

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/608  
Karar No. 2022/1373  
Tarihi: 07.02.2022

●YARDIMCI İŞLERDE HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA  
●YARDIMCI İŞLERDE HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI İÇERİSİNDEKİ YARDIMCI İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ TEMELİNDE HAKLARININ TESPİTİNİN GEREKTİĞİ

**ÖZETİ:** 18.09.2014-22.06.2015 tarihleri arasındaki dönem bakımından ise; davacı yeni hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışmıştır. Dolayısıyla Dairemizin 23.02.2021 tarih 2020/1048 esas ve 2021/4675 karar sayılı kararında da ifade edildiği üzere bu dönem bakımından muvazaa değerlendirmesi ayrıca yapılmalıdır. Davacının idari işler servisinde temizlik görevlisi ve beden işçisi olarak, 17.09.2014-07.10.2014 tarihleri arasında “Temizlik, Taşıma ve Benzeri işler” bakımından yapılan hizmet alım sözleşmesi kapsamında dava dışı Hisar...Limited Şirketinde; 08.10.2014-22.06.2015 tarihleri arasında ise “Tunçbilek Termik Santrali İşletme Müdürlüğü bünyesinde bulunan santralin, Tabldot-Alakart ve çay ocaklarının işletim işi ve yine santral sahasında bulunan tüm ambarların düzenlenmesi, temizliği, her türlü malzemelerin indirilmesi, taşınması, yüklenmesi, servislerden tüp- hidrojen tüpü ve diğer malzemelerin getirilip götürülmesi, taşınması ile sosyal site temizliği- tabldot lokal temizliği ile santral içi yeşilliklerin biçilmesi ve gerekli görülürse- site giriş kapısı işletim ile site ısı merkezi ve inşaat bakım

hizmetleri işleri gibi yerler” bakımından yapılan hizmet alım sözleşmesi kapsamında dava dışı Asil Grup Limited Şirketi ve Adalı Grup Limited Şirketi ortak girişiminde çalıştığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere idari işler bünyesindeki bu işlerin yardımcı iş olduğu görülmektedir. Dava dilekçesinde de; davacının genel hizmet işçisi olarak davalı kurumun sosyal servislerinde, ambarda, idari işler servisinde davalı kurumun kadrolu personeli ile birlikte davalı kurum tarafından temin edilen malzemeler ile yine davalı kurumun emir ve talimatları altında işçi teminine yönelik hizmet alım sözleşmesiyle çalıştığı iddia edilmiş olup davacının hizmet alım sözleşmesi kapsamı dışında ve yardımcı işler haricinde çalıştığı ileri sürülmüş değildir. Esasen dosya içeriğinde bu şekilde bir kabule yönelik yöntemince bir ispat da bulunmamaktadır. Dairemizce yapılan bozma ilamında ise alt işverene verilen işin yardımcı iş niteliğinde olduğunun belirlenmesi halinde davalı ile dava dışı şirketler arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılarak tazminat ve işçilik alacaklarının bu tespite göre ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dikkate alınmaksızın yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Açıklanan sebeplerle; 18.09.2014 - 22.06.2015 tarihleri arasındaki dönem bakımından davalı ile dava dışı şirket arasındaki ilişkinin geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılarak tazminat ve işçilik alacaklarının bu tespite göre ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dikkate alınmaksızın hesaplanması gerektiği gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** 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:

#### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

##### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının daha önce Tavşanlı Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2013/1272 esas ve 2013/1394 karar sayılı dosyası ile açtığı işçilik

alacağı davasının davacının baştan itibaren davalının asıl işçisi sayılarak ve hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu kabul edilerek neticelendiğini, davacının davalı kurumda 19/08/1996 tarihinden 22/06/2015 devir tarihine kadar genel hizmet işçisi olarak çalışmaya devam ettiğini, önce açılan dava neticesi 2013/Ocak'a kadar ücret farkı ödendiğini, bu tarihten sonra 22/06/2015 tarihine kadar yeniden ücret farkı oluştuğunu, davacının tüm haklarının muvazaa olgusu ve eşit davranma borcu dikkate alınarak belirlenecek ücreti üzerinden hesaplanması gerektiğini, İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşit davranma borcuna aykırı davranıldığını ve davacının ayrımcılığa tabi tutulduğunu ileri sürerek, bakiye kıdem tazminatı, eşit davranmama tazminatı, ücret farkı, iş güçlüğü tazminatı, bakım tazminatı, vardiya tazminatı, gıda yardımı, sosyal yardım, elektrik yardımı, ilave tediye ve ikramiye alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davanın görev, yetki, husumet, derdestlik, kesin hüküm, hukuki yarar yokluğu, hak düşürücü süre ve zamanaşımı yönünden reddi gerektiğini, davacının müteahhit firma işçisi olduğunu, muvazaa iddiasının kabul edilemeyeceğini, 4628 sayılı Kanunun 15. maddesi uyarınca termik santralleri bakım ve onarım işinin hizmet alım yolu ile yaptırıldığını, daha evvelce açılan seri davalara ilişkin Yargıtay kararlarında geçerli asıl İşveren alt işveren ilişkisinde alt işveren işçisinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı belirtildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

#### **İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı ile dava dışı şirketler arasında muvazaalı ilişki bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

#### **Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### **Bozma Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesi kararının davalı vekili tarafından temyizi üzerine; Dairemizin 23.02.2021 tarih 2020/1048 esas ve 2021/4675 karar sayılı kararı ile Bölge Adliye Mahkemesinin esastan redde yönelik kararı özetle, İlk Derece Mahkemesince ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının Tavşanlı 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinde açtığı davada muvazaa tespiti yapıldığı ve kesinleştiği gerekçesiyle muvazaa olduğu kabul edilmiş ise de, işbu davaya konu işçilik alacakları daha sonraki döneme ait olup belli bir dönem için muvazaa tespit edilmiş olması tüm çalışma süresi için muvazaa varlığına delil olarak

değerlendirilemeyeceğinden Tavşanlı 1. Asliye (İş) Hukuk Mahkemesi'nce 2013/1272 esas sayılı dosyada muvazaa tespiti yapılan ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 2014/77 esas ve 2014/1234 karar sayılı ilamı ile yapılan muvazaa tespitinin onanarak kesinleştiği ihale dönemi hariç tutulmak suretiyle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı ve muvazaaya dayanıp dayanmadığı hususlarının araştırılması gerektiği gerekçesiyle bozularak ortadan kaldırılmış ve dosya incelenmek üzere İlk Derece Mahkemesine gönderilmiştir.

### **Bozma Sonrası İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince; Dairemizin bozma kararına uyularak yapılan araştırma ve aldırılan bilirkişi raporu sonucunda Elektrik Üretim A.Ş.'nin alt işverenlere ihale ile verdiği işlerin asıl işin bir bölümü olduğu, ancak alt işverenlere verilen bu asıl işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde olmadığı, alt işverenlerin yeterli ekipmana ve iş makinelerine sahip olmadığı, makinelerin Elektrik Üretim A.Ş.'ye ait olduğu, tüm sözleşme ve teknik şartnameler birlikte incelendiğinde işletmenin yüklenici firma üzerindeki etkisinin açık olduğu, her ihale döneminde yapılan sözleşmelerin önceki sözleşmelerle farklılık arz etmediği, işin tanımı ve çalışma şeklinin her ihale döneminde aynı olduğu, işçilerin ihale sözleşmesi kapsamında olmayan yerlerde de çalıştırıldıkları, davacının en başından itibaren davalının işçisi olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **Temyiz Başvurusu:**

Kararı; davalı vekili temyiz etmiştir.

### **Gerekçe:**

1- Dosya kapsamının değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyulan bozma kararı gereğince tesis edilmiş ilk derece mahkemesi kararında hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik olmamasına, bozma ile kesinleşen ve karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkan bulunmamasına göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki sair temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı ve muvazaaya dayanıp dayanmadığı buna bağlı olarak hüküm altına alınan alacakların doğru şekilde hesaplanıp hesaplanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacının daha önce Tavşanlı Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2013/1272 esas ve 2013/1394 karar sayılı dosyası ile açtığı işçilik alacağı davasının davacının baştan itibaren davalının asıl işçisi sayılarak ve hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu kabul edilerek neticlendiği ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 2014/77 esas ve 2014/1234 karar sayılı ilamı ile yapılan muvazaa tespitinin onanarak kesinleştiği, davacının sözü edilen davada muvazaa yönünden

değerlendirilen son hizmet alım sözleşmesi kapsamında 17.09.2014 tarihine kadar çalıştığı anlaşılmaktadır. Şu halde; iş bu alacak davası kapsamında 17.09.2014 tarihine kadar olan dönemin muvazaalı kabul edilerek bu dönem için alacak hesaplanmasında kesinleşen dava sebebiyle bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

18.09.2014-22.06.2015 tarihleri arasındaki dönem bakımından ise; davacı yeni hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışmıştır. Dolayısıyla Dairemizin 23.02.2021 tarih 2020/1048 esas ve 2021/4675 karar sayılı kararında da ifade edildiği üzere bu dönem bakımından muvazaa değerlendirmesi ayrıca yapılmalıdır. Davacının idari işler servisinde temizlik görevlisi ve beden işçisi olarak, 17.09.2014-07.10.2014 tarihleri arasında “Temizlik, Taşıma ve Benzeri işler” bakımından yapılan hizmet alım sözleşmesi kapsamında dava dışı Hisar...Limited Şirketinde; 08.10.2014-22.06.2015 tarihleri arasında ise “Tunçbilek Termik Santrali İşletme Müdürlüğü bünyesinde bulunan santralin, Tabldot-Alakart ve çay ocaklarının işletim işi ve yine santral sahasında bulunan tüm ambarların düzenlenmesi, temizliği, her türlü malzemelerin indirilmesi, taşınması, yüklenmesi, servislerden tüp- hidrojen tüpü ve diğer malzemelerin getirilip götürülmesi, taşınması ile sosyal site temizliği- tabldot lokal temizliği ile santral içi yeşilliklerin biçilmesi ve gerekli görülürse- site giriş kapısı işletim ile site ısı merkezi ve inşaat bakım hizmetleri işleri gibi yerler” bakımından yapılan hizmet alım sözleşmesi kapsamında dava dışı Asil Grup Limited Şirketi ve Adalı Grup Limited Şirketi ortak girişiminde çalıştığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere idari işler bünyesindeki bu işlerin yardımcı iş olduğu görülmektedir. Dava dilekçesinde de; davacının genel hizmet işçisi olarak davalı kurumun sosyal servislerinde, ambarda, idari işler servisinde davalı kurumun kadrolu personeli ile birlikte davalı kurum tarafından temin edilen malzemeler ile yine davalı kurumun emir ve talimatları altında işçi teminine yönelik hizmet alım sözleşmesiyle çalıştığı iddia edilmiş olup davacının hizmet alım sözleşmesi kapsamı dışında ve yardımcı işler haricinde çalıştığı ileri sürülmüş değildir. Esasen dosya içeriğinde bu şekilde bir kabule yönelik yöntemince bir ispat da bulunmamaktadır. Dairemizce yapılan bozma ilamında ise alt işverene verilen işin yardımcı iş niteliğinde olduğunun belirlenmesi halinde davalı ile dava dışı şirketler arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılarak tazminat ve işçilik alacaklarının bu tespite göre ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dikkate alınmaksızın yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Açıklanan sebeplerle; 18.09.2014 - 22.06.2015 tarihleri arasındaki dönem bakımından davalı ile dava dışı şirket arasındaki ilişkinin geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılarak tazminat ve işçilik alacaklarının bu tespite göre ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dikkate alınmaksızın hesaplanması gerektiği gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Öte yandan; kabul şekline göre mahkeme gerekçesinde dosya içeriği ile örtüşmeyen ve başka bir dosyadan kalma şablon kalıntısı olduğu anlaşılan “16.06.2015 tarihinde kod:8(emeklilik) nedeniyle işten çıkışının bildirilmiş olduğu

anlaşılmaktadır” ve “Davacı özelinde davacının iş akdinin prim ve gün sayılarının ikmali nedeniyle emeklilik sebebiyle sona erdiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla davacının kıdem tazminatına hak kazandığı değerlendirilmiştir. Davacının emekliliğinin işverene dava tarihinden önce bildirildiğine ilişkin kayıt olmadığından, faiz başlangıcı yönünden dava tarihinden itibaren faiz uygulanmıştır” ibarelerine yer verilmesi de doğru bulunmamıştır.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine 07.02.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.