İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/86

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/19292
Karar No. 2026/6405
Tarihi: 06.05.2026

●HİZMET TESPİTİ
●TAŞERONLUK SÖZLEŞMESİNİN TEK BAŞINA İŞ SÖZLEŞMESİNİN VARLIĞINI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
●TAKIM SÖZLEŞMESİ
●İŞVERENLE İŞÇİ ARASINDA ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNUP BULUNMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Hukuki nitelendirme hakime ait olup eldeki dosyada taşeronluk sözleşmesi olması iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmaz. Burada önemli olan iş sözleşmesinin unsurlarının bulunmasıdır. Davacının esnaf kaydı bulunmayıp, daha önce davalı işveren yanında iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kayıtla sabittir. Ayrıca davacının yaptığı işin malzemesi davalı tarafından karşılanmıştır. Diğer taraftan dosya kapsamında dinlenen bir kısım tanıkların davacının taşeron olduğunu ve yanında çalıştıklarını belirtmişler ise de iş bu tanıkların sigortalı bildirimleri davalı Şirket üzerinden bildirilmiştir. Davacının işveren tarafından bildirimleri yapılan işçileri kendisinin belirlemesi, ücretleri kendisinin ödemesi, kendi nam ve hesabına çalıştığı, arada işveren işçi ilişkisinin olmadığını göstermez. Aksine iş sözleşmesinin a tipik türü olan takım sözleşmesinin unsurlarını, davacının da takım lideri olduğunu gösterir. Davacının davalı Şirkete ait adına kayıtlı Adana İlinde bulunan (1191731) sicil numaralı iş yerinden 14.08.2017-30.08.2017,

07.09.2017-23.09.2017 ve 28.09.2017-02.12.2017 tarihleri arası bildirimlerinin olduğunun, ücretinin ödediği ve bulduğu işçilerin işveren üzerinde sigorta kayıtlarının anlaşılması karşısında davacı ile davalı arasında asıl-alt işveren ilişkisinin olduğu gerekçesi ile davanın reddi hatalıdır. Yukarda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözetilerek taraflar arasında eser (bu kapsamda asıl-alt işveren ilişkisi) sözleşmesi veya iş sözleşmesinin unsurları (bu kapsamda takım sözleşmesin unsurları) incelenerek iş ilişkisi olduğu değerlendirilmek suretiyle hukuki nitelendirme tam olarak açıklığa kavuşturulmalı ve elde edilecek sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalıdır.

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 Kezban Çetin tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I.DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalı Şirkete ait işyerinde 29.03.2017 tarihinde çalışmaya başladığını, hiç ara vermeden 14.07.2018 tarihine kadar çalıştığını, işveren emrinde inşaat işi yaptığını, kendisi ile aynı işte birçok insanın sürekli değişerek çalıştığını, işverenin ödemeleri düzenli yapmadığını bu nedenle diğer çalışanların düzenli çalışmadıklarını, işten kısa süre içerisinde çıktıklarını, emeklilik gününü kontrol etmek için sigorta cetveline baktığında işverenin kendisini eksik sigorta ettiğini gördüğünü, halbuki hiç ara vermeden çalıştığını, bu konu hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yaptığını ancak Sosyal Güvenlik Kurumunun bu konu hakkında herhangi bir işlem yapmadığını,29.03.2017-14.07.2018 tarihleri arasında sürekli çalıştığının tespitine ve SGK kayıtlarına işlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Fer'i müdahil Kurum vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dosyanın içerisinde mevcut SGK yazı cevaplarına göre davacının, davalı Şirket adına kayıtlı 1191731.01.01 sicil numaralı Adana ilinde bulunan iş yerinden 14.08.2017-30.08.2017, 07.09.2017-23.09.2017, 28.09.2017-02.12.2017 tarihleri

arasında bildirimlerinin yapıldığı görülmüş, dosya arasında bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu Kahramanmaraş Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünün durum tespit raporu ve eklerinden ve dosya kapsamından anlaşıldığına göre davacının iddiası, hizmet talep ettiği sürenin davalı Şirketin Kahramanmaraş'ta bulunan Haydarbey Mahallesi 32159 Sokak (6226 ada 4 parsel) sayılı taşınmazdaki Gold City Sitesi inşaatında (1058996.046 sicil numaralı işyerinde) çalışmasına ilişkin olduğu yönünde olup dosya kapsamında bulunan tanık Mehmet Temizel tarafından sunulan davacı ve davalı Şirket arasındaki taşeron sözleşmesinde, davacının 6226 ada 4 parselde kayıtlı bulunan taşınmazın üzerine inşa edilecek Gold City Sitesinin fayans seramik kaplama ve şap döküm işlerinin işçiliğinin yapılması işini üstlendiği yazılıdır. Tanıklar da davacının taşeron olarak davalı Şirketten fayans işlerini aldığı, m2 ücreti üzerinden davalı Şirket ile anlaştığı, yaptığı işin miktarına göre karşılığı tutarı davalı Şirketten aldığı, davacının kendi işçilerinin bulunduğu yönünde beyanda bulunmuşlar, nitekim tanıklardan Metin Oğuz, Şıhmus Canyiğit, Mustafa Özer kendilerinin davacının işçisi oldukları yönünde beyanda bulunmuşlardır. Davacının da Kahramanmaraş Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne verdiği 31.10.2018 tarihli ifade tutanağında Dada İnşaattaki 2 Blok inşaatın fayans yapma işini aldığını ve bu hususta bir sözleşme imzaladığını beyan ettiği, tanık beyanlarının da dosya kapsamındaki taşeron sözleşmesinde belirtildiği gibi davacının davalı işyerinden fayans seramik işlerinin yapımı işini aldığı yönünde olduğu görülmüş ve bu duruma göre, davacının davalıya ait inşaat işinin fayans/seramik kaplama ve şap döküm işlerini üstlendiği, metrekare ücreti üzerinden götürü usulü iş yaptığı, yapacağı iş için davalı ile metrekare üzerinden anlaştığı, aynı inşaatta yevmiyesini kendisinin ödediği işçilerinin çalıştığı, davacının çalıştıracağı işçileri kendisinin bulduğu, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi değil taşeronluk ilişkisi olduğu anlaşıldığından davacının hizmet tespiti talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının talep konusu dönemde dava dışı 1065814 sici numaralı Küpelikılıç İnş. Elek. Teks. Giyim San. ve Tic.Ltd.Şti. işyerinde 24.04.2017-08.05.2017 tarihleri arasında; 1191731 sicil numaralı davalının aracı şirket olduğu Üzeyir Temizel ünvanlı işyerinde 14.08.2017-30.08.2017, 07.09.2017-23.09.2017, 28.09.2017-02.12.2017 tarihleri arasında sigorta bildirimi olduğu, SGK'nın 27.11.2018 tarihli durum tespit raporunda, Hikmet Turan ile diğer iddia sahipleri Şıhmus Canyiğit ve Mustafa Özerin Kahramanmaraş ilinde bulunan Gold City sitesi inşaatı işyerinde iddia ettikleri sigortasız çalışmalarını Mahkeme ilamı ile ispatlamaları halinde prim ve gün kazançlarının dikkate alınacağı belirtildiği, dosyaya sureti sunulan davalı Şirket ile davacı arasında 27.03.2017 tarihinde imzalanan taşeron sözleşmesinde, davalı Şirketin inşaa edeceği Kahramanmaraş ilinde bulunan Gold Cıty sitesinin fayans, seramik ve şap dökümü

işlerinin işçiliğinin yapılması işinin m2 birim fiyatı üzerinden davacının taşeron olarak üstlendiğinin belirtildiği, dinlenen bir kısım tanıkların davacının taşeron olduğun ve yanında çalıştıklarını belirttikleri tespit edilmekle; tanık anlatımları, 27.03.2017 tarihli taşeron sözleşmesi ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davalının yaptığı inşaat işinin fayans/seramik kaplama ve şap döküm işlerinin davacı tarafından metrekare ücreti üzerinden götürü usulü üstlenildiği, aynı inşaatta yevmiyesini davacının ödediği işçilerinin çalıştığı, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi değil taşeronluk ilişkisi olduğu anlaşılmakla, Mahkeme kararı yerinde olduğundan bahisle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili, davanın kabulü ile kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet tespiti istemine ilişkindir.

1.Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Hizmet tespitine ilişkin talebin yasal dayanağı 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçiş hükümlerini içeren geçici 7. maddesi gereğince 506 sayılı Kanun'un 79/10. ve 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddeleri olup Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip gerek görüldüğünde kendiliğinden araştırma yapılarak delil toplanabileceği açıktır.

3. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 19 ve 6100 sayılı HMK.'un 33. maddeleri uyarınca yargıç tarafların hukuki nitelendirmesi ile bağlı değildir. Yargıç aradaki sözleşmesel ilişkiyi yorumlar, sözleşme türünü ve içeriğini kendisi belirler. Tarafların gerçek ve ortak iradelerini esas alır. Bu nedenle taraflar arasındaki sözleşmenin iş, vekalet, eser veya ortaklık sözleşmesi olduğunu nitelendirilmesi yargıca aittir.

4. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (Mad. 2/1). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İşvereni, Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları olarak tanımlamıştır(Mad.3/ğ). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ise "4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre

sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir(Mad.12/1)".

5. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağlılığı vardır. İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işveren karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık sözkonusudur.

İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır.

* İşin işverene ait işyerinde görülmesi,
* Malzemenin işveren tarafından sağlanması,
* İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması,
* İşin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi,
* Bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi,
* Ücretin ödenme şekli,

kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır.

6. İşveren olmada ise;

* İş sözleşmesini kimin düzenlediği, kimin işe aldığı ve iş sözleşmesini sona erdirdiği,
* Ücretin kim tarafından ödendiği,
* İş görme ediminin kime karşı yerine getirildiği, kimin işinin yapıldığı,
*Çalışma koşullarını kimin belirlediği ve bu anlamda kime bağımlı olarak çalıştığı önemlidir. İşverenin kayden başka bir gerçek ya da tüzel kişi olarak görünmesi, ona işveren sıfatı vermez.

Diğer taraftan, bir işyeri veya işletmenin bağımsız işveren sıfatından söz edilebilmesi için;

** Hukuki ve ekonomik açıdan bağımsız olması, bu konuda karar mekanizmasının kendinde bulunması,
** En önemlisi de bağımsız bir organizasyona sahip olması gerekir.

7. Diğer taraftan, takım sözleşmesinde, takım klavuzu olarak hareket eden kişi, bir anlamda işveren vekili gibi hareket eder. İşveren konumunda olan bir işverene, kendi hizmeti yanında getirdiği işçilerle birlikte çalışması, onlar adına

hareket etmesi, ücretlerini alıp dağıtması, işveren sıfatı kazandırmaz. Bunun tipik örneği 4857 sayılı İş Kanunu'nun takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleridir. Bu tür sözleşmede "İşçilerden biri, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle sözleşme yapmaktadır" ve "işe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.". Takım kılavuzu ile sözleşme yapan kişinin işverenle aradaki ilişkisi iş ilişkisidir.

8.Eldeki davada, davacı, davalı Şirkete ait işyerinde 29.03.2017-14.07.2018 tarihleri arasında çalıştığının tespitini talep etmiş olup Mahkemece dosyada var olan 27.03.2017 tarihli taşeronluk sözleşmesi ile bir kısım tanık beyanları esas alınarak davacının davalıya ait inşaat işinin fayans/seramik kaplama ve şap döküm işlerini üstlendiği, metrekare ücreti üzerinden götürü usulü iş yaptığı, yapacağı iş için davalı ile metrekare üzerinden anlaştığı, aynı inşaatta yevmiyesini kendisinin ödediği işçilerinin çalıştığı, davacının çalıştıracağı işçileri kendisinin bulduğu, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi değil taşeronluk ilişkisi olduğu gerekçesiyle davanın reddine dair karar verilmiş ise de verilen hüküm eksik araştırma ve hatalı değerlendirmeye dayalı bulunmuştur.

9. Hukuki nitelendirme hakime ait olup eldeki dosyada taşeronluk sözleşmesi olması iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmaz. Burada önemli olan iş sözleşmesinin unsurlarının bulunmasıdır. Davacının esnaf kaydı bulunmayıp, daha önce davalı işveren yanında iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kayıtla sabittir. Ayrıca davacının yaptığı işin malzemesi davalı tarafından karşılanmıştır. Diğer taraftan dosya kapsamında dinlenen bir kısım tanıkların davacının taşeron olduğunu ve yanında çalıştıklarını belirtmişler ise de iş bu tanıkların sigortalı bildirimleri davalı Şirket üzerinden bildirilmiştir. Davacının işveren tarafından bildirimleri yapılan işçileri kendisinin belirlemesi, ücretleri kendisinin ödemesi, kendi nam ve hesabına çalıştığı, arada işveren işçi ilişkisinin olmadığını göstermez. Aksine iş sözleşmesinin a tipik türü olan takım sözleşmesinin unsurlarını, davacının da takım lideri olduğunu gösterir. Davacının davalı Şirkete ait adına kayıtlı Adana İlinde bulunan (1191731) sicil numaralı iş yerinden 14.08.2017-30.08.2017, 07.09.2017-23.09.2017 ve 28.09.2017-02.12.2017 tarihleri arası bildirimlerinin olduğunun, ücretinin ödediği ve bulduğu işçilerin işveren üzerinde sigorta kayıtlarının anlaşılması karşısında davacı ile davalı arasında asıl-alt işveren ilişkisinin olduğu gerekçesi ile davanın reddi hatalıdır. Yukarda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözetilerek taraflar arasında eser (bu kapsamda asıl-alt işveren ilişkisi)sözleşmesi veya iş sözleşmesinin unsurları(bu kapsamda takım sözleşmesin unsurları) incelenerek iş ilişkisi olduğu değerlendirilmek suretiyle hukuki nitelendirme tam olarak açıklığa kavuşturulmalı ve elde edilecek sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalıdır.

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,**

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

06.05.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.