

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/8
6098 S. TBK/19
6100 S. HMK/33

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/23561
Karar No. 2020/10209
Tarihi: 01/10/2020

- YARGICIN TARAFLARIN HUKUKİ NİTELENDİRMESİYLE BAĞLI OLMAMASI
- İŞYERİNİN ACENTEYE DEVRİNDE SÖZ EDEBİLMEK İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR
- İŞ SÖZLEŞMESİ
- BAĞIMLILIK UNSURUNUN AYIRT EDİCİ ÖZELLİKLERİ

ÖZETİ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 19. ve 6100 sayılı HMK.'un 33. maddeleri uyarınca yargıç tarafların hukuki nitelendirmesi ile bağlı değildir. Yargıç aradaki sözleşmesel ilişkiyi yorumlar, sözleşme türünü ve içeriğini kendisi belirler. Tarafların gerçek ve ortak iradelerini esas alır. Bu nedenle taraflar arasındaki sözleşmenin iş, vekalet, eser veya acentelik sözleşmesi olduğunu nitelendirilmesi yargıca aittir.

İşyerinin acenteye devrinde, devralan belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse bir devirden söz edilemez. Zira muvazaa olgusu iddia edilmese de resen araştırılması gereken bir olgudur. Devredenin işveren sıfatının devam ettiği kabul edilmelidir. Acentelik sözleşmesine göre devredenin devralan acente üzerinde denetim ve kontrol yetkisinin bulunması, çalışma şartlarını belirlemesi, çalışan üzerinde yönetim hakkını kullanması, acente ilişkisinin kayıt üzerinde

kaldığının, acentenin bağımsız bir işveren olmadığına göstergeleridir.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılabilir olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder...

Özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Bu bağlamda çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) önemli bir olgudur. Böyle bir durumda çalışan kişinin bağımsız çalışan olduğu kabul edilmelidir. Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğu kanıt oluşturabilir.

Dikkate alınabilecek diğer bir ölçütte münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yaralanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağına tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında davalı ...'in davacı talepleri karşısında sorumluluğunun bulunup bulunmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 19. ve 6100 sayılı HMK'un 33. maddeleri uyarınca yargıç tarafların hukuki nitelendirmesi ile bağlı değildir. Yargıç aradaki sözleşmesel ilişkiyi yorumlar, sözleşme türünü ve içeriğini kendisi belirler. Tarafların gerçek ve ortak iradelerini esas alır. Bu nedenle taraflar arasındaki sözleşmenin iş, vekalet, eser veya acentelik sözleşmesi olduğunu nitelendirilmesi yargıca aittir.

İşyerinin acenteye devrinde, devralan belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse bir devirden sözedilemez. Zira muvazaa olgusu iddia edilmese de resen araştırılması gereken bir olgudur. Devredenin işveren sıfatının devam ettiği kabul edilmelidir. Acentelik sözleşmesine göre devredenin devralan acente üzerinde denetim ve kontrol yetkisinin bulunması, çalışma şartlarını belirlemesi, çalışan üzerinde yönetim hakkını kullanması, acente ilişkisinin kayıt üzerinde kaldığının, acentenin bağımsız bir işveren olmadığının göstergeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur

olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder.

İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır.

* İşin işverene ait işyerinde görülmesi,
* Malzemenin işveren tarafından sağlanması,
* İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması,
* İşin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi,
* Bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi,

* Ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır.

İşverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz.

Yukarıda sayılan ölçütler yanında, özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Bu bağlamda çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) önemli bir olgudur. Böyle bir durumda çalışan kişinin bağımsız çalışan olduğu kabul edilmelidir.

Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğuna kanıt oluşturabilir.

Dikkate alınabilecek diğer bir ölçütte münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yararlanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı başlangıçtan itibaren davalı Yurt İçi Kargo Servisi Anonim Şirketinin işçisidir. Sonradan muvazaalı acentelik sözleşmesi imzalanması, davacının görevini ve işverene bağımlı çalışmasını etkilememektedir. ... tarafından işçilik alacaklarına dayalı olarak davalı şirket aleyhine açılan davanın aynı tarihte temyiz incelemesi yapılan Dairemizin 2019/4673 Esas sayılı dosyasıyla birlikte değerlendirme yapıldığında, acenteye ait işyerinin yönetimi ve denetiminin davalı ...'ye ait olduğu görülmektedir. Bu nedenle tüm hizmet süresi boyunca gerçek işveren olduğu anlaşılan ...'nin talep edilen işçilik haklarının tamamından sorumlu olduğu sabittir. Ancak, davacı gibi davalı ... de diğer davalı şirketin işçisi

olarak çalışmaya başlamış, acentelik sözleşmesine rağmen bu sıfatı daha sonra da değiştirmemiştir. Yukarıda belirtilen ... tarafından işçilik alacaklarına dayalı olarak davalı şirket aleyhine açılan davanın temyiz incelemesi neticesinde ...'in davalı ...'nin işçisi olduğu kabul edilerek hükmedilen kıdem ve ihbar tazminatları yönünden karar bozulmamış, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve yıllık ücretli izin alacakları yönünden bozma kararı verilmiştir. Bu durumda, davalı şirketin davacı gibi bir işçisi olduğu gözardı edilerek davalı ... aleyhine hüküm kurulması hatalı olup davalı ... yönünden husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

3-6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir."

Somut uyuşmazlıkta, davacı tarafından dava dilekçesinde Cumartesi günü çalışma saatleri olarak belirttiği 08.00-19.00 saatlerinin fazla çalışma alacağının hesaplanması sırasında talebi aşar şekilde 08.00-22.00 saatleri olarak alınması hatalı olup kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

4-Diğer yandan, ıslah tarihinin 04.05.2015 tarihi olmasına rağmen karar başlığında hatalı olarak 04.05.2016 tarihinin gösterilmesi de icra aşamasında tereddüte yol açacağından ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 01.10.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.