

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2566

Karar No. 2023/3838

Tarihi: 14.03.2023

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- ASIL İŞİN BÖLÜNEREK ALT İŞVERENE VERİLEBİLMESİ İÇİN ÖZEL GEREKLİ KOŞULLARIN BİRLİKTE GERÇEKLEŞMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

**ÖZETİ:** Alt işveren; bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. Gerek 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi gerekse kanun koyucunun asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönündeki amacından yola çıkılacak olursa asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır.

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

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) Genel Müdürlüğüne bağlı linyit kömür üretiminde faaliyet gösteren Park Teknik Elektrik Madencilik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketinin (Park Teknik Şirketi) çalışanı olduğunu, en başından beri davalının asıl işçisi olmasına rağmen muvazaalı olarak alt işveren işçisi gibi gösterilerek haklarının kısıtlandığını, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini, davacının işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Maden-İş Sendikasına üye olduğunu ileri sürerek dava konusu işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

### **II. CEVAP**

1. Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'i ve husumet itirazında bulduklarını, müvekkilinin işi anahtar teslim iş olarak verdiğini, ihale makamı olan Kurumun herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını, çalışanların emir ve talimatları ihaleyi alan firmadan aldıklarını, davacının Kurum işçisi olmadığını ve Kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğine dair bir talebi bulunmadığını, Kurumda aldatma kastının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. İhbar olunan Park Teknik Şirketi vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını müvekkilinin İdare tarafından açılan ihaleleri kazanarak kömür üretim işi yaptığını, davalı ile müvekkili Şirket arasındaki ilişkinin ihale usulü ile hizmet alımı işi olduğunu ve muvazaanın söz konusu olmadığını, davacının müvekkili Şirket çalışanı olduğunu, davacının Sendika ile müvekkili arasında imzalanmış olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığını ve herhangi bir hak kaybının söz konusu olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

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

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının Maden İş Sendikasına üye olduğu, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun sabit olduğu, davalı Kuruma yazılan müzekkere cevabında davacının sendika üyeliğinin davalı Kuruma bildirilmediğinin; Maden-İş Sendikasına yazılan müzekkere cevabında ise işçinin sendika üyeliğinin asıl işverene

bildirilmesi usulünün uygulanmadığının belirtildiği, buna göre davacının sendika üyeliğinin davalı Kuruma bildirilmediğinin anlaşıldığı gerekçesiyle davacının toplu iş sözleşmesinden doğan alacak taleplerinin reddine; ancak davacı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun (6772 sayılı Kanun) gereği ilave tediye alacağına hak kazandığından dava konusu ilave tediye alacağının hüküm altına alınmasına karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

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

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

1. Davacı vekili istinaf başvuru dilekçesinde; toplu iş sözleşmesi imza tarihinde işyerinde örgütlü Maden İş Sendikasına üye olan müvekkilinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark ücret alacaklarının reddinin yasal dayanaktan yoksun olduğunu, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak için imza tarihinde işyerinde örgütlü sendikaya üye olmanın yeterli olduğunu, Mahkeme gerekçesinde belirtilen yüksek yargı kararlarının hatalı yorumlandığını, üyeliğin işverene bildiri yükümlülüğünün imza tarihinde sendika üyesi olmayan, sonradan üye olan işçiler için olduğunu, aynı işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi farkları da dâhil tüm haklarına kavuştuklarını, müvekkilinin ücretinden sendikal aidat kesildiğini, toplu iş sözleşmesi farkları dışında dava konusu ettikleri ilave tediye ile sair alacaklarının da toplu iş sözleşmesi farkları dikkate alınarak hüküm altına alınması gerektiğini, vekâlet ücretinin hatalı olduğunu ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

2. Davalı vekili istinaf başvuru dilekçesinde; Kurumun ihale makamı olduğunu, muvazaa iddiasının yerinde olmadığını, Kurum personeli olmayan davacıya ilave tediye ödenmemesi gerektiğini, aksi takdirde ilave tediye asgari ücret üzerinden çalışılan süreye göre belirlenmesi gerektiğini, davacının yer üstü personeli olduğunu, brüt ücret üzerinden karar verilmesinin hatalı olduğunu, faiz başlangıç ve türlerinin hatalı olduğunu, alacakların net olarak belirlenmesi gerektiğini, ıslah dilekçesindeki miktar ile birlikişi raporundaki miktarların hatalı olduğunu, yargılama gideri ve vekâlet ücretinin de hatalı olduğunu ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile, davacının toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasına yönelik talebi yönünden ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.06.2021 tarihli ve 2021/6396 Esas, 2021/10706 Karar sayılı ilâminin da Dairenin kararını teyit edecek nitelikte olduğu, dosya kapsamına göre davacının sendika üyeliğinin Kuruma bildirilmediğinin anlaşıldığı,

bu nedenle toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olmadığı, davacının davalı işyerinde yer üstünde "kaloriferci" olarak çalıştığına anlaşıldığı, davalı Kurumun ihale ile hizmet alımı yaparak davacıyı kaloriferci olarak çalıştırdığı, yapılan işin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında kaldığı ve davalının asıl işleri arasında olmadığı, bu nedenle söz konusu hukuki ilişkinin muvazaaya dayandığı görüşünün isabetli görülmediği, davacının alt işverene bağlı olarak istihdam edildiği anlaşıldığından ilave tediye alacağından faydalandırılmasının hatalı olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esaslanarak reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

## **V. TEMYİZ**

### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

### **B. Temyiz Sebepleri**

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; muvazaanın varlığına ilişkin gerek Yargıtayın gerekse Bölge Adliye Mahkemesinin kesinleşmiş kararları bulunduğunu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.11.2022 tarihli ve 2022/12024 Esas, 2022/15063 Karar sayılı emsal kararında da davacının kaloriferci olup çalışmasının muvazaaya dayandığının kabul edildiğini, Mahkemenin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya dair tespitlerinin İLO sözleşmelerine aykırı olduğunu, muvazaanın varlığı durumunda görünürde alt işveren marifeti ile çalıştırılmış olan kişilerin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden evleviyetle yararlanabileceğini, alt işveren ile davalı Kurum arasındaki muvazaalı ihale şartnamesi ve diğer sözleşmelerde işçinin ücretinin davalı Kurum tarafından ödenmesinin öngörüldüğünü, ücrete ilişkin itirazların da Kurum tarafından incelendiğini, bu durumda Kurumun işçilerin sendika üyesi olup olmadıklarını bilmediğini iddia etmesinin mümkün olmadığını, davalı lehine fazla vekâlet ücretine hükmedildiğini, hükmün yargılama giderleri, arabuluculuk giderleri, harçlar ve vekâlet ücretine ilişkin kısımlarının da hatalı olduğunu belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması ve davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

### **C. Gerekçe**

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

Uyuşmazlık, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı ile muvazaanın varlığı hâlinde davacının asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını taşıyıp taşımadığına ilişkindir.

#### **2. İlgili Hukuk**

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun(4857 sayılı Kanun) 2 nci maddesinin yedinci ve sekizinci fıkraları şu şekildedir:

*"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*

*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırulan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."*

3. 6100 sayılı Kanun'un 107, 109 ve 326 ncı maddeleri,6772 sayılı Kanun'un 1 vd. maddeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39 uncu maddesi.

4. Dairemizin 15.09.2021 tarihli ve 2021/7688 Esas, 2021/11983 Karar sayılı; 23.02.2022 tarihli ve 2022/1773 Esas, 2022/2225 Karar sayılı; 23.11.2022 tarihli ve 2022/12024 Esas, 2022/15063 Karar sayılı ilâmları.

5. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 10.11.2016 tarihli ve 2016/26170 Esas, 2016/25527 Karar sayılı ilâmı.

6. 03.09.2022 tarihli 31942 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'nin ilgili hükümleri.

## **2. Değerlendirme**

1. Alt işveren; bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

2. Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. Gerek 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi gerekse kanun koyucunun asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönündeki amacından yola çıkılacak olursa asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır.4857 sayılı Kanun'un 2 nci

maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11 inci maddesinde de yukarıdaki hususlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi” şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

3. Somut olayda Bölge Adliye Mahkemesince davalı Kurumun ihale ile hizmet alımı yaparak davacıyı kaloriferci olarak çalıştırdığı, yapılan işin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında kaldığı ve davalının asıl işleri arasında olmadığı ve alt işverene devrinin mümkün olduğu değerlendirilerek davanın reddine karar verilmiştir.

4. Davalı Kurum tarafından sunulan belgelerden ihale konusu işlerin; “GLİ Ömerler Yeraltı Ocağı'nda Galeri Açma İşi”; “Hukuku İdarenin uhdesinde kalmak kaydıyla IR 4364 Rubsat Sahası içerisinde mevki ve sınırları Teknik Şartnamenin 1. maddesinde koordinatları verilen 5.000.000 ton rezervli sabalardan, arda kalan yaklaşık 3.000.000 Ton rezervin 3 yıl da tüvenan kömür olarak üretimi ve üretilen tüvenan kömürün Teknik şartnamede tanımlanan yerlere Teslim edilmesi işidir.”, “Hukuku İdarenin uhdesinde kalmak kaydıyla IR 4364 Rubsat Sahası içerisinde mevki ve sınırları Teknik Şartnamenin 1. maddesinde koordinatları verilen sabalardan , 5.000.000 Ton tüvenan kömürün üretimi ve üretilen tüvenan kömürün Teknik Şartnamede tanımlanan yerlere Teslim edilmesi işidir.” ve “Gli Müessese Müdürlüğü İğdekuşu yer altı sabalarında 2 yılı hazırlık 10 yılı işletme olmak üzere toplam 12 yıl boyunca 6.000.000 ton kömürün üretilmesi ve idareye teslim edilmesi işi” oldukları anlaşılmaktadır.

5. Bölge Adliye Mahkemesince davacının yaptığı işin hizmet alım sözleşmesi kapsamında olduğu, bu nedenle asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olduğu belirtilmiş ise de dosya kapsamında yukarıda bahsi geçen hizmet alım sözleşmelerinden başka bir sözleşme bulunmamaktadır. Taraflarca da davacının bir başka hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalıştığı ileri sürülmemiştir. Davacının yukarıda belirtilen hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işe alındığı açıktır.

6. Aynı hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin açmış oldukları davalarda asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı kesinleşmiş mahkeme kararlarıyla sabit olup Dairemizce de bu hizmet alım sözleşmeleri bakımından muvazaa olgusu sabit kabul edilmiştir (9. HD, 23.11.2022 T., 2022/12024 E., 2022/15063 K.; 15.09.2021 T., 2021/7688 E., 2021/11983 K.; 23.02.2022 T., 2022/1773 E., 2022/2225 K.).

7. Kaldı ki, somut olayda davacının muvazaalı kabul edilen hizmet alım sözleşmesi ile üstlenilen işin kapsamı dışında bir işte kaloriferci olarak çalıştırıldığı anlaşıldığından asıl işveren alt işveren ilişkisinin bu hâlde de muvazaalı olduğunun kabulü gerekir.

8. Sonuç olarak dava konusu alacak taleplerinin muvazaa tespiti yapılan ve kesinleşen döneme ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesince

muvazaanın kabulü ile davacının davalı Kurum işçisi olarak talep edilen alacaklara hak kazanıp kazanmadığının tespiti gerekirken davalı Kurum ile ihbar olunan Şirket arasındaki ilişkinin geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu kabul edilerek davanın reddi hatalıdır.

**VI. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

14.03.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.