

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2, 32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/9344

Karar No. 2022/8965

Tarihi: 13.09.2022

●KAMUDA GEÇİCİ İŞÇİ OLARAK ÇALIŞAN İŞÇİLERİN EN FAZLA 6 AY 29 GÜN ÇALIŞTIRILABİLECEĞİ

●YILIN GERİ KALAN DÖNEMİNDE AYNI KURUMDA ALT İŞVEREN OLARAK ÇALIŞIRKEN ALT İŞVERENİN TARAFI OLDUĞU TİS YARARLANAMAYACAĞI

ÖZETİ 5620 sayılı Kanun hükümlerine göre her yıl 6 aydan az çalıştırılması gereken işçilerin, yılın kalan zamanında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaya devam edilmeleri hâlinde bu süre için asıl işveren işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaz. Geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yılın tamamında çalıştırılması Kanun gereği yasak olduğundan, bu durum işverenin kötüniyetli davranışı olarak değerlendirilemez. Aksine, işçiye yılın kalan döneminde alt işveren nezdinde istihdam sağlanmış olmaktadır. İşçinin 5620 sayılı Kanun gereği geçici işçi olarak çalışması ve sonrasında alt işveren işçisi olarak çalışması birbirinden farklı statüde ve farklı işverenler nezdinde geçen iş ilişkileri olmakla her bir ilişki kurallarına göre işçilik alacakları ödenir.

Somut olayda davacının davalı İdarede 5620 sayılı Kanun kapsamında her yıl 5 ay 29 günü aşmayacak şekilde çalıştırdıktan sonra anılan Kanun gereği sözleşmesinin sona erdirildiği; ardından bu kez aynı işte davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı sabittir. 5620 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde geçici iş pozisyonlarında en fazla 5 ay 29 gün (6 aydan az)

**çalıştırılabileceğinin kesin olarak öngörölmüş olması ve buna aykırılık hâlinde işlemi yapan kamu görevlisinin kişisel hukuki sorumluluklarının bulunması karşısında davalı işverenin 5 ay 29 gün sonra iş sözleşmesini sonlandırması hukuka aykırı veya kötüniyetli bir uygulama olarak değerlendirilemez.**

**DAVA:** Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı vekilleri 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 düşünöldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde danışma ve güvenlik görevlisi olarak 20.07.2006-22.10.2017 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davacının emekliliğı nedeniyle sona erdiğini, davacının yılın 6 ayında davalı Belediyenin kadrolu işçisi olarak, yılın 6 ayında ise davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığını, Hizmet-İş Sendikası üyesi olan davacının davalı Belediye bünyesinde geçen çalışma döneminde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığını ancak aynı işyerinde çalıştığı ve hep aynı işi yaptığı hâlde davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı dönemde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamadığını beyanla kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, sendikal ikramiye, ilave tediye, ücret farkı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, giysi yardımı, aile yardımı, çocuk yardımı, yakacak yardımı, yemek yardımı, ek gıda yardımı, yol yardımı, eğitim yardımı, gece mesaisi, bilet ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

### **II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının İdareleri bünyesinde geçici işçi olarak çalıştığını, emekli olarak işten ayrılması üzerine bütün alacaklarının ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dosya kapsamı ve tanık beyanları itibarı ile davacının asıl işveren Belediye bünyesinde farklı alt işverenler nezdinde çalıştığı, yapılan işin Belediyeye ait iş olduğu, davacının kayden belli sürelerle Belediye, belli sürelerle de alt işverenlerde çalıştığının anlaşıldığı, davalı Belediyenin, bünyesinde çalıştırdığı kadrolu işçilerden daha düşük

maliyetle işçi çalıştırmak amacıyla alt işverenle sözleşme imzaladığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya yönelik olarak yapıldığı kanaatine varıldığı, bu durumda davacının asıl işveren işçisi olduğu hâlde kadrolu işçi statüsünde çalıştırılanlardan daha eksik ücretlerle ücretlendirildiği ve bilirkişi raporunda yapılan tespitlerde gösterilen hak ve alacaklarını alamadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

1. Davacı vekili istinaf dilekçesinde; dava konusu hafta tatili, bilet yardımı, ek gıda yardımı, gece çalışması ve asgari geçim indirimi alacaklarının reddinin yerinde olmadığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davacının muvazaa iddialarını kabul etmediklerini, taşeron sisteminin kanuni dayanağı olan mevzuat hükümleri uyarınca muvazaa iddiasının gerçeği yansıtmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmak suretiyle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalı Belediyede kadro verilemediği için yılın 6 ayında taşeron şirketler üzerinden, kalan 6 ayında ise davalı Belediye tarafından çalıştırıldığı, çalışmasının kesintisiz olduğu, davacının davalı Belediyede çalıştığı dönemlerde aldığı ücretler ile taşeron şirketlerde çalıştığı dönemlerde aldığı ücretler arasında fark olduğu, taşeron şirketlerde çalıştığı dönemlerde ücretlerinin eksik ödendiği, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarının ödenmediği veya eksik ödendiği, davacının taşeron şirketlerde çalıştığı dönemlerde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı alacaklarının ödenmediği, davacının talep edilen işbu alacaklara hak kazandığı gerekçe gösterilerek tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

#### **V. TEMYİZ**

##### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

##### **B. Temyiz Sebepleri**

1. Davacı vekilince, istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeler ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması talep edilmiştir.

2. Davalı vekilince, istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeler ve resen

dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması talep edilmiştir.

### **C. Gerekçe**

#### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, davalı ile dava dışı alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığına ve buna göre dava konusu alacakların hesaplanmasına ilişkindir.

#### **2. İlgili Hukuk**

5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un (5620 sayılı Kanun) 3 üncü maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 1 inci madde kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmaz. (2) Ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştıracak işçiler için her malî yılda; ...c) Belediyeler ile bunların müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve mahallî idare birliklerinde, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahallî İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin 24 üncü maddesi çerçevesinde yetkili meclislerden, geçici iş pozisyon vizesi alınması zorunludur. Söz konusu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz...."

#### **3. Değerlendirme**

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 5620 sayılı Kanun hükümlerine göre her yıl 6 aydan az çalıştırılması gereken işçilerin, yılın kalan zamanında alt işveren işçisi olarak çalıştırmaya devam edilmeleri hâlinde bu süre için asıl işveren işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaz. Geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yılın tamamında çalıştırılması Kanun gereği yasak olduğundan, bu durum işverenin kötüniyetli davranışı olarak değerlendirilemez. Aksine, işçiye yılın kalan döneminde alt işveren nezdinde istihdam sağlanmış olmaktadır. İşçinin 5620 sayılı Kanun gereği geçici işçi olarak çalışması ve sonrasında alt işveren işçisi olarak çalışması birbirinden farklı statüde ve farklı işverenler nezdinde geçen iş ilişkileri olmakla her bir ilişki kurallarına göre işçilik alacakları ödenir.

3. Somut olayda davacının davalı İdarede 5620 sayılı Kanun kapsamında her yıl 5 ay 29 günü aşmayacak şekilde çalıştırdıktan sonra anılan Kanun gereği sözleşmesinin sona erdirildiği; ardından bu kez aynı işte davalı Belediyeden ihale ile

hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı sabittir. 5620 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde geçici iş pozisyonlarında en fazla 5 ay 29 gün (6 aydan az) çalıştırılabileceğinin kesin olarak öngörülmüş olması ve buna aykırılık hâlinde işlemi yapan kamu görevlisinin kişisel hukuki sorumluluklarının bulunması karşısında davalı işverenin 5 ay 29 gün sonra iş sözleşmesini sonlandırması hukuka aykırı veya kötüniyetli bir uygulama olarak değerlendirilemez.

4. Yukarıda açıklanan nedenlerle, davacının davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı dönemde davalı Belediye ile ilgili Sendika arasında bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı gözetilmeksizin yazılı gerekçe ile alt işveren nezdinde geçen çalışmaların asıl işveren nezdinde geçmiş gibi kabul edilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### **VI. KARAR**

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 Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

13.09.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.