

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/2, 17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9176

Karar No. 2026/34

Tarihi: 12.01.2026

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL KOŞULLARA AYKIRILIK NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL KOŞULLARI TAŞIMADIĞI İÇİN GEÇERSİZ OLMASI İLE MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASININ AYNI OLMADIĞI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI HALİNDE HER İHALE DÖNEMİ İÇİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASININ AYNI OLMADIĞI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL UNSUR EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERSİZ OLDUĞU TESPİT EDİLDİĞİNDE HER İHALE DÖNEMİ BAKIMINDAN AYRI AYRI GEÇERSİZLİĞİN TESPİTİNE GEREK OLMADIĞI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL UNSUR EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERLİLİK ŞARTLARININ YOKLUĞU DURUMUNDA, YENİ BİR DURUM ORTAYA ÇIKMADIKÇA SONRAKİ DÖNEMLERDE DE ETKİSİ GÖSTERECEĞİ
- FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK
- FESİH SEBEBİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Asıl işveren alt işveren ilişkisi esas itibarıyla konusu iş görme olan borçlar hukuku sözleşmesinin iş hukukuna yansımasıdır. Taraflar arasındaki borçlar hukuku sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 hükmünde yer alan tanımın unsurlarını içeriyorsa bu durumda borçlar hukuku sözleşmesi olma özelliğinin dışında iş hukuku bakımından asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşturur (Nurşen Caniklioğlu, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğinin Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.50, 2023/II, s.14).

4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmüne göre 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 denilmektedir.

Kanun'daki bu tanımdan yola çıkıldığında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin dayanağı olan sözleşmenin asıl işveren/alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için öncelikle iki işverenin varlığına ihtiyaç vardır. Ancak asıl işveren alt işveren ilişkisinin tarafı olan işverenlerin, işverenlik sıfatına sahip olmaları mutlaka alt işverenlik sözleşmesine konu olan mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği işyerinde işçi çalıştırmaları nedeniyle olmalıdır (Caniklioğlu, s.15, Ali Güzel, "İş Yasası'na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, s.51). Bir diğer unsur ise asıl işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin işin bir başka işverene (alt işverene) verilmesidir. Kuşkusuz Kanun hükmünün açıklığı karşısında, alt işveren üstlendiği işi mutlaka asıl işverenin işyerinde yerine getirmesi ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması gerektiği belirtilmelidir. Son olarak alt işverene verilen iş, asıl işin bir bölümü ise bu işin

işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şarttır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

Söz konusu unsurlardan birinin yokluğu hâlinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulduğundan söz edilemez.

Muvazaa ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 2/8 hükmünde bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin 8. fıkrasına göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.

Görüldüğü gibi 4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmünde asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulmasına ilişkin koşullara yer verildiği hâlde 8. fıkarda özel muvazaa kriterlerine yer verilerek muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonuçları belirlenmiştir. Bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisinin, Kanun'da belirlenen unsurlardan birinin yokluğu sebebiyle geçersiz olması ile muvazaa nedeniyle geçersizliğini birbirinden ayırmak gerekmektedir.

Kuşkusuz her iki durumda geçersizliğin hüküm ve sonuçları aynıdır. Böyle bir durumda, 4857 sayılı

Kanun'un 2/8 hükmünün ikinci cümlesinde de ifade edildiği gibi, alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (Güzel, s.62; Nuri Çelik, "Alt İşverenlik Konusunda Bir Yargıtay Kararındaki Değerlendirmeler Üzerine Düşüncelerimiz", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.35, 2012, s. 171).

Diğer taraftan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için gereken unsurlardan birinin yokluğu o ilişkinin baştan itibaren geçersizliği sonucunu doğurur. Buradaki unsur yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadığı sürece tamamlanamaz.

Oysa Dairemizin yerleşik uygulamasına göre bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması, önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin ayrıca muvazaa yönünden değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir. Bu sebeple davalı tarafından yapılan sözleşmelerin muvazaalı olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararları sadece muvazaalı olduğu tespit edilen ihale dönemlerini bağlayacak olup önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından muvazaa araştırması yeniden yapılmalıdır. Bu duruma göre de kesinleşmiş muvazaa tespitine dayanılarak tespit döneminin dışında kalan ihale dönemleri için de herhangi bir inceleme yapılmaksızın muvazaanın kabul edilmesi doğru değildir.

Bu sebeple muvazaaya dayalı olduğu ileri sürülen asıl işveren alt işveren ilişkisinde, her ihale dönemi bakımından muvazaa olgusunun ayrı ayrı ispatı gerekirken asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsur eksikliği nedeniyle geçersizliğinde her ihale dönemi bakımından ayrı ayrı geçersizliğin tespitine ihtiyaç yoktur. Çünkü unsur eksikliği nedeniyle geçerlilik şartlarının yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadıkça

sonraki dönemlerde de etkisi gösterir.

Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamına alınan SGK kayıtlarına göre davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanamadığı anlaşılmıştır. Mahkemece, davacının emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğine ilişkin beyanının maddi hataya dayalı olduğu kabul edilmiş ise de somut olayda maddi hata olarak nitelendirilebilecek basit rakam veya yazım hatası bulunmamaktadır. Davacı taraf bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olup bu sebebin sonradan değiştirilmesi kabul edilemez. Mahkemece maddi hata yapıldığı gerekçesiyle iddianın değiştirilmesine imkân tanınmak suretiyle kıdem tazminatı alacağının kabulüne karar verilmesi açıklanan yasal düzenlemelere aykırıdır. Açıklanan sebeplerle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

Bölge Adliye Mahkemesi kararı 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 Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünde 26.01.2004 tarihinden işten çıktığı 30.07.2010 tarihine kadar muvazaalı hizmet alımı yoluyla iş alan görünüşte alt işveren Şirketler bünyesinde triyaj bölümünde işçi olarak çalıştığını, müvekkili tarafından yapılan işin davalı Kurumun asli ve sürekli işi olduğunu, davalı Kurum ile alt işverenler arasında imzalanan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaa nedeniyle geçersiz olduğunu, müvekkilinin başlangıçtan itibaren davalı Kurumun işçisi olduğunu, emeklilik nedeni ile işten ayrıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret farkı (toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacaklar dâhil) alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Kurumun işçisi olmadığını, davanın alt işveren Şirketlere ihbarı gerektiğini, yıllık izin ücreti alacağı yönünden zamanaşımı def'inde bulunduklarını, müvekkili ile davacı arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmadığını, davanın husumetten reddi gerektiğini, dava dilekçesinde davacının işten çıktığı belirtilmiş olup istifa ile işten ayrılan işçinin

kıdem tazminatı alacağına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesince verilen 21.06.2021 tarihli kaldırma kararı sonrası yapılan yargılamada, işyerinde keşif icra edildiği ve keşif mahallinde tanıkların dinlendiği, keşif sonrası teknik bilirkişiler tarafından rapor hazırlandığı, toplanan kanıtlar ve dosya kapsamına göre davalı Kurumun asıl işinin açık ocaktan çıkartılan bor madeninin reaksiyon, filtrasyon, kristalizasyon ve kurutma işlemlerinden geçirilerek borik asite dönüştürülmesi işi olduğu, sırasıyla maden çıkarma, cevher taşıma, yıkama, ayıklama, sınıflandırma, depolama, kırma, parçalama, öğütme, reaksiyon, filtrasyon, kristalizasyon, kurutma, paketleme, stoklama ve yükleme aşamalarının bulunduğu, alt işverene verilen işin ise işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olmadığı, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı, buna göre davalı Kurum ile davacının çalıştığı alt işverenler arasında yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu ve davacının çalışmaya başladığı tarihten itibaren davalı Kurumun işçisi olduğu, dolayısıyla ilave tediyeye hak kazandığı, davacının Türkiye Maden İşçileri Sendikasına 25.04.2011 tarihinde üye olduğu, davada talep edilen alacakların ise 26.01.2004-30.07.2010 tarihleri arası döneme ilişkin olduğu, belirtilen dönemlerde davacı işçinin sendika üyesi olmadığı, bu nedenle asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden ve bu kapsamda sendikal haklardan yararlanma imkanının bulunmadığı, yapılan araştırmaya göre davacıya emsal olabilecek sendikasız işçi bulunmadığı sabit olduğundan davacının ücret farkı alacağına da hak kazanmadığı, dava dilekçesindeki talebi ile bağlı kalınmak suretiyle davacının kullandırılmayan yıllık izin süresi karşılığı ücret alacağına hak kazandığı; ayrıca dava dilekçesinde davacının emeklilik nedeniyle işten çıktığının belirtildiği, Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) gelen cevap yazısında davacının 27.07.2010 tarihi itibarıyla emeklilik aylığına hak kazanmadığının bildirildiği, davacı vekilinin dosyamıza sunduğu beyan dilekçesinde bu hususun dava dilekçesinde sehven yazılmış olduğunun ifade edildiği; davalı tarafça işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılamayacak şekilde sona erdiği ispatlanmadığı, muvazaa nedeniyle davacının bir takım haklarının kısıtlandığı ve davacının bir takım işçilik alacaklarının ödenmediği gözetildiğinde davacının iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdiği gerekçesiyle kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ilave tediye ücreti taleplerinin kabulüne, diğer taleplerin reddine dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesince yapılan keşif

sonucu alınan bilirkişi heyeti raporuna göre davalı ile dava dışı alt işveren firmalar arasındaki sözleşmelerin muvazaalı olduğu belirtilmesi karşısında İlk Derece Mahkemesi kararının yerinde olduğu, bilirkişi raporu doğrultusunda yapılan hesaplamalarda isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esasana reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının çalışmış olduğu hizmet alım işinin müvekkili Kurumun ana işgal konusuna yardımcı olan ve olmadığı takdirde üretimi aksatmayacak durumda olan bir iş olduğunu, hizmet alım işinde muvazaalı bulunduğuna yönelik kabulün isabetsiz olduğunu, kanunen izin verilen bir konuda kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun kabul edilmesinin hatalı olduğunu, davacının müvekkili Kurumun işçisi olmadığını, bu nedenle ilave tediye ile talep edilen tüm alacaklara hak kazanmasının da mümkün bulunmadığını,

2. Hükme esas alınan bilirkişi heyet raporunda muvazaaya ilişkin değerlendirmeye dayanak sebeplerin yanı sıra hesaplamaların da hatalı olduğunu,

3.Dava konusu alacakların zaman aşımına uğradığını,

4.Davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olabileceğine dair ne tanık beyanlarında ne de davacı dilekçelerinde herhangi bir iddia bulunmadığından davacının kıdem tazminatı alacağının reddi gerektiğini,

5. Yıllık izin ücreti alacağına hak kazanma koşullarının oluşmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı, muvazaaya dayanıp dayanmadığı ve buna göre davacının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı hususu ile kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına ilişkindir.

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 davalı vekilinin aşağıdaki (3) numaralı paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Asıl işveren alt işveren ilişkisi esas itibarıyla konusu iş görme olan borçlar hukuku sözleşmesinin iş hukukuna yansımasıdır. Taraflar arasındaki borçlar hukuku sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 hükmünde yer alan tanımın unsurlarını içeriyorsa bu durumda borçlar hukuku sözleşmesi olma özelliğinin dışında iş hukuku bakımından asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşturur (Nurşen Caniklioğlu, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğinin Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.50, 2023/II, s.14).

4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmüne göre 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 denilmektedir.

Kanun'daki bu tanımdan yola çıkıldığında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin dayanağı olan sözleşmenin asıl işveren/alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için öncelikle iki işverenin varlığına ihtiyaç vardır. Ancak asıl işveren alt işveren ilişkisinin tarafı olan işverenlerin, işverenlik sıfatına sahip olmaları mutlaka alt işverenlik sözleşmesine konu olan mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği işyerinde işçi çalıştırmaları nedeniyle olmalıdır (Canıklıoğlu, s.15, Ali Güzel, "İş Yasası'na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, s.51). Bir diğer unsur ise asıl işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin işin bir başka işverene (alt işverene) verilmesidir. Kuşkusuz Kanun hükmünün açıklığı karşısında, alt işveren üstlendiği işi mutlaka asıl işverenin işyerinde yerine getirmesi ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması gerektiği belirtilmelidir. Son olarak alt işverene verilen iş, asıl işin bir bölümü ise bu işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şarttır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

Söz konusu unsurlardan birinin yokluğu hâlinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulduğundan söz edilemez.

Muvazaa ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 2/8 hükmünde bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin 8. fıkrasına göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.

Görüldüğü gibi 4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmünde asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulmasına ilişkin koşullara yer verildiği hâlde 8. fıkra özel muvazaa kriterlerine yer verilerek muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin

sonuçları belirlenmiştir. Bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisinin, Kanun'da belirlenen unsurlardan birinin yokluğu sebebiyle geçersiz olması ile muvazaa nedeniyle geçersizliğini birbirinden ayırmak gerekmektedir.

Kuşkusuz her iki durumda geçersizliğin hüküm ve sonuçları aynıdır. Böyle bir durumda, 4857 sayılı Kanun'un 2/8 hükmünün ikinci cümlesinde de ifade edildiği gibi, alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (Güzel, s.62; Nuri Çelik, "Alt İşverenlik Konusunda Bir Yargıtay Kararındaki Değerlendirmeler Üzerine Düşüncelerimiz", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.35, 2012, s. 171).

Diğer taraftan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için gereken unsurlardan birinin yokluğu o ilişkinin baştan itibaren geçersizliği sonucunu doğurur. Buradaki unsur yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadığı sürece tamamlanamaz.

Oysa Dairemizin yerleşik uygulamasına göre bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması, önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin ayrıca muvazaa yönünden değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir. Bu sebeple davalı tarafından yapılan sözleşmelerin muvazaalı olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararları sadece muvazaalı olduğu tespit edilen ihale dönemlerini bağlayacak olup önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından muvazaa araştırması yeniden yapılmalıdır. Bu duruma göre de kesinleşmiş muvazaa tespitine dayanılarak tespit döneminin dışında kalan ihale dönemleri için de herhangi bir inceleme yapılmaksızın muvazaanın kabul edilmesi doğru değildir.

Bu sebeple muvazaaya dayalı olduğu ileri sürülen asıl işveren alt işveren ilişkisinde, her ihale dönemi bakımından muvazaa olgusunun ayrı ayrı ispatı gerekirken asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsur eksikliği nedeniyle geçersizliğinde her ihale dönemi bakımından ayrı ayrı geçersizliğin tespitine ihtiyaç yoktur. Çünkü unsur eksikliği nedeniyle geçerlilik şartlarının yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadıkça sonraki dönemlerde de etkisi gösterir.

Somut uyuşmazlıkta davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü tarafından dava dışı Şirkete ihale edilen işlerin asıl işin bir bölümü olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için asıl işin, alt işverene verilen bölümünün, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir. Dosya kapsamından bu koşulun somut olayda mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenlerle asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaa nedeniyle değil, unsur eksikliği nedeniyle geçersiz olduğunun kabulü gerekir. Buna göre davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile dava dışı Şirket arasındaki asıl işveren alt işveren

ilişkisinin, unsur yokluğu nedeniyle geçersiz olduğunun belirtilmesi yerine muvazaalı olduğunun ifade edilmesi hatalı ise de bu hata kararın sonucuna etkili değildir.

3. Somut uyuşmazlıkta davacının kıdem tazminatı alacağına hak kazanıp kazanmadığı hususu ihtilaflıdır.

Davacı dava dilekçesinde 30.07.2010 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını ileri sürmüştür. Davalı ise davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını savunmuştur. Yargılama sırasında SGK'dan gelen yazılara göre, davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanma bakımından gerekli *yaş dışındaki hizmet süresi* ve *prim ödeme gün sayısı* şartlarını taşımadığı hususu sabittir.

Hâl böyle olmakla birlikte; İlk Derece Mahkemesince 01.06.2017 tarihinde davacı vekiline davacının hangi tarihte işe girdiğini ve hangi sebeple işten ayrıldığını, buna ilişkin bilgi ve belgelerde işten ayrılışın ne şekilde bildirildiği veya belirtildiği hususlarında beyanda bulunmak üzere iki haftalık süre verilmesine ilişkin ara karar kurulmuş olup davacı vekili tarafından sunulan 14.06.2017 tarihli beyan dilekçesinde, davacı vekili müvekkilinin emeklilik sebebiyle işten ayrılmış olduğuna ilişkin beyanın sehven yazıldığını, SGK hizmet dökümleri ve tanık beyanlarıyla sabit olduğu üzere müvekkilinin işyerinde kesintisiz çalışmasına rağmen ilgili alt işverenlerce sürekli olarak işe giriş çıkış yapılması, sürekli çalışmasına rağmen sigortasının eksik olarak yatırılması, müvekkili ile aynı işyerinde beraber çalışan ve aynı işi yapan diğer işçilerin kendisinden daha fazla ücret ve sosyal yardımlar alması, haftalık tatilleri ile yıllık izinlerini diğer işçiler kullanırken müvekkilinin söz konusu haklarından hiçbirini kullanamaması sebepleriyle haklı nedenle feshettiğini belirtmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, davacı vekilince emeklilik hususunun dava dilekçesine sehven yazılmış olduğunun beyan edildiği, işçinin iş sözleşmesinin tazminata hak kazanamayacak şekilde sona erdiği hususunda ispat yükünün işverene ait olduğu, davalı tarafça işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılamayacak şekilde sona erdiği ispatlanamadığı, muvazaa nedeniyle davacının birtakım haklarının kısıtlandığı ve bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediği gözetildiğinde iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdiği gerekçesiyle kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmıştır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "*Taraflarca getirilme ilkesi*" başlıklı 25/1 hükmü şu şekildedir:

"Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikekte alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz".

Kanun'un "*İddia ve savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi*" başlıklı 141. maddesi ise şu düzenlemeyi içermektedir:

"(1) (Değişik:22/7/2020-7251/15 md.) Taraflar, cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri ile serbestçe iddia veya savunmalarını genişletebilir yahut değiştirebilirler. Dilekçelerin

karşılıklı verilmesinden sonra iddia veya savunma genişletilemez yahut değiştirilemez.

(2) İddia ve savunmanın genişletilip değiştirilmesi konusunda ıslah ve karşı tarafın açık muvafakati hükmüleri saklıdır."

Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamına alınan SGK kayıtlarına göre davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanamadığı anlaşılmıştır. Mahkemece, davacının emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğine ilişkin beyanının maddi hataya dayalı olduğu kabul edilmiş ise de somut olayda maddi hata olarak nitelendirilebilecek basit rakam veya yazım hatası bulunmamaktadır. Davacı taraf bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olup bu sebebin sonradan değiştirilmesi kabul edilemez. Mahkemece maddi hata yapıldığı gerekçesiyle iddianın değiştirilmesine imkân tanınmak suretiyle kıdem tazminatı alacağının kabulüne karar verilmesi açıklanan yasal düzenlemelere aykırıdır. Açıklanan sebeplerle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü 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,

12.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.