

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/2, 86

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/10-12

Karar No. 2026/19

Tarihi: 21.01.2026

- **HİZMET TESPİTİ**
- **HİZMET AKDİNİN AYIRT EDİCİ UNSURLARI**
- **BAĞIMLILIĞIN GÖRÜNÜMLERİ VE TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAK ESASLAR**
- **BELEDİYE ÇAY OCAĞINDA HİZMET AKDIYLA ÇALIŞILDIĞININ KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren fesih sebebi olarak dayandığı haklı veya geçerli fesih sebeplerini somut delillerle ispatlayacaktır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanununun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

Taraflar arasındaki hizmet tespiti davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekillerinin temyizi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesince bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonucu davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin bozmaya uyararak verdiği karar davalı ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekillerinin temyizi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davalı ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili; müvekkilinin 10.11.2017-14.06.2018 tarihleri arasında davalı işverene ait işyerinde geçen çalışmalarının Kuruma bildirilmediğini, söz konusu işyeri civarında bulunanların çalışmasını bildiklerini ileri sürerek müvekkilinin 10.11.2017-14.06.2018 tarihleri arasında geçen hizmetlerinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1.Davalı vekili; işyerinin işçi çalıştırmayı gerektirecek büyüklükte olmadığını, davacının kâr ortağı olarak çay ocağı işletmek üzere 2017 yılının son 1-2 ayında çalıştığını, bu çalışmanın da hizmet sözleşmesine dayanmadığını, Bağ-Kur sigortalısı olan davacının kendi Bağ-Kur primini ödemesi şeklinde anlaşmalarını belirterek davanın reddini savunmuştur.

2.Fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK/Kurum) vekili; Kurum kayıtlarının aksinin aynı nitelikte belgelerle ispatlanması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 09.05.2019 tarihli ve 2018/251 Esas, 2019/144 Karar sayılı kararı ile; tanık beyanları ve kolluk araştırması birlikte değerlendirildiğinde çay ocağını davacının davalı ile birlikte ortak olarak işlettikleri, bir tanık dışında davacı ile davalı arasında işçi-işveren ilişkisinin bulunduğunu beyan eden tanık bulunmadığı, sözü edilen tanığın beyanının ise bu olguyu ispat edecek şekilde ayrıntılı olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 16.11.2021 tarihli ve 2019/1922 Esas,

2021/1781 Karar sayılı kararı ile; Saruhanlı İlçe Emniyet Müdürlüğü tarafından düzenlenen 12.12.2018 tarihli tutunakta çay ocağının yaklaşık 8 ay önce açıldığı, açıldığı tarihte davacının çalışmaya başladığı, 2018 yılı yaz döneminde yaklaşık 4-5 ay kadar çalıştığı ve 2018 yılı Eylül aylarında ayrıldığı belirtilen, işyerine ait kira sözleşmelerinde ortak alınamayacağına dair maddenin yer aldığı, tanık anlatımları ile de çalışma olgusunun kanıtlandığı, davalının davacının 1-2 ay kadar deneme süreli çalıştığı ancak ortak olduğuna dair savunmasının ücret ödeme şekli olarak kabul edilebileceği, davacının 20.10.2015-31.07.2016 ve 01.06.2018 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/1-b maddesi kapsamında sigortalılığı bulunmakta ise de terzilik faaliyetini aksamaları da yapabileceği, bu yönde tanık beyanı da bulunduğu, bu itibarla taraflar arasında hizmet akdi mevcut olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne, davacının davalıya ait tescilsiz çay ocağı işyerinde 10.11.2017-14.06.2018 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak asgari ücretle ve kesintisiz çalıştığı ve bu çalışmalarının Kuruma bildirilmediğinin tespitine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Birinci Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.04.2022 tarih ve 2022/1507 Esas, 2022/5941 Kararsayılı kararı ile; "...İnceleme konusu davada, mahkemece yapılan araştırma ve inceleme, hüküm kurmaya yeterli ve elverişli görünmemektedir. Öncelikle; davacıya davasını somutlaştırması adına ayrıntılı beyanı alınmak suretiyle davalıya ait hangi iş/ işlerde çalıştığı, ne sıfatla ve süreyle çalıştığı somutlaştırılmalı bu sürede terzilik faaliyetini sürdürüp sürdürmediği sorulmalı, davalı işverene adına açılmış işyeri/ işyerleri ile ilgili tüm bilgi ve belgeler Kurum'dan getirilmeli, davacının çalışmalarını bilebilecek nitelikte olanlardan gerek davacı ve davalı işverenin göstereceği tanıklar gerekse re'sen araştırma ilkesi ışığında; öncelikle belirtilen dönem kapsamında komşu işyeri tanıkları belirlenerek bilgi ve görgülerine başvurulmalı, tanıkların hizmet cetvelleri dosya içine alınmalı, belirlenmesi halinde komşu işyerinin/ işyerlerinin vergi ve Kurum kayıtları getirilmeli ve elde edilecek sonuca göre davacının, çalışmasının şekli ve kapsamı, sürekli çalışıp çalışmadığı, taraflar arasındaki ilişkinin niteliği tereddütsüz belirlenerek, uyumsuzluk konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde gözümelenip, deliller hep birlikte değerlendirilip, varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Kabule göre de; 5510 sayılı Kanunun yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihi öncesi dönem yönünden baskın sigortalılığa üstünlük tanınmalı, 01.10.2008 – 01.03.2011 dönemi yönünden 5510 sayılı Kanunun 53. maddesi gereğince ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınmalı, 01.03.2011 tarihinden itibaren ise anılan maddede 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik gözetilerek hizmet akdine dayalı çalışmaya değer verilmelidir. Davacının, hizmet cetvelinde, 01.06.2018-14.06.2018 tarihler arasında 1479 sayılı Kanun Kapsamında Bağ-Kur

hizmeti bulunduğu görülmekle; anılan tarihler arasında, 4/1-a ve 4/1-b hizmetlerinin çakışması sebebiyle 5510 sayılı Kanunu'nun 53. maddesi irdelenmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz bulunmuştur..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesince Birinci Bozma Kararına Uyularak Verilen Karar

Bölge Adliye Mahkemesinin 01.02.2023 tarihli ve 2022/1561 Esas, 2023/270 Karar sayılı kararı ile; bozma ilâmı gereğince davacının beyanının alındığı, çalıştığını iddia ettiği işyeri çevresinde yer alan işyerlerinde çalışanların ve işveren konumundaki kişilerin zabıta araştırması sonucu belirlenerek tanık olarak dinlendiği, davalı savunması yanında tüm tanık anlatımlarında da davacının davalının işyeri kapsamında faaliyet gösteren çay ocağında fiilen hizmet verdiğinin beyan edildiği, davalı, davacının çay ocağında ortaklık ilişkisi nedeniyle bulunduğunu savunmuş ise de ortaklık ilişkisini ortaya koyan herhangi bir kayıt veya belge sunulmadığı, ayrıca işyeri kira sözleşmesinde de ortaklığı engelleyici hüküm bulunduğu, davalının sözleşme hükümlerini ihlal ederek davacı ile çay ocağı işletmeciliği konusunda ortaklık ilişkisi kurduğunu soyut tanık beyanlarından öte somut kanıtlarla ortaya koyma zorunluluğu bulunduğu hâlde bu yönde herhangi bir kanıt sunulmadığı, davalının işyerinde sonradan faaliyete geçen çay ocağındaki eylemlerle çalışmanın hizmet ilişkisine dayandığına ilişkin karinenin davacı tanıklarının anlatımıyla da desteklendiği ve bu dönem ağırlıklı çalışmasının hizmet akdine dayalı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne, davacının davalıya ait tescilsiz çay ocağı işyerinde 10.11.2017-14.06.2018 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak asgari ücretle ve kesintisiz çalıştığının ve bu çalışmalarının Kuruma bildirilmediğinin tespitine karar verilmiştir.

C. İkinci Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı süresi içinde davalı ve fer'î müdahil Kurum vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; *"...Mahkemeye, bozma ilamına uyulmuş ise de bozma gereği yerine getirilmeden kararverildiği görülmektedir. Dosyada dinlenmiş olan tanık beyanlarından davacı ile davalı arasındaki ilişkinin hizmet akdi olup olmadığı hususunun açıkça ortaya konulmadığı anlaşılacakla, bu kapsamda, taraflar arasındaki ilişkinin niteliği tereddütsüz belirlenerek, uyumsuzluk konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip, deliller toplanıp, hep birlikte değerlendirilmelidir.*

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihi öncesi dönem yönünden baskın sigortalılığa üstünlük tanınmalı, 01.10.2008 – 01.03.2011 dönemi yönünden 5510 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesi gereğince ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınmalı, 01.03.2011 tarihinden itibaren ise anılan maddede 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik gözetilerek hizmet akdine dayalı çalışmaya değer verilmelidir. Davacının, hizmet cetvelinde, 01.06.2018-14.06.2018 tarihler arasında 1479 sayılı Kanun kapsamında Bağ-Kur hizmeti bulunduğu görülmekle; anılan tarihler arasında, 4/1-a ve 4/1-b hizmetlerinin

çalışması sebebiyle 5510 sayılı Kanunu'nun 53 üncü maddesi irdelenmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz bulunmuştur...." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

D. Bölge Adliye Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozma ilâmı gereğince davacının beyanının alındığı, dava konusu dönemde çalıştığını iddia ettiği işyeri çevresinde zabita araştırması sonucu belirlenen komşu işyerlerinin çalışanları ile taraflarca bildirilen tanıkların dinlendiği, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi olup olmadığına tanık anlatımlarından elde edilen bilgiler ışığında hukuki nitelendirmesini yapmanın mahkemenin temel görevi olduğu ancak Dairenin değerlendirmesine herhangi bir hukuki değer verilmeden taraflar arasındaki ilişkinin tanık beyanlarıyla ortaya konulmasının istendiği, işyerindeki fiili çalışmanın çekişmesiz olduğu ancak aradaki ilişkinin ortaklık mı, yoksa hizmet akdi mi olduğuna ilişkin on sekiz tanık dinlendiği, çalışılan yerin özellikleri dikkate alındığında başkaca tanığa ulaşmanın mümkün olmadığı, ortaklık savunmasına değer verilmeme gerekçeleri de ortaya konulmasına rağmen salt yeni tanık dinlenilmesi gereğine değinen ve 21.06.2018 tarihinde açılan dava yönünden makul sürede adil yargılama yapılmasına ilişkin temel insan hakkının ihlaline yol açacak olan soyut düzeydeki bozma gerekçelerine uyulmasının mümkün olmadığı, öte yandan 01.03.2011 tarihi sonrası döneme yönelik eldeki davada 01.06.2018-14.06.2018 tarihleri arasındaki Bağ-Kur sigortalılığına üstünlük tanınması olanağı bulunmadığından hizmet çalışması konusunda herhangi bir irdeleme yapılması gereği bulunmadığı gibi çay ocağındaki eylemler çalışmanın hizmet ilişkisine dayandığına ilişkin karinenin davacı tanıklarının anlatımıyla da desteklendiği ve bu dönem ağırlıklı çalışmanın hizmet akdine dayalı olduğuna yönelik gerekli irdelemenin yapılmış olmasına karşın hukuki sonuç doğurması mümkün bulunmayan 53. maddeye ilişkin bozma ilâmına uyulmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerince temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

1.Davalı vekili, işyerinin 2018 yılında faaliyete başladığı tespitinin dikkate alınmadığını, davacının işyeri açılmadan önce çalıştığını tespitine karar verildiğini, tanıkların davacının çalışmaya başladığı tarihi bilmediklerini beyan ettiğini, objektif olmayan tanık beyanları ile karar verildiğini, yapılan araştırma ve incelemenin hüküm kurmaya yeterli ve elverişli olmadığını, bozma kararı doğrultusunda araştırma ve inceleme yapılması gerektiğini belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

2.Fer'î müdahil Kurum vekili; Kurum kayıtlarının aksinin aynı nitelikte belgeler ile ispat edilmesi gerektiğini, davanın kamu düzenine ilişkin olduğunu ve

bozma ilâmında belirtilen araştırmaların yapılmadığını belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; Özel Dairenin uyulan birinci bozma ilâmı gereklerinin yerine getirilip getirilmediği; buna bağlı olarak davacı ile davalı arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanıp dayanmadığı hususu hiçbir kuşku ve tereddüde neden olmayacak şekilde belirlenerek ayrıca davacının 01.06.2018-14.06.2018 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun'un 4/1-b maddesi kapsamında sigortalılığı bulunmakla bu dönem yönünden aynı Kanun'un 53. maddesindeki hüküm çerçevesinde irdeleme yapılarak sonucuna göre karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekeç

1. İlgili Hukuk

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun)4, 53 ve 86/9. maddeleri.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 8. maddesi.

3. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 393. maddesi.

2. Değerlendirme

1.Öncelikle konuyla ilgili kavramlar ve yasal düzenlemeler üzerinde kısaca durulmasında fayda bulunmaktadır.

2. Uyuşmazlığın çözümünde uygulanması gereken 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır.

3. Bunlar: çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, işin işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içerisinde yapılması ve çalışanın 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. Sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.

4. Dolayısıyla sigortalı olarak çalışabilmenin temel koşulu, hizmet sözleşmesine dayalı çalışmanın bulunmasıdır. Bu anlamda bir sözleşme, hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmediğinde sigortalılıktan söz edilmesi de mümkün olmayacaktır.

5. İşçi ve sigortalı kavramlarının tanımında hizmet sözleşmesinden hareket edilmekteyse de 4857 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanun'da ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda (506 sayılı Kanun) bu sözleşmenin tanımına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” tanımı yapılmıştır. Belirtmek gerekirse 4857 sayılı Kanun'da *hizmet akdi* ifadesi terk edilmiş, yerine *iş sözleşmesi* kullanılmıştır.

6. Hizmet akdi mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun (8181 sayılı Kanun) 313/1. maddesinde “*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri*

muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermediği taahhüt eder.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirgin iken 4857 sayılı Kanun’da daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi *bağımlılık* unsuruna da yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un 3/11. maddesinde ise hizmet akdinin 22.04.1926 tarihli ve mülga 818 sayılı Kanun’da tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade edeceği belirtilmiştir.

7. Hemen belirtilmelidir ki 5510 sayılı Kanun’un atıf yaptığı 818 sayılı Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK ile yürürlükten kaldırılmıştır. TBK’nın 393/1. maddesine göre *“Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi, işverenin de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”*. Bu hâliyle 5510 sayılı Kanun’un 3/11. maddesi uyarınca 818 sayılı Kanun’a yapılan atfın artık TBK’nın 393/1. maddesine yapıldığının kabulü gerekecektir.

8. Bu durumda denilebilir ki, hizmet akdi bir yanda işçinin iş görme borcunu, öte yanda işverenin ücret ödeme borcunu ihtiva eden, taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklediği, iki taraflı bir sözleşmedir.

9. İş Kanunu ve TBK’da yer alan tanımlar dikkate alındığında hizmet akdinin unsurlarını *iş görme, ücret ve bağımlılık* oluşturmaktadır. Belirtilen unsurlar aynı zamanda söz konusu sözleşmenin ayırt edici özellikleri olup sözleşmenin taraflarının kararlaştırmış oldukları ilişkinin *iş ilişkisi* olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği noktasında önem taşımaktadır.

10. Hizmet akdinden bahsedilebilmesi için gerekli unsurlardan olan *iş görme*, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal ve bilimsel vb. olabilir (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, Onsekizinci Baskı, 2019, s. 223).

11. Hizmet akdinin varlığı için gerekli ikinci unsur *ücret* olup bu unsur iş sözleşmesinin esaslı öğelerindedir. Bir işin görülmesi, karşı tarafın ücret ödemeyi vaat etmesi karşılığında olur. Bu nedenledir ki, ücret karşılığı olmadan yapılan çalışmalar iş sözleşmesi sayılmaz. Burada hemen belirtmek gerekir ki, ücret miktarının açıkça kararlaştırılması gerekli olmayıp işin bir ücret karşılığı yapılacağına gerekli ve olağan görüldüğü hâllerde ücret kararlaştırılmış sayılır. Önemli olan görülen işin yardım amacıyla veya hatır ilişkisi sebebiyle yapılmıyor olmasıdır.

12. Ücret, işçinin üstlendiği iş görme ediminin karşılığıdır. 4857 sayılı Kanun’un 8. maddesi ile TBK’nın 393. maddesindeki hizmet akdi tanımından açıkça anlaşılacağı üzere ücret, hem iş sözleşmesinin temel unsuru hem de işverenin işçiye karşı yükümlülük altına girdiği en önemli borcudur. 4857 sayılı Kanun’un 32/1. maddesinde genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

13. Nihayet hizmet akdinin varlığı için gerekli olan üçüncü unsur *bağımlılık* unsuru olup hizmet akdinde işçi, üstlendiği iş görme edimini az veya çok olmakla birlikte işverenine bağlı olarak yani onun gözetim ve denetimi altında yapmaktadır.

14. Hizmet akdinin belirlenmesinde bağımlılık unsurunun varlığı zorunlu bulunmakla birlikte bunun ne tür bir bağımlılık olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Hizmet akdinde bağımlılık ilişkisini bir ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlamak uygun olur. Çünkü işverenin otoritesi altında çalışan, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda olan işçinin hizmet akdinde bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgilidir. Başka bir deyişle hizmet akdinin özünde diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak bir otorite/bağımlılık ilişkisi vardır ve işveren işçinin kişiliği üzerinde başka sözleşmelerde bulunmayan bazı yetkilere sahiptir. İşçi işgücünü işverenin yararlanmasına sunar. İşçinin işgücü ise onun kişiliğinin bir unsuru ve ayrılmaz parçasıdır (Süzek, s.225).

15. İşçi işgörme edimini işverenin gözetim ve denetimi altında, onun vereceği talimatlar doğrultusunda yerine getirir. Başka bir ifadeyle işçi, işverenin yönetim, denetim ve gözetimi altındadır. İşçi iş görme edimini yerine getirirken işverenin çalışma yeri, saatleri ve çalışma biçimi konularında vereceği talimatlara uyma yükümlülüğü mevcut olup bu, işçinin işverene kişisel bağımlılığını ortaya koymaktadır.

16. Bugün bağımlılık, hizmet akdinin karakteristik bir unsuru olarak değerlendirilmekte ve hatta bu sözleşmenin *sine qua non (olmazsa olmaz)* unsuru kabul edilmekle birlikte işletme içinde işgal edilen mevki, taahhüt edilen işin niteliği gibi faktörlere göre her iş ilişkisinde farklı yoğunluğa sahip, bu nedenle de kapsamı ve derecesi bakımından göreceli bir kavramdır (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.338).

17. Öte yandan çalışan kimse ile çalıştıran arasında tâbiyet (bağımlılık) bulunup bulunmadığı her olayda ayrıca değerlendirilmesi gereken bir husustur. Genellikle tarafların karşılıklı durumları, işin ifa tarzı ve ücretin ödenme biçimi taraflar arasında böyle bir bağımlığın-bağımlılığın bulunup bulunmadığını ortaya koyabilecek karnelerdir (Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul, Beşinci Baskı, 2014, s.172).

18. Ayrıca belirtilmelidir ki, işçinin, işverenin kapsam ve sınırlarını belirlemiş olduğu iş organizasyonu içerisinde işverene bağımlılığına zarar vermeyecek oranda ve yükümlü olduğu iş görme ediminin ifası uğruna karar alma yetkisiyle işveren yararına iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışması bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmamaktadır. Zira genel nitelikte de olsa işveren tarafından çerçevesi çizilen ve organize edilen bir iş görme ediminin ifası, işverenin yönetim ve talimatı altında gerçekleşen bir bağımlılık ilişkisinin varlığını ortaya koymakta olup bu tür bir iş ilişkisinde bağımlılık unsuru görece zayıf olsa da varlığını korur. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi üretici gücünü kullanması ve işverenin isteği

doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi işverenle arasındaki bağımlılık unsuruna zarar veren bir olgu olarak değerlendirilemez. Buna karşın kendi adına bağımsız çalışıp kazanç sağlayan kişiler işçi statüsünde kabul edilemezler.

19. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.06.2025 tarihli ve 2023/10-738 Esas, 2025/379 Karar sayılı kararında da aynı yönde açıklamalara yer verilmiştir.

20. Gelinen bu noktada belirtilmelidir ki, sigortalıların bazı haklardan yararlanmaları öncelikle Kuruma bildirimeleri, belirli süre prim ödemiş olmaları ve kanunun gerektirdiği bilgilerin açık bir şekilde bilinmesi koşullarına da bağlıdır. Anılan bilgi ve belgelerin Kuruma ulaştırılmaması veya eksik ulaştırılması hâlinde ise bildirimsiz (kaçak) çalıştırma olgusu ortaya çıkacaktır. Bu durum, prim ve gelir vergisi ödememek için işverenlerce sıklıkla başvurulan bir yoldur. İşte bu noktada, işçinin birtakım yasal haklardan yararlanabilmesi için sigortalı hizmetinin tespitini talep etmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

21. Belirtilen amaca yönelik davaların yasal dayanağı olan 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddesinde "*Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalışmaları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.*" hükmüne yer verilmiştir.

22. Sigortalı tarafından açılan hizmet tespiti davasında her türlü delille kanıtlanabilen çalışma olgusunun usulünce belirlenmesinden sonra bu çalışmanın sigortalı çalışma olup olmadığı ve çalışılan zaman üzerinde durulmalıdır.

23. Sosyal güvenlik hukukunun hem kamu hukuku hem de özel hukuk alanında kalan özellikleri dikkate alındığında özellikle hizmet tespiti davalarında kendiliğinden araştırma ilkesinin ağır bastığı görülür. Gerçekten de hizmet tespiti davaları, taraflarca hazırlama ilkesi kapsamı dışında olup kendiliğinden araştırma ilkesi söz konusudur.

24. Hizmet tespitine yönelik davaların kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesinin gerektiği Yargıtayın yerleşmiş içtihadı gereği olduğundan kamu düzenini ilgilendiren hizmet tespiti davalarında hâkimin özel bir duyarlılık göstererek delilleri kendiliğinden toplaması ve sonucuna göre karar vermesi gerekir. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı bu davalarda ispat yükü, bir tarafa yüklenemez.

25. Hizmet tespiti davalarının amacı hizmetlerin karşılığı olan sosyal güvenlik haklarının korunması olduğundan, tespiti istenen dönemde kişinin sigortalı niteliği taşıyıp taşımadığı ile yapılan işin Kanun kapsamına girip girmediği araştırılmalıdır. Çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğu ancak bu koşullar varsa inceleme konusu yapılabilecektir.

26. Çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabileceğinden bu davalarda işyerinde tutulması gerekli dosyalar ile Kurumdaki belge ve kanıtlardan yararlanılmalı, ücret bordroları getirilmeli, müfettiş raporları olup olmadığı araştırılmalı, mümkün oldukça tespiti istenen dönemde işyerinin yönetici ve görevlileri, işyerinde çalışan öteki kişiler ile o işyerine komşu ve yakın işyerlerinde, tarafları veya işyerini bilen veya bilebilecek durumda olanlar kolluk aracılığıyla araştırılarak saptanmalı, sigortalının hangi işte hangi süre ile çalıştığı, çalışmanın konusu, sürekli, kesintili, mevsimlik mi olduğu, başlangıç ve bitiş tarihleri ve alınan ücret konularında beyanları alınarak tanıkların sözleri değerlendirilirken bunların inandırıcılığı üzerinde durulmalı, verdikleri bilgilere nasıl vakıf oldukları, işveren ve işçiyle, işyeriyle ilişkileri, bazen uzun yılları kapsayan bilgilerin insan hafızasında yıllarca eksiksiz nasıl taşınabileceği düşünülmeli, beyanları diğer yan delillerle desteklenmelidir.

27. Bu amaçla tanıkların hizmet tespiti istenen tarihte işyeri veya komşu işyeri sigortalı ya da işvereni olup olmadıkları araştırılmalı, davalı Kurumdan, bu kişilerin belirtilen tarihte sigortalılık bildirimlerinin hangi işyerinden yapılmış olduğu da sorularak elde edilen bilgilerin beyanlarında belirttikleri olgularla örtüşüp örtüşmediği de irdelenmeli, işyerinin kapsamı vekapasitesi ile niteliği bu beyanlar çerçevesinde kontrol edilmelidir. Diğer taraftan bu davalarda işverenin çalışma olgusunu kabulü ya da reddinin tek başına hukuki bir sonuç doğurmayacağı da göz önünde tutulmalıdır.

28. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.02.2025 tarihli ve 2023/10-402 Esas, 2025/12 Karar ve 12.09.2024 tarihli ve 2023/10-279 Esas, 2024/424 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

29. Son olarak uyumsuzlukla ilgisi nedeniyle sigortalılık hâllerinin birleşmesine yönelik açıklama yapmakta yarar vardır.

30. Mülga 506 sayılı Kanun ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun tek çatı altında toplanmadığı dönemde, bu Kanunlardan aynı anda ikisine birden bağlı olanların durumunun ne olacağına dair 5510 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihi öncesine ilişkin olarak yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

31. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı 01.10.2008 tarihi öncesine ait bu tür çalışan (ikili) sigortalılığa ilişkin uyumsuzlukların çözümü için gerçek ve fiili çalışmanın, başka bir anlatımla baskın sigortalılık olgusunun hangi Kurum ve Kanun kapsamında gerçekleştiği belirlenmeli, aynı döneme rastlayan gerçek ve fiili çalışmalardan hangisinin sigortalının hayatında ekonomik olarak baskın çalışma niteliği taşıdığı ortaya konulmalıdır. Yani sigortalı emek ve mesaisini ağırlıklı olarak hangi sigortalı çalışmaya tahsis ediyor ve ekonomik yönden geçimini sağlıyorsa o çalışmaya üstünlük tanınmalıdır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 02.06.2022 tarihli ve 2020/10-634 Esas, 2022/831 Karar).

32. Diğer taraftan 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un

4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayılacakları belirtilmiştir.

33. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun'un 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 33. maddesi ile değiştirilen "*Sigortalılık hallerinin birleşmesi*" başlıklı 53. maddesinin 1. fıkrası "*Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tâbi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılır*" şeklinde iken 25.02.2011 tarihli ve 27857 sayılı 1. Mükerrer Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun'un 33. maddesi ile değişiklik yapılmış, ayrıca yine 6111 sayılı Kanun'un "*yürürlük*" başlıklı 215. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi ile anılan değişikliğin Kanun'un yayımını takip eden ayın birinci günü olan 01.03.2011 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

34. Bu durumda 6111 sayılı Kanun'un 33. maddesi ile değişik 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesinin 1. fıkrası; "*Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır...*" şeklinde düzenlenmiştir.

35. Görüldüğü üzere söz konusu yasal düzenlemelere göre 01.10.2008–01.03.2011 dönem yönünden 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesinin 1. fıkrasını gereğince ilk önce başlayan sigortalılık esas alınmalı, 01.03.2011 tarihinden itibaren ise anılan maddede 6111 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik gözetilerek hizmet akdine dayalı çalışmaya değer verilmelidir.

36. Somut olayda davacının 10.11.2017-14.06.2018 tarihleri arasında davalıya ait tescilsiz çay ocağı işyerinde hizmet akdi ile çalıştığını iddia ederek hizmetlerinin tespiti istemiyle açtığı eldeki davada davacı adına talep konusu dönemde hizmet bildiriminin bulunmadığı, 01.06.2018-14.06.2018 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun'un 4/1-b maddesi kapsamında sigortalılığının mevcut olduğu, İlk Derece Mahkemesince davanın reddine ilişkin verilen kararın istinafı üzerine Bölge Adliye Mahkemesince Saruhanlı İlçe Emniyet Müdürlüğü tarafından düzenlenen 12.12.2018 tarihli tutanak, işyerine ait kira sözleşmelerinde ortak alınamayacağına dair madde, dinlenen tanık beyanları ve davacının uyuşmazlık konusu dönemin bir kısmında 4/1-b maddesi kapsamında sigortalılığı bulunmakta ise de terzilik faaliyetini akşamları da yapabileceği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiği, Özel Dairece eksik araştırma ve inceleme yapıldığı, davacının talebinin somutlaştırılması bakımından ayrıntılı beyanının alınması ve bozma kararı doğrultusunda çalışmaları bilebilecek nitelikte olan tanıkların tespit edilerek dinlenmesi ve 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesi de irdelenerek karar verilmesi gerektiği belirtilerek kararın bozulduğu anlaşılmaktadır.

37. Bölge Adliye Mahkemesince bozmaya uyularak yapılan yargılama sırasında davacının beyanının alındığı, dava konusu dönemde çalıştığını iddia ettiği işyeri çevresinde zabıta araştırması sonucu belirlenen komşu işyerlerinin çalışanları ile taraflarca bildirilen tanıkların dinlendiği, yapılan araştırma ve inceleme neticesinde 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesi kapsamında yapılan değerlendirme ile 01.06.2018-14.06.2018 tarihleri arasındaki Bağ-Kur sigortalılığına değil hizmet akdine dayalı çalışmaya üstünlük tanınması gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmaktadır.

38. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; Bölge Adliye Mahkemesince uyulan bozma ilâmı gereklerinin yerine getirilmesi amacıyla davacının ayrıntılı beyanının alındığı, tarafların gösterdiği ve resen tespit edilen tanıklar da dahil olmak üzere tanıkların dinlendiği, dosyaya celbedilen davalı ile Belediye arasında yapılan kira sözleşmelerinde de ortaklığı engelleyici hüküm bulunduğu da değerlendirilmek suretiyle davacı ile davalı arasındaki ilişkinin ortaklık ilişkisi değil hizmet akdine dayandığı sonucuna varılarak uyuşmazlık konusu 01.06.2018-14.06.2018 tarihleri arasındaki dönemde Bağ-Kur kaydı bulunan davacının 6111 sayılı Kanun'un 33. maddesi ile değişik 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesinin 1. fıkrası gereğince hizmet akdiyle çalışmasına üstünlük tanınması gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne ilişkin verilen kararın isabetli olduğu sonucuna varılmıştır.

39. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında; davalının işyeri kapsamında faaliyet gösteren çay ocağında davacı ile davalı arasında gerçekleşen ilişkinin niteliğinin adi ortaklık ilişkisi olduğu, hizmet akdine dayalı olmadığı, bu nedenle direnme kararının bu değişik gerekçeyle bozulması ile; direnme kararının Özel Daire bozma kararında belirtilen nedenlerle bozulması gerektiği ileri sürülmüş ise de Kurul Çoğunluğu tarafından bu görüşler benimsenmemiştir.

40. Hâl böyle olunca Bölge Adliye Mahkemesince verilen direnme kararı usul ve yasaya uygun olduğundan onanmasına karar vermek gerekmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davalı ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının **ONANMASINA**,

Harç peşin alındığından harç alınmasına yer olmadığına,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin direnme kararını veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

21.01.2026 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.