

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9939

Karar No. 2026/554

Tarihi: 22.01.2026

●MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
●HİZMET ALIMI YOLUYLA YAPILAN İŞİN
SAĞLIK HİZMETLERİNİ TANIMLAYAN VE
HİZMET ALIMI YAPILABİLECEK İŞLER
ARASINDA OLDUĞU
●ÜNİVERSİTE İLE DAVA DIŞI İŞVERENLER
ARASINDAKİ ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI OLDUĞU VE
DAVACININ İLAVE TEDİYE ÜCRETİNE HAK
KAZANDIĞININ KABUL EDİLEMESİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davalı Üniversite tarafından sunulan belgelerden ihale konusu işin; "12 aylık personel hizmeti temini işi" olduğu, işin teknik özelliklerinin ve görev tanımlarının teknik şartnamede açıklandığı, buna göre hasta hizmetlisinin görevinin "Ayaktan ve yatan hasta bakım hizmetini yapar, tüm sağlık personeli ile koordineli çalışır." şeklinde belirtildiği görülmüştür. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi söz konusu hizmet alım sözleşmeleri kapsamında hasta hizmetlisi olarak çalışmıştır.

Davacı tarafından yapılan iş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/1-(III) hükmünde tek tek sayılmak suretiyle kapsamı belirtilen "Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı"na dâhil olup bu durumda aynı bentte mevcut "Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir." şeklindeki düzenlemeye değer

verilmesi gerekmektedir. Belirtilen düzenleme dikkate alındığında davacının görevi kapsamına giren işlerin hizmet alımı yoluyla gördürülmesinin yasal olarak mümkün olduğu, davacının belirtilen hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işe alındığı ve fiilen yaptığı işin hizmet alımı kapsamında olduğu açıktır. Davacının hizmet alım sözleşmesi dışında başka bir işte çalıştırıldığına dair bir bilgi de dosyada bulunmamaktadır. Bu durumda; davalı Üniversite ile dava dışı işverenler arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu ve davacının ilave tediye ücretine hak kazandığının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar davalı 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; müvekkilinin 1998 tarihinden itibaren ve hâlen davalı Üniversiteye bağlı Çapa Tıp Fakültesinde ameliyathane personeli olarak çalışmakta olduğunu, yol ücretlerinin bir dönem verilmediğini, ücretlerinde indirimle gidildiğini, radyasyonlu alanda çalıştığını ileri sürerek fazla çalışma ücreti, yol ücreti ve ücret farkı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının müvekkili Kurumun işçisi olmadığını, ihaleyi alan firmalarla müvekkili Kurum arasındaki hukuki ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak yorumlanamayacağını, davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 25.04.2019 tarihli kararı ile; İstanbul 4. İş Mahkemesinin 04.02.2010 tarihli ve 2009/249 Esas, 2010/45 Karar sayılı kararı ve davacının yaptığı işin yardımcı iş niteliğinde olmaması birlikte değerlendirildiğinde, davalı Üniversite ile yüklenici firmalar arasındaki personel hizmeti alımı ilişkisinin muvazaaya dayandığı, davacının başlangıçtan itibaren davalı Üniversitenin işçisi sayılması gerektiği, davacı işçinin onayı alınmadan işveren tarafından yol ücreti uygulamasının kaldırılmasının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine aykırı olduğu, davacının yol ücreti alacağına ve ilave tediye ücretine hak kazandığı, aylık

brüt ücretinin ise 2012 yılı Temmuz ayından itibaren eksik ödendiği, dava tarihinden geriye doğru 5 yıllık dönem dışında kalan ücret alacaklarının zamanaşımına uğradığı, davanın niteliği gereği talep artırımı dilekçesine karşı zamanaşımı definin yerinde olmadığı, davacının, yetkili sendikanın üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı da ödemediğinden toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sosyal haklardan ve kazançlardan yararlanamayacağı, eşit davranma borcuna aykırılık iddiasının kanıtlanamadığı, Türk Yapım Enerjisi Kurumu tarafından verilen müzekkere cevaplarına göre davacının çalıştığı ameliyathane bölümünde bulunan cihazların radyasyon içermediği ve davacının haftalık 45 saati aşan çalışmasının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 25.04.2019 tarihli kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 29.12.2022 tarihli kararı ile taraf vekillerinin istinaf başvurusunun ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 29.12.2022 tarihli kararının süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine Dairece, kesinleşmiş muvazaa tespitine dayanılarak tespit döneminin dışında kalan ihale dönemleri için de herhangi bir inceleme yapılmaksızın muvazaanın kabul edilmesinin doğru olmadığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından 2009 yılında yapılan inceleme sonucunda, davacının da dâhil olduğu işçilere yönelik hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğuna yönelik tespitine ilişkin raporun, davacının tüm çalışma süresi yönünden değil sadece muvazaalı kabul edilen hizmet alım sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönem için sonuç doğuracağı, davacının muvazaa iddiasıyla alacaklarını talep ettiği dönemin 01.01.2012-23.12.2015 tarihleri arasında olduğu, davacının yaptığı iş, davacı tanıkları tekrar dinlenerek ve tüm dosya kapsamı da dikkate alınarak belirlenmesi, bundan sonra her ihale döneminin kendi arasında değerlendirilmesi ve gerekirse uzman bilirkişiden rapor alınması gerektiği, yapılan işin asıl iş kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, asıl iş ise bu işin bölünerek alt işverene verilir verilmediği, asıl işin bölünmesinin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirip gerektirmediği, aynı işte asıl işveren işçileri ile alt işveren işçilerinin birlikte çalışıp çalışmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması, yapılan işin yardımcı iş olduğunun tespit edilmesi durumunda ise 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri ile kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunun kabulünün mümkün olmadığı dikkate alınması, davacının hizmet alım kapsamı dışında çalıştırılıp çalıştırılmadığı da belirlenerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiği, davacıya 2012 yılının altıncı ayında asgari ücretin %40 fazlası aylık ücret olarak ödenirken yedinci aydan itibaren oranının %35'e düşürüldüğünün anlaşıldığı, davacıya ödenmesi gereken ücret miktarının hesaplanabilmesi için

öncelikle dava konusu döneme ilişkin davalı Şirketin alt işveren şirketlerle yaptığı hizmet alım sözleşmeleri ve teknik şartnamelerdeki düzenlemelerin tespiti ile davacı tarafından imzalanmış iş sözleşmesi bulunup bulunmadığının ve sözleşme varsa ücrete dair yeni düzenleme içerip içermediğinin araştırılıp tespit edilmesi gerektiği, dosyadaki eksiklikler giderildikten sonra; davacının düşürülmeden önceki en son ücreti, sonraki dönemler için asgari olarak *sabit* şekilde ödenmesi gereken ücret miktarı olarak kabul edilerek yeni ihalede asgari ücretle bağlantıda daha düşük bir katsayı belirlendiğinde yeni ihale ile belirlenen ücretin de altına düşmemek kaydıyla, asgari ücretle bağlantısı kesilen önceki ücretin uygulanmasına devam edilmesi gerektiği, davacı ile işveren arasında bireysel iş sözleşmesi bulunduğu tespit edilirse iş sözleşmesindeki ücreti dikkate alınarak davacının fark alacak hesabı yapılması gerektiği gerekçeleriyle bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozma ilâmına uyulmasına karar verildikten sonra; bozma sonrası yeniden yapılan yargılamada dava konusu döneme ilişkin davalı Şirketin alt işveren şirketlerle yaptığı hizmet alım sözleşmeleri, şartnameleri dosyaya celp edilmiş, davacı tanıkları tekrardan dinlendiği, davalı Kurum vekilinin dava konusu döneme ilişkin davacı ile davalı Kurum arasında bir iş sözleşmesinin yapılmadığını beyan ettiği, İstanbul 4. İş Mahkemesinin 04.02.2010 tarihli ve 2009/249 Esas, 2010/45 Karar sayılı kararı ile; personel hizmeti alımı ilişkisinin asıl işveren alt işveren ilişkisi değil, muvazaaya dayalı bir ilişki olduğu kanaatine varılarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişi raporundaki tespit ve değerlendirmelerde isabetsizlik bulunmadığına ve davanın reddine karar verildiğinin görüldüğü, yeniden dinlenen tanık beyanları doğrultusunda davacının yaptığı işin araştırıldığı, davalı ile dava dışı yüklenici firmalar arasında kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı kabul edilerek davacının işe başlangıç tarihinden itibaren davalı İdarenin işçisi sayılması gerektiği sonucuna varıldığı, davacının en son ameliyathane personeli olarak çalıştığı ve net aylık 1.445,00 TL ücretle çalıştığı, fazla çalışma ücreti yönünden dosyadaki kayıtlar ve alınan tanık beyanları doğrultusunda davacının fazla çalışma yaptığı,yol ücreti alacağının bulunduğu, ücret farkı alacağı yönünden davacının ücret bordrolarına göre aylık brüt ücretinin bazı aylarda olması gereken ücretin altında belirlendiği tespit edildiğinden buna dair bilirkişi raporunda hesaplanan alacağa ve ilave tediye alacağı yönünden davalı Kurum ile personel hizmeti temin eden yüklenici firmalar arasındaki iş ilişkisinin muvazaaya dayandığı kabul edilerek davacının bilirkişi raporunda hesaplanan alacağa hak kazandığı, ayrımcılık tazminatı talebi yönünden alınan tanık beyanları ve dosyadaki belgeler birlikte değerlendirildiğinde, davacı lehine bir alacak bulunmadığı anlaşıldığından bu talebin reddine karar verildiği belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının fazla çalışma ücreti bozma ilâmı kapsamı dışında olmasına rağmen İlk Derece Mahkemesince fazla çalışma ücretine hükmedilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğunu, davacı görev tanımı itibarıyla şua iznini hak etmediği gibi sürekli ve fiilen radyasyona maruz kalan sağlık personellerden olduğunu da ispat edemediğinden, şua iznine dayalı fazla çalışma ücretine hükmedilmesinin hukuka aykırı olduğunu,

2. Bilirkişi raporundaki ücret bordrolarına göre yapıldığı belirtilen ve hükme esas alınan ücret farkı hesabının hatalı olduğunu,

3. İşçilerin fiilen çalıştığı günlere karşılık olarak ödenen yol ücreti için fiilen çalışılan günler belirtilmeksizin dönemin tümü üzerinden hesaplama yapılmasının hatalı olduğunu,

4. Müvekkili İdare ile davacının işvereni arasında dava konusu dönem için ispatlanmış bir muvazaa bulunmadığını, davacının ilave tediye alacak talebinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyumsuzluk, davalı ile hizmet alım sözleşmesi imzalayan dava dışı işverenler arasında muvazaalı ilişki olup olmadığı ve buna bağlı olarak davacının davalının işçisi sayılıp sayılmayacağı ve fark ücret, yol ücreti, ilave tediye alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücreti bakımından usuli kazanılmış hakkın ihlal edilip edilmediği hususlarına ilişkindir.

1. Temyizen incelenen İlk Derece Mahkemesi kararında ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı ve bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dairemizce bozma ilâmında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından 2009 yılında yapılan inceleme sonucunda, davacının da dâhil olduğu işçilere yönelik hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğuna yönelik tespitine ilişkin raporun, davacının tüm çalışma süresi yönünden değil sadece muvazaalı kabul edilen hizmet alım sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönem için sonuç doğuracağı, davacının muvazaa iddiasıyla alacaklarını talep ettiği dönemin 01.01.2012 - 23.12.2015 tarihleri arasında olduğu bu dönem yönünden bozma ilâmındaki kriterlere göre muvazaa araştırması yapılması gerektiği belirtilmesine rağmen, İlk Derece Mahkemesince ilk karardaki gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından 2009 yılında yapılan inceleme sonucunda düzenlenen rapora ilişkin İstanbul 4. İş Mahkemesinin 04.02.2010 tarihli ve 2009/249 Esas, 2010/45 Karar sayılı kararına dayanıldığı, hükme esas alınan bilirkişi raporundaki incelemelerin ve tespitlerin dikkate alınmadığı, hatalı

değerlendirmelerle davacının alacaklarını talep ettiği 01.01.2012 - 23.12.2015 dönem yönünden de davalı ile hizmet alım sözleşmesi imzalayan dava dışı işverenler arasında muvazaalı hukuki ilişki bulunduğu kabul edildiği anlaşılmıştır.

Somut uyuşmazlıkta, davalı Üniversite tarafından sunulan belgelerden ihale konusu işin; *"12 aylık personel hizmeti temini işi"* olduğu, işin teknik özelliklerinin ve görev tanımlarının teknik şartnamede açıklandığı, buna göre hasta hizmetlisinin görevinin *"Ayaktan ve yatan hasta bakım hizmetini yapar, tüm sağlık personeli ile koordineli çalışır."* şeklinde belirtildiği görülmüştür. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi söz konusu hizmet alım sözleşmeleri kapsamında hasta hizmetlisi olarak çalışmıştır.

Davacı tarafından yapılan iş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/1-(III) hükmünde tek tek sayılmak suretiyle kapsamı belirtilen *"Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı"*na dâhil olup bu durumda aynı bentte mevcut *"Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla Bakanlığa tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir."* şeklindeki düzenlemeye değer verilmesi gerekmektedir. Belirtilen düzenleme dikkate alındığında davacının görevi kapsamına giren işlerin hizmet alımı yoluyla gördürülmesinin yasal olarak mümkün olduğu, davacının belirtilen hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işe alındığı ve fiilen yaptığı işin hizmet alımı kapsamında olduğu açıktır. Davacının hizmet alım sözleşmesi dışında başka bir işte çalıştırıldığına dair bir bilgi de dosyada bulunmamaktadır. Bu durumda; davalı Üniversite ile dava dışı işverenler arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu ve davacının ilave tediye ücretine hak kazandığının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Dairemizin 14.12.2022 tarihli ve 2022/16498 Esas, 2022/16753 Karar sayılı ilâmında usulî kazanılmış hak ilkesi şu şekilde açıklanmıştır:

"...

4. Bilindiği üzere 6100 sayılı Kanun'da usulî kazanılmış hak kavramına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu kurum, davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretilde kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri hâline gelmiştir. Anlam itibarıyla bir davada, mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

5. Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usulî kazanılmış hak doğabileceği gibi, bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usulî kazanılmış hak gerçekleşebilir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar sayılı karar). Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını

çizmek ve bu şekilde usuli kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımlar, lehine olan taraf yararına usuli kazanılmış hak oluşturur (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 04.02.1959 tarihli ve 1959/13 Esas, 1959/5 Karar sayılı karar). Bilindiği üzere 6100 sayılı Kanun'da usuli kazanılmış hak kavramına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu kurum, davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri hâline gelmiştir. Anlam itibarıyla bir davada, mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

6. Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usuli kazanılmış hak doğabileceği gibi, bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usuli kazanılmış hak gerçekleşebilir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar sayılı karar). Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usuli kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımlar, lehine olan taraf yararına usuli kazanılmış hak oluşturur (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 04.02.1959 tarihli ve 1959/13 Esas, 1959/5 Karar sayılı karar)...."

Vermiş olduğu bir hüküm Yargıtay tarafından bozulan ve Yargıtayın bu bozma kararına gerek iradi ve gerekse kanuni şekilde uymuş olan mahkeme, bozma kararı doğrultusunda inceleme yapmak ve hüküm kurmak zorundadır. Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usuli kazanılmış hak doğabileceği gibi, bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usuli kazanılmış hak gerçekleşebilir. 25.04.2019 tarihli bozma kararı öncesi verilen hükümde fazla çalışma alacağına yönelik talebin reddine karar verilmiş olup davacının bu karara karşı temyiz talebi Dairemizce reddedilmiştir. Hüküm, bozma ilâmı ile davalı lehine bozulmuş olmakla, davalı lehine usulî kazanılmış hak oluşmuştur. Buna rağmen bozmadan sonra fazla çalışma alacağının hüküm altına alınmış olması, davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali mahiyetindedir. Davacının fazla çalışma ücret alacağının reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,
22.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.