dışında başka işverenlere de hizmet verebildiği, yine işçinin bilgisi dışında olmakla beraber esasında birbiri ile bağlantısı olan işverenlerin işlerini gördükleri de bir hakikattir. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında da değinildiği üzere "şirketler arasında organik bağ" dan söz etmek gerekir ki bu durum esasında "geçici iş ilişkisi" ile bağlantılı bir konudur.

Geçici iş ilişkisi ise 4857 sayılı yasanın 7. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde işçinin kendi işvereni ile arasındaki iş sözleşmesi devam etmekle beraber işçi, bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle de yükümlüdür.

Bu açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında davacının işvereni olan dava dışı ... A.Ş. ile davalı şirket arasında organik bağ bulunduğu gibi davalı ile davacı arasında geçici iş ilişkisinin söz konusu olduğu açık olduğuna göre bu hususlar dikkate alınarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli, Bölge Adliye Mahkemesince verilen karar kaldırılmalı, ilk derece mahkemesi hükmü bozulmalıdır.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle, temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nun 373/1. maddesi uyarınca KALDIRILMASINA, ilk derece mahkemesi kararının BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, dosyanın ilk derece mahkemesine, kararın bir örneğinin de Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 04/02/2020 gününde oy birliğiyle karar verildi.